

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

<b>PROCESO</b>	<b>ORDINARIO</b>
<b>DEMANDANTE</b>	<b>ALEXANDER QUINTERO VARGAS</b>
<b>DEMANDADO</b>	<b>BANCO DE OCCIDENTE S.A.</b>
<b>PROCEDENCIA</b>	JUZGADO SEPTIMO LABORAL DEL CTO DE CALI
<b>RADICADO</b>	760013105 <b>007 2018 661 01</b>
<b>INSTANCIA</b>	<b>SEGUNDA - CONSULTA</b>
<b>PROVIDENCIA</b>	SENTENCIA No. 057 DEL 28 DE JULIO DE 2020
<b>TEMAS</b>	<b>ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - NIEGA</b> No es posible determinar que al momento de la firma del acuerdo transaccional entre BANCO DE OCCIDENTE S.A. y el demandante, este último era sujeto de especial protección ya que no se acreditó que el señor ALEXANDER QUINTERO se encontrara en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta que le impedía o dificultaba el desempeño de sus laborales en condiciones regulares o que el empleador tuviera conocimiento de tal situación, por tanto no hay lugar a estudiar la ineficacia del acuerdo transaccional, ya que esta se plantea por parte del demandante como consecuencia de la estabilidad laboral del demandante a la fecha de la suscripción de dicho documento, lo cual no se acreditó.
<b>DECISIÓN</b>	<b>CONFIRMAR</b>

Conforme lo previsto en el Art. 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, el Magistrado ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO, en asocio de los demás magistrados que integran la Sala de Decisión, procede resolver en CONSULTA la Sentencia No. 250 del 27 de junio de 2019, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso adelantado por el señor **ALEXANDER QUINTERO** en contra de la **BANCO OCCIDENTE S.A.**, bajo la radicación No. **760013105 007 2018 661 01**.

**ALEGATOS DE CONCLUSIÓN DECRETO 806/2020**

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

**BANCO DE OCCIDENTE S.A.**, a través de apoderado judicial presentó sus alegatos de conclusión, solicitando que se confirme la sentencia proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali, en el sentido de absolver a su representada de las pretensiones del actor, dado que es completamente claro y evidente que no existió vicio del consentimiento alguno en la suscripción del acuerdo transaccional entre el demandante y mi representada, por el contrario, se trató de una decisión tomada por el actor de manera libre, voluntaria e informada, sin que resulte dable acceder a las pretensiones incoadas por la parte actora, quien tampoco acreditó ninguna circunstancia especial que lo hiciese acreedor de estabilidad laboral reforzada.

**La parte demandante, pese a habersele corrido traslado para alegar de conclusión, guardó silencio al respecto.**

### **ANTECEDENTES PROCESALES**

El señor **ALEXANDER QUINTERO** convocó a juicio a el **BANCO OCCIDENTE S.A.** pretendiendo que se declare que entre las partes existió una relación laboral, la cual fue finalizada de manera unilateral y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, que fue despedido en condiciones de debilidad manifiesta y en consecuencia debe ser reintegrado.

Además, solicitó se le paguen todos los salarios dejados de percibir, la indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 2007, la indemnización por despido injusto del art. 64 del CST., y la indemnización moratoria del art. 65 del CST.

Como sustento de sus pretensiones, el demandante señaló que la relación laboral finalizó el 9 de marzo de 2018 por un acuerdo transaccional realizado por el empleador; que este acuerdo fue firmado bajo la coacción de quien le enseñó el

acuerdo, sin tener en cuenta que venía sufriendo hace varios años de una enfermedad, de la cual su empleador tenía pleno conocimiento.

Es de mencionar que, durante la audiencia de primera instancia, la parte demandante **desistió de la pretensión correspondiente al pago de la indemnización por despido injusto contenida en el art. 64 del CST.**

El **BANCO OCCIDENTE S.A.** contestó la demanda aceptando unos hechos y sobre otros refirió no constarle. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones argumentando que el acuerdo transaccional fue firmado de manera libre y espontánea y que, como empleador, ni con anterioridad a la firma del acuerdo ni con posterioridad a este tuvo conocimiento del supuesto estado de salud del demandante, por lo que no es posible indicar que, a la firma de este, el señor Alexander Quintero se encontraba en situación de debilidad manifiesta.

Como excepciones formuló: transacción, cosa juzgada, prescripción, falta de título y causa, inexistencia de las obligaciones reclamadas, enriquecimiento sin justa causa, mala fe del demandante, pago, cobro de lo no debido, buena fe, compensación y la genérica.

