MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

Magistrado ponente

SL1295-2025

Radicación n.° 76001-31-05-004-2014-00348-01
Acta 13

Bogotá D.C., veintidós (22) de abril de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA.** contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali profirió el 6 de octubre de 2022, en el proceso ordinario laboral que **ARIEL DÍAZ RODRÍGUEZ** le sigue a la sociedad recurrente.

I. ANTECEDENTES

Ariel Díaz Rodríguez, amparado en el principio de la supremacía de la realidad, pretendió que se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con la demandada Unilever Andina Colombia Ltda., en adelante Unilever, que inició el 14 de octubre de 1993 y finalizó el 16 de marzo de 2014; que el contrato de transacción suscrito

con la Corporación Avanzar para el Desarrollo Social y Humano - Corporavanzar, en adelante Corporavanzar, no surtía efecto alguno sobre la relación laboral reclamada con Unilever; e igualmente se tuviera que es sujeto de especial protección por su estado de salud y, que además existió culpa patronal en el accidente de trabajo padecido en el mes de junio de 1994.

Como consecuencia de tales declaraciones, peticionó fuera reintegrado sin solución de continuidad al último cargo desempeñado o a uno de igual o superior categoría, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales causados durante toda la relación laboral y desde la fecha de su desvinculación hasta su efectiva reinstalación, más la cancelación de la indemnización contenida en la Ley 361 de 1997. En subsidio pretendió le fuera cancelada la indemnización por despido sin justa causa.

También pidió el reconocimiento de las sanciones por la no consignación de las cesantías ante un fondo y por la no cancelación oportuna de los intereses de estas; la indemnización moratoria por el no pago de salarios y prestaciones sociales a la terminación de la relación de trabajo o en su defecto la indexación de tales sumas.

Igualmente, deprecó que la sociedad accionada fuera condenada a cancelarle los aportes a la seguridad social integral, como salud, pensión y riesgos laborales; la suma de 200 salarios mínimos legales mensuales vigentes por

concepto de daño emergente y lucro cesante, derivados de la culpa patronal, más las costas del proceso.

En sustento de tales pretensiones, relató que laboró para la empresa Frutera Colombiana S.A. desde el 14 de octubre de 1993, vinculación que se dio inicialmente con la agencia de empleos Serviespeciales del Valle, hasta el 7 de marzo de 1994, fecha desde la cual fue contratado a través de Coodesco; y que producto de la adquisición que hiciera la sociedad Disa S.A. de la compañía Frutera Colombiana S.A., relativa a la sección mayonesa y salsa de tomate, a partir del 13 de junio de 1996 fue trasladado a las instalaciones de la primera de las mencionadas ubicada en la Carrera 5 # 52 – 310 de Cali.

Arguyó que la prestación del servicio a Disa S.A. también se hizo mediante la intermediación de Coodesco Ltda., que permaneció hasta el 28 de febrero de 1997; que desde de dicha calenda, se utilizó como intermediador laboral a la CTA Colombia Amiga hasta el 30 de septiembre de 1999; que a partir ese día se empleó a la CTA Coontratemos que fungió como intermediaria hasta el 31 de diciembre de 2002, pues desde el 1 de enero de 2003 ostentó tal calidad la Cooperativa de Trabajo Asociado Respaldar.

Relató que la sociedad Disa S.A. fue absorbida por la sociedad Unilever Andina Colombia Ltda., la cual fue registrada en la Cámara de Comercio el 8 de noviembre de 2004; de ahí que, continuó prestando sus servicios a favor de

Unilever, a través de la CTA Respaldar hasta el 31 de mayo de 2005.

Aseguró que desde el 1 de mayo de 2005 y hasta el 31 de diciembre de 2011, la sociedad convocada a juicio ordenó la creación de varias precooperativas y cooperativas de trabajo asociado, entre ellas la Precooperativa de Trabajo Asociado Cooprocali, entidad a la que fue vinculado formalmente para que pudiera seguir prestando servicios; y que desde el 1 de enero de 2012 y hasta la finalización del nexo subordinado lo hizo a través de Corporavanzar.

Explicó que durante su vinculación laboral desplegó las siguientes funciones: mientras estuvo al servicio de Frutera Colombiana S.A. de auxiliar de bodega, auxiliar de planta y finalmente operario de preparación o mezclador; ante Disa S.A., desarrolló labores de operario de preparación o mezclador de mayonesa Fruco y, posteriormente, ejerció funciones de separador de ingredientes menores, empero a raíz de una enfermedad derivada del accidente de trabajo que sufrió, fue reubicado al área administrativa.

Precisó que el infortunio laboral sufrido en el mes de junio de 1994, en la bodega de Frutera Colombiana S.A., al no contar con los elementos de seguridad industrial que debía suministrar el empleador, accidente que trajo como consecuencia una *«escoliosis o desviación de columna y lumbalgia crónica»*, enfermedades por las cuales debe asistir periódicamente a tratamientos médicos.

Destacó que, pese a la formalidad de su vinculación, las órdenes para el buen desempeño de su labor eran impartidas por personal vinculado directamente a las empresas beneficiarias del servicio, esto es, Frutera Colombia S.A., Disa S.A. y Unilever Andina Colombia Ltda.; y que tales instrucciones se daban a través del correo electrónico dispuesto por Unilever, o citando a reuniones colectivas y/o capacitaciones grupales a los trabajadores cooperados y precooperados a través de las sociedades terceras.

Puso de presente que la convocada a juicio, mediante sus funcionarios del nivel directivo, administraba a la CTA Cooprocali y a Corporavanzar y, que, debido a las normas que se expidieron de prohibición de la intermediación laboral, decidió finalizar el contrato de prestación de servicios con aquellas y seleccionar a los trabajadores que continuarían con la vinculación de manera directa, excluyendo a los que tuvieran problemas de salud; y en vista de que él poseía quebrantos físicos, Unilever decidió no contratarlo y ordenó a los funcionarios de Corporavanzar que le culminara el nexo.

Enfatizó que, para formalizar la desvinculación se citó a los trabajadores al Ministerio de la Protección Social a fin de celebrar actas de conciliación y de negarse debían ser despedidos; que firmó un acuerdo de transacción con Corporavanzar, en el que se pactó como fecha de finalización del contrato de trabajo el 16 de marzo de 2014.

Manifestó que durante la vigencia de la relación laboral las empresas intermediarias le pagaban mensualmente conceptos inicialmente denominados compensaciones y posteriormente salarios variables, los que estaban compuestos por un valor fijo y cifras resultantes de labores en jornadas adicionales.

Agregó que, pese a ser los directos beneficiarios del servicio y quienes ejercían el poder de subordinación, esto es, Frutera Colombiana S.A., Disa S.A. y Unilever, ninguna de ellas, cancelaron los conceptos atenientes a los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, ni aportes al Sistema de Seguridad Social Integral que le adeudaban. Además, que al momento de la desvinculación se encontraba en tratamiento médico por el accidente sufrido en julio de 1994.

Unilever Andina Colombia Ltda. al dar respuesta a la demanda, se opuso a la totalidad de las pretensiones formuladas en su contra. En cuanto a los hechos no los admitió y expuso en su defensa que la precooperativa Cooprocali, con la que el actor efectivamente mantuvo una relación asociativa, ejecutó el objeto contractual con plena autonomía e independencia, sin injerencia alguna de parte de esa sociedad.

Explicó que todas las Cooperativas de Trabajo Asociado con las que había celebrado *«contratos de prestación de servicios»*, incluyendo las que vincularon al demandante como asociado, estaban legalmente constituidas para tales fines, habiéndose autorizado su funcionamiento tanto por la

Superintendencia del ramo como por el Ministerio de la Protección Social que le aprobó el régimen de compensaciones establecido en sus estatutos, al que se acogió voluntariamente el accionante como afiliado, y en tales condiciones, desconocía si laboró para otras entidades con las que la Cooperativa Cooprocali tuviera contratos de prestación de servicios.

Precisó que con la CTA Respaldar, suscribió diferentes contratos de servicios con el objeto apoyar el proceso evolutivo de las diferentes precooperativas hacia entidades cooperativas, a fin de poder garantizar la continuidad y calidad de los servicios, para lo cual a través de sus comités de administración eligieron libremente a la cooperativa para que ejerciera como entidad promotora.

Adujo que posteriormente, la empresa demandada sostuvo un nexo comercial con la sociedad Corporavanzar, con la que el promotor del litigio mantuvo una relación laboral que finalizó por *«mutuo acuerdo»,* según los documentos que la parte activa allegó, y en tales circunstancias esta última se obligaba a prestar los servicios contratados de forma autónoma e independiente.

Expuso que Unilever efectivamente se fusionó con Disa S.A. en el año 2004, quien a su vez había absorbido a la empresa Frutera Colombiana S.A. en 1997, por lo que no le constaban las relaciones del promotor del litigio, pues corresponden a periodos que anteceden al citado 2004,

máxime que no se allegó documento alguno que de fe de una vinculación con anterioridad.

Afirmó que el demandante suscribió un acta de transacción con su empleador Corporavanzar y una posterior conciliación, en la que se indicó que la empresa fungió como su único empleador, y en donde se acordó la terminación del contrato por *«mutuo acuerdo»* y se transó cualquier eventual discusión de carácter laboral, sin que el actor hubiese aportado prueba sumaria de la existencia de algún vicio del consentimiento, por ende, no había fundamento alguno para que dicho acto no surtiera efectos, máxime que por ese convenio aquél recibió la suma de $33.836.711.

Esgrimió que en vista de que con el demandante no existió relación laboral con la empresa, no podría ser reintegrado, máxime que la relación que tuvo con su verdadero empleador, Corporavanzar, finalizó de *«mutuo acuerdo»* mas no por decisión unilateral y, en tales condiciones, no hay lugar a la protección que solicitaba, como tampoco se le adeudaba sumas por los conceptos que reclamaba.

