



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

Santiago de Cali, quince (15) de julio de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA NÚMERO 232

Acta de Decisión N° 69

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**, en asocio de los Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** integrantes de la **SALA DE DECISIÓN LABORAL**, proceden a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver la Consulta de la Sentencia N° 101 del 20 de mayo del 2019, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por la señora **GLADYS EDITH GONZÁLEZ CORTÉS** en contra de la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA ANDI - COMFANDI.**, bajo la radicación N° 76001-31-05-012-2017-00071-01.

ANTECEDENTES

Las pretensiones principales incoadas por el actor en contra de las accionadas están orientadas en que, se debe reintegrar a sus labores a la señora Gladys Edith González Cortes; y subsidiariamente que la entidad demandada debe pagar a la trabajadora una indemnización por despido injusto.

Informan los hechos relevantes de la demanda materia del litigio que, la actora prestó sus servicios a la demandada desempeñando el cargo de auxiliar de mercadeo social I, desde el 08 de marzo de 1985 hasta el 21 de enero de 2014; Que la demandada a través de un plan de retiro voluntario, dio por terminada la relación laboral, mediante un acta que llamó acta de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, con fecha del 21 de enero de 2014, acta que se confirmó por medio del acta de conciliación N° 1006 ante el Ministerio de



Trabajo Dirección Territorial del Valle del Cauca; que el salario devengado por la accionante al momento de su retiro era de \$878.220.00 mensuales; que en el acta de conciliación se conciliaron por una suma determinada " suma conciliatoria que comprende todo concepto de sobresueldos y/o salarios; comisiones; bonificaciones; horas extras, dominicales y festivos; recargos nocturnos; recargos de cualquier índole; todo tipo de viáticos permanentes y/o ocasionales; gastos de representación; auxilios extralegales y legales de alimentación y/o transporte; eventuales auxilios; premios, primas extralegales de vacaciones; descansos; bonificaciones; eventual bonificación y/o indemnización por retiro; indexaciones de cualquier índole; reajustes de cualquier índole; la indemnización del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y la del artículo 65 del CS.T., toda clase de indemnizaciones; toda clase de eventuales acreencias laborales legales, convencionales y extralegales que se pudieran derivar del contrato de trabajo que vinculó a las partes; y en general, por cualquier derecho incierto y discutible que hubiere podido surgir en la relación laboral entre las partes".

Que en esa acta de conciliación no se concilió ni se tuvo en cuenta el dictamen médico de Síndrome de Túnel de Carpo Bilateral de origen profesional que padecía la trabajadora, según la calificación por parte de la ARL SURA, con fecha del 23 de junio de 2013, enfermedad que padece y está siendo tratada según el certificado del 01 de febrero de 2017; que la demandada al tomar la determinación de prescindir de la trabajadora, desconoció que ella gozaba de estabilidad laboral reforzada, reconocida por la Corte Suprema de Justicia, lo cual impedía la terminación de su contrato de trabajo; que la demandante manifestó que no participaba en el acuerdo por su enfermedad de origen profesional y que esa petición no se cumplió, manifiesta que fue una acción irregular e ilegal por parte de la demandada; que el abogado tiene poder para adelantar ese proceso.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Admitida la demanda se surtió el traslado de rigor procediendo a contestar el libelo, por parte de la entidad aquí demandada **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA ANDI – COMFANDI**, así:



CAJA DE COMPENSACIÓN COMFANDI. manifiesta frente a los hechos de la demanda que, son ciertos los enumerados como 1°, 3°, 8°, frente a los hechos 2°, 4°, 5°, 6°, 7°, considera que no son ciertos argumentando que la terminación del contrato de trabajo se produjo por mutuo acuerdo entre las partes, que la relación laboral no se dio por terminada por la enfermedad o discapacidad de la demandante, que ella acudió de manera voluntaria al plan de retiro voluntario ofrecido por la empresa, el cual se le ofreció a los trabajadores en general de la accionada, debido a una reestructuración administrativa que se implementó, el cual traía consigo unos beneficios económicos que fueron aceptados y acogidos de manera libre y voluntaria por la demandante, que en ningún momento se le obligo o coacciono para que tomara la decisión de firmar el acta de terminación de contrato de trabajo por mutuo consentimiento, el cual fue ratificado y aprobado por el Ministerio de Trabajo, por medio de acta de conciliación. Que es una acción que se consideró cosa juzgada, además de encontrarse afectada por el fenómeno de la prescripción, al haberse presentado la demanda por fuera del término establecido por la ley. Se opuso a todas y cada una de las pretensiones y formuló como excepciones de fondo: PRESCRIPCIÓN; COSA JUZGADA; COMPENSACIÓN; CARENCIA DE DERECHO SUSTANCIAL; INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES DEMANDADAS; PAGO TOTAL; COBRO DE LO NO DEBIDO; GENERICA O ECUMÉNICA.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia N°101 del 20 de mayo del 2019, resolvió:

“1. **DECLARAR** probadas las excepciones denominadas **CARENCIA DE DERECHO SUSTANCIAL Y PRESCRIPCIÓN**, formuladas por COMFANDI y en consecuencia se **ABSUELVE** a esta demandada de todas las pretensiones que en su contra formuló la señora GLADYS EDITH GONZALEZ CORTES.

2. Sin costas en esta instancia

3. **SIN COSTAS** en esta instancia.

4. Si esta providencia no es apelada por la parte actora deberá ser remitida ante el Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, para que se surta el grado jurisdiccional de consulta en favor de la demandante.



Los fundamentos de la decisión adoptada por el A quo consisten en primer lugar, que los documentos que reposan en el expediente no fueron tachados de falsos, del mismo modo inicia resaltando que la norma que regula la estabilidad laboral es clara, por lo cual establece los requisitos en los cuales se puede configurar el despido de una persona con limitación neurosensorial o física, en razón de su discapacidad.

