



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA DE DECISIÓN LABORAL

SENTENCIA

(Aprobado mediante Acta del 29 de octubre de 2020)

Proceso	ORDINARIO
Radicado	76001.31.05.015.2016.00248.01
Demandante	RODRIGO ARARAT LUCUMI
Demandado	PRODUCTORA DE PAPELES PROPAL S.A. ahora CARVAJAL PULPA Y PAPEL S.A.
Asunto	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA
Decisión	REVOCA PARCIALMENTE

En Santiago de Cali - Departamento del Valle del Cauca, el día veintinueve (29) de octubre de dos mil veinte (2020), la **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA** y **PAOLA ANDREA ARCILA SALDARRIAGA**, quien actúa como Ponente; obrando de conformidad con el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 y el Acuerdo No. PCSJA20-11632 del 30 de septiembre de 2020 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura; adopta la decisión con el fin de dictar sentencia en el Proceso Ordinario Laboral promovido por **RODRIGO ARARAT LUCUMI** en contra de **PRODUCTORA DE PAPELES PROPAL S.A.** hoy **CARVAJAL PULPA Y PAPEL S.A.**, en los siguientes términos:

ANTECEDENTES

El señor **RODRIGO ARARAT LUCUMI** llamó a juicio a **PRODUCTORA DE PAPELES PROPAL S.A.** hoy **CARVAJAL PULPA Y PAPEL S.A.** en adelante **CARVAJAL S.A.**, a fin de que por esta vía judicial, se declare que

la terminación del contrato de trabajo entre ellos celebrado es “*ilegal*” y como consecuencia de ello, se condene a la demandada a reintegrar al trabajador al cargo que otrora desempeñaba o uno de igual o mayor categoría compatible con sus recomendaciones médicas, así como al pago de los salarios, prestaciones sociales, aportes a la seguridad social y demás factores dejados de percibir desde el 31 de mayo de 2013 hasta la fecha en que se verifique su reintegro y la indemnización de que trata el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Por último, deprecó la indexación de las condenas y el pago de las costas procesales.

Como **HECHOS** relevantes expuso que:

Señaló el señor **RODRIGO ARARAT LUCUMI** que suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la empresa **CARVAJAL S.A.** el día 05 de noviembre de 1997, en cuya vigencia se desempeñó en los cargos de “soldador”, “mecánico soldador y lubricación” y “técnico de mantenimiento mecánico de calderas”

Indicó que en fecha 11 de julio de 2004 sufrió un accidente de trabajo con soda cáustica que le produjo quemaduras de primer y segundo grado y una pérdida de capacidad laboral de 36.10% como fuera calificada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez y que además sufre otros padecimientos tales como dolor de rodilla derecha y hombro izquierdo e hipoacusia neurosensorial moderada y otitis de oído derecho, todo lo cual era de conocimiento del empleador.

Relató que, en el año 2013, **CARVAJAL S.A.** adoptó la decisión de terminar sin justa causa el contrato laboral de varios trabajadores en situación de discapacidad, entre ellos el aquí demandante, razón por la cual los conminó a suscribir carta de renuncia voluntaria durante el mes de mayo, la cual fue presentada el día 29 de ese mismo mes y año debido a las exigencias de la empresa, pues de no hacerlo, sería despedido sin otorgarle ninguna bonificación adicional.

Aseveró que, con la renuncia así presentada, su contrato de trabajo como Técnico de Mantenimiento finalizó el 30 de mayo de 2013, fecha misma en la que fue citado ante el Ministerio de Trabajo para suscribir, bajo la misma presión de despojarlo de recibir bonificación, Acta de Conciliación en la que se le restringió el derecho a reclamar judicialmente su reintegro, entre otras cosas, sin que se tuviera en cuenta la pérdida de capacidad laboral calificada en 36.10% de la que fue objeto.

Sostuvo que es jefe de familia, que tiene dos (02) hijas que en su condición estudiantil dependen de él económicamente, que no ha podido reubicarse laboralmente pese a su postulación en varias empresas del sector petroquímico en las que no supera los exámenes ocupacionales debido a su estado de salud, pues tiene varias quemaduras que no pueden ser expuestas a agentes tóxicos o químicos.

Mediante escrito de reforma, agregó que con la terminación del contrato el trabajador fue desvinculado de su EPS, por lo que no pudo dar continuidad a su tratamiento, agravándose su estado de salud, y además, tampoco pudo adelantar el trámite de calificación de pérdida de la capacidad laboral de sus otras patologías.

CONTESTACIÓN DE LAS DEMANDADAS

Contestó la demanda aceptando como ciertos los hechos en ella contenidos excepto en lo que tiene que ver con el modo de terminación del contrato, señalando que este fue de mutuo acuerdo pues la empresa aceptó la renuncia que en forma libre y voluntaria presentó el señor **RODRIGO ARARAT LUCUMI**, incluso luego de solicitar ayuda con su liquidación para estabilizar un negocio, como así lo informó mediante comunicación de fecha 24 de mayo de 2013.