Formuló las excepciones de fondo de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, prescripción y compensación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo emitido el 19 de agosto de 2021, el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali, resolvió:

> **PRIMERO: DECLARAR** no probadas las excepciones de mérito propuestas por la entidad demandada UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA., por las razones indicadas por este despacho judicial, salvo la excepción de compensación.
>
> **SEGUNDO: DECLARAR** que entre el señor ARIEL DÍAZ RODRÍGUEZ y UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA., existió un contrato de trabajo a término indefinido en aplicación del principio de contrato realidad, en el período comprendido entre el 3 DE SEPTIEMBRE DE 2001 y EL 16 DE MARZO DE 2014, siendo única beneficiaria y responsable de sus obligaciones la demandada UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA.
>
> **TERCERO: DECLARAR** que el contrato de transacción suscrito entre la CORPORACIÓN AVANZAR PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO y el actor señor ARIEL DÍAZ RODRÍGUEZ es ineficaz por haber vulnerado derechos ciertos e indiscutibles.
>
> **CUARTO: CONDENAR** a la demandada UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA. representada legalmente por su gerente o quien haga sus veces, a reintegrar, sin solución de continuidad al señor ARIEL DÍAZ RODRÍGUEZ, a un cargo en el que desarrolle funciones acordes con sus condiciones de salud y prescripciones médicas, debiendo para ello ser previamente valorado por los médicos de salud ocupacional de la empleadora.
>
> **QUINTO: CONDENAR** a la demandada UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA. representada legalmente por su gerente o quien haga sus veces, a pagar al señor ARIEL DÍAZ RODRÍGUEZ, al pago retroactivo de todos sus salarios y prestaciones sociales legales compatibles con el reintegro, desde la fecha de terminación del vínculo laboral esto es 17 de marzo de 2016 (sic), hasta la fecha en que se produzca efectivamente el reintegro, debiendo descontar lo pagado al término del contrato contenido en el acuerdo de transacción.
>
> **SEXTO: CONDENAR** a UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA representada legalmente por su gerente o quien haga sus veces, a pagar a favor del señor ARIEL DÍAZ RODRÍGUEZ, los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral en salud y pensiones, desde la fecha de la terminación del contrato de trabajo, en la Empresa Promotora de Salud y la Administradora de Fondo de Pensiones, en la cual se encontraba afiliado el actor.
>
> **SÉPTIMO: CONDENAR** a UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA representada legalmente por su gerente o quien haga sus veces, a pagar al señor ARIEL DÍAZ RODRÍGUEZ, la indemnización de

180 días de salario equivalentes a la suma de $6.960.000, de conformidad con lo consagrado en la Ley 361 de 1997.

OCTAVO: CONDENAR a la sociedad UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA., representada legalmente por su gerente, o quien haga sus veces, a la actualización de las sumas reconocidas en esta providencia, de conformidad con el índice de precio al consumidor certificado por el DANE.

NOVENO: CONDENAR a la demandada UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA. a pagar a favor del señor ARIEL DÍAZ RODRÍGUEZ la suma de $6.000.000 por concepto de costas procesales.

DECIMO: ABSOLVER a la Sociedad demandada UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, de las demás pretensiones de la demanda por los argumentos indicados en esta sentencia.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación de ambas partes, a través de la sentencia del 6 de octubre de 2022, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, decidió:

PRIMERO.- CONFIRMAR la sentencia número 143 del 19 de agosto de 2021, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación.

SEGUNDO.- Costas en esta instancia a cargo de la demandada UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA y a favor del promotor del litigio, fíjense como agencias en derecho el equivalente a cuatro salarios mínimos legales mensuales vigentes. Y como quiera que no prosperó el recurso impetrado por la parte actora, se la condenará en costas en esta instancia a favor de la sociedad demandada, fijándose como agencias en derecho la suma equivalente a medio salario mínimo legal mensual vigente.

En sustento de su determinación, el *ad quem* comenzó por precisar que teniendo en cuenta los recursos de apelación formulados por los contendientes, los problemas jurídicos a dilucidar, estaban centrados en definir: *i)* la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido

entre el 14 de octubre de 1993 u *«otra fecha»* y el 16 de marzo de 2014; *ii)* si el contrato de transacción suscrito entre el actor y Corporavanzar, surtía efectos sobre la relación laboral reclamada, bajo el entendido de que el demandante gozaba de una estabilidad laboral reforzada por fuero de salud; *iii)* la pertinencia del reintegro sin solución de continuidad del actor, al último cargo desempeñado o a uno de igual o superior categoría; *iv)* la cancelación de salarios y prestaciones sociales causadas durante toda la relación laboral, así como lo generado desde la fecha de su desvinculación y hasta su efectivo reintegro; *v)* la procedencia de la indemnización contenida en la Ley 361 de 1997; *vi)* el pago de los aportes a la seguridad social integral, tales como salud, pensión y riesgos laborales; *vii)* el cubrimiento de la suma de 200 salarios mínimos legales mensuales vigentes por concepto de daño emergente y lucro cesante derivados de la culpa patronal por el accidente de trabajo ocurrido en el año 1994; y *viii)* además si debía tenerse en cuenta para cada emolumento, si se encontraba afectado o no por el fenómeno de la prescripción.

Previo a resolver tales cuestionamientos, puso de presente que no era objeto de debate, que Ariel Díaz Rodríguez el 1 de enero de 2012 inició un contrato como «*Operario Premezcla*» con la Corporación Avanzar para el Desarrollo Social y Humano, que terminó través de un acuerdo de transacción celebrado el día 14 de marzo de 2014, con efectos a partir del día 16 de igual mes y año. Luego de ello se refirió a los siguientes temas:

i) De la existencia de un contrato de trabajo realidad.

Sobre el particular recordó lo previsto por los artículos 23, 24, 46 y 145 del CST, que en su orden refieren a los elementos esenciales del vínculo subordinado, la presunción del mismo, su duración y el salario que como mínimo debe percibir un trabajador. Que, acreditada la prestación personal del servicio en razón de la aludida presunción, la carga probatoria de desvirtuar el trabajo subordinado se invertía en cabeza de quien se reclamaba la existencia del vínculo, como en innumerables decisiones lo ha reiterado la jurisprudencia.

Enfatizó que en el proceso obraba la liquidación de compensaciones a favor del actor y expedida el 2 de diciembre de 2002 por la Cooperativa de Trabajo Asociado Coontratemos, que reflejaba una data de ingreso del 3 de septiembre de 2001 y de retiro 17 de diciembre de 2002, así como el nombre de la empresa Disa S.A.; señaló que aparecía otra liquidación de compensaciones proveniente de la CTA Respaldar, la que daba cuenta de los extremos temporales habidos entre el 13 de enero de 2004 y el 19 de diciembre de la misma anualidad.

Trajo a colación la certificación a nombre del demandante, expedida por la Precooperativa de Trabajo Asociado Procesos de Calidad – Procali, fechada 24 de marzo de 2006, donde se hacía constar que dicha entidad realizaba actividades de Trabajo Asociado Cooperativo en las instalaciones de Unilever, división de Alimentos en Cali,

desde el 2 de mayo de 2005 y que el accionante se desempeñaba allí como operario de planta.

Evidenció que aparecía certificación del 2 de enero de 2012, emitida por la Cooperativa de Trabajo Asociado Procesos de Calidad – Cooprocali, en la que se decía que el actor fue su trabajador asociado del 2 de mayo de 2005 al 31 de diciembre de 2011, desempeñándose como operario de mezcla; y que dicha CTA realizaba actividades de trabajo asociado cooperativo en las instalaciones de Unilever división de Alimentos Cali.

Explicó que la relación de trabajador asociado del accionante con la CTA Cooprocali fue finalizada a través de un acuerdo de transacción entre las partes, celebrado el día 31 de diciembre de 2011, en vista de la prohibición legal contenida en la Ley 1429 de 2011 sobre la contratación de procesos o actividades misionales permanentes a través de Cooperativas o Precooperativas de Trabajo Asociado.

Dijo que aparecía un contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre Díaz Rodríguez y la Corporación Avanzar para el Desarrollo Social y Humano, el que fue suscrito el 1 de enero de 2012, para desempeñar el cargo de operario premezcla, vínculo terminado con un acuerdo de transacción suscrito el 14 de marzo de 2014, con efectos a partir del 16 del mismo mes y año, el cual fue sometido a conciliación ante el Ministerio del Trabajo el mismo día de su celebración.

Recalcó que en el trámite de primera instancia se allegó al plenario un *«contrato de prestación de servicios»* firmado el 6 de junio de 2006 por la Precooperativa Cooprocali con Unilever, producto de una oferta para la producción o promoción de bienes a desarrollar en las instalaciones de dicha sociedad, que fue culminado por *«mutuo acuerdo»* el 11 de marzo de 2011.

Puntualizó que también se allegó otro contrato de prestación de servicios para la producción de bienes suscrito entre Unilever y Corporavanzar, fechado 23 de febrero de 2012, cuya duración pactada fue por un año contado a partir del 1 de enero de 2012, el cual podría prorrogarse únicamente por *«mutuo acuerdo»* de las partes, situación que se llevó a cabo según el otro sí firmado el 28 de febrero de 2013, a efectos de prorrogar su duración por un año más, hasta el 31 de diciembre de 2013.

Analizó los testimonios rendidos por Edinson Rivero Ramírez, Diego Ortiz y Germán Darío Pereira, aclarando que estos fueron tachados por la demandada en razón a que también habían iniciado procesos en su contra con similares pretensiones. Estudió la declaración rendida por Sandro Arismendi Ortiz Hurtado, aclarando que fue tachado por el demandante en virtud de que prestaba sus servicios a favor de la demandada, no siendo imparcial, ya que declaraba a favor de su empleador.

Puso de presente que los testigos Hugo Armando Salcedo Mejía y Adolfo León Ramírez Escarpetta,

manifestaron no conocer al demandante, de ahí que no resultaba pertinente adentrarse en sus dichos y apreció los interrogatorios rendidos por las partes.

Del análisis conjunto de las anteriores pruebas, estableció que el promotor del litigio prestó personalmente sus servicios como operario en las plantas de producción de productos alimenticios, hoy comercializados por la empresa demandada, que según se acreditaba con el certificado de existencia y representación había absorbido a la sociedad Disa S.A.; situación de la cual daban fe los testigos, especialmente quienes fueron sus compañeros de trabajo, Germán Darío Pereira, Edinson Rivero Ramírez y Diego Ortiz, que tenían un rol similar al que tuvo el accionante, quien desarrolló principalmente las funciones o tareas como separador de ingredientes y operario para la preparación de los productos alimenticios que se comercializaban.

Aclaró que no tenía vocación de prosperidad la tacha de los deponentes presentada por la sociedad demandada, pues la sola circunstancia de que los declarantes tuvieran un litigio pendiente con ella, no era óbice para ser reconocidos como medios de prueba y obtener el convencimiento del juez singular o colegiado, máxime si sus relatos fueron claros y concretos, sin que dieran lugar a dubitación alguna, por ende, no podían ser desconocidos para decidir el *sub examine*.