Resalta la juzgadora que el despido debe darse en razón de la discapacidad del trabajador, que esta protección es para todas las personas, según la Corte Constitucional la esfera de protección de la estabilidad laboral no depende del grado de discapacidad, y que el empleador debe acreditar que el despido no fue motivado por su discapacidad física.

Acota que, en efecto en los folios 15 al 21 hay un dictamen del 09 de febrero de 2011, con un diagnóstico de Túnel de Carpo, y que a folio 22 se le calificó e indemnizo por parte de la ARL SURA, por tanto, es cierto que la trabajadora tiene una limitación física, aunque presentaba esa limitación, no se aporta en el sumario, algún tipo de inconveniente para el desarrollo de sus actividades, es decir, no se encontraba en debilidad manifiesta, conservaba su cargo sin algún inconveniente.

Adicionalmente se refiere la juzgadora que la terminación del contrato no se ocasiona en por razones en su discapacidad, no se trató de un acto subjetivo, fue un acto de restructuración, fue un plan de restructuración. No fue probado que el inconveniente se presentó por su discapacidad laboral, no fue su estado de salud, que la misma demandante declara que fue una manifestación que se le comunicó a todos los trabajadores, por otra parte, el mutuo acuerdo no está prohibido para las personas con discapacidad, se le entrego una bonificación que fue superable, que no se necesita autorización para hacer ese acuerdo.

Por último, argumenta la Juez de primera instancia que las acciones de demandas laborales prescriben en tres años por eso no prosperan las pretensiones, que la reclamación no fue presentada de manera oportuna.



GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Dado que, la sentencia de primera instancia fue desfavorable para la parte actora, el juez de primera instancia remite el proceso sentenciado para que sea consultado ante el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, conforme a las pretensiones de la demandante y lo debatido en el proceso.

Las partes presentaron alegatos de conclusión los cuales se circunscribe a lo debatido en primera instancia y en el contexto de la providencia se da respuesta a los mismos.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

Objeto de la Consulta

Se circunscribe el problema jurídico en establecer si la terminación del contrato de trabajo suscrito entre la señora **GLADYS EDITH GONZALEZ CORTE** y la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA ANDI - COMFANDI.**, que es ineficaz a causa de la presunta debilidad manifiesta que exhibía el trabajador debido a una enfermedad de origen profesional, se ordene su reintegro, Igualmente al reconocimiento y al pago de una indemnización por terminación unilateral sin justa causa.

Caso Concreto

No son objeto de controversia los siguientes supuestos facticos:

- I. Entre las partes existió una vinculación laboral desde el 08 de marzo de 1985 hasta el 21 de enero de 2014.
- II. Que el demandante padecía de una enfermedad de origen profesional calificada y reconocida por la ARL SURA.



- III. Que el empleador y el trabajador por mutuo acuerdo dieron por terminado el contrato el 21/01/2014, por medio de un plan de retiro voluntario.

El eje central de discusión estriba en determinar conforme a lo probado y debatido, si la actora estaba en situación de debilidad manifiesta al momento de fenecer el vínculo contractual, si el empleador conocía de antemano lo anterior y si existe justificación suficiente para la desvinculación que no obedeciera a un acto discriminatorio.

Al respecto la Corte Constitucional en Sentencia T-632 del 15 de noviembre de 2016, M.P. AQUILES ARRIETA GÓMEZ, expresó que:

“4. Derecho a la estabilidad laboral reforzada, reiteración de la Jurisprudencia

4.1. Elementos básicos de la protección constitucional a la estabilidad reforzada

4.1.1. *La Constitución en su artículo 13 determina que todas las personas son iguales ante la ley y que el Estado es el responsable para que esa igualdad sea real y efectiva. Asimismo, se señala que las personas que según su condición, física, mental o económica estén en estado de debilidad manifiesta se les deberá otorgar una protección especial. Esta Corporación ha indicado desde sus inicios que las personas en situación de discapacidad gozan de una especial protección, la cual ha sido reconocida en distintos tratados internacionales que ha ratificado el Estado colombiano, como por ejemplo: “La Declaración de los derechos del deficiente mental aprobada por la ONU en 1971, la Declaración de los derechos de las personas con limitación, aprobada por la Resolución 3447 en 1975 de la ONU, la Resolución 48/96 del 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea General de Naciones Unidas, sobre “Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”, la Recomendación 168 de la OIT, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos de la UNESCO en 1981, la Declaración de las Naciones Unidas para las personas con limitación de 1983, entre otras.”*

(...).

4.1.6. *La Corte Constitucional también se ha pronunciado en cuanto al amparo de las personas en situación de discapacidad, diferenciándolas de aquellas que presentan alguna invalidez, precisando que por incapacidad ha de entenderse aquellos sujetos que padecen una deficiencia que les impide desarrollarse normalmente en determinada actividad, sin que la pérdida de su capacidad sea superior al 50%, pues de lo contrario debería entenderse como invalidez. El asunto quedó diferenciado así en la sentencia T-198 de 2006: “podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa”. Así mismo, se indicó que la discapacidad “implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para el ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral”. Por ende, se reitera que la figura de la estabilidad laboral reforzada es un derecho que garantiza la continuidad en un empleo, después de adquirir la limitación física, psicológica, o sensorial, como una medida de protección especial y conforme a su capacidad laboral. Aunado a lo anterior, dicha protección especial también cubre a quienes tengan probado que su situación de salud les impide o dificulta de manera sustancial el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin que exista una calificación previa que acredite la discapacidad, como se ha indicado en ciertos casos concretos.*



(...)