Negó igualmente las manifestaciones hechas en torno a que el trabajador no se hubiera reubicado laboralmente, exponiendo que luego de la terminación del vínculo con **CARVAJAL S.A.**, este ha estado afiliado al

Sistema de Riesgos Laborales a través de **SURA** con las empresas **CORSERVI J.M., CBI COLOMBIANA S.A., MASSY ENERGY COLOMBIA S.A.S., INGENIERÍA, CONSTRUCCIONES Y EQUIPOS CONE** y **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE**, de lo cual se sirve para sustentar que los problemas de salud del actor no han sido impedimento para que este continúe laborando

Respecto del accidente de trabajo cuya ocurrencia y demás circunstancias aceptó en la contestación, indicó que la ARL hizo el pago de la indemnización por pérdida de la capacidad laboral permanente parcial, luego de todo lo cual el trabajador continuó laborando normalmente, sin restricciones.

En lo que tiene que ver con el escrito de renuncia presentado por el trabajador, insistió en que este se hizo en forma libre y voluntaria, ratificándose la intención ante la Inspectora de Trabajo, por lo que si ahora se alega un vicio en el consentimiento, es al actor al que incumbe demostrarlo.

Argumentó que, dado que el término prescriptivo debía empezarse a contar el día 29 de mayo de 2013, por lo que las pretensiones han sido afectadas con este fenómeno, habida cuenta que la presentación de la demanda no ocurrió sino hasta el día 31 de mayo de 2016.

En cuanto a la reforma, aceptó como cierta la desvinculación del Sistema de Salud, reiterando que el trabajador sostuvo otras relaciones laborales de donde estuvo afiliado a la seguridad social, pudiendo con ello adelantar el trámite de calificación al que se refiere.

Se opuso a todas las pretensiones aclarando que PRODUCTORA DE PAPELES S.A. es ahora CARVAJAL S.A. y formuló los exceptivos de fondo de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, PRESCRIPCIÓN, COSA JUZGADA, PAGO DE LO DEBIDO, COMPENSACIÓN y CARENCIA DE ACCIÓN, DE CAUSA Y DE DERECHO.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante Sentencia del 30 de marzo de 2017 proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, **CONDENÓ** a la demandada al **REINTEGRO** del trabajador, luego de declarar la ineficacia de la terminación por mutuo acuerdo y la nulidad de la Conciliación suscrita entre las partes, absolviendo en lo demás.

Fundamentó su decisión luego de referirse a varias sentencias de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia, en torno al tema de la estabilidad laboral reforzada y los mecanismos alternativos de solución de conflictos frente a la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, en asuntos donde estaba involucrada una persona de especial protección, entre ellas la T420/15, T077/17, T662/03, T217/14, T443/13, SL2425/2015, SL16539/14, SL21975/04, concluyendo a partir de esa jurisprudencia que la conciliación celebrada entre las partes resultaba ineficaz por el hecho de no haberse hecho allí manifestación alguna respecto de la condición de salud o vulnerabilidad que afectaba al demandante.

Acto seguido, puntualizó que el actor continuó trabajando para otros empleadores luego del finiquito con **CARVAJAL S.A.**, por lo que ordenar el reintegro desde el momento en que se celebró la conciliación con la que se concretó la terminación junto con los pagos de salarios y prestaciones dejados de percibir por ese periodo, constituiría un enriquecimiento ilícito, circunstancia que llamó a superar ordenando el reintegro pero a partir de la ejecutoria de la sentencia.

Declaró oficiosamente nula la conciliación, señaló que a la parte demandada le asistía derecho a descontar lo relativo a salarios y prestaciones sociales de lo pagado en la conciliación, indicó que en lo demás se absolvía a la pasiva por cuanto el trabajador siguió laborando luego de la ruptura del vínculo y mencionó que ninguna de las excepciones estaba llamada a prosperar.

Impuso costas a cargo del demandado.

RECURSO DE APELACIÓN

RODRIGO ARARAT LUCUMI

Inconforme con la decisión, la parte demandante formuló y sustentó el recurso vertical señalando *grosso modo*, que si bien el trabajador continuó laborando, lo hizo porque con la terminación de la que fue objeto se vio obligado a obtener sus ingresos a través de otro empleo en la ciudad de Cartagena pues no pudo lograrlo en Cali, pero que ello no es óbice para negar el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el 30 de mayo de 2013 en que se produjo la ruptura, así como los aportes a la seguridad social.

Cuestionó la decisión de autorizar el descuento de salarios y prestaciones de la suma pagada en la conciliación, pues si no se impuso ninguna condena, no podía ello significar que en lo sucesivo se le descontaran las remuneraciones y prestaciones, pues sería tanto como trabajar gratis.

Formuló la alzada para que el superior mantuviera la orden de reintegro y revisara lo relativo al pago de salarios, prestaciones y aportes a la seguridad social, solicitando que lo pagado al trabajador al momento de la conciliación no le fuera descontado y en su lugar, se le impusiera a dicha suma la calidad de sanción.

CARVAJAL S.A.