En seguida agregó:

> […] no sobra recalcar que el señor ARIEL DÍAZ RODRÍGUEZ, en todo momento de la prestación personal del servicio a favor de la empresa demandada como operario, estuvo vinculado a varias cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, entre ellas COONTRATEMOS, CTA RESPALDAR, PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO PROCESOS DE CALIDAD – PROCALI y la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO PROCESOS DE CALIDAD – COOPROCALI, resaltándose el hecho de que con posterioridad a la expedición de la normatividad que reguló la contratación de los procesos o actividades misionales permanentes a través de dichas sociedades de economía solidaria, el aquí demandante continuó prestando tales servicios personales a UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA., ya no a través de cooperativas o precooperativas, sino a través de la CORPORACION AVANZAR PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO – CORPORAVANZAR, con quien desarrolló el mismo objeto, cumplimiento de las mismas tareas y actividades que aquel ejerció cuando estuvo vinculado a través de las citadas CTA, pues así lo reflejan las certificaciones, ofertas mercantiles y acuerdos de transacción allegadas al plenario y que fueron analizadas en detalle en líneas precedentes, además de que los declarantes que fueron compañeros de trabajo del actor durante varios años, manifestaron sin dubitación alguna el rol ejercido por aquel como operario para la empresa llamada a juicio, es decir realizada por sí mismo.

El Tribunal explicó que para el ejercicio de la actividad de operario, el demandante tenía que cumplir con un horario de planta, el cual era impuesto por la empresa usuaria aquí demandada, pues ello se evidenciaba no solo de la documental antes analizada, sino de lo relatado nuevamente por los que fueron compañeros de trabajo, horario que era publicado a través de pancartas en el interior de las instalaciones de la mencionada empresa y en tres turnos de ocho horas o en ocasiones de doce horas, además de las órdenes e instructivos que Díaz Rodríguez recibía de los ingenieros o supervisores de planta, situaciones que permitían colegir una subordinación del aquí demandante frente a Unilever en cuanto al modo, tiempo y cantidad de trabajo, siendo además dicha sociedad quien le suministraba

las herramientas de trabajo, maquinaria y equipos e insumos necesarios para el ejercicio de sus labores, además que los productos alimenticios producidos le pertenecían a la aludida empresa y no a las cooperativas, precooperativas o incluso a Corporavanzar.

Manifestó que la misma representante legal de la demandada, en su interrogatorio de parte aceptó que a través de las cooperativas Coprocali y Avanzar, Unilever suscribió contratos de prestación de servicios para la fabricación por toneladas de productos alimenticios y para el desarrollo de sus funciones u objeto del contrato debían tener personal que produjera y que al final entregara lo que se había contratado, situación que afianzaba aún más la existencia de una verdadera relación laboral frente al trabajador Díaz Rodríguez inicialmente con Disa S.A. quien luego fue absorbida por la empresa Unilever Andina Colombia Ltda.

Concluyó que estaban suficientemente probados los elementos establecidos por el artículo 23 del CST, la actividad personal y la subordinación que la parte demandada no logró desvirtuar, sin que fuera necesario entrar a discutir lo relativo a la remuneración del actor, en virtud no solo de la presunción contenida en el artículo 24 ibídem, sino por lo expuesto en artículo 145 ídem, que permitía suponer que todo trabajador que tenía una jornada devengaba por lo menos el salario mínimo mensual legal vigente.

Así las cosas, consideró procedente la declaratoria del contrato de trabajo a término indefinido entre el señor Ariel Díaz Rodríguez y Unilever Andina Colombiana Ltda., en virtud del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas en los términos del artículo 53 de la CP y a la luz del artículo 47 del CST, imponiéndose como extremos laborales los mismo señalados por el *a quo*, esto es, desde el 3 de septiembre de 2001 al 16 de marzo de 2014.

Ello, como quiera que la prestación personal del actor únicamente se encontraba demostrada desde tal extremo temporal inicial, con las declaraciones rendidas por Germán Darío Pereira, Edinson Rivero Ramírez y Diego Ortiz, y con la liquidación de compensaciones a nombre del trabajador expedida por la Coontratemos, a través de la cual prestó sus servicios de operario, en la que se reflejaba como fecha de ingreso el 3 de septiembre de 2001, resaltándose además, que en dicho documento aparecía el nombre de la empresa Disa S.A. la cual fue absorbida por la aquí demandada en el año 2004.

ii) De la ineficacia del contrato de transacción suscrito entre el actor y Corporavanzar por estabilidad laboral reforzada por fuero de discapacidad.

Al respecto, comenzó por referirse a lo previsto por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y al contenido de las decisiones CC T-198-2006, T-041-2014 y SU-049-2017 y al fallo SU-298-2015, en esta última se afirmó que cuando «[…] *existen dos precedentes sobre una misma materia, uno de la*

jurisprudencia especializada y otro de la constitucional, es el precedente constitucional, por ser producto de la interpretación autorizada de la Constitución, que es norma de normas, el que debe irradiar la doctrina de las demás jurisdicciones», adicionando que la intelección dada por la Corte Constitucional era menos restrictiva que la de la Sala de Casación Laboral, conforme los artículos 53 de la CP y 21 del CST.

Puso de presente que en materia laboral y de seguridad social, en lo relativo a la ineficacia de un acuerdo transaccional entre un trabajador y su empleador, debía tenerse en cuenta que solo eran conciliables los asuntos que versaban sobre derechos inciertos y discutibles, como lo preveía el artículo 15 del CST, además que la regla general de tales asuntos era la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos, según lo preceptuado por los artículos 14 del CST, 3 de la Ley 100 de 1993 y 53 de la CP, entre otros. Citó apartes de la sentencia CSJ SL75199-2017.

Expresó que en el presente asunto se peticionaba la declaración de ineficacia del contrato de transacción suscrito entre Ariel Díaz Rodríguez y Corporavanzar, a fin de buscar el reintegro laboral al cargo que venía desempeñando al momento de su despido o a otro de igual o superior categoría, y por tanto, resultaba pertinente recalcar el hecho de que tal Corporación fue utilizada por Unilever Andina Colombia Ltda. como una figura de tercerización laboral para disfrazar la verdadera relación laboral que tuvo con el demandante, con los extremos temporales ya indicados.

Bajo ese supuesto, procedió a verificar si tal acto de transacción y conciliación contenía algún vicio en el consentimiento de los intervinientes, si su objeto o causa eran ilícitos, si se desconocían derechos mínimos, ciertos e indiscutibles o si producía una lesión a la Constitución Política y a la ley.

De las pruebas allegadas al proceso, encontró demostrado tanto con las historias clínicas e incapacidades, que Díaz Rodríguez padecía de lumbalgia crónica y escoliosis, producto de un accidente de trabajo que, según las anotaciones de los profesionales en salud acaeció el día 14 de junio de 1994, sin que se evidenciara en el plenario prueba alguna emanada por una autoridad competente, que ilustrara acerca del origen del supuesto evento laboral, empero para efectos del estudio de la estabilidad laboral reforzada que alegaba el actor, dicha situación no resultaba relevante.

Adujo que esas patologías eran conocidas por Corporavanzar al momento de la celebración del acuerdo de transacción suscrito con el actor, pues bastaba con remitirse a la documental que contenía el mencionado acto, en donde se plasmó que «*2. EL TRABAJADOR, fue diagnosticado por medio de Medicina Laboral Eps, como Enfermedad General, Lumbalgia Crónica, Escoliosis Espondilosis*».

Indicó que producto de tales enfermedades se efectuó un análisis del puesto de trabajo del demandante el 22 de noviembre de 2013, cuando aún estaba vigente su vinculación con la empresa demandada, a través de Corporavanzar, y en donde la especialista en fisioterapia efectuó una serie de recomendaciones de índole laboral para continuar ejecutando actividades en donde no se ponía en riesgo la exacerbación de la sintomatología actual.

Del mismo modo, evidenció que reposaba también en el proceso la valoración médica ocupacional del actor elaborada por la Unidad de Salud Ocupacional de fecha 2 de diciembre de 2013, por orden de Corporavanzar, en el que se observaban, entre otros diagnósticos, los de lumbago con ciática y escoliosis neuromuscular, con la anotación de que resultaba apto, pero con restricciones vigentes emitidas por EPS o ARL.

Infirió que en principio, la terminación de la relación laboral del demandante por *«mutuo acuerdo»* resultaba acorde a las voluntades de cada parte, pero como se encontraba demostrada la merma en la salud del extrabajador aquí demandante a lo largo de todo el verdadero vínculo laboral que tuvo con Unilever Andina Colombia Ltda., concluyó que el actuar del empleador fue contrario a garantizar los derechos fundamentales del trabajador, que era la parte débil de la relación laboral, o por la discapacidad que venía padeciendo, máxime que su estado de salud era de conocimiento de Corporavanzar y de contera por la demandada, es decir, sabían de la existencia de tales

patologías, de ahí que, para terminar el vínculo debían contar con el permiso del Ministerio del Trabajo y añadió:

> Así las cosas, y a consideración de esta Sala de Decisión, el acuerdo de transacción celebrado entre el demandante y CORPORAVANZAR, por medio del cual se dio por terminado por mutuo acuerdo el contrato de trabajo que regía entre ambas partes, resulta a todas luces ineficaz, al encontrarse probado el nexo de causalidad entre la estabilidad laboral reforzada del actor y la finalización de su contrato de trabajo, como acertadamente lo concluyó el A quo en su decisión.

Estimó que era procedente el reintegro del actor al cargo que venía desarrollando o a uno acorde a su situación de salud, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales y las vacaciones, dejados de percibir desde el 17 de marzo de 2014 y hasta la fecha en que haga efectivo su restablecimiento, así como la cancelación de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, a las entidades a las cuales se encontraba afiliado el trabajador.

De otra parte y en cuanto al pago de los salarios y prestaciones sociales, causados durante toda la relación laboral con Unilever, afirmó que fue el mismo accionante en su demanda, quien aceptó que durante la vigencia de tal nexo, las empresas intermediarias le pagaban mensualmente unos conceptos denominados compensaciones y posteriormente salarios variables, compuestos por un valor fijo y valores resultantes de labores en jornadas adicionales (horas extras, recargos nocturnos, dominicales, festivos, etc.), siendo dichas sumas las equivalentes a lo aquí reclamado, y por el solo hecho de que tales pagos no hayan sido cancelados directamente por la empresa usuaria hoy

llamada a juicio, no quiere decir esto, que se deba ordenar la cancelación por parte de Unilever Andina Colombia Ltda, de dichos emolumentos que el actor ya usufructuó tiempo atrás, pues se estaría beneficiando de un doble pago, de ahí que, se absolvía a la demandada de tales pedimentos.

iii) De la indemnización contenida en la Ley 361 de 1997.

En torno a esta precisa temática trajo a colación la sentencia CC C-531-2000, para *«deducir»* en primer lugar, que un trabajador que se encontraba discapacitado o en especiales condiciones de salud, no podía ser despedido y, en segundo término, tampoco era dable terminarle su vínculo, ya sea por despido o por renuncia.