En igual sentido la mentada Corporación en reciente Sentencia T-434 del 1 de octubre de 2020, expedientes acumulados: T-7.594.854 y T-7.613.902. M.P. DIANA FAJARDO RIVERA, reiteró los lineamientos jurisprudenciales respecto de la protección constitucional a personas en situación de debilidad manifiesta por salud en materia laboral, veamos:

“4.4. Ahora bien, como lo señala la Constitución (artículo 54 C.P.), el Estado Colombiano no solo tiene la obligación de “propiciar la ubicación laboral” frente a “las personas en edad de trabajar”, sino que también debe ir más allá de un solo “propiciar”, y asumir la obligación de “garantizar” que las personas en alguna situación de incapacidad puedan ejercer el “derecho a un trabajo”, el cual debe ser “acorde” con su situación de salud. En este sentido, la Constitución (artículo 47 C.P.) dispone que el Estado tiene el deber de adelantar una política con la cual se prevenga, rehabilite e integre a la sociedad, no solo a los “disminuidos físicos, sensoriales”, sino también “psíquicos”, a quienes se les prestará la “atención especializada que requieran”.

4.5. La garantía de la estabilidad ocupacional referida por motivos de salud, se predica de todo individuo que presente una afectación en la misma, situación particular que puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Lo anterior, con independencia de la vinculación o de la relación laboral que la preceda. En términos generales comprende la prerrogativa para el trabajador de permanecer en el empleo y, por consiguiente, obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique disponer su despido.

4.6. Entendiendo lo anterior, si se pretende desvincular a una persona que presenta una afectación significativa en el normal desempeño laboral y el empleador tiene conocimiento de ello, es necesario contar con la autorización de la Oficina del Trabajo pues, de no ser así, dicho acto jurídico es ineficaz. Con ello, se prohíbe el despido de sujetos en situación de debilidad por motivos de salud, creándose así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador, quien solo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar la autorización ante el funcionario competente que certifique la concurrencia de una causa justificable para proceder de esta manera.

4.7. En todo caso, además de la autorización de la Oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de los siguientes tres presupuestos básicos:

(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. Sobre cada uno de los mencionados presupuestos conviene indicar lo siguiente:

(i) Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades. Con la Sentencia SU-049 de 2017 se explicó que el deber constitucional de solidaridad se activa con la pérdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentación objetiva de una “dolencia o problema de salud” que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las cuales se obtiene un sustento. La jurisprudencia de esta Corte ha estudiado diferentes casos en los cuales ha evaluado si la condición de salud del accionante efectivamente impide o no de forma significativa el normal desempeño laboral, ante lo cual ha concluido, lo siguiente:

1. La condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral se acredita, entre otros casos, cuando:



(a) *En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.*

(b) *Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.*

(c) *Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.*

(d) *Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de pérdida de capacidad laboral (en adelante PCL) tiene lugar antes del despido.*

(...)

3. *Finalmente, se ha entendido que no se logra acreditar una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral, entre otros casos, cuando:*

(a) *No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.*

(b) *El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico como tal.*

(ii) *Que el empleador tuviera conocimiento de la condición de debilidad manifiesta del trabajador. En efecto, si un trabajador desea invocar los beneficios de la estabilidad laboral reforzada, requiere que se demuestre que el empleador de forma previa a la terminación estaba informado sobre la situación de salud. Esta Corporación ha analizado diversos casos en los cuales ha evaluado si se puede entender que la condición de debilidad manifiesta fue conocida o no por el empleador de forma previa al despido. Al respecto, se ha concluido, entre otras cosas, lo siguiente:*

A. *El conocimiento del empleador sobre la condición de salud del trabajador se acredita, entre otros casos, cuando:*

- 1) *La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.*
- 2) *El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.*
- 3) *El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.*
- 4) *La accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.*
- 5) *El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.*
- 6) *No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.*
- 7) *Los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador.*



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

B. *No se logra acreditar que la condición de debilidad manifiesta fuera conocida por el empleador en un momento previo al despido, entre otros casos, cuando:*

- 1) *Ninguna de las partes prueba su argumentación.*
- 2) *La enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato.*
- 3) *El diagnóstico médico se da después del despido y, pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.*

(iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. En estos supuestos, se ha establecido una presunción (iuris tantum) en favor de la persona que fue apartada de su oficio."

Establecida la posición jurisprudencial en estos asuntos se revisó el caudal probatorio presentado por la parte activa y que interesa, encontrándose lo siguiente:

- *A folio 15 al 21, Formulario de Dictamen para Calificación de Origen de los eventos en salud. Fechado del 16/03/2011, por parte de Colmena, la entidad calificadora determino que; "La trabajadora una enfermedad de SINDROME TUNEL DEL CARPO BILATERAL". Que corresponde a una enfermedad de origen PROFESIONAL.*
- *A folio 22 al 23, Comunicación por parte de la ARL SURA, donde le informan a la trabajadora que a causa de la enfermedad laboral diagnosticada el 16/03/2011 se determinó que presenta una incapacidad permanente parcial, que ARL SURA había evaluado el caso y había determinado un porcentaje de pérdida de la capacidad laboral del 19.93% según el Manual Único de Calificación de Invalidez. Por lo cual tenía derecho a una indemnización a lo que le entregaron a la trabajadora nueve millones treientos veintitrés mil ochocientos veintitrés pesos (\$9.323. 823.00)*
- *A folio 24 al 28, Dictamen para la Calificación de la Perdida de la Capacidad Laboral, por parte de Seguros de Riesgos Laborales Suramericana, del 31/05/2013. Quienes determinaron una calificación del 19.23%, basaron su sustentación en los siguientes términos: "Diagnostico SINDROME TÚNEL DEL CARPO MODERADO BILATERAL. PRESENTA ADEMÁS FIBROMIALGIA, SINDROME CERVICOBRAQUIAL Y OB". Enfermedad de origen profesional.*
- *A folio 29, Certificación por parte de la ARL SURA, del día 01/02/2017, donde certifica que la señora Gladys Edith González Cortes, tiene reconocida una enfermedad laboral, cuya patología es, Síndrome de Túnel de Carpo y que, en la actualidad al encontrarse desvinculada laboralmente, recibe tratamiento por parte de la administradora.*