Recurrió la decisión en todo lo que le fue desfavorable con fundamento en tres reparos, rotulados y sustentados de la forma en que a continuación se describen:

i) **PRESCRIPCIÓN.** Que la prescripción no fue analizada debiendo ser declarada por cuanto la terminación se produjo el 29 de mayo de 2013 y la formulación de la demanda el 31 de mayo de 2016, de donde concluye que transcurrió el término de 3 años para que opere el fenómeno extintivo, máxime que no se presentó interrupción.

ii) **COSA JUZGADA.** Que con la conciliación surtida ante el Ministerio de Trabajo en la que se plasmó expresamente el paz y salvo entre los acá enfrentados se presentó el fenómeno de cosa juzgada, máxime que no se acreditó la existencia de un vicio en el consentimiento que la afectara y que además, al momento de ser interrogado por la Inspectora de Trabajo sobre la libertad que le asistía para comparecer, el demandante nada señaló. Insistió en que no hubo despido y que el nexo se terminó por mutuo acuerdo, ante la renuncia aceptada, siendo además que el testigo que declaró respecto de las condiciones de la terminación, no fue presencial.

iii) **FUERO DE ENFERMEDAD.** Que a través de los testigos, interrogatorios y documentales en las que se relaciona el pago de aportes, se evidenció plenamente que el demandante continuó trabajando luego de que se terminara la relación laboral con **CARVAJAL S.A.** recibiendo salarios incluso superiores a los que entonces devengaba con la que ahora demanda. Insistió en que el accidente de trabajo ocurrió en el año 2004, que fue calificado en el 2006, que recibió el pago de la indemnización que por ello corresponde, que continuó laborando con normalidad y sin restricciones en **CARVAJAL S.A.** hasta la fecha del finiquito que se produjo 9 años después, luego de lo cual se desempeñó normalmente, con otros empleadores, todo ello para considerar que el actor se vale inadecuadamente de lo que denomina fuero por enfermedad.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

En virtud de lo dispuesto en el Artículo 66 del C. P. del T. y la S. S. y contraída la material al marco funcional de que trata el Artículo 66 A de ese mismo cuerpo normativo, el problema jurídico gravita en dilucidar, en términos generales, si la sentencia proferida en primera instancia incurre en los yerros que al sustentar el recurso le endilga la pasiva en la forma ya descrita y si todo ello tiene fuerza suficiente para dar al traste con la totalidad de la decisión adoptada.

CONSIDERACIONES

Por razones de técnica jurídica y de economía procesal, dado que con la apelación de la parte demandada se debate la existencia misma del derecho principal, la Sala abordará el análisis desde ese extremo, claro como resulta que ningún beneficio reportaría adentrarse delantadamente en el estudio de las pretensiones de él accesorias que con el recurso persigue la parte demandante, dado que estas necesariamente han de correr la misma suerte del derecho principal impugnado por el demandado.

Así las cosas, esta Sala se centra en dilucidar si procede declarar la ineficacia de la terminación del vínculo laboral que ataba al señor **RODRIGO ARARAT LUCUMI** con **CARVAJAL S.A.**, y en caso tal, se abordará el análisis respecto de las consecuencias jurídicas que de tal declaración se derivaron.

Señálese que son eventos exentos del debate, ya que no fueron materia debatida o recurrida por las partes:

- Que el señor **RODRIGO ARARAT LUCUMI** ingresó a laborar a **PROPAL S.A.** hoy **CARVAJAL PULPA Y PAPEL S.A.**, el 05 de noviembre de 1997.
- Que el señor **RODRIGO ARARAT LUCUMI** sufrió un accidente de trabajo el día 11 de julio de 2004.
- Que el señor **RODRIGO ARARAT LUCUMI** fue calificado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez con un porcentaje de pérdida de la capacidad laboral de 36.10%
- Que con fecha 29 de mayo de 2013 el señor **RODRIGO ARARAT LUCUMI** presentó escrito de renuncia ante **CARVAJAL S.A.**
- Que en fecha 29 de mayo de 2013, **CARVAJAL S.A.** aceptó la renuncia presentada por el señor **RODRIGO ARARAT LUCUMI**.
- Que el vínculo laboral finalizó el día 29 de mayo de 2013.
- Que en fecha 30 de mayo de 2013 se celebró audiencia de conciliación entre las partes aquí enfrentadas, ante el Ministerio del Trabajo.

Persigue la parte demandada la revocatoria de las decisiones contenidas en la sentencia de primer grado que le resultaron desfavorables, es decir, la nulidad de la conciliación, la ineficacia de la terminación del vínculo y el reintegro del trabajador, todo lo cual se traduce en el inconformismo que le asiste respecto de la estabilidad laboral reforzada de donde todo ello se deriva, bajo los ataques que formula de cara a *i)* la prescripción de la acción para su reclamo y de *ii)* la ausencia de los requisitos de *a)* terminación del contrato (alega que no hubo despido ni terminación sino mutuo acuerdo) y *b)* condición de discapacidad (alega que el actor nunca estuvo impedido ni restringido para ejecutar sus labores).

En el asunto que nos ocupa no es objeto de debate y en efecto, de ello obra prueba suficiente, que el vínculo laboral en torno al cual gravita esta controversia finalizó el día 29 de mayo de 2013, como así se desprende del escrito demanda, del de renuncia y del contenido del acta de conciliación.