Entonces, era procedente condenar a la sociedad llamada a juicio al pago de la indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a 180 días de salario del año 2014, en el que le fue culminado su vínculo laboral, en la misma suma calculada por el *a quo,* al encontrarse ajustada a derecho, siendo procedente su confirmación.

Aclaró que las anteriores declaraciones y condenas a favor del accionante, no se encontraban afectadas por el fenómeno de la prescripción, puesto que la terminación de la relación laboral aconteció el día 16 de marzo de 2014, habiendo presentado la demanda inicial con cual se peticionaban los derechos y emolumentos analizados, el 4 de

junio de ese año, por tanto, no transcurrió el trienio de que tratan los artículos 151 del CPTSS y 488 del CST.

iv) De la culpa patronal.

Al respecto recordó lo previsto por el artículo 216 del CST y varias decisiones de la Corte que aludían a la culpa patronal y su configuración, para en seguida considerar que revisado en detalle la totalidad de las pruebas allegadas al plenario, no se encontraban acreditadas las circunstancias en las que ocurrió el accidente de trabajo al promotor del litigio, pues solo se contaba con lo plasmado en las historias clínicas respecto de la fecha del supuesto infortunio laboral, el que al parecer aconteció el 14 de junio de 1994, siendo deber procesal de la parte actora que no cumplió, así como tampoco demostró la culpa leve del empleador y que la afectación a la integridad o salud era consecuencia de la negligencia de este en el acatamiento de los deberes de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores, por tanto, confirmó la absolución de la demandada respecto de la pretensión del pago de tales perjuicios.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Formulado por la demandada, concedido por el Tribunal y admitido por esta corporación, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte «*[…]case la sentencia impugnada en su totalidad para que, en sede de instancia, confirme íntegramente la decisión del Juzgado y absuelva a la sociedad demandada de todas las pretensiones de la demanda*» inaugural, proveyendo sobre costas lo que en derecho corresponda.

Con tal propósito formula tres cargos, replicados por el demandante, que la Sala procede a estudiar inicialmente el primero; y luego de manera conjunta los dos últimos, pues si bien están dirigidos por senderos diferentes, acusan similar normativa, persiguen el mismo cometido y la sustentación se complementa.

VI. CARGO PRIMERO

Ataca la sentencia recurrida de ser violatoria de la ley sustancial por la vía indirecta, en el concepto de aplicación indebida de los artículos 22, 23, 24, 61, 64, 65, 127, 128, 186, 249 y 306 del CST; 1 de la Ley 52 de 1975, 99 de la Ley 50 de 1990; 17 y 18 de la Ley 100 de 1993; 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20 del Decreto 468 de 1990; y 1 del Decreto 2996 de 2004.

Violación que asevera se genera por haber incurrido el Tribunal en los siguientes errores de hecho:

> Dar por demostrado, sin estarlo, que el trabajador demandante prestaba un servicio directo a Unilever.
>
> No dar por demostrado, estándolo, que el demandante no fue contratado por Unilever.

> Dar por demostrado, sin estarlo, que el trabajador demandante era subordinado por Unilever.
>
> Dar por demostrado, contra la evidencia, que el demandante suscribió sendos contratos asociativos con diversas personas jurídicas legítimas y reconocidas por la ley (sic).
>
> No dar por demostrado, estándolo, que el servicio del cual se benefició Unilever era prestado por los contratistas de ésta sin que tuviera una injerencia directa en la actividad del demandante ni lo subordinara.
>
> No dar por demostrado, estándolo, que la intermediación que ejecutó Unilever respecto del servicio del demandante fue conocida por él y ajustada a derecho.
>
> No dar por demostrado, estándolo, que el demandante sí prestó su voluntad para vincularse con entidades asociativas y beneficiar no solo a Unilever sino a cualquier otro tercero destinatario de sus actuaciones.

Asegura que tales yerros se producen a causa de no haber valorado correctamente: las liquidaciones de compensaciones en favor del actor de las Cooperativas de Trabajo Asociado Contratemos y Respaldar; la certificación de la Precooperativa de Trabajo Asociado Procali en la que aparecían las labores realizadas en favor de Unilever; la certificación de Precooperativa de Trabajo Asociado Cooprocali, en la que se evidencian las actuaciones del trabajador y las labores realizadas en favor de Unilever por dicho ente cooperado; la transacción suscrita por el promotor del litigio y Cooprocali el 31 de diciembre de 2011; el contrato de trabajo entre el demandante y la Corporación Avanzar para el Desarrollo Social y Humano; el contrato de prestación de servicios entre Unilever Andina y Cooprocali; el contrato de prestación de servicios entre Unilever Andina y Corporavanzar; y la confesión del accionante. Igualmente, por no haber valorado en su justa dimensión los testimonios

de Germán Darío Pereira, Edinson Rivero Ramírez, Diego Ortiz, Sandro Arismendi Ortiz Hurtado, Hugo Armando Salcedo Mejía y Adolfo León Ramírez.

En la demostración del cargo sostiene que, contrario a lo concluido por el Tribunal, lo que demuestran las pruebas es que el convocante a juicio *«prestó su voluntad»* para asociarse con diversas entidades del sector solidario y asociativo, mientras estaban plenamente protegidas y reconocidas por la legislación colombiana, al punto que para el año 2011 cuando se puso en tela de juicio su legalidad con un decreto de ese año, cesó toda vinculación del actor con empresas de tal naturaleza jurídica.

Hace énfasis que la accionada hizo uso de un régimen jurídico y de un panorama legal legítimo y que no transgredió los límites de la intermediación permitida por la ley, lo que, a su vez, no implicó el desconocimiento del Código Sustantivo de Trabajo. Explica que es el mismo demandante quien al rendir el interrogatorio de parte, confiesa que tuvo varios vínculos con empresas asociativas, lo que supone un reconocimiento expreso de su situación de trabajador intermediado y no directo de Unilever, con absoluta independencia de que se beneficiara la sociedad de esa actividad, porque como es obvio, era la que contrata a esas entidades solidarias y asociativas.

Arguye que el reconocimiento del actor era relevante, en tanto se secunda con los certificados que fueron aportados al proceso, donde se indica con claridad con quién se

contrató y qué compensaciones recibió por su actividad; y estas a su vez demostraron que Unilever las contrató para que institucionalmente prestaran un servicio con objeto lícito. En tales condiciones, asegura que la confesión del accionante de haber tenido vinculaciones asociativas y solidarias, permite concluir que no solo es consciente, sino que perfectamente conocedor de que su trabajo no lo presta de forma directa a Unilever, lo que tampoco implica que fuera subordinado de aquella.

Esgrime que no se pone en duda la prestación personal del servicio, lo que no comparte es que el Tribunal hubiese concluido que bastaba con que esa actividad beneficiara a Unilever para declarar la existencia del vínculo subordinado con ella, sin detenerse en analizar las razones jurídicas y los contratos comerciales que permitían ello.

Alude que la legalidad de la intermediación del actor se demuestra cuando su vinculación cesó por una transacción que es legítima, en la medida en que se acordó el fin de su vinculación con entidades asociativas en el año 2011 y se convirtió en un trabajador de otra compañía contratista, lo que, a su vez, demuestra el entendimiento de las partes de las formas jurídicas que respaldaron el servicio del trabajador.

Agrega que los testimonios escuchados en juicio, lo que demuestran en particular es cómo prestaba el servicio el accionante en un escenario que es indubitado, esto es, un servicio intermediado legalmente por Unilever. En efecto, los

deponentes son consistentes en explicar la actividad día a día del accionante y sus condiciones de trabajo, sin que se ponga en duda que esa actividad cuando se labora por medio de intermediados no es ilegal ni ineficaz y que precisamente de ello se beneficia quien paga el servicio en el marco de una *«legítima intermediación».*

Pone de presente que los testigos Germán Darío Pereira, Edinson Rivero Ramírez, Diego Ortiz y Sandro Arismendi Ortiz Hurtado, narran la forma de trabajar del demandante, lo que pasa a un segundo plano cuando se entiende que esa labor tenía un fundamento jurídico legítimo y no transgredió los límites de la subordinación jurídica que siempre se mantuvo en cabeza de su empleador y que, de otro lado, no existe relación de trabajo cuando desempeña contratos de asociación y no de carácter laboral.

VII. LA RÉPLICA

La parte actora, en esencia, sostiene que el cargo no debe prosperar en tanto el objeto del presente proceso fue obtener la declaración de un contrato de trabajo en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades, que fue precisamente lo que halló acreditado el *a quo* y fue confirmado por la alzada, lo cual la censura lejos está de desvirtuarlo.

Añade que la accionada se valió de aparentes figuras creadas legalmente para subcontratar personal a su servicio, pero desconociendo los derechos laborales propios del

contrato de trabajo, de ahí que la declaratoria del vínculo subordinado con la demandada es sólida y no se desquicia con ninguna de las pruebas a las que alude la recurrente, máxime que es meridianamente claro que la aparente contratación del demandante por medio de las precooperativas, cooperativas y «*sociedades terceras*» fue para encubrir la verdadera relación subordinada, pues quien se beneficiaba del servicio y daba las órdenes era la sociedad enjuiciada.

VIII. CONSIDERACIONES

La Sala comienza por aclarar que si bien la recurrente le solicita que una vez casada totalmente la sentencia impugnada, en sede de instancia *«[…]* ***confirme*** *íntegramente la decisión del Juzgado y* ***absuelva*** *a la sociedad demandada de todas las pretensiones de la demanda"* (se resalta), obedece a un *lapsus calami* que es superable en virtud de la flexibilización del recurso de casación (CSJ SL3690-2020), ello en razón a que de la estructura del recurso y de la formulación de los cargos, se infiere que lo pretendido realmente es la revocatoria de la decisión condenatoria de primer grado y consecuencialmente con ello, la absolución de todas las pretensiones de la demandada inaugural del presente asunto.

Superado lo anterior, la Corte debe recordar que el Tribunal soportó su determinación, en que el accionante acreditó la prestación personal del servicio a favor de Unilever Andina Colombia Ltda., a través de diferentes

cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, entre ellas, Coontratemos, Respaldar, Procali y Cooprocali, resaltando además el hecho de que con posterioridad a la expedición de la normatividad que reguló la contratación de los procesos o actividades misionales permanentes a través de dichas entidades de economía solidaria, el aquí promotor de la contienda continuó laborando para la accionada, ya no a través de tales organizaciones, sino de manera continua por intermedio de Corporavanzar, con quien desarrolló el mismo objeto y el cumplimiento de las tareas y actividades iguales que cuando estuvo vinculado a través de las primeras.