Del análisis del acervo documental aportado por la señora **GLADYS EDITH GONZÁLEZ CORTÉS** se extrae que, la patología denominada SINDROME DEL TUNEL DE CARPO, se derivó a consecuencia de sus repetitivas



actividades en su lugar de trabajo, lo cual lo reiteraron las entidades que participaron en la valoración y calificación de invalidez de la trabajadora, del mismo modo concordaron que la trabajadora padecía de una enfermedad de TUNEL DE CARPO BILATERAL MODERADO, la cual fue producto de sus labores, es decir de origen profesional; por otra parte, no reposa en el expediente prueba alguna que confirme que asistió a los servicios médicos de forma ininterrumpida, por intervalos irregulares o poco frecuentes por el SINDROME DE TUNEL DE CARPO; así como tampoco se evidencian incapacidades por su problema de salud, ni consultas médicas que se pueden evidenciar fueron realizadas con fechas anteriores o posteriores a la terminación del contrato con la demandada la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFANDI.

La ARL SURA determino el día 31/05/2013 *“una pérdida de la capacidad laboral del 19.23% siendo calificadas las respectivas patologías SINDROME TUNEL DEL CARPO MODERADO BILATERAL, FIBROMALGIA, SINDROME CERVICOBRAQUIAL Y OB; Derivada de sus labores repetitivas, determinando- ENFERMEDAD SINDROME TÚNEL DEL CARPO, Derivada de origen Profesional”*

Del interrogatorio de parte efectuado por el apoderado de la parte activa a la pasiva al representante legal de la CAJA DE COMPENSACIÓN COMFANDI, el señor DAVID ALBERTO LONDOÑO ISAZA, se extrae puntualmente que: la señora Gladys Edith González al momento de la terminación del contrato de mutuo acuerdo no presentaba ningún tipo de discapacidad, ni enfermedad alguna, que si bien en el año 2011 la señora había sido calificada por parte de la ARL SURA, por la situación en sus manos, al momento de la terminación del contrato mutuo de trabajo, la señora no presentaba ninguna situación de discapacidad, ni enferma. Durante el interrogatorio reitera que tenía conocimiento de la calificación de la trabajadora que había obtenido, pero que ella concurrió voluntariamente a firmar la terminación del mutuo acuerdo y posteriormente al acta de conciliación.

Manifestó que, la trabajadora no tenía ningún tipo de restricciones al momento de la terminación del contrato, que en ningún momento ella se negó a suscribir la conciliación entre las partes, que ella concurrió de manera voluntaria a la terminación de mutuo acuerdo y a la conciliación, donde recibió un cheque que representaba todo el valor y el dinero que se le había ofrecido en el



plan de retiro que se implementó en Comfandi, fue un plan que se le ofreció a 400 personas y que aproximadamente 320 se acogieron a él y las otras restantes decidieron voluntariamente no acogerse al plan voluntario de retiro, por lo tanto, continúan laborando normalmente para la corporación.

Del mismo modo se le solicita que explique en que consistió el plan de retiro a lo cual respondió, que el plan de retiro voluntario se debió a consecuencia de una estructuración administrativa por parte de la entidad demandada, que a las personas se les ofrecía una bonificación por acogerse al plan, de igual manera se les entregaba una bonificación para ayudarles con el pago de la seguridad social de un determinado término, además, de una asesoría psicosocial empresarial para que pudieran hacer uso eficaz del dinero que se les estaba entregando; por otra parte a la pregunta; *“¿Los cargos que se iban a eliminar o reestructurar fueron seleccionados de manera objetiva dentro del cargo o fue subjetiva dentro de la empresa?”*., respondió que esa selección siempre fue de manera objetiva, que se tuvieron en cuenta todos los niveles jerárquicos de la corporación, que aparecieron cargos desde la gerencia, cargos intermedios, operativos, producto del análisis que la implementación del modelo exigió y dio como resultado.

Del interrogatorio de parte realizado a la señora demandante GLADYS EDITH GONZÁLEZ CORTÉS, se puede extraer lo siguiente: que se encontraba calificada por parte de la ARL SURA, pero que realizaba sus actividades laborales sin ningún tipo de inconveniente, que no fue obligada ni coaccionada a aceptar el plan de retiro voluntario ofrecido por la empresa a la cual laboraba, que ella se acercó voluntariamente a la reunión convocada por la entidad, que recibió el dinero que le ofrecieron sin poner ningún tipo de resistencia ni rechazo. Que posteriormente no presentó ningún tipo de reclamación o manifestación de rechazo al acuerdo que había suscrito con la empleadora; Tampoco afirma que haya tenido al momento de la terminación del contrato alguna restricción o incapacidad médica por parte de su ARL.

El señor JAIR MONTOYA LARRAHONDO, rinde su testimonio señalando que, conocía a la señora GLADYS EDITH GONZÁLEZ CORTÉS, que ejercían labores en el mismo lugar, como coordinador de



supermercados; conocía que la trabajadora sufría de una enfermedad de túnel, que tenía recomendaciones médicas, pero siempre la veía ejerciendo sus actividades de manera normal, era muy activa, en ningún momento se quejaba, por el contrario cumplía los protocolos, era muy eficiente y una excelente trabajadora; que conoció del proceso de reestructuración administrativa, consistía en un plan de retiro voluntario ofrecido a todos los empleados de manera objetiva; la empresa manifestó que el retiro era de manera voluntaria, además de que venía acompañado de una bonificación que beneficiaban a los trabajadores; que la señora Gladys Edith en ningún momento manifestó su inconformidad o que no estuviera de acuerdo con la terminación del contrato por mutuo acuerdo.