Entonces, para que las acciones correspondientes a los derechos derivados de la finalización de este vínculo laboral resultaran extintos como se pretende con la enervante recurrida, lo propio sería que en ausencia de un simple reclamo que interrumpiera el reseñado término, la demanda se hubiera formulado luego del 29 de mayo de 2016. Este supuesto **no** ocurrió, pues aunque mucho se insiste tanto en la contestación de la demanda como en la sustentación de la alzada en que la demanda fue impetrada el **31 de mayo de 2016 a las 13:39**, lo cierto es que no existe prueba alguna que respalde tal reiterativa aseveración, y si por el contrario, el Acta de Reparto visible a folio 186 da cuenta de que esta se radicó el día **27 de mayo de 2016**, de donde se colige que el extremo activó logró aniquilar el fenómeno extintivo, a unos pocos días de su configuración.

Fracasado este primer reparo, se ocupa la Sala ahora de auscultar lo relativo a la estabilidad laboral reforzada, cual es el eje gravitatorio atacado con el recurso bajo los reparos de “cosa juzgada” y “fuero de enfermedad” en cuyo sustento se dijo, que no se acreditó el vicio del consentimiento que restara validez al mutuo acuerdo al que llegaron las partes frente a la terminación y que no se presentó restricción alguna ni detrimento en la

salud que impidiera al trabajador continuar desarrollando su actividad laboral.

De entrada, debe recordarse que la Ley 361 de 1997 tiene por objeto primordial y preponderante, proveer de protección a todas aquellas personas que se encuentren en situación de discapacidad, inicialmente y por lo menos hasta la entrada en vigencia del Decreto 1352 de 2013, en los grados de que dan cuenta los artículos 1 y 5 de la norma en comento, a fin de que aquellas no puedan ser excluidas del ámbito laboral, ni terminados sus contratos de trabajo por razón de su situación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo, tal como así lo dispone el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que luego de haber sido sometido al examen de la *norma normarum*, fue declarado **EXEQUIBLE** en Sentencia C-531 de 2000, bajo el supuesto, y se cita literalmente la resolutive: “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”, razón que lleva a concluir que proceder en contrario produciría como consecuencia el reintegro del trabajador.

Rezan los Artículos 1 y 5 de la Ley 361 de 1997:

ARTÍCULO 1o. *Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas ~~con limitación~~ <en situación de discapacidad> en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas ~~con limitaciones~~ <en situación de discapacidad> severas y profundas, la asistencia y protección necesarias.*

ARTÍCULO 5o. *Las personas ~~con limitación~~ <en situación de discapacidad> deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificarán a través de diagnóstico médico en caso de que dicha ~~limitación~~ <discapacidad> no sea evidente.*

A su turno, el Artículo 7 del ya derogado Decreto 2463 de 2001 disponía:

“Artículo 7º. *Grado de severidad de la limitación. En los términos del artículo 5º de la Ley 361 de 1997, las entidades promotoras de salud y administradoras del régimen subsidiado, deberán clasificar el grado de severidad de la limitación, así: Limitación moderada, aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de pérdida de la capacidad laboral; limitación severa aquella que sea mayor al 25% pero inferior al 50% de pérdida de la capacidad laboral y limitación profunda, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%*”

A partir de la entrada en vigencia de la Ley 1618 de 2013 y posteriormente el Decreto 1352 de 2013, este último que derogó expresamente el Decreto 2463 de 2001¹, entre ellos el Artículo 7 arriba transcrito, ahora resulta imperioso interpretar desde las nuevas disposiciones reguladoras la norma contenida en el Artículo 1 de la Ley 361 de 1997, bajo el ejercicio lógico de comprender que extinguida del universo jurídico la norma que clasificaba los grados de discapacidad, igual suerte sufren las disposiciones que encontraban en ella fundamento y que resulten contrarias a la nueva disposición.

Definido en el numeral primero del Artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 que por personas con o en situación de discapacidad, debe entenderse “(...) *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 (...)*” y posteriormente derogado de manera expresa el Decreto 2463 de 2001, entre esas disposiciones, el Artículo 7 que tenía por propósito graduar la condición de discapacidad, válido resulta colegir que a la luz del nuevo marco normativo la definición de persona en situación de discapacidad dejó de ser restrictiva para tonarse amplia, y que si bien ya no es requisito aportar la calificación porcentual de la pérdida de capacidad laboral, no por ello puede predicarse que una simple incapacidad medica de carácter temporal, tenga la potencia para derivar en favor del operario, las consecuencias jurídicas propias del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, siempre que aquella no reporte una afectación sustancial en la salud del trabajador que le impida desempeñarse naturalmente en su oficio.

¹ A excepción de algunos incisos y párrafos de los Artículos 5 y 6-

No puede perderse de vista que las controversias suscitadas respecto de la estabilidad laboral reforzada y la ineficacia del despido o terminación deben ser dirimidas a la luz de lo dispuesto en las normas que regulan la materia vigentes al momento de la ocurrencia de la terminación del contrato de trabajo, dada la aplicación inmediata de la Ley y el carácter de orden público de las normas del derecho laboral y la seguridad social, sin perjuicio de las transiciones a que hubiere lugar, cuando en ello repare el legislador.

El análisis así sistematizado ofrece como resultado que en tanto la relación de trabajo de la causa presente finalizó sin discusión el 29 de mayo de 2013, el marco normativo que ha de orientar la solución de este conflicto lo es la Ley 361 de 1997 en concordancia con las disposiciones contenidas en el ahora derogado pero entonces vigente Decreto 2463 de 2001, reitérese, en la medida que este solo fue excluido del tracto normativo por la derogatoria expresa incorporada en el Decreto 1352 publicado el 26 de junio de 2013, momento hasta al cual irradiaba sus efectos.

