

MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Magistrada ponente

SL1797-2024

Radicación n.º 99315

Acta 19

Bogotá D. C., cinco (5) de junio de dos mil veinticuatro (2024).

La Corte decide el recurso de casación que MILLER DUVIAN ROSERO interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali profirió el 27 de noviembre de 2019, en el proceso ordinario que adelanta contra JOHNSON & JOHNSON DE COLOMBIA S.A.

ANTECEDENTES

El actor solicitó que se condenara a la accionada a reintegrarlo al cargo que venía desempeñando o a uno de igual categoría, los salarios, prestaciones sociales y vacaciones proporcionales dejadas de percibir a partir del «despido» realizado el 9 de diciembre de 2015, y la data efectiva de su reinstalación, las indemnizaciones por no pago de prestaciones, despido injusto, por falta de consignación de cesantías y la consagrada en el inciso 2.º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, subsidio familiar, el pago de cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social dejados de cancelar, lo que resulte probado extra o ultra petita y las costas del proceso.

Como fundamento de esos pedimentos, argumentó que laboró para la convocada a través de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 8 de septiembre de 2003 hasta el 9 de diciembre de 2015, fecha en que firmó acta de conciliación de finalización del contrato por mutuo acuerdo ante el Ministerio de Trabajo; que desempeñó el cargo de «operario líder y mecánico», con una asignación salarial equivalente a \$2.519.090, que cumplía horario, ejercía funciones de manera personal, y recibía órdenes.

Agregó que el 11 de agosto de 2015, sufrió un accidente de trabajo que la empresa no reportó y que le ocasionó una lesión de «hernia discal cervical en la C6 y C7», «vértigo y cefalea constante y desequilibrio cefálico posicional»; que como consecuencia de tal infortunio fue incapacitado desde el 22 de ese mes y año.

Afirmó que previo al accidente tenía una restricción que consistía «en usar férula y corcel lumbo sacro», debido a que tenía «dolor lumbar por una caída» desde una altura de 6 metros en la sección de «crema lubriderm», que le produjo «lesión en la rodilla derecha, dedo pulgar derecho y lesión en la L1 y L5, que le ocasionó dolor crónico».

Indicó que el 30 de octubre de 2015, después de realizar varios exámenes, los médicos determinaron que se trató de un «impacto laboral, ocasionado por un accidente de trabajo». Sin embargo, el 9 de diciembre de igual anualidad, el gerente de la accionada lo citó para que firmara unos documentos, y le informó que estaba «en estado de debilidad manifiesta y que ya no era útil a la compañía», pese a estar en incapacidad y vacaciones.

Resaltó que el 20 de octubre de ese año, los galenos tratantes efectuaron las siguientes recomendaciones que no fueron atendidas por la compañía demandada: i) no cargar más de 1 kilo; ii) no realizar movimientos repetitivos de columna, ni ergonómicos; iii) no agacharse; iv) evitar jornadas extenuantes; y v) cambiar constantemente de posición.

Refirió que convocó a la accionada a través del inspector de trabajo a una audiencia de conciliación para obtener el reintegro al cargo que desempeñaba, pues a la culminación del vínculo se encontraba en vacaciones, padecía una enfermedad laboral, y tenía incapacidad médica.

Aseveró que el inspector de trabajo lo indujo a error, pues, aunque sabía que estaba en tratamiento médico producto de un accidente de trabajo, no podía renunciar hasta que la ARL emitiera un concepto favorable (f.ºs 6 a 15 y 71 a 75 del PDF. del c. del juzgado).

Al dar respuesta a la demanda, Johnson & Johnson de Colombia S.A. se opuso a las pretensiones elevadas en su contra. De sus presupuestos fácticos, aceptó que el demandante cumplía horario, ejercía funciones de manera personal y recibía órdenes.

Aclaró que el actor no estaba amparado por lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en tanto no reunía los requisitos expuestos por esta Sala en sentencia CSJ SL. rad. 38992, 11 mar. 2010 pues debía superar «el 25% de pérdida de capacidad laboral» y, en este caso, no fue calificado. Agregó que el contrato de trabajo finalizó por mutuo acuerdo, y el acta de conciliación suscrita no estuvo viciada por error, fuerza o dolo. Por ende, era legal, eficaz y válida.

En su defensa, propuso como excepciones previas: «cosa juzgada, transacción, conciliación, pleito pendiente», y de fondo las que denominó: carencia de derecho, carencia de acción, carencia de causa e inexistencia de la obligación, improcedencia por falta de respaldo legal, e ilegalidad de las pretensiones, cobro de lo no debido, falta de título y causa para pedir, cosa juzgada, transacción, conciliación, compensación, buena fe y la «innominada» (f.ºs 298 a 299 del PDF. del c. del juzgado).

En cuanto a las primeras, el Juez Quince Laboral del Circuito de Cali las declaró no probadas mediante proveído de 20 de febrero de 2019 (f.ºs 297 del PDF. del c. del juzgado).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En la misma fecha el referido fallador de conocimiento resolvió (f.ºs 297 a 299 del PDF del c. del Juzgado):

PRIMERO. - DECLARAR parcialmente demostrada la excepción de compensación propuesta por el demandado y no demostradas las restantes excepciones.