El principio Constitucional de estabilidad laboral ha sido protegido por tratados y acuerdos internacionales que Colombia ha ratificado, entre ellos se encuentran la Declaración de los Derechos de los impedidos de las Naciones Unidas (1975), la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la Organización de los Estados Americano – OEA (1999)., el Convenio 159 de la OIT (1985) sobre los servicios de Salud en el Trabajo, la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad (CGPCD) adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. Por parte de la normativa interna de Colombia se puede encontrar este principio consagrado en la Constitución Política en los artículos 43 y 53, en el 239 CST, la ley 931 de 2004, la ley 982 de 2005 y la ley 361 de 1997; del mismo modo en cuanto a la protección al trabajador se puede encontrar en el preámbulo, artículo 1,25,26 y 53 de la Constitución Política de 1991, artículo 56 y 239 del CST, la ley 361 de 1997, ley 931 de 2004 y la ley 982 de 2005.

Por otra parte, la Corte Constitucional ha hecho un estudio minucioso y amplio al respecto en cuanto ha manifestado:

“Que la estabilidad laboral reforzada es protegida en todo tipo de contrato, así mismo se debe verificar por parte del empleador si el trabajador se encuentra en algún tratamiento especial médico, lo cual se toma como una circunstancia de debilidad manifiesta” (T 344 de 2016). “La estabilidad laboral reforzada es una figura que opera en cualquier trabajador que se encuentre en condiciones de deterioro de



salud, debilidad manifiesta, que ve a afectada su productividad donde no es necesario contar con un tipo de discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta médica, ni que su origen sea determinado” (Sentencia T-320 de 2016). “Teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada; conforme al cual, el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajado y por causa distinta a la de su padecimiento.” (Sentencia T-320 de 2016).

En atención a los parámetros instituidos por la Corte Constitucional en casos similares, se procedió analizar los tres requisitos esenciales para verificar si el actor le asiste la protección por estabilidad laboral reforzada por salud.

PRIMER REQUISITO: Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.

Del análisis probatorio se colige que, si bien la señora **GLADYS EDITH GONZÁLEZ CORTÉS** presenta una patología denominada SINDROME TÚNEL DEL CARPO BILATERAL, de origen profesional, no obra en el expediente recomendaciones, restricciones, concepto de rehabilitación y exámenes médicos que permitan establecer que su condición de salud impedía el normal desempeño de su labor; es importante resaltar que la actora no tenía recomendaciones activas al momento de su despido por parte de la ARL SURA, que por el contrario su jefe inmediato manifestó que realizaba sus actividades sin ningún tipo de impedimento, por lo tanto su condición de salud no lo colocaba en una situación de debilidad manifiesta, se puede evidenciar en el acervo probatorio tanto documental como testimonial que realizaba su labor como AUXILIAR DE MERCADEO SOCIAL I REG, de manera satisfactoria.



Nótese que aunque el dictamen de la ARL SURA, determino que el porcentaje por pérdida de la capacidad laboral era de 19,23% por enfermedad laboral; sin embargo, reitera este Despacho, que no se encontró prueba alguna que demostrara que tenía restricciones médicas, incapacidades vigentes al momento que se presentó la terminación del contrato de trabajo, tampoco constancias de debía recurrir constantemente a controles médicos y se le agendaran incapacidades que interrumpieran su normal desempeño en el lugar de trabajo.

SEGUNDO REQUISITO: Que el empleador tuviera conocimiento de la condición de debilidad manifiesta del trabajador.

Frente a este presupuesto se tiene que, es relevante escudriñar si el empleador conocía de las limitaciones para que opere la estabilidad laboral reforzada la condición originaria es que exista una condición de salud disminuida que afecte el normal desempeño de la labor contratada; por ende, al obrar dentro del proceso prueba alguna que certifique si el actor tenía recomendaciones médicas o restricciones a su labor contratada emitidas por su EPS o ARL, revisando el acervo probatorio aportado y la contestación de la demanda se puede evidenciar claramente que el empleador tenía pleno conocimiento de la enfermedad de origen profesional y que el mismo fue valorado y calificado oportunamente a la ARL SURA, a la cual estaba afiliado el trabajador, además de que dicha entidad le reconoce y paga una indemnización por incapacidad permanente parcial, en la declaración de parte rendida por el representante legal de Comfandi y el testimonio de su jefe inmediato se puede confirmar que el empleador conocía de la enfermedad que padecía la trabajadora además de la calificación de la disminución laboral, emitidas por la misma.

Por consiguiente, como se manifestó en el inicio de este escrito en el interrogatorio de parte el representante legal de la CAJA DE COMPENSACIÓN COMFANDI., y el testimonio de su jefe inmediato expresó que a pesar de que tenían conocimiento de la enfermedad laboral que sufría la señora GLADYS EDITH GONZÁLEZ CORTÉS, no recibieron ninguna manifestación, o no conocían algún impedimento para el desarrollo satisfactorio de sus actividades, o



algún tipo de restricciones medicas que impidieran realizar sus actividades, que por el contrario era una trabajadora muy eficiente, que nunca presentaba ninguna queja, del mismo modo que al momento de la terminación del contrato por mutuo acuerdo o al acogerse al plan de retiro voluntario ofrecido por la corporación, se encontrara incapacitada o con restricciones médicas. Adicionalmente no se logró demostrar durante el transcurso de primera instancia que en realidad el empleador tuviera conocimiento de alguna incapacidad o restricción medica por parte del accionante al momento de la terminación del contrato, no reposa en sumario historial clínico que dé cuenta de que la trabajadora si recibió tratamiento médico adecuado y oportuno después de que fue diagnosticada su patología, que tuvo incapacidades provisionales y recomendaciones médicas, y si existieron no le consta a este Despacho de que las mismas se extendieron hasta el momento de la ocurrencia de la terminación el contrato laboral; que por ello al no demostrarse por el interesado una disminución en su salud de debilidad manifiesta que amerite una especial protección por este fallador no hay otro camino que desestimar la consulta en este aspecto, por lo tanto confirmar el fallo proferido en primera instancia.