Dilucidado este cardinal aspecto y como ya se dejó dicho en líneas que anteceden, en vigencia del Decreto 2463 de 2001 que regula esta controversia, se extraían como presupuestos legales para acceder a la protección propia de la estabilidad laboral reforzada contenida en la Ley 361 de 1997: **i)** *acreditar una pérdida de capacidad laboral moderada (15 a 25%), severa (25 a 49.99%) o profunda (50% en adelante)* **ii)** *que el empleador tuviera conocimiento del grado de discapacidad con antelación a la ruptura del vínculo laboral, o que tuviera conocimiento de que el operario estaba en proceso de calificación y* **iii)** *que el trabajador hubiera sido despedido o terminado su contrato con sustento en la situación de discapacidad en la que aquel se encontraba.*

Incontrovertida como fue la calificación de pérdida de la capacidad laboral del demandante en porcentaje de 36.10% y el conocimiento que de ello tenía el empleador al momento en que se produjo la ruptura, surge como primer punto de debate el tercero de los presupuestos, esto es, el requisito del despido o terminación del vínculo contractual, cuya ausencia discute el

recurrente alegando que ello no tuvo lugar, dado que lo acontecido lo fue el mutuo acuerdo.

En la medida que con la promulgación de la Ley 361 de 1997 el legislador no tuvo por objeto proscribir definitivamente o extirpar del universo jurídico toda posibilidad de terminar los vínculos laborales de las personas en situación de discapacidad, sino disuadir y sancionar la discriminación laboral de que aquellas pudieran ser objeto, no puede perderse de vista que en casos en los que se invoque la estabilidad laboral reforzada de que trata el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debe acreditarse que la decisión de despido o terminación del contrato de trabajo provino invariablemente del empleador, lógico como resulta que ninguna discriminación puede predicarse cuando el finiquito se produce con intervención de la voluntad libre del sujeto protegido de tal fenómeno, ya sea en forma unilateral como sucede cuando se presenta la renuncia, o consensuada, como en los casos de mutuo acuerdo.

Estima necesario esta Sala aquí detenerse a señalar la notoria diferencia que existe entre la renuncia y el mutuo acuerdo, en el campo de las relaciones de trabajo del sector privado. La “renuncia” es un acto jurídico unilateral que por tanto surte sus efectos plenos sin la aquiescencia o el aval del empleador. El “mutuo acuerdo” por su parte, trata de un negocio jurídico en el que convergen las voluntades de ambos extremos contractuales y por tanto, uno y otro deben coincidir a efectos de que el mismo surta sus plenos efectos. En tanto la renuncia no requiere aceptación, esta se configura por sí misma, sin que pueda decirse con acierto que en los eventos en los que se presenta su aceptación con ello se trasmuta la naturaleza de dicho acto unilateral, en el consensuado negocio propio del mutuo acuerdo, claro como así surge al comprender que en la irrogación de los efectos propios de la renuncia no participa ni en nada infiere la voluntad del empleador, lo que quiere decir que incluso cuando medie aceptación empresarial, ello no implica que la dejación del cargo hubiera sido negociada o consensuada, como se explica en la ya citada Sentencia SL 2992-2018:

“Acerca de este tema conviene aclarar que entendida la renuncia como el acto jurídico unilateral mediante el cual el trabajador rompe el contrato de trabajo, resulta claro que tal acto es del resorte exclusivo del operario pues nadie podría obligarlo a laborar si así no lo quiere, de manera que si el empleador se entera de la determinación, ha de entenderse que ésta produce todos sus efectos, sin que sea exigible el consentimiento patronal para su perfeccionamiento jurídico. Cosa diferente acontece cuando el empleado ofrece o pone en consideración de su patrono la renuncia, pues en dicha hipótesis la expresión unilateral no es rescisoria de por sí, sino que deja al arbitrio del empresario el que se concrete un mutuo consentimiento de terminación. En otros términos, si la renuncia se plantea como un mero ofrecimiento de terminación por acuerdo mutuo no pone fin al vínculo por sí misma y la retractación es viable en cualquier tiempo anterior a la aceptación patronal, mientras que si la dimisión se propone en su sentido normal, vale decir con carácter definitivo y con independencia del querer empresarial, produce desde su notificación un inmediato efecto desvinculante, de ahí que para que valga la revocatoria, ésta debe ser consentida en forma expresa o implícita por el empleador.” (Subrayado fuera de texto.)

Con fundamento en lo expuesto, debe advertirse desde ya que en la causa que concita la atención de esta Sala, la validez de la voluntad del trabajador en la terminación del contrato en que se sustenta el recurso del extremo demandado debe examinarse a la luz del acto unilateral de **renuncia**, que no del fallo interpretativo que llevó al apelante a considerar el **mutuo acuerdo**, dado que como ya se dijo, la voluntad que pueda o no asistirle al empresario para aceptar una renuncia, no le despoja a esta de su naturaleza de acto jurídico unilateral, ni convierte la terminación que por su conducto se produce en un negocio jurídico consensuado como lo es el mutuo acuerdo.