SEGUNDO.- ORDENAR a JOHSON [sic] & JOHNSON DE COLOMBIA SA [sic], para que en el término de 10 días reintegre al señor Miller Duvian Rasero Torres [sic] al cargo de operario de llenado líder o a otro igual o superior categoría y remuneración a partir del 09 de diciembre del 2015 sin solución de continuidad teniendo en cuenta las recomendaciones sobre su salud ocupacional que deberá realizar la ARL siguiendo los parámetros indicados por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca junto con los salarios dejados de percibir desde que se produjo la terminación de la relación laboral hasta que se efectuó su reintegro.

TERCERO: ORDENAR a JOHSON [sic] & JOHNSON DE COLOMBIA SA [sic], a realizar a favor del demandante [...] los aportes a pensión dejados de realizar al fondo de Pensiones que se encontraba afiliado el demandante junto con los aportes a salud y ARL a partir del 09 de diciembre del 2015, hasta que se produzca el reintegro sin solución de continuidad.

CUARTO: AUTORIZAR a JOHSON [sic] & JOHNSON DE COLOMBIA SA [sic], en virtud de la prosperidad de la excepción de compensación a descontar de los salarios y prestaciones compatibles con la acción de reintegro las cesantías recibidas por el trabajador la indemnización por despido que fueron canceladas en la conciliación celebrada en el Ministerio del trabajo el 09 de diciembre del 2015.

QUINTO: Sin COSTAS en esta instancia.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación de las partes, mediante decisión de 27 de noviembre de 2019, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali revocó la de primer grado, declaró probada la excepción de «carencia de derecho, de acción, de causa e inexistencia de la obligación», y absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas por el actor a quien le impuso costas (f.º 11 del PDF del c. del tribunal).

En lo que interesa a los fines del recurso extraordinario, señaló como problema jurídico a resolver si era válida la conciliación suscrita entre las partes y, en consecuencia, hizo tránsito a cosa juzgada. Asimismo, si el actor era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para ello, estableció como hechos no discutidos la existencia del contrato laboral inicialmente celebrado con otra sociedad que luego fue sustituida patronalmente por la accionada a partir del 1.º de enero de 2012 hasta el 9 de diciembre de 2015, fecha en que firmaron acta de conciliación de finalización del contrato por mutuo acuerdo ante el Ministerio de Trabajo.

Acotó que, según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no se configuró la protección solicitada, ya que conforme las manifestaciones de las partes en el acta de acuerdo, el vínculo terminó de mutuo acuerdo, de manera que no se acreditó el supuesto para aplicar las consecuencias jurídicas allí previstas.

Resaltó que la culminación del vínculo por mutuo acuerdo es una modalidad prevista en el literal b) del artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo modificado por el 5.º de la Ley 50 de 1990, acorde a la voluntad implícita como elemento de todo contrato, y el libre albedrío de las partes de finiquitar una relación.

En apoyo, trajo a colación la sentencia CSJ SL3628-2019, en la que esta Sala indicó que para que proceda la sanción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es necesario que el trabajador sea despedido o se termine el vínculo laboral por razón de su «limitación», supuesto que afirmó no sucedió en el caso, al ser de mutuo acuerdo.

Así, determinó que no era viable la indemnización solicitada, por el simple hecho de contar con una «limitación». Por el contrario, debían demostrarse ciertos elementos para su configuración y exigibilidad, de modo que no se trataba de un derecho cierto e indiscutible.

Explicó que para que la conciliación fuera válida, debía ceñirse a los preceptos de los artículos

1512 y 1508 del Código Civil, aplicable a los asuntos laborales por remisión del 145 del Código Procesal del Trabajo, es decir, con observancia de los ritos legales que le son propios, esto es, en audiencia pública con la comparecencia de las partes involucradas en el arreglo amigable frente al funcionario competente y situaciones demostradas.

En el caso, advirtió que las partes firmaron el acta de acuerdo, lo que acreditaba su comparecencia. Igualmente, que se celebró ante el Ministerio de Trabajo - Dirección Territorial de Trabajo del Valle- inspección de trabajo, ente competente en materia laboral para adelantar la conciliación como lo señala el artículo 28 la Ley 640 de 2001.

Recordó que, para su eficacia, el consentimiento no debía tener vicios como error fuerza y dolo –artículo 1508 del Código Civil–, situación que se validaba cuando la renuncia del trabajador era voluntaria, pues debía mediar pleno convencimiento.

Acotó que, en el asunto, el actor refirió que existió error según lo expuesto en el hecho 12 de la demanda, en la medida que la inspectora del trabajo consintió la diligencia, pese a que sabía que se encontraba en tratamiento médico por accidente de trabajo; no obstante, según el artículo 1511 del Código Civil, este se configura cuando la esencia del objeto sobre el que versa el acto o contrato es diversa a lo que se cree.