TERCER REQUISITO: Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

Si bien es cierto que no se le puede obligar a un empleador a lo imposible, este al despedir a un trabajador, o realizar reestructuraciones administrativas de manera interna, debe demostrar válidamente que tiene una justificación objetiva para hacerlo y que el despido no fue basado por la discriminación de la discapacidad que padece el trabajador. Al realizar el análisis del caso en concreto y de las pruebas aportadas en el proceso se puede observar que el empleador logró demostrar la trabajadora concurre voluntariamente a un plan de retiro voluntario, ofrecido por la empresa de manera objetiva a más de 400 trabajadores, los cuales tenían la libertad de escoger si aceptaban ese retiro y aceptaban las contribuciones económicas que recibirían una vez hayan aceptado la terminación del contrato de mutuo acuerdo, según el ACTA DE TERMINACIÓN DE CONTRATO POR MUTUO CONSENTIMIENTO firmado por las partes (*a folio 113*



al 115) ACTA DE CONCILIACIÓN No. 1006 EMITIDA POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO (a folio 116 al 118) de la siguiente manera:

ACTA DE TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO CONSENTIMIENTO

Se presenta segmento del acta menciona que interesa al despacho para conocer la justificación que tuvo el empleador para prescindir de los servicios del trabajador.

Hoja No. 1

“IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES.

Empleador: CAJA corporación DE COMPENSACIÓN domiciliada en FAMILIAR Cali, titular DELVALLE del NIT DEL 890.303.208-5, que en el presente -COMFANDI, acto estará representada por CARLOS ARMANDO GARRIDO OTOYA, identificado con la cédula de ciudadanía NO 19.225.378, en su calidad de Director Administrativo, y como tal, Representante Legal de la corporación.

Trabajador: GLADYS EDITH GONZALEZ CORTES, identificado con la cédula de ciudadanía NO 31.851.355, quien actúa en su propio nombre

IDENTIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO QUE TERMINA.

Modalidad: INDEFINIDO	-Fecha de inicio:	08/03/1985
Ultimo cargo: AUXILIAR DE MERCADEO SOCIAL I REG	-Fecha de finalización efectiva	21/01/2014
Salario: \$878.220	-Fecha de expiración del término fijo:	N/A

III, CONDICIONES DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

los suscritos, de manera voluntaria, consciente, espontánea y libre de apremio, manifestamos que hemos llegado a un acuerdo mutuo para dar por terminado el contrato de trabajo que actualmente nos vincula, en los siguientes términos:

I. Mutuo consentimiento. - COMFANDI y EL TRABAJADOR, con fundamento en el literal b) del Art. 61 del C.S.T., subrogado por el Art. 5 de la Ley 50 de 1990, expresan su mutuo consentimiento para dar por terminado el contrato de trabajo anteriormente identificado, a partir de la firma de este documento, en la fecha de finalización efectiva referida en el numeral II. EL TRABAJADOR y COMFANDI reconocen el carácter voluntario, consciente, espontáneo y libre de apremio de su decisión de terminar el contrato de trabajo por mutuo consentimiento. Asimismo, EL TRABAJADOR declara que para esta decisión ha expresado su consentimiento de forma libre, y no está viciado por error, fuerza o dolo.

Salarios y prestaciones sociales legales y extralegales. - COMFANDI pagará a EL TRABAJADOR el valor de los salarios y prestaciones sociales legales y extralegales que le adeuda hasta la fecha de la terminación del contrato de trabajo, según la liquidación que se adjunta y que hace parte integral de este acuerdo.

Beneficios del plan de retiro voluntario. Como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, COMFANDI entregará a EL TRABAJADOR los beneficios del plan de retiro voluntario que se describen en el numeral IV de este documento. Por expresa disposición de las partes, dichos beneficios no tienen naturaleza salarial para ningún efecto laboral, prestacional, indemnizatorio, ni parafiscal, de conformidad con lo establecido en el Art. 128 del C.S.T., modificado por el Art 15 de la Ley 50 de 1990; el Art. 17 de la Ley 344 de 1996 Y el Art. 5 de la Ley 797 de 2003.

4' Pago. Las partes acuerdan que el pago efectivo de los salarios Y prestaciones sociales legales y extralegales, así como de los beneficios del plan de retiro voluntario considerados en este acuerdo, se hará mediante la suscripción de un Acta de conciliación ante el Ministerio de Trabajo de la República de Colombia. En el evento en que EL TRABAJADOR no suscriba el acta de conciliación, COMFANDI procederá a consignar únicamente el valor Correspondiente a los salarios y prestaciones sociales legales Y extralegales del TRABAJADOR ante el Juez laboral, Y se entenderá que EL TRABAJADOR renuncia a los beneficios considerados en el plan de retiro”.



Hoja No. 3

“10.de las Cláusulas de validez. COMFANDI Y EL TRABAJADOR aceptan todos términos contenidos en este acuerdo, que se hace con absoluto respeto de todos los derechos fundamentales Y laborales ciertos e indiscutibles de EL TRABAJADOR. En el evento de declararse inválida, nula, inexistente o inconstitucional, una de las cláusulas de este acuerdo, las restantes seguirán siendo válidas y vinculantes para las partes.

IV. SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES LEGALES, EXTRALEGALES Y BENEFICIOS DEL PLAN DE RETIRO

a) Total salarios, prestaciones sociales legales y extralegales: \$1.986.870

b) Beneficios del plan de retiro voluntario:

Bonificación en dinero: \$65.196,788

Bonificación seguridad social, Se entregará esta única suma, por sola vez, como ayuda para el pago por parte del trabajador de sus aportes a salud y pensiones. Las partes acuerdan que una vez terminado el contrato de trabajo, Comfandi no conservará ninguna obligación de pagar las cotizaciones que requiera el trabajador para obtener su pensión o mantener su afiliación a salud.