Adicionalmente, el *ad quem* consideró que si bien el demandante suscribió los respectivos contratos, tanto con las precoperativas y cooperativas antes mencionadas y con Corporavanzar, que igualmente tenían apariencia de legalidad; lo cierto era que, su verdadero empleador correspondía a Unilever, pues no se cumplió el objeto de estas de beneficiar a sus asociados, ya que lo evidenciado es que la demandada usó esas entidades como simples *«bolsas de empleo»*, pues quien daba las órdenes y organizaba lo concerniente a las actividades laborales, cumplimiento de horario, etc., era el personal de Unilever, de ahí que, al amparo de la primacía de la realidad sobre las formas previsto por el artículo 53 superior, confirmó la declaratoria del contrato de trabajo con la convocada a juicio, vínculo que a término indefinido se extendió entre el 3 de septiembre de 2001 y el 16 de marzo de 2014.

A su turno, la sociedad recurrente radica su inconformidad en casación, en que el accionante, contrario a lo inferido por el Tribunal, en verdad fue un trabajador asociado de las citadas entidades asociativas, pues la contratación con todas ellas y hasta el año 2011, que fue hasta cuando perduró tal vinculación, tuvo un respaldo jurídico; y de ahí en adelante fue trabajador subordinado legítimamente de Corporavanzar, con quién la accionada igualmente celebró contratos de procesos de producción también revestidos de legalidad; es por esto que el hecho de que un tercero como Unilever, se hubiera beneficiado de los servicios del convocante al litigio, *per se*, no desdibuja el objeto de las precooperativas, cooperativas y Corporavanzar, a las que el actor estuvo vinculado durante el lapso antes señalado, razón por la que sostiene, no existe el contrato de trabajo realidad que encontró probado la segunda instancia.

Así las cosas, el problema jurídico que la Sala debe dilucidar, está centrado en determinar, si el Tribunal incurrió en alguno de los desatinos fácticos endilgados, al concluir que el verdadero empleador del demandante era la empresa Unilever, de quien recibía las órdenes y directrices para ejecutar las labores asignadas.

Bajo esta perspectiva, procede la Sala a analizar los medios de convicción enlistados por la censura como mal valorados, así:

1.- Liquidaciones de compensaciones en favor del demandante, efectuadas tanto por la CTA Coontratemos como por Respaldar (f.° 72 y 74).

La primera de ellas, suscrita por el actor, de ahí su naturaleza calificada, da cuenta de la liquidación de compensaciones a su nombre por parte de Coontratemos, en la cual se refleja como fecha de ingreso el 3 de septiembre de 2001 y como data de retiro el 17 de diciembre de 2002 (f.° 72).

En la segunda, que también está firmada por el accionante, aparece la liquidación de compensaciones a su nombre, provenientes de Respaldar, la cual registra como calendas de ingreso el 13 de enero de 2004 y retiro el 19 de diciembre del mismo año.

A pesar de lo anterior, es preciso indicar que esas documentales en momento alguno desdibujan las conclusiones que de ellas infirió el sentenciador de segundo grado, pues si bien contienen las formalidades propias de la liquidación de los contratos de asociación, dichos ítems por sí solos no acreditan que el accionante fuera un verdadero trabajador asociado de tales cooperativas, con un objetivo de solidaridad y de independencia, sin estar subordinado por Unilever, elementos que serían los que llevarían al quiebre del fallo acusado, pues allí únicamente se refleja el cálculo y cancelación de unas compensaciones.

2.- Contrato de transacción celebrado entre Ariel Díaz Rodríguez y la CTA Cooprocali (f°. 469 a 470).

Tal documento, en lo que interesa a este punto, deja ver que el 31 de diciembre de 2011, la relación que en apariencia era cooperada y que unía a las dos partes culminaba por «*mutuo acuerdo*»; pero en realidad, la razón que motivó dicha finalización, como aparece en la misma transacción, obedeció a lo dispuesto por la Ley 1429 de 2011, en armonía con lo establecido por el artículo 2 del Decreto 2025 de esa misma anualidad, que al efecto señala:

> A partir de la entrada en vigencia del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, las instituciones o empresas públicas y/o privadas no podrán contratar procesos o actividades misionales permanentes con Cooperativas o Precooperativas de Trabajo Asociado.

Igualmente, en esa transacción se expresó que «*la Oferta Mercantil que tiene suscrita la COOPERATIVA con la empresa UNILEVER ANDINA LTDA. vence el día 31 de diciembre de 2011 y no será renovada*», oferta que por demás aparece a folios 578 a 591.

Entonces, el análisis de tales probanzas en cambio de derruir las conclusiones del fallador de segundo grado, lo que hace es reafirmarlas, pues queda al descubierto que Unilever se valía de la contratación con la citada cooperativa, para convenir «*actividades misionales permanentes*», lo que *per se* desdibuja la naturaleza asociativa que eventualmente tenía el actor con Cooporcali, ya que en realidad se demuestra es que la demandada utilizó tal figura con apariencia de legalidad, para encubrir la verdadera relación subordinada

que existía con la accionada, al punto que solo hasta cuando estuvo al frente de un imperativo legal que rotundamente prohibía seguir utilizando Cooperativas o Precooperativas de Trabajo Asociado para esos fines, se pone término a esa clase de contratación respecto de quienes eras sus verdaderos trabajadores dependientes.

Aquí, cabe recordar que el juez laboral no puede dejarse llevar por la apariencia formal de aquellos documentos que, en principio, dan cuenta de una determinada vinculación, en este caso asociativa, sino que como bien lo hicieron los falladores de instancia, les corresponde auscultar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de como se ejecutaron los servicios en el campo de la realidad, pues si existen medios de convicción que contradicen la formalidad que traen ciertos documentos, el operador judicial no tiene otro camino que declarar la existencia de un verdadero contrato laboral, que fue precisamente lo que aconteció en el caso bajo estudio.

Al respecto, es importante traer a colación lo adoctrinado en la sentencia CSJ SL, 25 may. 2010, rad. 35790, en la que se puntualizó:

> [...]
>
> 2.- Como se dijo, el Tribunal le otorgó plena convicción y eficacia a los acuerdos de trabajo asociado de folios 15 a 31 y 59 a 94, sin tener en cuenta lo que sobre la realidad de la forma como prestó sus servicios el actor, acreditaban otros de los medios de convicción. Al dejarse llevar por la apariencia formal de aquellos documentos, los apreció con error. En reiteradas ocasiones esta Sala de la Corte "*ha explicado que en materia laboral los datos formales que resultan de documentos contractuales o similares,*

aunque sean elaborados de buena fe o con todas las apariencias de legalidad que sean del caso, no necesariamente son definitivos para establecer la existencia o inexistencia del vínculo contractual laboral, ya que deben preferirse los datos que ofrece la realidad de la relación jurídica analizada, si contradice lo que informan los aludidos documentos".
[…]

(Lo subrayado es de la Sala).

Deviene de lo expuesto que, si bien esa documental da cuenta de la formalidad asociativa que allí se indica, la misma no puede probar que el señor Díaz Rodríguez mantuvo su vinculación como un cooperado en los términos que dispone la Ley 79 de 1988, como lo quiere hacer ver la censura, circunstancia por la que no se deriva un dislate de orden fáctico con el carácter de ostensible por parte del juez de la alzada.

3.- Contrato de trabajo suscrito entre el actor y Corporavanzar; y acta de transacción suscrita entre las mismas partes el 14 de marzo de 2014 (f.° 57 a 60, 471 a 472 y 630 a 632)

Nada diferente a lo derivado por el juez de apelaciones respecto de estas probanzas colige esta corporación, pues efectivamente el contrato muestra que el actor fue vinculado por Corporavanzar el 1 de enero de 2012, esto es, al día siguiente de finalizar su aparente relación asociativa con Cooprocali, además se suscribió para desempeñar el mismo cargo con idénticas funciones de las que venía desarrollando

en Unilever a través de la cooperativa, esto es, en calidad de «*Operario Premezcla*».

Esta probanza deja ver que, ante el imperativo legal de no poder la demandada continuar utilizando la intermediación laboral con las mencionadas cooperativas, se acude a la misma figura para contratar al accionante ahora a través de «*Corporavanzar*», pero que, en el campo de la realidad sobre las formas, conforme se demostró con otros medios de convicción, la verdadera empleadora correspondía a la aquí demandada.

Tampoco se acredita que el fallador de segundo grado hubiese valorado equivocadamente el contrato de transacción suscrito entre al actor y Corporavanzar el 14 de marzo de 2014, a través del cual y a partir del 16 de ese mismo mes y año, se puso fin al vínculo contractual por mutuo acuerdo. Así se afirma, en tanto de lo único que demuestra tal probanza, es que desde esa precisa data la verdadera relación laboral con la demandada también culminó, que fue lo mismo que concluyó el Tribunal.

4.- Contrato de prestación de servicios para la producción de bienes suscrito entre Unilever y Corporavanzar (f.° 592 a 605).

Efectivamente, tal documental especifica en lo formal que el 23 de febrero de 2012, las citadas partes suscribieron el convenio que se rige por el anexo N° 2 que haría parte integral del mismo, cuya duración inicial fue pactada por un

año contado a partir del 1 de enero de 2012, el cual podría prorrogarse únicamente por mutuo acuerdo, situación que en efecto se llevó a cabo según el otro sí firmado entre las contratantes el 28 de febrero de 2013, para prorrogar la duración del mencionado contrato por otro año hasta el 31 de diciembre de 2013.