Para fundamentar lo anterior, mencionó la sentencia CSJ SL3716-2019, en la que se explicó que la carga de la prueba cuando de vicios del consentimiento se trata, corre a cargo de quien la adujo, toda vez que no se presumen, y solo si se acreditan procede la nulidad del acto, en los términos del inciso 1.º del artículo 1747 del Código Civil que permite la rescisión del contrato.

Bajo ese entendido, halló que en el sub lite no estaba probado que el accionante hubiere sido inducido a error por parte de la inspectora del trabajo, pues del texto de la conciliación se desprende que el escrito fue puesto a su disposición, tanto así que como se expuso en la demanda «presuntamente hubo un cambio en el documento que estaba inicialmente redactado que aporta folios 14-17 debido a que expresó que se encontraba incapacitado, pero aun así se decidió celebrar el acto aceptando la terminación de mutuo acuerdo del contrato».

Determinó que el empleador solo estaba obligado a pagar la suma de \$134.795.399 a favor del actor, y no había renuncia de derechos ciertos e indiscutibles, situación sobre la cual la inspectora dio fe y que «no vicia el acto celebrado que se basó en una terminación de mutuo acuerdo, pues no se observa una causa determinante que lo indujera a suscribir la conciliación que no fuera aquella».

Acotó que, según la documental visible a folio 13, la suma pactada correspondió a una bonificación por retiro, sin perjuicio de los valores adeudados por concepto de salarios y prestaciones a la fecha de culminación, lo que denotaba el carácter recíproco de las concesiones realizadas en el acuerdo conciliatorio.

De igual modo, aseveró que la autonomía de la voluntad de las partes en el contrato de trabajo, y el poder de disposición, tiene límites establecidos por el legislador en los artículos 13, 14 y 15 el Código Sustantivo de Trabajo, como desarrollo de los principios mínimos fundamentales del artículo 53 de la Constitución Política, de irrenunciabilidad de los beneficios mínimos laborales y la facultad para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles frente a los cuales hay discusión razonable o se controvierte su existencia.

Señaló que en la conciliación suscrita se acordó el pago de \$134,795,399 a Miguel Duvian

Rosero Torres, cantidad que agregaría al saldo final de la liquidación de salarios y prestaciones sociales; luego, restaba por pagar un neto a favor del trabajador después de las deducciones de ley de \$84,119,301, y todo concepto derivado de la relación laboral que existió, incluidos, salarios, prestaciones sociales legales, extra legales y convencionales, vacaciones, comisiones, horas extras dominicales, festivos, bonificaciones, o cualquier otra.

Agregó que tales derechos, admiten cierto debate, al punto que fueron sometidos a una instancia judicial para declarar su existencia y la calidad de beneficiario del trabajador, ya que fue intención de las partes, transigir toda controversia entre el actor y la empresa con carácter definitivo.

Respecto a las indemnizaciones derivadas del retiro, indicó que no estaban consolidadas como derecho cierto e indiscutible para el momento de la conciliación, pues no estaban reunidos los presupuestos para ello, o por lo menos para determinar su procedencia.

En cuanto a los salarios, vacaciones y prestaciones sociales, afirmó que se pagaron según la relación laboral existente entre el demandante y Johnson & Johnson S.A., sin que se evidenciara la existencia de sumas adicionales pendientes por cancelar para hacer exigible.

Frente a los incentivos, comisiones, horas extras dominicales, festivos, y bonificaciones, anotó que no se acreditó ningún derecho a favor del actor, y en cuanto a los beneficios de orden extra legal o convencional no halló que fuera beneficiario de alguna convención o pacto, de modo que, la conciliación versó sobre derechos inciertos y discutibles y las acreencias que fueron materia de conciliación, así como la determinación del finiquito del vínculo por mutuo acuerdo estaban revestidos de cosa juzgada.

Puntualizó que en el acto de conciliación no se hizo referencia a la estabilidad laboral reforzada del trabajador; pero, en todo caso, era un concepto laboral susceptible de ser conciliado en razón, a que no era un derecho cierto e irrenunciable, ya que solo ostentan tal calidad aquellas acreencias laborales cuya causación no admiten discusión por acreditarse los supuestos para beneficiarse, como son las cesantías, vacaciones, prestaciones sociales que se originan en un vínculo laboral.

En consecuencia, el reintegro deprecado, no era un derecho cierto e indiscutible, pues en el proceso no se demostraron los presupuestos de orden fáctico para determinar si el trabajador era objeto de estabilidad laboral reforzada, y si el contrato terminó por causa imputable al empleador.

Por último, refirió que, de estudiarse esa pretensión, en atención al criterio sentado por esta Sala, no era dable aplicar los efectos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a los supuestos fácticos probados pues al no dilucidarse que la terminación del contrato obedeció a una decisión unilateral del empleador, no se ajustaba a las condiciones protegidas por tal prerrogativa, comoquiera -repite- quedó demostrado que el vínculo finiquitó de mutuo acuerdo.

RECURSO DE CASACIÓN

El recurso extraordinario de casación lo interpuso el demandante, lo concedió el Tribunal y lo admitió la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El recurrente pretende que la Corte case la sentencia impugnada para que, en sede de instancia, revoque la de «segunda instancia y se confirme la sentencia 49 del 20 de febrero del 2019 proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali».