Dilucidado este primer aspecto y en la medida que no puede discutirse que el vínculo en efecto si terminó, pues ya es bien sabido que la relación de trabajo no subsistió más allá del 29 de mayo de 2013, el verdadero punto neurálgico lo será determinar por parte de cual extremo se produjo dicha terminación, precisamente porque descubrir que le asiste razón al recurrente en señalar que ello ocurrió por voluntad del trabajador, tornaría improcedente la acción de reintegro por fuero de estabilidad que se depreca, claro como ya se expuso que no puede endilgarse discriminación a la terminación de un contrato cuando la decisión proviene de la voluntad misma del sujeto de especial protección y por tanto, no habría lugar al reintegro.

No se discute que el ex trabajador ahora demandante, presentó escrito de renuncia ante **CARVAJAL S.A.** en fecha 29 de mayo de 2013 y que esta fue aceptada por la societaria en la misma fecha.

Empero, a fin de acceder a la estabilidad laboral reforzada que no prospera con origen en la renuncia, el extremo activo se propuso restarle validez a dicho acto propio, para en su lugar darle paso a la terminación unilateral por parte del empleador, lo que en términos jurídicos no traduce nada distinto que la persecución de la ineficacia (en sentido amplio) del acto por vicios en el consentimiento por vía de la fuerza.

Sabido como resulta que conforme así lo dispone el Artículo 167 del C. G. del P.: *“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”* deviene con claridad que si el señor **RODRIGO ARARAT LUCUMI** tenía por propósito beneficiarse de la ineficacia del acto de renuncia que surge como efecto del vicio del consentimiento, era su deber demostrar no solo la presencia de la fuerza, sino además, que esta resultara insalvable, en los términos de que trata el Artículo 1513 del C. C. aplicable a esta causa por ausencia de una norma especial que regule la materia en el ámbito del derecho laboral y que en su tenor literal 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.”

El temor reverencial, esto es, el solo temor de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto, no basta para viciar el consentimiento.”
(Subrayado fuera de texto.)

Con todo, debe advertirse que conforme a los Artículos 1741 y 1743 del mismo Código, los vicios del consentimiento por error, fuerza o dolo solo tienen entidad suficiente para producir **nulidad relativa** (del grupo más amplio de la ineficacia) saneable por su ratificación, o por el paso del tiempo.

Al respecto, en Sentencia C-345 de 2017, la Corte Constitucional abordó

el análisis particular de la fuerza como vicio del consentimiento, en la siguiente forma:

“8. Tanto la jurisprudencia como la doctrina han delimitado el concepto de fuerza como vicio del consentimiento. La Sala de Casación Civil, en sentencia del 30 de junio de 2011 se refirió así a la fuerza, apoyándose en su jurisprudencia previa:

“Es que, como de vieja data lo tiene precisado la Corte, “[l]a fuerza o violencia, en la órbita de los vicios de la voluntad, se suele definir como la injusta coacción física o moral que se ejerce sobre una persona para inducirla a la celebración de un acto jurídico. Se ha dicho, con razón sobrada, que esta definición no traduce el verdadero vicio sancionado por el derecho, sino la causa del mismo. En realidad, la violencia es un hecho externo distinto del temor o miedo que infunde en el ánimo de la víctima y que es el que la coloca ante el dilema de realizar el acto que se le propone o de sufrir el mal que ya se le inflige o con el que se la amenaza, coartándole así el grado de libertad requerido por la ley para el ejercicio de su voluntad jurídica” (Cas. Civ., sentencia del 15 de abril de 1969; se subraya).

En ese mismo fallo, la Sala puntualizó que dicha institución “presupone dos requisitos para la operancia de la sanción que conlleva, cual es la invalidación del acto celebrado bajo el imperio de la fuerza: a) El primero de ellos, claramente descrito en el artículo 1513 de nuestro Código Civil mira a la intensidad del acto violento y a la repercusión de éste en el ánimo de la víctima. Corresponde, por tanto, al juez ponderar en cada caso esa intensidad de la fuerza y de sus efectos, atendiendo para ello a los criterios que señala el texto legal transcrito: el criterio objetivo que atiende a la naturaleza de los hechos violentos para determinar si estos son aptos para ‘producir una impresión fuerte’ un ‘justo temor’ (vani timoris non excusat), para combinarlo con el criterio subjetivo que mira a ‘la edad, sexo y condición’ de la víctima. b) El segundo de los aludidos requisitos para que la fuerza constituya vicio de la voluntad, no contemplado expresamente por nuestro código, pero invariablemente tenido en cuenta por la doctrina y la jurisprudencia, consiste en la injusticia de los hechos constitutivos de aquélla, entendiéndose como tales los que no encuentran legitimación en el ordenamiento jurídico respectivo” (...) (las subrayas corresponden al texto original)”

Conforme a lo expuesto, en el campo del derecho civil la fuerza como vicio en el consentimiento solo está llamada a producir **nulidad relativa** que por regla general no puede ser declarada de oficio y con todo, puede ser saneada ya con la ratificación, ora con el paso del tiempo.

En el derecho laboral, sin embargo, por hallarse involucradas garantías mínimas irrenunciables protegidas constitucionalmente, la verificación de la fuerza como vicio en el consentimiento produce el efecto de la **nulidad absoluta, insaneable** por demás y declarable de **oficio**.