\$4.505.269

Apoyo en proceso de transición laboral:

Acompañamiento hasta por 9 meses, a partir de la firma de este acuerdo. Se anexa detalle de este beneficio.

Para constancia se firma en Cali, en dos ejemplares, el 21 de enero de 2014”.

COMFANDI

CARLOS ARMANDO GARRIDO OTOYA.

EL TRABAJADOR

GLADYS EDITH GONZALEZ CORTES

Representante Legal COMFANDI.

ALMA DEL PILAR RENGIFO
Testigo
C.C 31.288.085

FRANCYS SERNA RODRIGUEZ
Testigo
c.c. 31.178,5”

ACTA DE CONCILIACIÓN No. 1006 EMITIDA POR EL MINISTERIO DE TRABAJO

“Ministerio Trabajo

República de Colombia

Dirección Territorial del valle del cauca

Grupo de Resolución de Conflictos Conciliación

ACTA DE CONCILIACIÓN No. 1006 GR -C -AEN



**TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL**

En Cali, a los 22 días del mes de enero de dos mil catorce (2014), siendo las 03:15 PM, comparecieron ante el despacho del Inspector de Trabajo y Seguridad social, doctor(a) AMILBIA ESPINOSA NARANJO, por una parte, GLADYS EDITH GONZALEZ CORTES (en adelante el EXTRABAJADOR), identificado con la cédula de ciudadanía No.31.851.355, quien obra en su propio nombre, y por otra parte, DAVID ALBERTO LONDOÑO ISAZA, identificado(a) con la cédula de ciudadanía No. 16.696.618, quien obra Representante Legal de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA COMFAMILIAR ANDI - COMFANDI (en adelante el EXEMPLEADOR o COMFANDI), conforme a la certificación de existencia y representación legal que se anexa.

Los comparecientes, en sus calidades de EXTRABAJADOR y EXEMPLEADOR, solicitan la constitución de una audiencia pública para llevar a cabo conciliación administrativa, con el propósito de dejar sentado y ratificado el acuerdo al que han llegado.

AUTO

Como la solicitud es procedente, el Inspector accede a ella, y en tal virtud se constituyó en audiencia pública especial de conciliación. Se le reconoce personería a DAVID ALBERTO LONDOÑO ISAZA, identificado(a) con la cédula de ciudadanía No. 16.696.618 como Representante Legal de COMFANDI.
CÚMPLASE.

NOTIFICADOS EN ESTRADOS.

Acto seguido, los comparecientes manifestaron que han llegado a un acuerdo conciliatorio en la forma como a continuación se indica:

1. El EXTRABAJADOR laboró al servicio de la empresa COMFANDI, en el cargo de AUXILIAR MERCADEO SOCIAL I REG, mediante contrato de trabajo a término indefinido que tuvo vigencia desde el 8 de Marzo de 1985, hasta el 21 de Enero de 2014, fecha en la que se dio por terminado el contrato por mutuo acuerdo entre las Partes, lo cual ratifican en el presente acto.

2. El último salario básico mensual devengado por el EXTRABAJADOR fue la suma de \$878.220.

3. En virtud de la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, la empresa liquida Y Paga al EXTRABAJADOR las prestaciones sociales y demás acreencias laborales causadas por la suma de \$1.986.870.

4. Adicionalmente, COMFANDI reconoce a favor del EXTRABAJADOR los siguientes beneficios por plan de retiro voluntario, los cuales otorga por mera liberalidad:

Bonificación en dinero:	\$69.702.056
Apoyo en proceso de transición laboral:	Acompañamiento en el proceso de transición laboral hasta por 9 meses, a partir de la fecha.

5. El valor expresado en el numeral anterior, además, corresponde a la suma conciliatoria que acuerdan las partes para transar cualquier acreencia laboral pasada, presente o futura que se haya presentado con ocasión del contrato de trabajo que las vinculó.

6. por razón de la ejecución del contrato de trabajo y su terminación, podrían surgir entre las partes diferencias laborales que versen sobre derechos inciertos y discutibles, susceptibles de transacción. Por ello se dan las condiciones para conciliar, y en ese sentido, COMFANDI ha reconocido al EXTRABAJADOR las prestaciones sociales, derechos laborales y demás beneficios anteriormente descritos, los cuales serán imputables a cualquier acreencia laboral que quedare pendiente.

7. En virtud de lo anterior, el EXTRABAJADOR declara que recibe en este acto la suma total de \$65.716.110, que corresponde a la sumatoria de la liquidación de prestaciones sociales legales, extralegales, y beneficios del plan de retiro voluntario, menos los descuentos previa y expresamente autorizados por EL EXTRABAJADOR, que aparecen relacionados en la liquidación final de prestaciones sociales y demás derechos laborales, lo cual se ratifica en la presente acta. Esta suma es entregada por parte de COMFANDI al EXTRABAJADOR, mediante el Cheque No, 285705 del Banco Bancolombia, y en consecuencia, el EXTRABAJADOR declara a paz y salvo a COMFANDI por todo concepto laboral.

ACUERDO CONCILIATORIO

De mutuo acuerdo, por la suma única de \$ 69.702.056 que COMFANDI ha entregado al EXTRABAJADOR, las partes hemos decidido conciliar en este acto cualquier eventual derecho y beneficio que teniendo naturaleza laboral pudieran existir entre las partes, y que fueron planteados en esta acta, o cualquiera otro que hubiera podido surgir entre las partes



por razón del vínculo laboral que las unió; suma conciliatoria que comprende todo Concepto de sobresueldos y/o salarios; comisiones; bonificaciones; horas extras, dominicales y festivos; recargos nocturnos; recargos de cualquier índole; todo tipo de viáticos permanentes y/o ocasionales; gastos de representación; auxilios extralegales y legales de alimentación y/o transporte; eventuales auxilios; premios, primas extralegales de vacaciones; descansos; bonificaciones; eventual bonificación y/o indemnización por retiro; indexaciones; reliquidaciones de cualquier índole; reajustes de cualquier índole, la indemnización del artículo 99 de la ley 50 de 1990 y la del artículo 65 del C.S.T., toda clase de indemnizaciones; toda clase de eventuales acreencias laborales legales, convencionales y extralegales que se pudieran derivar del contrato de trabajo que vinculó a las partes; y en general, por cualquier derecho incierto y discutible que hubiere podido surgir en la relación laboral entre las partes.