Con fundamento en la causal primera de casación propuso tres cargos, que fueron objeto de réplica. La Sala por razones de método los analizará de forma conjunta.

CARGO PRIMERO

Acusa la providencia impugnada de violar por la vía directa en la modalidad de interpretación errónea de:

[...] los artículos 1, 9 y 61 del Código Sustantivo de Trabajo. ART. [sic] 29 de la Constitución Nacional [sic], normas que consagra la pretensión reclamada.

Afirma que el Tribunal erró en la interpretación de los artículos 61 y 66 del Código Sustantivo de Trabajo, pues el demandante para la data de culminación del vínculo estaba en incapacidad médica y tenía 128 días de ausentismo laboral, lo cual, no se plasmó en la conciliación.

Acota que, en el proceso, se demostró que el empleador nunca solicitó permiso ante el Ministerio de Trabajo, pese a que conocía de las incapacidades, situación que, en su criterio, acredita la mala fe pues lo indujeron a error.

Refiere que la estabilidad laboral pregonada implica que los sujetos amparados no puedan ser desvinculados por razón de estar en incapacidad médica.

RÉPLICA

Refiere que la demanda adolece de las formalidades que exige el artículo 90 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social, ya que el recurrente no explica cómo el Tribunal interpretó de manera errada las normas que alude en la proposición jurídica.

Afirma que, si el reproche recae sobre la validez de un acuerdo conciliatorio, el impugnante no lo relaciona con las disposiciones que enlista y, si se entiende que estaba dirigido a la presunta vulneración de los requisitos que se requieren para que tenga efectos de cosa juzgada, el censor tampoco invocó las preceptivas que lo consagran. Además, efectuó una mezcla de vías de violación, pues acude a aspectos fácticos ajenos a la senda directa.

Sostiene que de todos modos el ad quem halló que tales exigencias fueron satisfechas, por tanto, la conciliación fue válida y eficaz, pues quedó probado que las partes acordaron la terminación del contrato por mutuo acuerdo con la presencia del inspector de trabajo, y el actor manifestó el libre consentimiento para su suscripción, así como un conocimiento sobre sus efectos.

Agrega que incluso en el escrito quedó manifiesto que el trabajador tenía incapacidad médica, sin que ello constituyera una circunstancia para finiquitar el vínculo por mutuo acuerdo. Luego, si la premisa de la censura es que fue inducido a error por esa razón, tal modo de culminación no vulnera lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues esta norma solo sería aplicable si el contrato fenece unilateralmente, y si se configuran los componentes constitutivos del fuero.

CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia impugnada de transgredir por la vía directa bajo la modalidad de aplicación indebida los artículos 64, 61, 66 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por el artículo 6.º de la Ley 50 de 1990 y modificado por el 28 de la Ley 789 de 2001.

Refiere que el Tribunal ignoró la aplicación del artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo, aunque se reclamó en la demanda la ineficacia de la conciliación por vicios del consentimiento y se acreditó que la empresa finalizó el vínculo bajo una simulación, con lo que desconoció para esa data el actor tenía incapacidad médica.

Refiere que le hicieron firmar una conciliación viciada porque «faltaron a la verdad sobre la condición que tenía el trabajador», esto es, estar en incapacidad, «en estado de indefensión», y en vacaciones.

Afirma que cuando se le citó al Ministerio de Trabajo firmó el acuerdo conciliatorio, sin propuestas, y no se plasmó su voluntad.

RÉPLICA

Insiste que la censura se equivoca al acusar las mismas preceptivas como aplicadas indebidamente y no aplicadas. Con todo, manifiesta que el juzgador de segundo grado no desconoció que el demandante estuviera incapacitado al momento de suscribir el acta de conciliación. Por el contrario, adujo que, pese a esa circunstancia, fue suscrita bajo la aceptación de la terminación por mutuo acuerdo.

Resalta que el ad quem acertó al determinar que estuvo permeado de «asentimiento voluntario, consciente y libre de vicios, con causa y objeto lícito sin transgresión de mínimos irrenunciables», porque el demandante reconoció que lo suscribió, no se probó que hubiere sido obligado a firmar, al punto que hizo cambiar el acta para consagrar sus consideraciones respecto a la incapacidad, no había objeto o causa ilícito, pues es válido finalizar un vínculo por mutuo acuerdo, y no hubo renuncia de derechos ciertos e indiscutibles.

CARGO TERCERO

Acusa la decisión impugnada de transgredir por la vía indirecta por aplicación indebida los artículos 64 y 65 del Código Sustantivo de Trabajo

Señala que el juzgador incurrió en los siguientes errores de hecho:

1. no [sic] dar por demostrado, pese a estarlo, que la demandada JOHSON&JOHSON [sic] DE COLOMBIA S,A [sic] fue la causante de que se terminara la relación laboral con el señor MILLER DUVIAN ROSERO, obligándolo a firmar una conciliación viciada por que se encontraba incapacitado y en estado indefenso tratando de legalizar la conciliación viciada.
2. No dar por demostrado, pese a estarlo la mala fe que tuvo el empleador JOHSON&JOHSON [sic] DE COLOMBIA S,A [sic] al citar al trabajador teniendo conocimiento del estado de salud del trabajador estando incapacitado y en vacaciones.
3. No dar por demostrado, pese a estarlo que la conciliación está viciada [sic] es ineficaz por estar incapacitado el demandante y viciada la conciliación.