Del contenido de dicho contrato, cabe resaltar algunas condiciones pactadas para la producción de bienes por parte del contratista, esto es, Corporavanzar, a saber:

> 4.1. Tercerización de procesos. EL CONTRATISTA ofrece a UNILEVER la producción de bienes derivados de la ejecución de los procesos señalados en el presente contrato y de los que se adicionen o complementen durante su vigencia. Tales procesos se encuentran descritos en los Anexos Nos. 2 y 6 matriz del presente documento y responden en su ejecución a propósitos y resultados específicos, para cumplir a cabalidad con los del objeto del presente contrato. Por lo anterior, EL CONTRATISTA no es un intermediario laboral para ningún efecto.
>
> UNILEVER además, seguirá siendo propietaria no solamente de los materiales y equipos que a continuación ofrece entregar a cualquier título, sino también de la propiedad intelectual y/o material de los entregables, productos o subproductos, entregados por EL CONTRATISTA de manos o mente de los trabajadores asignados por EL CONTRATISTA en desarrollo del presente contrato.
>
> 4.2 Contrato de Comodato Precario. EL CONTRATISTA tendrá la calidad de comodatario de las instalaciones, materia prima, equipos, herramientas, tecnología, equipos de protección personal (EPP), indumentaria requerida para ejecución de los servicios contratados y demás medios materiales o inmateriales (…)

Además de lo anterior, también se pactaron cláusulas relacionadas con planes de producción; capacitación; servicio de alimentación y transporte; cumplimiento al plan semanal de producción; estándares de orden y limpieza en

las áreas de trabajo; suspensiones de producción; sesión de funciones; equipos nuevos, modificaciones e implicaciones, entre otras. Igualmente, entre las obligaciones estipuladas a cargo de Unilever, se observan las siguientes:

> 5.4 Proporcionar y facilitar a EL CONTRATISTA el uso de los elementos necesarios para la ejecución de los servicios, tales como plantas, maquinaria y equipos especializados de propiedad de UNILEVER, los cuales se encuentran detallados en el contrato de comodato precario que suscribirán al momento de la firma del presente Contrato EL CONTRATISTA Y UNILEVER, como también las materias primas, material de empaque en las cantidades y tiempos requeridos. Por virtud de la prestación de los servicios derivada del presente Contrato, UNILEVER no pierde en ningún momento la propiedad sobre los bienes aquí descritos.
> […]
> DÉCIMA. INDEPENDENCIA DE RELACIÓN LABORAL: Para todos los efectos derivados del presente Contrato, EL CONTRATISTA será y se considerará un contratista independiente y no el agente, representante, empleado, o el simple intermediario de UNILEVER; ni UNILEVER ni sus representantes tendrán autoridad alguna para ejercer cualquier tipo de subordinación frente a los empleados, representantes o subcontratistas de EL CONTRATISTA.
>
> Queda expresamente entendido y estipulado que todos y cada uno de los empleados, funcionarios, técnicos y demás personal asignado por EL CONTRATISTA a la ejecución de las obligaciones derivadas del presente Contrato, generan una relación única y exclusivamente con EL CONTRATISTA, por lo que corresponde a ésta ultima el pago de todos los salarios, prestaciones sociales y en general, de las acreencias laborales, así como de los aportes al sistema de seguridad social integral y aportes parafiscales, en calidad de empleador de sus trabajadores.
>
> Si por causa de Incumplimiento de EL CONTRATISTA y por efecto de lo dispuesto en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo adicionen o reformen, UNILEVER se viera obligado a efectuar pagos o indemnizaciones que corresponden a EL CONTRATISTA en relación con sus trabajadores, UNILEVER tendrá derecho de repetición contra EL CONTRATISTA y podrá ejercer el derecho de retención sobre: cualquier suma que le adeude, hasta por los valores que le estuvieren siendo cobrados judicial o extrajudicialmente.

(Subraya la Sala).

El solo análisis de este medio de prueba, como bien lo hizo el fallador de segundo grado, corrobora con meridiana claridad que la verdadera empleadora del aquí convocante a juicio lo fue Unilever y no Corporavanzar, pues era aquella sociedad la que proporcionaba los medios necesarios para la producción de los bienes, las materias primas, las instalaciones, la «*indumentaria*» requerida para ejecución de los servicios contratados y demás medios materiales o inmateriales necesarios para tal fin; hechos o situaciones que son demostrativas o indicativas de que Corporavanzar fue una sociedad creada para encubrir la verdadera relación subordinada existente entre el aquí demandante y la llamada al proceso.

Adicionalmente en dicho contrato se dejó especificado que el verdadero empleador lo era Corporavanzar quien impartiría las órdenes a su personal; cuando lo cierto es que el Tribunal, en especial con la prueba testimonial analizada, estableció lo contrario, esto es, que quienes daban las instrucciones y directrices de trabajo eran los funcionarios o empleados de la demandada, de ahí que, en la realidad el empleador del accionante era esta última sociedad.

Debe insistir la Sala que no es posible argumentar la existencia de un vínculo asociativo, cuando se presentan las características propias de una relación laboral subordinada, con la utilización de los elementos, materias, herramientas y espacios físicos suministrados por la empresa usuaria, que fue lo sucedido en este asunto, siendo vital también recordar, que esta corporación, con insistencia, ha sostenido que las

cooperativas de trabajo asociado y menos sociedad alguna, puede utilizarse para disfrazar la existencia de una verdadera relación laboral subordinada, conducta que no puede tener un respaldo jurídico.

Así se manifestó en la sentencia de casación CSJ SL6441-2015 reiterada entre otre otras, en la decisión SL 274-2025, en donde se explicó:

> Ahora bien, la Corporación no desconoce que la organización del trabajo autogestionario, en torno a las cooperativas de trabajo asociado, constituye una importante y legal forma de trabajo, paralela a los vínculos subordinados, pero dicha forma de contratación no puede ser utilizada de manera fraudulenta para disfrazar u ocultar la existencia de una verdadera relación subordinada, que fue lo que ocurrió en el sub judice; así también se ha reiterado en múltiples ocasiones. Baste recordar lo dicho en sentencia CSJ SL, 6 dic. 2006, Rad. 25713:
>
> (…) no puede ser utilizada de manera fraudulenta para disfrazar u ocultar la existencia de verdaderas relaciones de trabajo, con el fin de evadir el reconocimiento y pago de derechos laborales legítimamente causados en cabeza de quienes, pese a que en apariencia fungieron como cooperados, en realidad han ostentado la calidad de trabajadores subordinados al servicio de una persona natural o jurídica. Esa conducta no cuenta con respaldo jurídico y constituye una reprochable tergiversación del objetivo que persiguió la ley al permitir el funcionamiento de esos entes cooperativos, en los que debe prevalecer real y efectivamente, mas no sólo en apariencia, el trabajo cooperado y mancomunado de los trabajadores que de manera libre hayan tomado la decisión de organizarse para desarrollar su capacidad laboral.

5. Interrogatorio de parte absuelto por el demandante.

La Sala debe señalar que el interrogatorio de parte, por sí mismo no es prueba calificada en casación, pues solo ostenta tal connotación en los casos que de la misma se logre extraer alguna confesión en los términos previstos por el

artículo 191 del CGP; que en este asunto en particular no se evidencia, pues en momento alguno el actor al responder las preguntas que le realizó el mandatario judicial de la demandada o el titular del despacho, confiesa que efectivamente hubiese sido un trabajador asociado de las cooperativas, pues si bien señala que durante todos sus 20 años que prestó sus servicios, siempre estuvo vinculado a través de esos entes cooperados y agencias de empleo de las cuales percibía compensaciones, adujo o aclaró que lo cierto era que, sus servicios en realidad los prestó fue a Unilever de quien recibía órdenes.

Adicionalmente, el absolvente enfatiza que durante el tiempo que laboró a través de las cooperativas, precooperativas y la Corporación Avanzar, éstas tenían sus oficinas administrativas al interior de la accionada, en donde absolvían sus dudas respecto de la nómina y demás asuntos; de otra parte, adujo que si existía un coordinador o personal de rango superior en la planta de Unilever.

Así las cosas, del estudio de cada una de las respuestas dadas por el accionante, en manera alguna se puede considerar un perjuicio para el absolvente y un beneficio de la demandada que constituya confesión judicial, por tanto, no le asiste la razón en este punto a la censura.

6.- Certificaciones de Procali y Cooprocali (f.° 75 y 100)

Al ser documentos emanados de terceros, los mismos no tienen naturaleza de ser calificados en casación, toda vez

que se asimilan a testimonios, de ahí que, para poder abordar su estudio resultaba inicialmente necesario demostrar el dislate de orden fáctico con prueba calificada, que como se sabe, tal calidad la ostenta únicamente los documentos auténticos, la confesión judicial y la inspección judicial.

Al respecto en sentencia CSJ SL11119-2016, en la que, se trae a colación las reglas de la decisión SL, 17 mar. 2009, rad. 31484, se dijo que tales declaraciones para su valoración se asimilan a testimonios, al indicarse:

> [….] Aunque, a raíz de la reforma introducida al ordinal 2° del artículo 277 del C. de P. C., por el artículo 23 de la Ley 794 de 2003, para la apreciación de los documentos declarativos emanados de terceros, ya no se requiere la ratificación de su contenido <…mediante las formalidades establecidas para la prueba de testigos…>, ni su apreciación se debe hacer <…en la misma forma que los testimonios…>, como lo exigía la anterior norma, sino que, simplemente, <…se apreciarán por el Juez sin necesidad de ratificar su contenido, salvo que la parte contraria solicite su ratificación>, tal como lo prevé el actual texto legal, y ya lo había previsto el ordinal 2° del artículo 22 del Decreto 2651 de 1991 y lo adoptó definitivamente el numeral 2° del artículo 10 de la Ley 446 de 1998, dichos cambios legislativos no alcanzan a variar la vieja tesis de la Corte de que los documentos de esta naturaleza no son prueba calificada en casación, pues, si bien, tal postura había estado basada en el carácter no autentico del documento, toda vez que, para poder ser apreciado en juicio requería de su ratificación, también se ha venido considerando que, no obstante ratificarse éstos en el proceso, tenían una naturaleza intrínseca testimonial, lo cual, si bien se apoyaba en el mismo texto legal, que exigía que fueran apreciados <…en la misma forma que los testimonios>, según lo disponía inicialmente el artículo 277 del C. de P. C., no por haberse eliminado tal previsión del legislador, puede decirse que ha desaparecido su condición de testimonio, así sea extraprocesal, ni que para su valoración no se deban seguir las mismas reglas de apreciación y crítica de este tipo de pruebas […]

7.- Testimonios de Germán Darío Pereira, Edinson Rivero Ramírez, Diego Ortiz, Sandro Arismendi Ortiz

Hurtado, Hugo Armando Salcedo Mejía y Adolfo León Ramírez.

En armonía con lo dicho en precedencia, estos medios de convicción tampoco son pruebas calificadas casación conforme a la restricción legal contemplada en el artículo 7 de la Ley 16 de 1969, su estudio solo resultaba viable si previamente se demuestra el dislate de orden fáctico con un medio de convicción calificado, más como ello no aconteció, su análisis, por sustracción de materia, es inviable.

En la sentencia CSJ SL, 22 nov. 2011, rad. 41076, se dijo:

> Adicionalmente, tal cual lo preceptúa el artículo 7º de la Ley 16 de 1969, son pruebas aptas para estructurar un yerro fáctico en casación, el documento auténtico, la confesión judicial, y la inspección judicial, por manera que, a no ser que se demuestre la comisión de un desatino fáctico protuberante en la labor de juzgamiento sobre uno de esos medios de prueba, la Corte está impedida para incursionar en el análisis de un eventual error de hecho, por errónea valoración de las declaraciones de terceros, o por su falta de apreciación.

Por lo expuesto, el Tribunal en lo referente al contrato de trabajo realidad que declaró entre las partes, no cometió ningún yerro fáctico, por ende, el cargo no prospera.