Tres conclusiones se extraen de lo antedicho: i) incumbe a la parte

interesada demostrar los supuestos de hecho contenidos en la norma cuyos efectos jurídicos persigue *ii*) entratándose de la ineficacia de la renuncia (por nulidad absoluta) la parte que la pretenda debe acreditar el vicio del consentimiento *iii*) si se trata del vicio por vía de la fuerza, es necesario además que la misma resulte irresistible, es decir, que se trate de una coacción tal para producir una impresión fuerte que doblegue el ánimo o la voluntad de la parte que se considera constreñida o coaccionada.

Bajo esa égida y como bien lo alega la parte demandada en su recurso, correspondía a la parte demandante demostrar la existencia de un vicio en el consentimiento con entidad suficiente para destruir la validez que se presume del acto jurídico de renuncia y lograr la anhelada ineficacia.

No obstante, esa carga procesal, el extremo activo nada hizo por acreditar la fuerza irresistible para viciar el consentimiento en su acto de renuncia. Obsérvese que de las documentales nada en ese sentido se desprende. Por el contrario, se otea la renuncia que milita a folio 236 escrita a mano, que no fue tachada de falaz y sí por el contrario, cuya autoría reconoció el actor en el hecho décimo segundo de su demanda; pura y simple, es decir, no sometida a condicionamiento o aceptación, todo lo cual de donde **no** aparece nítido el presunto constreñimiento o coacción y en efecto, revela la voluntad y libertad con la que se produjo y en la que incluso se agradece señalando *“Deseo agradecer a todos su colaboración en estos años de servicio a la empresa”*.

Por su parte, la prueba testimonial tampoco da cuenta del presunto acto de constreñimiento o presión, pues a más de que el declarante único FERNANDO MURILLO no estuvo presente en el momento en que se presentó la renuncia por parte del demandante, todo lo que aquel informa apunta a señalar que la empresa citó a reunión a los trabajadores a efectos de que estos accedieran a la terminación de un finiquito laboral bajo la promesa de algunos beneficios o bonificaciones, todo lo cual, incluso de ser cierto, no comporta un verdadero acto de **presión** del empleador o por lo menos, no suficiente para alterar el consentimiento del trabajador, pues con todo, se trata de un mero ofrecimiento (como así lo confesó el demandante en su

interrogatorio de parte) frente al que el trabajador tenía la posibilidad de negarse a aceptar y en su lugar someterse a soportar los efectos de la decisión patronal, para posteriormente impugnarla ante la jurisdicción de considerarlo necesario, lo que de por sí implica que el presunto mal no resulta ni grave ni irreparable.

En similar sentido se pronunció la Sala de Casación Laboral en Sentencia SL 2992-2018:

“En este sentido, la comunicación al trabajador de una posible finalización de su contrato de forma unilateral y con justa causa con arreglo a lo dispuesto en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo no constituye por sí mismo un acto de presión del empleador, en la medida en que si el empleado involucrado en una finalización contractual de estas características en ciernes no optare por un acuerdo con la compañía para mejorar su situación jurídica, en todo caso, habría de soportar los efectos de la decisión empresarial, todo lo cual en principio estaría ajustado a derecho y podría ser libremente impugnado ante la jurisdicción por el trabajador afectado con aquella determinación.”
(Subrayado fuera de texto.)

Para esta Sala, lo evidenciado por el testigo a lo sumo se trató de una reunión en la que se discutió la posibilidad de dar por terminado el contrato, de donde si bien puede colegirse un ambiente tenso y turbio, ello no es un demostrativo inexorable de la presencia del temor con la magnitud y contundencia necesarias para acreditar que el demandante hubiera sido forzado o coaccionado, al punto que su libertad y conciencia hubieran sido reducidas para viciar su consentimiento en lo que tiene ver con el acto de la renuncia.

Incólume como se preserva la voluntad del trabajador en el acto libre de su renuncia, reitérese, por no haberse acreditado la existencia de una fuerza con entidad suficiente para afectar la validez del acto por la presencia de un vicio en el consentimiento, mal puede invocarse y más aún llamarse a prosperar la deprecada estabilidad laboral reforzada, en el entendido que este exige como requisito ineludible, ya el despido, ora la terminación del contrato por cuenta del empleador, lo que de suyo tiene la exclusión de la posibilidad de que proceda en el marco de una renuncia.

Resuelto de este modo que el acto voluntario de renuncia ocurrido el día 29 de mayo de 2013 no resiste la estabilidad laboral reforzada, cabe agregar que el análisis de la conciliación a que se circunscribió el examen de la causa, corre por cuenta de un mero desatino en la interpretación del escenario fáctico de la terminación en el que incurrieron tanto el extremo pasivo como el operador judicial, pues uno y otro consideraron que la terminación devino por cuenta de un “*mutuo acuerdo*” a través de la conciliación.

Claro como está entonces que la terminación del contrato se produjo por renuncia voluntaria y libre del trabajador del día 29 de mayo de 2013, en nada incide frente a este aspecto el resultado de la conciliación, de donde deviene inane cualquier esfuerzo hecho para restarle validez como se hizo al declarar judicialmente su nulidad, pues a ella no se acudió para negociar la terminación del contrato por mutuo acuerdo como se expuso, siendo que esta se había dado en forma unilateral desde el día anterior, sino que, como se consigna en el Acta, a esta acudieron las partes tan solo para negociar lo relativo a los derechos inciertos y discutibles que de esa renuncia ya en firme y ahora ratificada pudieran desprenderse.