Asegura que lo anterior obedeció a la errada apreciación de las pruebas obrantes al plenario, como fue el interrogatorio de parte que el representante legal de la accionada absolvió en el que señaló que citó al demandante al Ministerio de Trabajo sin previo aviso, y le hizo firmar una conciliación viciada porque «faltaron a la verdad sobre la condición que tenía el trabajador», esto es, estar en incapacidad, «en estado de indefensión», y en vacaciones.

Resalta que la Cartera ministerial no fue clara en cuanto su futuro laboral dada la decisión de conciliar, y desconoció la documental que demostraba que tenía 128 días de incapacidad. Por ello, considera que el Tribunal se equivocó al dar por demostrada la cosa juzgada con un acuerdo viciado por mala fe de la convocada, es decir, efectuó un análisis superficial de los medios de convicción.

RÉPLICA

Aduce que la acusación incurre en varias falencias técnicas, toda vez que en el primer cargo acusa las mismas normas como erróneamente interpretadas, y en el presente las señala como no aplicadas, aunado a que no explica cómo el Tribunal erró en la exégesis de esas disposiciones, ni cómo se dejaron de aplicar, o por qué debía acudirse a ellas.

Acota que el Tribunal se fundó en el artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo y se abstuvo de recurrir al 64 ibidem, por estimar que la terminación fue de mutuo acuerdo.

CONSIDERACIONES

Para dar respuesta a los reparos técnicos expuestos en la réplica, se advierte que es cierto que el recurrente omite señalar de qué manera se produjo la violación que conllevó a la trasgresión de las normas sustanciales incorporadas en la proposición jurídica, es decir, prescinde de explicar cuál fue el yerro del Tribunal frente a esas preceptivas, y en qué consistió la modalidad que predicó en cada uno de los cargos.

Adicionalmente, se recuerda que cuando se dirige un ataque por la vía de puro derecho, supone plena conformidad frente a los aspectos fácticos de la controversia y, por ello, su formulación debe hacerse con abstracción de cualquier debate probatorio, de modo que el razonamiento del recurrente debe realizarse únicamente respecto de los textos legales sustanciales que considere vulnerados.

No obstante, como el opositor lo asevera, en el primer cargo, la censura mezcla las vías directa e indirecta, pues pese a que lo endereza por la primera, invita a la Corte a realizar un análisis sobre aspectos fácticos al afirmar que en el proceso se demostró la mala fe del empleador por no solicitar permiso al Ministerio de Trabajo pese a que conocía de las incapacidades médicas.

De ahí, que el impugnante equivoca el camino a recorrer cuando, en la proposición jurídica, acude a la senda directa y, en la sustentación, realiza cuestionamientos fácticos, pues con ello, desconoce la independencia y finalidad propia de cada vía, que exigen su aducción en el recurso por separado. Sin embargo, la Sala en un ejercicio de flexibilización y en virtud del estudio conjunto de los cargos, entiende el punto de debate y, por ello, procede a resolver.

Previo a determinar el problema jurídico, vale recordar que, en el caso bajo examen, **el ad quem concluyó que el amparo pregonado no era aplicable, toda vez que el vínculo culminó por mutuo acuerdo entre las partes, y no se trató de un despido unilateral sin justa causa como el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo contempla. Asimismo, que la conciliación suscrita**

entre las partes fue válida por no demostrarse vicio alguno.

Por el contrario, el recurrente enfoca los cargos sobre dos premisas: i) la estabilidad laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 implica que no es posible despedir a un trabajador si está en incapacidad médica, y ii) la conciliación a través de la cual se pactó la terminación del contrato por mutuo acuerdo está viciada al estar incapacitado, en vacaciones y no plasmarse su voluntad.

En tal medida, la Corte debe determinar: i) si el Tribunal erró al estimar que la estabilidad laboral reforzada solicitada no aplicaba por fenecer el vínculo por mutuo acuerdo, así como ii) al no tener en cuenta que, pese a la incapacidad médica era viable que el trabajador acordara la terminación del vínculo laboral por dicho modo a través de una conciliación.

En cuanto al primer punto, la Sala ha reiterado que no es viable jurídicamente reprochar la terminación de un contrato de trabajo y declararla ineficaz, cuando se aparta del ánimo discriminatorio y se basa en una causa objetiva. Así, se dispuso en providencia CSJ SL2834-2023:

[...] si la finalidad de la garantía de estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está dada en prevenir y remediar los actos discriminatorios, todo acto objetivo del empleador, desligado de ese cuestionable propósito, no tiene por qué recibir el reproche y quedar bajo los efectos de la norma, de manera que la terminación de la relación laboral se torne ineficaz.