IX. CARGO SEGUNDO

Asegura la censura que la sentencia atacada viola por la vía directa, bajo la modalidad de interpretación errónea el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con los artículos 1 y 2 de la Ley 1618 de 2013, 1 y 2 de la Ley 1346

de 2009 y 53, 228 y 230 de la CP; en asocio con el preámbulo y los artículos 1 y 2 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Expresa que teniendo en cuenta «*la naturaleza de la acusación»,* se parte de la base de la aceptación de las conclusiones fácticas a las que arribó el Tribunal, principalmente que: *i)* el actor presentaba diagnósticos de *lumbalgia crónica y escoliosis;* y *ii)* que tenía recomendaciones médicas que eran naturales y no insuperables con su actividad.

Expone que no se dan los presupuestos jurídicos establecidos en la ley y la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, para que se predique la protección especial por fuero de discapacidad reclamada por el trabajador.

Esgrime que de las conclusiones jurídicas a las que arribó el juzgador plural, se desprende principalmente un error de interpretación legal, esto es, que el denominado fuero de salud se aplica de manera irrestricta por el hecho de que el empleado padezca una enfermedad o deficiencia, incluso si ello no impide que pueda desarrollar su cargo con normalidad o que no cuente con un dictamen de pérdida de capacidad laboral en el momento de la terminación del contrato con fecha de estructuración dentro de la relación laboral; máxime que el fallador de segundo grado equipara «*antitécnicamente*» como sinónimos los conceptos de «*deficiencia* y *discapacidad*», que son muy diferentes.

Bajo este contexto asevera que hay un desconocimiento del *ad quem* sobre el alcance que le ha dado la Corte Suprema de Justicia al concepto de *«fuero de salud»* contenido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En efecto, la jurisprudencia se ha encargado de establecer este aspecto y adoctrinar que la protección allí consagrada, y cuando una persona pretende beneficiarse de la citada normativa, debe probar los presupuestos de hecho que le permitan gozar de las consecuencias allí establecidas, lo que se traduce, principalmente, en que tiene que acreditar el estado de discapacidad y comprobar el conocimiento del empleador, para lo cual cita *in extenso* la sentencia CSJ SL1152-2023.

Pone de presente la autonomía judicial que está prevista constitucionalmente y la correcta interpretación impartida por la Sala de Casación Laboral frente a la protección foral del trabajador con discapacidad, sin que sea dable rebelarse frente a la ley que establece las condiciones para poder amparar el derecho de los trabajadores con afectaciones médicas, que no es el caso del *sub examine.*

X. CARGO TERCERO

Afirma la recurrente que la sentencia del Tribunal es violatoria por vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, los artículos 1 y 2 de la Ley 1618 de 2013, 1 y 2 de la Ley 1346 de 2009, 1, 15, 23, 57 y 64 del CST y 53, 228 y 230 de la CP; en asocio con el preámbulo y los artículos 1 y 2 de la Convención de

las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Violación que manifiesta se presenta a causa de haber cometido el juez de apelaciones los siguientes errores de hecho:

> Dar por demostrado, sin estarlo, que el trabajador demandante contaba con *barreras* en el ejercicio de su actividad laboral que desembocaron en una situación de *discapacidad*.
>
> No dar por demostrado, estándolo, que el demandante no se encontraba en ninguna situación de salud que impidiera su cabal ejercicio de funciones y que ameritara una protección especial.
>
> Dar por demostrado, sin estarlo, que a la fecha de terminación del contrato de trabajo, el demandante se encontraba amparado por un fuero de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, que impedía su desvinculación.
>
> Dar por demostrado, contra la evidencia, que la transacción que suscribió el demandante era ineficaz de manera automática por tener alguna condición de salud.
>
> No dar por demostrado, estándolo, que para la fecha en que finalizó el contrato de trabajo el demandante no se encontraba incapacitado ni le habían sido expedidas recomendaciones o restricciones médica sustanciales que supusieran una merma en el ejercicio de sus funciones.
>
> No dar por demostrado, estándolo, que para la fecha en que terminó el contrato de trabajo el demandante no tenía pérdida de capacidad laboral calificada.
>
> Dar por demostrado, contra la evidencia, el trabajador tenía alguna afectación de salud del actor que perjudicara significativamente su actividad más allá de las habituales limitaciones propias de la condición humana.
>
> No dar por demostrado, a pesar de estarlo, que el demandante no tenía una limitación que le impidiera el desarrollo normal de las funciones a su cargo.
>
> Dar por demostrado, sin estarlo, que la situación de salud que presentaba el actor ameritaba una protección especial en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997

Yerros que dice se cometieron por no haber valorado correctamente el contrato de transacción suscrito entre Ariel Díaz Rodríguez y Corporavanzar; la historia clínica del demandante e incapacidades, diagnóstico del trabajador de *lumbalgia crónica y escoliosis;* y las recomendaciones médicas del actor al momento de la suscripción de la transacción.

En la demostración del cargo expone que el *ad quem* expresamente concluyó, de forma principal, que la situación de salud del demandante lo ponía en un estado de debilidad manifiesta y lo que se deriva de su historia clínica se refleja en sus deficiencias.

Alude que es un garrafal equívoco en el que incurre el colegiado, al no percatarse que la copia de la aludida historia clínica allegada por la parte accionante y con la que pretende acreditar su supuesta discapacidad, no evidencia esa situación, menos de conformidad con los criterios expuestos por la Corte Suprema de Justicia en su jurisprudencia, máxime cuando el dictamen de pérdida de capacidad laboral tiene una fecha de estructuración posterior a la desvinculación laboral.

Puntualiza que esa misma historia clínica en la que el Tribunal fundó su decisión, muestra lo aludido por Unilever desde la contestación de la demanda inaugural, en el sentido de que las dolencias del accionante no podían ser imputadas a la actividad propia del trabajo ni menos al empleador, al

mismo tiempo que, en todo caso, no era una situación médica que hubiera impedido desarrollar su actividad laboral en forma normal.

Arguye que la alzada también pasó por alto que para la fecha en que se terminó el contrato de trabajo, el actor no se encontraba incapacitado, no contaba con «*incapacidades médicas*» prolongadas ni le habían sido expedidas recomendaciones o restricciones médico laborales, así como no le había sido aún calificada una pérdida de capacidad laboral. Todo lo cual, conforme la jurisprudencia reiterada de la Corte, implica que no pudiera ser sujeto de protección en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Indica que la calenda del dictamen de pérdida de capacidad laboral se produjo varios meses después de la desvinculación laboral del actor y, la fecha de estructuración también estuvo fincada en una data para la cual ya había finalizado el contrato. De ahí que, «*el cargo del demandante como Gerente* (sic) *no limitaba su rol estratégico, de dirección y liderazgo de la empresa, para lo cual no tenía en modo alguno impacto que tuviera una dolencia localizada en su mano o miembro superior*» (sic).

Precisa que resulta indispensable evidenciar que, de las pruebas denunciadas como mal apreciadas, lo que acredita el error protuberante del Tribunal consiste en concreto que extendió la protección al trabajador basado «*únicamente en la* ***deficiencia*** *que era evidente, pero que no trascendió a una*

discapacidad *dado que no encontró* ***barreras*** *para su actividad laboral»* (el resaltado es del texto).

Manifiesta que los documentos que prueban la condición de salud del promotor del litigio no son suficientes para también acreditar una estabilidad laboral reforzada, porque falta demostrar que el rol del trabajador se vio limitado por su condición física natural, de ahí que es claro el equívoco en el que incurrió la colegiatura.

XI. LA RÉPLICA

Respecto del segundo cargo manifiesta que no puede tener éxito, toda vez que:

> En síntesis, al sufrir el Sr. Díaz Rodríguez una enfermedad derivada de un accidente de tránsito (sic) plenamente conocida por Unilever se entiende que él era objeto de la protección contenida en la Ley 361 de 1997, por lo tanto, el Tribunal Superior de Cali no cometió error sustancial alguno en la aplicación de la norma, al contrario, su determinación se encuentra plenamente ajustada a la interpretación constitucional existente.

Igualmente sostiene que el tercer ataque tampoco puede prosperar, en tanto el juez de apelaciones en momento alguno cometió los dislates de orden fáctico enrostrados. En efecto, el acuerdo suscrito entre el actor y Avanzar no puede beneficiar a Unilever; además la historia clínica y las incapacidades confirman que, a la data de finalización del contrato, se encontraba en situación de debilidad manifiesta derivada del accidente conocido por la empresa demandada, de ahí que según lo preceptuado por el artículo 26 de la Ley

361 de 1997, era sujeto de la protección ordenada por dicha norma, sin importar que no estuviera calificado al momento de culminar el nexo.

XII. CONSIDERACIONES

La Sala comienza por precisar que la censura en el tercero de los ataques alude a unas circunstancias probatorias muy distantes de las debatidas en el presente asunto, como las alusivas a que el cargo desempeñado por el actor era el de *«gerente»*, quien se dice tenía *«deficiencias en el miembro superior»*, o que en el *sub examine* se le practicó *«un dictamen»* para establecer la pérdida de la capacidad laboral; todo lo cual no se ajusta a los presupuestos fácticos alegados y que soportar las pretensiones incoadas en esta acción judicial.

Sin embargo, la alusión a tales supuestos no tiene la envergadura suficiente para la desestimación del ataque, puesto que de su planteamiento y haciendo abstracción de esas aseveraciones del recurrente, se infiere que el núcleo esencial de la acusación, consiste en demostrar que el sentenciador de alzada se equivocó al encontrar acreditado que el demandante era titular del fuero por discapacidad y que no hubo una razón objetiva para la terminación de la relación laboral.

Superado lo anterior, es oportuno memorar que, el sentenciador de segundo grado siguiendo la línea de pensamiento fijada por la Corte Constitucional, vertida en las

sentencias CC T-198-2006, T-041-2014, SU049-2017 y SU-298-2015, concluyó que el despido del accionante era discriminatorio, en tanto para la data que finalizó el vínculo subordinado, el accionante sufría de *«Lumbalgia Crónica, Escoliosis Espondilosis»,* de ahí que, era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por salud prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Además indicó que cuando «[…] *existen dos precedentes sobre una misma materia, uno de la jurisprudencia especializada y otro de la constitucional, es el precedente constitucional, por ser producto de la interpretación autorizada de la Constitución, que es norma de normas, el que debe irradiar la doctrina de las demás jurisdicciones*", adicionando además que la interpretación del Tribunal Constitucional era menos restrictiva que la de la Sala de Casación Laboral, por ende, en virtud de los artículos 53 de la CP y 21 del CST debía ordenarse el reintegro del trabajador.