### **DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

El **JUZGADO SEPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI** profirió la Sentencia No. 250 del 27 de junio de 2019, en la que declaró probadas la excepción de cosa juzgada e inexistencia de la obligación, absolvió al BANCO DE OCCIDENTE S.A. de las pretensiones incoadas en su contra por parte del señor ALEXANDER QUINTERO y condenó a este último en costas.

Como argumento de su decisión, el Juez de primera instancia indicó que la finalización del contrato de trabajo no correspondió a una decisión unilateral del

empleador sino a un acuerdo de partes, sin que se haya probado que el demandante es sujeto de especial protección.

El proceso se conoce en **CONSULTA** a favor de la **parte demandante** en virtud de lo dispuesto en el art. 69 del C.P.T. y de la S.S.

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

### **SENTENCIA No. 057**

**En el presente proceso no se encuentra en discusión: 1)** que el señor **ALEXANDER QUINTERO** fue vinculado al **BANCO OCCIDENTE S.A.** el 1 de agosto de 1994 mediante contrato a término indefinido (fls. 100-101), y su último cargo al interior de la entidad demandada fue el de analista – profesional fábrica de crédito y vehículos (fl. 106), **2)** que la relación laboral finalizó mediante acuerdo transaccional firmado el 9 de marzo de 2018 (fls. 12-13 y 115 a 117) y **3)** que el demandante presentó reclamación ante BANCO OCCIDENTE S.A. por las pretensiones aquí discutidas, la cual fue contestada de manera negativa mediante oficio del 1 de agosto de 2018 (fls. 15-16 y 24).

Dado el grado jurisdiccional de consulta que se surte en favor del demandante, **los problemas jurídicos** que se plantea la Sala, consisten en determinar:

**I.** ¿Era el señor **ALEXANDER QUINTERO** sujeto de debilidad manifiesta al momento de la firma del acuerdo transaccional que finalizó el vínculo laboral con el **BANCO OCCIDENTE S.A.** y por tanto le asistía el derecho a la estabilidad laboral reforzada?

**II.** De ser afirmativa la respuesta al primer problema jurídico, deberá definirse si ¿es el acuerdo transaccional firmado por las partes ineficaz en razón de la estabilidad laboral reforzada del actor?, de encontrarse que sí, se estudiaría si este debe ser reintegrado al cargo que ocupaba u otro similar y si hay lugar condenar pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación de la relación laboral con **BANCO OCCIDENTE S.A.**, y la sanción moratoria del art. 65 del CST.

**La Sala defenderá la siguiente tesis:** Que no es posible determinar que al momento de la firma del acuerdo transaccional entre BANCO DE OCCIDENTE S.A. y el demandante, este último era sujeto de especial protección ya que no se acreditó que el señor ALEXANDER QUINTERO se encontrara en situación de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta que le impedía o dificultaba el desempeño de sus laborales en condiciones regulares o que el empleador tuviera conocimiento de tal situación, por tanto no hay lugar a estudiar la ineficacia del acuerdo transaccional, ya que esta se plantea por parte del demandante como consecuencia de la estabilidad laboral de la que asegura era acreedor a la fecha de la suscripción de dicho documento, esto es marzo del 2018, situación que no se acreditó en el plenario, ocurriendo lo mismo con las pretensiones de reintegro, pago de las indemnizaciones contempladas en el art. 26 de la Ley 361/95 y el art. 65 de CST y de los salarios y prestaciones dejadas de percibir, en consecuencia se CONFIRMARA la decisión absolutoria de primera instancia.

### **CONSIDERACIONES**

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

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

Frente al tema existen dos posiciones jurisprudenciales, una desarrollada por la **Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia**, con fundamento en el inciso 2º del artículo 5º de la referida ley en concordancia con el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, según la cual para que proceda la estabilidad laboral reforzada en personas con discapacidad es necesaria **i)** la acreditación de una ***limitación severa o profunda*** que implica la demostración de una pérdida de capacidad laboral superior al 25%, **ii)** que el empleador conozca tal situación y **iii)** que se demuestre el nexo de causalidad entre el despido y la discapacidad<sup>1</sup>.

Mientras que para la **Corte Constitucional** la estabilidad laboral reforzada no se circunscribe a los casos expresamente contemplados en la Ley 361 de 1997, ya que procede por aplicación directa de la Constitución<sup>2</sup> frente a personas que tengan una afectación en su salud que les "*impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares*", clasificándolas como personas en debilidad manifiesta, que pueden verse discriminadas por ese hecho, y por tanto es obligatorio que el empleador solicite el

---

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

<sup>2</sup> artículos 53, 13, 25, 47, 48, 93, 94 y 95.

permiso para despedir ante el Ministerio del Trabajo, con independencia de la modalidad de contrato. Así lo viene decantando<sup>3</sup> esta corporación, y en la sentencia SU 049 de 2017 precisó que este derecho no se "*circumscribe tampoco a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la Constitución no hace tal diferenciación, sino que se refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable*".