En ese sentido, para la Corte es importante destacar que el ordenamiento jurídico no establece una obligación absoluta para el empleador, de mantener el empleo y la carga prestacional de un trabajador con discapacidad, contra toda circunstancia.

Contrario a ello, lo que sí se deriva de la norma son unos deberes especiales, afines a la especial protección constitucional de las personas con discapacidad, así como razonables y soportables para el empleador, que se encuentran fincados en el deber de solidaridad que se deriva de la contratación de personas a su servicio.

Entre esos deberes especiales, para lo que aquí interesa, se cuenta que, antes de dar por terminado el contrato de trabajo, el empleador intente compatibilizar de manera razonable el trabajo con la discapacidad, a través de ajustes, con la supervisión de una autoridad independiente e imparcial, pero con la posibilidad de que, en todo caso, el vínculo termine por cualquier otra circunstancia objetiva, desapegada por completo de cualquier factor de discriminación.

Esto significa que, a pesar de la relevancia de la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que ampara la estabilidad de las personas con discapacidad, es factible finalizar el contrato laboral de manera imparcial y sin discriminación, con fundamento en una causa objetiva, justa causa, renuncia, transacción, conciliación o mutuo acuerdo.

En cuanto a este último, se recuerda que el mutuo acuerdo está consagrado en el artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo -preceptiva invocada en la proposición jurídica- como un modo

válido para la terminación del contrato de trabajo, que bien puede provenir de la iniciativa de cualquiera de las partes, siempre que la voluntad esté exenta de vicios (CSJ SL10507-2014 reiterada en la CSJ SL11919-2017).

La Corte estima que, en el marco de la estabilidad laboral reforzada, la terminación del contrato puede considerarse una causa objetiva cuando no depende únicamente de la voluntad del empleador y el trabajador consiente en la desvinculación, sin que la discapacidad sea la razón principal, como lo establecen las providencias CSJ SL410-2020, CSJ SL3144-2021 y CSJ SL1152-2023.

Luego, si un trabajador acuerda la culminación del vínculo a través de un modo autorizado por el legislador, no se presume que el empleador tenga la intención de discriminar o eludir sus responsabilidades especiales de protección a la estabilidad debido a la discapacidad, siempre que se acredite que su voluntad fue libre, informada y sin vicios en el consentimiento, aunque esto no afecte la validez de las terminaciones de contrato por mutuo acuerdo en situaciones en las que se aplica la garantía del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para la Sala, la conciliación cuando se debate si el trabajador es sujeto a la estabilidad laboral reforzada contenida en tal preceptiva, es válida jurídicamente, tanto por la capacidad de los sujetos que intervienen como por la naturaleza de los derechos discutidos.

En efecto, en torno a la calidad de los sujetos que intervienen, en la sentencia CSJ SL1152-2023 la Corporación explicó que los trabajadores con discapacidad cuentan con plena capacidad para acordar la terminación de sus contratos de trabajo, en las mismas condiciones que los demás, pues esa igualdad en el ejercicio de los derechos es la que se deriva de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y de normas como la Ley 1996 de 2019.

Así la Corte lo explicó:

[...] el legislador le otorgó a la capacidad legal de aquellas personas una presunción legal y eliminó como causal de limitación de la capacidad de ejercicio el estado de discapacidad mental absoluta o relativa.

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

Para la Corte, negar la posibilidad de conciliar a las personas con discapacidad -que se recuerda no es precisamente el caso de la accionante- es igual a vedar su capacidad de auto determinación para asumir compromisos y obligarse, derecho que como quedó expuesto en precedencia poseen todas las personas en igualdad de condiciones, en respeto no solo de la dignidad, sino de la posibilidad que estos gozan de interactuar sin barreras que impidan su participación plena y efectiva en la vida profesional.

Para la Corporación los derechos discutidos en el marco de la estabilidad laboral reforzada no pueden considerarse ciertos e indiscutibles, de manera que esté restringida la conciliación o

transacción frente a ellos.

En efecto, como se mencionó en la providencia CSJ SL3144-2021, «[...] el trabajador puede válidamente consentir una terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo así goce de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada, pues esta no concede un derecho absoluto a permanecer en un puesto de trabajo ni implica que una relación laboral no se pueda terminar».

La Corte debe recordar que la conciliación como medio eficaz para salvar diferencias entre empleadores y trabajadores con la intervención del conciliador y la voluntad de las partes, permite lograr un acuerdo que implica el reconocimiento o la aceptación por una de ellas de los posibles derechos reclamados por la otra, o la renuncia recíproca de las pretensiones o los intereses alegados.

Tal instrumento de autocomposición de un conflicto cuando se trata de aquel con carácter extraprocesal constituye una actividad preventiva, en la medida en que busca la solución del diferendo antes de acudir a la vía judicial o durante su trámite, en cuyo caso no se llega al resultado final normal de aquel -la sentencia-.