Se lee en el citado acuerdo: “(,..) *habiendo permanecido vigente el mencionado vínculo laboral hasta el (29) de mayo de 2013, fecha en la cual terminó por renuncia voluntaria, libre y espontánea de EL TRABAJADOR, aceptada por el EMPLEADOR, lo cual ratifican las partes en la presente diligencia. SEGUNDO.- Sin embargo, como pueden generarse derechos inciertos y discutibles a favor o a cargo de cualquiera de las partes, estas han llegado al siguiente acuerdo que someten a la aprobación (...)*

Así pues, que la inspectora de trabajo en nada intervino respecto del acto ya en firme de la renuncia, frente a lo que en todo caso, no le correspondería pronunciarse, puesto que lo suyo es verificar las garantías del despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona en situación de discapacidad, que no las propias de una renuncia como ocurrió en este caso.

Dos reparos prosperan y dan al traste con el derecho principal y por ende, todo lo que de allí resulta accesorio: *i)* no existe prueba alguna respecto de la fuerza en la que se ampara el vicio del consentimiento que se le endilga al acto de renuncia que sea suficiente para restarle validez al mismo, cuya carga le asistía al demandante. *ii)* Incólume la pluricitada renuncia, (que no el mutuo consentimiento) mal puede invocarse el despido o la terminación en los términos ya descritos, requisito este que resulta imprescindible acreditar cuando se trata de beneficiarse de la estabilidad laboral reforzada como en este caso, por lo que hay lugar a llamar a prosperar el exceptivo de CARENIA DE ACCIÓN, DE CAUSA Y DE DERECHO.

Derruido el derecho principal, se releva la Sala de adentrarse en el análisis tanto de los demás reparos que se plantearon por la pasiva, como de los expuestos por la parte demandante, claro como resulta que ausentes los presupuestos para impetrar la acción de reintegro por estabilidad laboral como aquí se concluyó, tampoco hay lugar a ordenar el pago de los salarios, prestaciones y aportes como se depreca con el recurso de ese extremo, así como también resulta inane escudriñar la naturaleza de los pagos hechos en la conciliación, máxime que si bien se dejó hecha la observación respecto de las deducciones que de allí podrían hacerse, nada de ello se encuentra contenido en la resolutive como apartado vinculante y aún si así fuera, no quedan condenas en pie de donde se permita efectuar los citados descuentos; al igual que el reparo, relativo a la prescripción, a pesar de que le asiste razón al recurrente al señalar que no mereció consideración en el análisis de primer grado, pues ninguna referencia se halló al respecto en la motivación, más allá de mencionarse fugazmente que *“ninguna de las excepciones propuestas por el demandado están llamadas a prosperar”*; sin embargo, los plazos de los términos prescriptivos empiezan a correr, como lo dice expresa, explícita e inequívocamente la ley, desde cuando las obligaciones se hacen exigibles (SL 3169 de 2015, SL 13155 rad. 52442 de 2016).

Conforme a lo expuesto, necesario resulta **REVOCAR** la sentencia de primera instancia, en lo que atañe a sus numerales primero, segundo y

tercero, para en su lugar llamar a prosperar el exceptivo denominado **CARENCIA DE ACCIÓN, DE CAUSA Y DE DERECHO**.

Frente a las Costas, se **REVOCAN** las de primera instancia, las cuales estarán a cargo de la parte demandante. Sin Costas en esta segunda instancia, dada la prosperidad del recurso en favor de la demandada y la redundancia del recurso de la parte demandante.

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

RESUELVE

Primero.- REVOCAR los numerales primero, segundo y tercero de la Sentencia proferida el 31 de marzo de 2017 por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali dentro del proceso **ORDINARIO LABORAL** promovido por **RODRIGO ARARAT LUCUMI** en contra de **PRODUCTORA DE PAPELES PROPAL S.A.** hoy **CARVAJAL PULPA Y PAPEL S.A.**, para en su lugar:

Segundo.- DECLARAR próspero y fundado la excepción denominada **CARENCIA DE ACCIÓN, DE CAUSA Y DE DERECHO**; conforme lo expuesto en la parte motiva de esta Providencia.-

Tercero.- ABSOLVER a la demandada **PRODUCTORA DE PAPELES PROPAL S.A.** hoy **CARVAJAL PULPA Y PAPEL S.A.** de todas y cada una de las pretensiones formuladas en su contra; conforme lo expuesto en la parte motiva de esta Providencia.-

Cuarto.- REVOCAR COSTAS de primera instancia, serán a cargo de la parte demandante. **SIN COSTAS** en esta instancia, por lo expuesto en la parte motiva de esta Providencia.-

Quinto.- DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de Origen, una vez en firme esta decisión.-

Lo resuelto se **NOTIFICA** y **PUBLICA** a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial en el link <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-011-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

No siendo otro el objeto de la presente, se cierra y se suscribe en constancia por quien en ella intervinieron, con firma escaneada, por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.



PAOLA ANDREA ARCILA SALDARRIAGA

Magistrada



ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ

Magistrada



JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA

Magistrado

RDO. 76001310501520160024801