Entonces, como quedó visto, existen diferencias objetivas entre las posiciones jurisprudenciales encontradas, al respecto de las cuales, con fundamento en el artículo 241 de la Constitución Política, esta Sala tras realizar un estudio detallado de las dos Posturas y en consonancia de los principios de la favorabilidad y la supremacía constitucional, este despacho en esta, como en otras ocasiones, se acogerá a lo señalado por la H. Corte Constitucional frente al tema, en razón a los siguientes argumentos: uno, la estabilidad reforzada es un derecho de orden constitucional y dos, la Corte Constitucional en su calidad de órgano de cierre en la materia tiene competencia para unificar la interpretación correspondiente, cuando haya criterios dispares en la jurisprudencia nacional, según el artículo indicado, y así lo hizo saber en la sentencia SU 049 calendada el 2 de febrero del 2017.

En consecuencia, siguiendo la tesis de la Corte Constitucional, para la activación de la garantía de la estabilidad laboral reforzada son necesarios los siguientes requisitos: **(i)** Que el peticionario se encuentre en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta que le impida o dificulte el desempeño de sus laborales en condiciones regulares; **(ii)** Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; **(iii)** Que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social.

---

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

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

Para acreditar su estado de salud, el demandante aportó los siguientes documentos:

A fls. 17 a 25 copia pruebas sanguíneas realizadas al actor el 12 de octubre de 2016.

A fls. 26 – 27 copia historia clínica correspondiente a consulta realizada el 26 de octubre de 2015 en la que se indicó como diagnóstico por parte del médico tratante "*diabetes mellitus no insulino dependiente, sin mención de complicación*", consulta en la que como recomendaciones generales se sugirió al demandante continuar con una buena dieta, no consumir alcohol ni fumar y manejar el estrés, con la finalidad de no presentar complicaciones que afecten su patología.

A fls. 28 y 30 copia de endoscopia digestiva realizada el 21 de octubre de 2016, en la que se diagnosticó "*fisura anal crónica posterior*".

A fl. 30 copia de orden emitida el 22 de agosto de 2017 en la que en razón del diagnóstico de "*coxartrosis primaria bilateral*" se le ordenó al demandante 6 terapias en modalidad físicas analgésicas y 5 hidroterapias.

Y, a fl. 31 copia de fórmula médica de fecha 6 de junio de 2018 en la que en razón al diagnóstico de "*diabetes mellitus no insulino dependiente, sin mención de complicación*" se ordena el medicamento denominado metformina clorhidrato 1000MG como tratamiento por 90 días. Tratamiento que fue ordenado aproximadamente 3 meses después de la terminación del vínculo laboral con BANCO DE OCCIDENTE S.A.

Como ya se dijo, con el historial médico antes mencionado, la parte demandante pretende acreditar que al momento de la firma del acuerdo

transaccional, esto es el 9 de marzo de 2018, el peticionario se encontraba en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta que le impedía o dificultaba el desempeño de sus funciones laborales en condiciones regulares, sin embargo, tras evaluar la documental antes señalada, la Sala encuentra que al respecto de las patologías denominadas "*fisura anal crónica posterior*" y "*coxartrosis primaria bilateral*", estas fueron diagnosticadas y tratadas en octubre de 2016 y agosto de 2017 respectivamente, un año y dos años antes de la finalización de la relación laboral, sin que se observe que estas hayan permanecido en el tiempo y persistieran aun para marzo de 2018.

Ahora, frente al diagnóstico de "*diabetes mellitus no insulino dependiente, sin mención de complicación*", dada la naturaleza de esta patología y vista la orden medicada dada en junio de 2018 (fl. 31), es posible concluir que este diagnóstico persistía en el actor para marzo de 2018, momento de la firma del acuerdo transaccional, no obstante, ello por sí solo no lleva a concluir que el señor ALEXANDER QUINTERO era sujeto de especial protección en razón de su estado de salud por dicha patología.

Lo anterior tiene sustento en que, como lo ha señalado la H. Corte Constitucional, es necesario se acredite que la situación de salud del trabajador le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, lo que no se logra con las pruebas aportadas al proceso, pues si bien es dable establecer que el demandante es diabético, no se evidencia que ello haya incidido negativamente en el desarrollo de sus labores en condiciones regulares y efectivas, pues de acuerdo a lo señalado por el médico tratante la patología del trabajador no presenta complicaciones (fls. 26-27).