Esta Sala, mediante providencia CSJ SL19457-2017, indicó que la mejor forma para resolver conflictos es la autocomposición y, por ello, ha privilegiado la conciliación, con la salvedad, que, si media afectación de la voluntad o trasgresión de derechos mínimos, ciertos e indiscutibles no es válida, porque «la razón de aquella no puede ser la eliminación de derechos, sino la de precaver conflictos sobre aspectos discutidos, que pueden ser resueltos a través del diálogo y de la concertación».

Por eso, se considera que, a través de ese mecanismo, las partes pueden discutir las condiciones de terminación del contrato de trabajo y manifestarse sobre los derechos laborales del trabajador que no han sido satisfechos para ese momento, siempre que verse sobre derechos susceptibles de discusión. Entonces, es necesario que se especifiquen concretamente las materias sometidas a acuerdo para evitar que este mecanismo se utilice para evadir un deber que imponga la ley o la Constitución.

Para la Corporación, las disputas en estos casos implican un análisis de los elementos que generan el derecho a la estabilidad laboral reforzada según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, identificados por la Sala, lo cual implica, como el Colegiado lo dijo que desde su inicio no se trata de un derecho cierto e indiscutible, pues está presente la presunción de discriminación y la posibilidad de refutarla.

En esa medida, al tratarse de un derecho incierto y discutible, es susceptible de ser conciliado o transado, y tal como esta Sala lo expuso en providencia (CSJ SL1062-2018) la cualificación de un derecho, beneficio o garantía, como derecho cierto e indiscutible, depende de las circunstancias particulares de cada caso y el respectivo análisis debe estar mediado, entre otras cosas, por factores tales como la fuente del derecho, la estructura normativa a partir de la cual se define y el cumplimiento de los requisitos necesarios para su causación.

En efecto, lo que resguarda la garantía de estabilidad, es permanecer en el empleo con ajustes razonables, y proporcionales, que compatibilicen la discapacidad con el ejercicio de la labor en igualdad con los demás, determinación que debe quedar a disposición del trabajador, que es el directamente afectado e interesado, para que libre u autónomamente evalúe y analice su continuidad.

En la sentencia CSJ SL10507-2014 se precisó al respecto:

Si bien el ordenamiento jurídico laboral es garantista para el trabajador en razón a que se considera la parte débil de la relación, a causa del poder subordinante del empleador propio del contrato de trabajo, también lo es que aquel le pone límites a ese poder al sobreponerle el honor, la dignidad y los derechos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos vigentes en el país, artículo 23 del CST.

En ese orden, la protección al trabajador reconoce también el respeto a su capacidad de tomar las decisiones que, a su juicio, mejor le convengan, sobre la base de la irrenunciabilidad de los derechos mínimos concedidos en la ley laboral.

En el caso, la razón del Colegiado para determinar que la conciliación era válida fue la ausencia de vicios en el consentimiento y la no afectación de algún derecho cierto o indiscutible, pues halló que se cumplía la comparecencia de las partes ante una autoridad competente que dio fe del acuerdo, se dieron concesiones recíprocas, y tuvo en cuenta que, pese a que este informó que se encontraba incapacitado, «decidió celebrar el acto aceptando la terminación de mutuo acuerdo del contrato».

En tal contexto, para responder al primer problema planteado, la Corporación estima que el Tribunal no erró al concluir que en el caso no aplicaba el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, dado que el contrato de trabajo terminó con fundamento en una causa objetiva como es el mutuo acuerdo fijado en una conciliación que ocurrió de manera libre y voluntaria.

Ahora, la censura parte de la premisa de que la existencia de incapacidades médicas es indispensable para configurar la protección del artículo 26 mencionado y, en todo caso, esa circunstancia constituye un vicio que hace ineficaz la conciliación al ser inducido a error y firmar el acuerdo.

Para la Corte tal afirmación no es acertada, toda vez que la incapacidad médica, surge cuando el trabajador tiene una enfermedad o accidente y para su recuperación requiere un tratamiento médico con descanso físico, que no le permite laborar de manera temporal, permanente parcial o definitiva y, por ello, se genera una compensación económica del sistema.

La discapacidad exige, además de la deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo, conocida por el empleador, que existan barreras que impidan al trabajador ejercer su labor en igualdad de condiciones con los demás y que esta situación sea conocida o notoria para el empleador. Componentes que el recurrente no ataca en casación y, que, por ende, permanecen inalterados.

Ahora, para responder al segundo problema formulado, de la lectura del interrogatorio de parte referido, no se observa la aceptación de vicios de consentimiento que puedan invalidar la conciliación suscrita y, menos aún, el desconocimiento de derechos ciertos e indiscutibles que le resten eficacia jurídica.

El hecho de que el representante legal de la accionada admitiera que para la fecha del despido el trabajador tenía incapacidad médica no constituye confesión en los términos pregonados por la censura, ni hace procedente la estabilidad reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, porque según lo explicado, para ello, se requiere la configuración de los demás elementos en vigencia de la Convención y la Ley estatutaria.

De manera que, lo absuelto por el representante legal en el interrogatorio no contiene la aceptación de hechos que la perjudiquen y menos aún que favorezcan a su contraparte, con lo cual se descarta la supuesta confesión que el impugnante pregona.