El EXTRABAJADOR declara, de manera libre, voluntaria, y sin vicios de consentimiento, que no es un sujeto especial de protección de acuerdo con las causales establecidas en la ley constitucional y/o laboral, y planteamientos, conceptos, cuantías y pagos aquí estipulados, declarando a PAZ Y SALVO por todo concepto laboral a COMFANDI.

AUTO

como quiera que con el anterior acuerdo conciliatorio no se lesionan derechos ciertos e indiscutibles del EXTRABAJADOR, acatando la voluntad conciliatoria de las partes, el Inspector le imparte su aprobación; advierte a las partes que este hace tránsito a cosa juzgada al tenor de lo preceptuado en el artículo 78 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y entrega copia auténtica del acta de conciliación, que presta mérito ejecutivo de conformidad con el artículo 1 de la Ley 640 de 2001.

NOTIFICADOS EN ESTRADOS

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, una vez leída y aprobada la presente Acta, se da por terminada la audiencia siendo las 03:20 PM y se firma por quienes intervinieron en ella.

**GLADYS EDITH GONZALEZ CORTES
EXTRABAJADO
CC. No. 31.851.355**

**DAVID ALBERTO LONDOÑO ISAZA
Representante de COMFANDI**

**AMILBIA ESPINOSA NARANJO
Inspector de Trabajo y Seguridad Social"**

Revisando la argumentación presentada por el empleador al dar por terminada la relación laboral con el trabajador, se puede evidenciar que el contrato laboral llega a su fin por mutuo acuerdo entre las partes, por medio de un plan de retiro voluntario, al cual acude la trabajadora de manera voluntaria, sin ser obligada o coaccionada por el empleador, de tal manera que no fue inducida a un engaño, como se pudo comprobar este ofrecimiento de terminación del contrato se realizó de manera objetiva a varios trabajadores los cuales algunos optaron acudir de manera voluntaria, como también hubieron otros que no lo aceptaron, como lo declaro la Juez de primera instancia, que la causa de la terminación del mismo se encuentra justificada y contemplada dentro de la norma.



Dentro de las causales de la terminación del contrato contempladas en el código sustantivo del trabajo se contempla en el artículo 61 literal b, “*Por mutuo consentimiento*”. Es decir que, revisando el acervo probatorio por la demandada, queda demostrado que la terminación del contrato no se debió a hechos referentes a su condición de salud, ni a discriminación por la misma situación, queda demostrado que las razones son ajenas a su enfermedad.

Cabe recordar que la Honorable Corte Suprema de Justicia en reiteradas ocasiones se ha referido al tema de la reestructuración administrativa interna que pueden realizar las empresas, lo que conlleva a realizar planes de retiro voluntario y proponerlo a sus trabajadores, ha dicho la Corte que estos planes no son inválidos ni son calificados de ilegales.

“Es que nada impide, que los empleadores promuevan planes de retiro compensado, como tampoco que ello pueda calificarse de ilegal o inválido, tal y como lo adoctrinó esta Corporación en sentencia de CSJ SL, 4 ab. 2006 rad. 26071, reiterada en la SL,3 may. 2011, rad 39045, y más recientemente en la CSJ SL9661-2017, al sostener:

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”.(Sentencia SL2874 -2019 M.P. GERRDO BOTERO ZULUAGA)

Ahora bien, la jurisprudencia de la sala de casación Laboral de la Corte Suprema ha decantado que las personas trabajadoras en estado de debilidad manifiesta por salud pueden acogerse a planes de retiro voluntarios, pues, dicho derecho no es absoluto, así en sentencia radicación 83956, SL3144-2021 de 9 de junio de 2021, M.P. Dr. IVÁN MAURICIO LENIS precisó:

“... Además, este no desconoció derechos mínimos que afecten su validez porque el trabajador puede válidamente consentir una terminación del contrato de trabajo de mutuo acuerdo así goce de la prerrogativa de la estabilidad laboral reforzada, pues esta no concede un derecho absoluto a



permanecer en un puesto de trabajo ni implica que una relación laboral se pueda terminar.”

No se observa que, la demandante haya sufrido un vicio del consentimiento, ni que su estado psíquico estuviera afectado al momento de la terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo.

No se entra a estudiar la prescripción por no darse los presupuestos necesarios para la prosperidad del derecho reclamado.

Por lo tanto, este Despacho comparte la decisión de primera instancia, de ahí que se confirmara el proveído en estudio.

Sin Costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, la Sala 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 Consultada N° 101 del 20 de mayo del 2019, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, por los motivos expuestos en precedencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia

TERCERO: partir del día siguiente a la inserción de la presente decisión en la página web de la Rama Judicial en el link de sentencias del Despacho, comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar. En caso de no interponerse casación por las partes en la oportunidad legal, por Secretaría, devuélvase el expediente al juzgado de origen.



**NOTIFÍQUESE POR VÍA LINK RAMA JUDICIAL O CUALQUIER OTRO MEDIO
VIRTUAL EFICAZ**

Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:

CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
Magistrado Sala Laboral

Art. 11 Dec. 49128-03-2020

MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magístrada Sala Laboral

LUIS GABRIEL MORENO LOVERA
Magistrado Sala Laboral

Firmado Por:

Carlos Alberto Oliver Gale

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 005 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **6c072aedd592acca3f8ce1b7be0e48d5d56407cc0656943648c0b1e5801f1d49**

Documento generado en 15/07/2022 08:07:50 AM

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