Lo anterior también puede observarse en valoración médica ocupacional realizada al actor el 13 de marzo de 2018, 4 días luego de firmado el acuerdo transaccional, en la que únicamente se le recomienda llevar una vida saludable, realizando ejercicio de manera regular y controlando su peso, sin realizar mención

alguna al respecto de algún tipo de patología que le genere restricciones o recomendaciones.

De tal manera que, no se encuentra satisfecho el primer requisito para la activación de la protección denominada estabilidad laboral reforzada, parámetro necesario para determinar que este se encuentra cobijado por tal derecho.

Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia T-041 de 2019 en la que reitero lo dicho en la T-305 de 2018 indicó:

*"En el presente caso no se advierte un despido arbitrario o discriminatorio relacionado con su estado de salud. Por el contrario, se observa una justa causa legal que permite al empleador dar por finalizada la relación laboral como sería el bajo rendimiento de la accionante y sus faltas disciplinarias. Además, aunque la [...] estaba en control médico para prevenir la reaparición de la enfermedad que la incapacitó durante el año 2012, no reportaba para el momento de la terminación del contrato tratamiento alguno o incapacidad médica que la haga beneficiaria de la estabilidad laboral alegada y garantice su permanencia en el empleo.*

*En suma, es **el trabajador que pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral quien tiene derecho a no ser despedido y a ser reubicado en tareas acordes a sus capacidades, habilidades y competencias.** En caso contrario, se presume que la desvinculación tuvo como fundamento la condición de discapacidad, y la misma se torna ineficaz"*(Negrilla de la Sala).

Requisito este que –como ya se mencionó en varias ocasiones - no se encuentra superado por el actor, ya que no se probó que las capacidades, habilidades o competencias del trabajador al respecto de su cargo se hubieran visto afectadas por su patología de diabetes.

Sumado a lo anterior, tampoco se acreditó el cumplimiento del segundo requisito de esta protección constitucional, es decir que el empleador tenga conocimiento de la situación de salud del trabajador, pues no fue aportada probanza de ello, y por el contrario, la señora JULIANA MONICA GOMEZ, representante legal de BANCO DE OCCIDENTE S.A. al rendir interrogatorio de parte y los testigos ANGELA MARIA CEBALLOS gerente de relaciones laborales, OSCAR RINCON LONDOÑO encargado del programa de retiro y JUAN PABLO PROCEL encargado de realizar el acompañamiento jurídico al demandante al momento de la firma del acuerdo transaccional, manifestaron que no conocieron en ninguna de sus respectivas dependencias que el demandante haya informado al banco de alguna condición especial de salud o limitación física o psíquica que padeciera.

Dados los anteriores derroteros, no es posible determinar que al momento de la firma del acuerdo transaccional entre BANCO DE OCCIDENTE S.A. y el demandante, este último era sujeto de especial protección, por tanto no hay lugar a estudiar la ineficacia del acuerdo antes señalado, ya que esta se plantea por parte del demandante como consecuencia de la estabilidad laboral que se indicaría es derecho del señor ALEXANDER QUINTERO a la fecha de la suscripción de dicho documento, esto es marzo del 2018, situación que no se acreditó en el plenario, asistiéndole razón entonces a la parte demandada en los argumentos expresados en su alegato de conclusión.

En este orden de ideas, tampoco se estudiara la procedencia de la condena por reintegro o el pago de las indemnizaciones contempladas en el art. 26 de la Ley 361/95 y el art. 65 de CST o de los salarios y prestaciones dejadas de percibir, pues se reitera, estas pretensiones son solicitadas en razón del presunto estado de salud del demandante al momento de la finalización del vínculo laboral y la limitación que ello generaba en el ejercicio cotidiano de sus funciones, precepto que no fue probado en el proceso, por lo que se CONFIRMARA la decisión absolutoria de primera instancia.

En los anteriores términos se deja resuelto el grado jurisdiccional de consulta y el alegato de conclusión presentado por la parte demandada.

**SIN COSTAS** en esta instancia por ser conocido en el grado jurisdiccional de CONSULTA.

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO. CONFIRMAR** la Sentencia consultada.

**SEGUNDO. SIN COSTAS** en esta instancia.

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

En constancia se firma.

**Los Magistrados,**

**Se suscribe con firma electrónica**  
**ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO**  
**Magistrado Ponente**



**MARY ELENA SOLARTE MELO**



**GERMAN VARELA COLLAZO**



**Firmado Por:**

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

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:

**ff9fdf14b75109550ee5a5db2d695b5ff372ee67af8fa0ccd2191a8d68fde13**

**2**

Documento generado en 27/07/2020 03:05:02 p.m.