Debe tenerse presente que para que una conciliación de terminación del vínculo por mutuo acuerdo pierda validez debe demostrarse que hubo vicio del consentimiento de alguna de las partes, a saber: error, fuerza o dolo, o que tiene objeto ilícito, o renuncia a un derecho mínimo, determinaciones que el Tribunal halló descartadas y que permanecen indemnes, pues la simple aceptación de que aquel estaba en incapacidad médica no tiene la fuerza suficiente para concluir que fue inducido a error y obligado a firmar el acuerdo, como para dar por demostrado un vicio en el consentimiento.

Bajo esa premisa, si en el plenario no se discute la presencia de los elementos que estructuran la discapacidad, y tampoco aparecen demostrados, no hay lugar a analizar el caso bajo la presunción contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Máxime que el recurrente no atacó de forma ostensible la decisión del Tribunal relativa a que en el caso no se evidenció de plano una decisión discriminatoria, por fundarse en una causa objetiva.

Con todo, recuérdese que esta Sala ha avalado que aún si se considera que se trata de una persona con discapacidad, a aquellos no les está vedado conciliar o transar, pues ello garantiza su autodeterminación, su capacidad de decidir de manera libre y voluntaria y permite su participación plena y efectiva en la vida profesional (CSJ SL1152-2023).

Por las anteriores razones, no prosperan los cargos y, por ende, no hay lugar a casar la sentencia impugnada.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte recurrente, por cuanto sus acusaciones no salieron adelante y hubo réplica. Como agencias en derecho se fija la suma de \$5.900.000 que se incluirán en la liquidación que haga el juez de primer grado, con arreglo en lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali profirió el 27 de noviembre de 2019, en el proceso ordinario que MILLER DUVIAN ROSERO interpuso contra JOHNSON & JOHNSON DE COLOMBIA S.A.

Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

ACLARACIÓN DE VOTO

Demandante: Miller Duvian Rosero

Demandado: Johnson & Johnson de Colombia S.A.

Radicación: 99315

Magistrada Ponente: Marjorie Zúñiga Romero

Tal y como lo expresé en la sesión en la que se debatió el asunto, considero pertinente aclarar mi voto, dado que a mi juicio la decisión es metodológicamente contradictoria.

Lo anterior, toda vez que para resolver el caso la Sala señala inicialmente que «a pesar de la relevancia de la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que ampara la estabilidad de las personas con discapacidad, es factible finalizar el contrato laboral de manera imparcial y sin discriminación, con fundamento en una causa objetiva, justa causa, renuncia, transacción, conciliación o mutuo acuerdo», pese a que el análisis de este punto, esto es, si existe o no una causal objetiva para proceder a la ruptura contractual, depende de que previamente se demuestre la situación de discapacidad de quien demanda.

En otros términos, metodológicamente es necesario estudiar primero si efectivamente existe una situación de discapacidad y, una vez definido este punto, únicamente en caso afirmativo, es dable abordar la existencia de una causal objetiva de terminación, pues si el resultado analítico es que aquella situación no se configuró, el escenario quedaría regulado por el contexto general de la facultad legal de terminar unilateralmente el contrato de trabajo, salvo que en este proceder exista una extralimitación o abuso de este derecho, como ocurre cuando esta facultad se aplica con discriminación -despido discriminatorio.

Sin embargo, en este asunto el recurso de casación no contenía los argumentos suficientes para abordar el tema conforme a la metodología de decisión que se ha señalado, pues adviértase que en los cargos el demandante se centró en debatir que su consentimiento plasmado en el acuerdo conciliatorio estuvo viciado, fundado en que el representante legal de la demandada aceptó que para la fecha del despido estuvo en incapacidad médica.

A mi juicio, si bien este planteamiento habilitaba el estudio simple y llano de determinar si el acto jurídico en sí mismo era o no válido conforme al argumento planteado en el recurso, de ningún modo permitía abordar si la conciliación podía enarbolarse como causal objetiva de terminación contractual ante un escenario de discapacidad, pues esto requeriría que la existencia de la discapacidad estuviese indiscutida en casación, lo cual desde luego no era el caso. Además, el recurrente ni siquiera discutió su existencia en la acusación, como bien lo admite la providencia en otros apartes.

En efecto, nótese que la Sala refiere argumentos como que «en el marco de la estabilidad laboral reforzada, la terminación del contrato puede considerarse una causa objetiva cuando no depende únicamente de la voluntad del empleador y el trabajador consiente en la desvinculación (...)», lo que implícitamente acepta que para estudiar si hay causal objetiva necesariamente debe estarse en un marco de estabilidad laboral reforzada; sin embargo, en los párrafos siguientes señala que «en el plenario no se discute la presencia de los elementos que estructuran la discapacidad, y tampoco aparecen demostrados».

Sustento así mi aclaración de voto en el presente asunto.

Fecha ut supra.

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Magistrado



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior

n.d.

Última actualización: 15 de octubre de 2024 - (Diario Oficial No. 52.894 - 29 de septiembre de 2024)