Igualmente, precisó que el *«contrato de transacción»* celebrado entre el accionante y Corporavanzar, por medio del cual se dio por terminado el vínculo laboral por *«mutuo acuerdo»* era ineficaz, ya que cuando se celebró, el demandante ya era titular del fuero por discapacidad, lo que significa que no hubo una razón objetiva para la ruptura del nexo de trabajo; y bajo estas circunstancias, para poder finalizarlo debió solicitarse permiso al Ministerio del ramo y como ello no ocurrió, imperiosamente debía ordenarse el reintegro del trabajador, junto con el pago de la

indemnización de 180 días de salario consagrada en el aludido artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

La censura no comparte las conclusiones de la segunda instancia por dos razones fundamentales: la primera de orden jurídico, referida a que el Tribunal al dejar de lado el precedente jurisprudencial fijado por la Sala de Casación Laboral, le dio una intelección y alcance equivocado al artículo 26 de la Ley 361 de 1997; y la segunda de índole fáctico, en tanto estima que el demandante conforme a las pruebas allegadas al proceso, no logró demostrar que estuviese amparado por el fuero de estabilidad reforzada por salud, máxime que el vínculo laboral finalizó por una causa o razón objetiva que lo fue el *«mutuo acuerdo»* a que llegaron libremente los contendientes, sin la presencia de vicios en el consentimiento.

En este orden, a la Sala le corresponde dilucidar, desde una perspectiva jurídica, si el colegiado no observó las reglas o directrices establecidas por el órgano de cierre de la justicia ordinaria laboral y de la seguridad social, sobre el tema del fuero por discapacidad, con lo cual interpretó erróneamente la citada normativa; y desde la órbita fáctica, si conforme a las pruebas, se equivocó al concluir que, para la data de ruptura del vínculo laboral, 16 de marzo de 2014, el señor Ariel Díaz Rodríguez estaba amparado por dicho fuero y, por tanto, no era dable considerar que el contrato de trabajo culminó de *«mutuo acuerdo»*, trayendo como consecuencia que la *«transacción»* que suscribieron las partes no era eficaz.

1.- Desde lo jurídico.

Sobre el particular, la Sala inicia por recordar que, en un comienzo, la jurisprudencia de esta Sala de la Corte consideraba que para que un trabajador fuera beneficiario de la protección de estabilidad laboral reforzada por salud, consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no era suficiente con demostrar que, al momento del finiquito laboral, el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en un tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas. Se exigía la acreditación, al menos, de una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada; esto es, que implicara un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, en los términos del artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 (CSJ SL11411-2017, SL4609-2020, SL3733-2020, SL058-2021 y SL497-2021). Y era a partir de ese porcentaje que se definía si la situación de discapacidad era o no relevante.

No obstante, el anterior criterio tomo un nuevo rumbo al encontrarse frente a la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, concluyendo que por ser disposiciones que hacen parte del bloque de constitucionalidad en relación con los derechos de las personas en situación de discapacidad, debían considerarse no solo para entender en qué consiste el concepto de discapacidad, sino para darle contenido y alcance a la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Así, en la sentencia CSJ SL1152-2023 reiterada por esa Sala en la decisión SL3088-2024, se dijo:

> La Convención adoptó el «*enfoque de los derechos humanos*», por cuanto, con base en el «*modelo social*» de concepción de la discapacidad, se fijó como propósito «*promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente*», artículo 1.
>
> Dicha convención «*configura el estándar global más reciente y garantista de los derechos de las personas en situación de discapacidad*» (CC C066-2013) y, en particular para Colombia, al ser aprobada a través de la Ley 1346 de 2009 que entró en vigor desde el 10 de junio de 2011 (CSJ SL3610-2020).
>
> En vigencia de dicho instrumento, las sentencias CSJ SL711-2021 y CSJ SL572-2021 reiteraron el criterio de la Sala referido con anterioridad y, en esta última decisión se amplió y señaló que, si bien ante el carácter técnico científico de la condición de discapacidad era relevante contar con una «*calificación técnica descriptiva*», en el evento en que esta no obrara en el proceso, bajo el principio de libertad probatoria, la limitación podía inferirse:
>
> [...] del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación.
>
> Pues bien, según el inciso 2 del artículo 1 de la convención, «*Las personas con discapacidad* ***incluyen*** *a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás*».
>
> Así mismo, señala:
>
> Por "discriminación por motivos de discapacidad" se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de

discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables (Inc. 4, art. 2).

Este concepto también concuerda con lo establecido en la Ley 1618 de 2013, que incluso lo amplió a las deficiencias de mediano plazo, en tanto establece:

ARTÍCULO 2o. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:

1. Personas con y/o en situación de discapacidad: 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. Destaca la Sala.

Además, la Ley 1618 de 2013 también definió que las *«acciones afirmativas son políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan»*.

A juicio de la Sala, sin duda estas disposiciones tienen un impacto en el ámbito laboral y se orientan a precaver despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás.

(Subrayado y negrilla de la Sala).

Ahora bien, en la decisión que se acaba de transcribir, la Corte destacó que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, sería compatible solo para aquellos eventos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (10 de junio de 2011) y de la Ley 1618 de 2013, estatutaria de los derechos de las personas con discapacidad, posición que por demás se mantiene vigente al punto que fue reiterada recientemente en la sentencia CSJ SL414-2025, donde se

explicó:

> Al respecto, vale la pena recordar que el criterio actual de la Corte, en cuanto a la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, parte de que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7.° del Decreto 2463 de 2001, hasta su derogatoria mediante el Decreto 1352 del 26 de junio de 2013, fue compatible con los casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada por la Ley 1346 de 2009 (31 de julio de 2009), para deficiencias de largo plazo y el 7 de febrero de 2013 para aquellas de mediano y largo plazo, conforme a la Ley Estatutaria 1618 de 2013 (CSJ SL1491-2023, SL1268-2023, entre otras).

Así que, en los demás casos, como el que ocupa la atención de la Sala, en que la terminación del vínculo ocurrió el 16 de marzo de 2014, hecho que no se discute, la definición de la situación de discapacidad alegada debe ser analizada al amparo de la aludida convención y no de un factor numérico.

Entonces y atendiendo los lineamientos fijados en la decisión CSJ SL1152-2023, que deben seguirse en virtud de lo previsto por el inciso segundo del artículo 2 de la Ley 1781 de 2016, se tiene que, bajo la égida de la Convención referida, la procedencia de la garantía de estabilidad laboral por discapacidad establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se debe determinar conforme a los siguientes parámetros objetivos:

a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud-CIF, «*los*

problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida».

b) La presencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás.

c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse a través de cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de tener por acreditados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del CPTSS, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene la práctica de un dictamen pericial (CSJ SL1851-2023).

Además, se enseñó que se debe: *i)* contar con la prueba de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-; *ii)* realizar el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y *iii)* contrastar la interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Solo a partir de allí, se puede concluir si el trabajador se encontraba en situación de discapacidad para el momento en que se produjo el finiquito de la relación de trabajo, a efecto de poder predicar que el despido fue discriminatorio y, por consiguiente, ineficaz.

Por otro lado, en el pronunciamiento CSJ SL1851-2023, la Corte señaló que en un proceso judicial en el que se alega el fuero de discapacidad, al trabajador que solicita el amparo le corresponde demostrar que para el momento en que se produjo la terminación del contrato tenía una discapacidad y que el empleador conocía tal situación, o que era notoria; a su turno, a este último para desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, debe probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, acreditar que eran una carga desproporcionada o irrazonable, hecho comunicado al trabajador; o que la terminación del vínculo se fundó en una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria.

Así las cosas y con sustento en la jurisprudencia antes citada de esta corporación, se advierte una errada interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por parte del Tribunal, pues a efectos de verificar la configuración de la protección foral por salud, no le es suficiente al operador judicial encontrar acreditado que para la fecha de terminación de la relación laboral, el demandante estaba diagnosticado de lumbalgia crónica y escoliosis (deficiencia), sino que, como lo señala la censura, debía verificar si estaba

acreditado que esa enfermedad era de mediano o largo plazo, y si el demandante se encontraba en presencia de una barrera de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones normales y de igualdad con los demás.

Debe recordarse que frente a la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad, el trabajador debe probar que tenía una discapacidad -deficiencia más barrera laboral- y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria, por tanto, demostrado ello, corresponde al empleador para desestimar la presunción de despido discriminatorio, acreditar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, se itera, evidenciar que eran una carga desproporcionada o irrazonable que le fue comunicada al trabajador; y también que se produjo una causal o razón objetiva para la ruptura del vínculo.

Por todo lo anterior, el *ad quem* incurrió en el yerro jurídico enrostrado en el segundo de los ataques orientado por la senda directa.

2.- <u>Desde lo fáctico.</u>

La censura sostiene que es equivocada la valoración de los medios de convicción tenidos en cuenta por el Tribunal para dar por establecido el *«fuero por discapacidad»*, de una parte porque en el plenario no quedó demostrado que el

demandante fuera una persona en estado de discapacidad; y en segundo lugar, porque el vínculo laboral finalizó por una causa objetiva correspondiente al «*mutuo acuerdo*» de las partes, sin que existiera vicios del consentimiento que invalidara la suscripción del contrato de transacción que es eficaz.

En este orden, la Sala pasa a referirse a las pruebas calificadas sobre las cuales la censura soporta los yerros fácticos atribuidos al colegiado, de cuyo análisis objetivo resulta lo siguiente:

- Historia clínica e incapacidades (f.° 131 a 256, 259 a 261, 302 a 315 y 424 a 445 c. n.° 1).

Debe indicar la Corte que la historia clínica es prueba hábil en casación, según se explicó en sentencia CSJ SL2262-2022, por lo que se procede con su estudio.

Tales documentales, ponen en evidencia que el demandante desde el año 2009 asistió en varias oportunidades a consultas médicas en razón a las dolencias generadas por las enfermedades diagnosticadas como lumbalgia y escoliosis; igualmente, acreditan que entre los años 2001 y 2014, tuvo incapacidades por 1, 3, 4 y 7 días, a causa de tales padecimientos.

Si bien estos elementos de prueba dan cuenta que el actor tuvo algunos días de incapacidad médica y que para la fecha de finalización del vínculo laboral sufría ciertas

deficiencias físicas como la lumbalgia y escoliosis; no demuestran que fuera una persona en estado de discapacidad, como para de ahí llamar a operar los presupuestos contemplados por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En efecto, 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; que, para el caso del accionante, en un tiempo prolongado de años solo se presentaron incapacidades por 1, 3, 4 y 7 días, lo cual no se equipara ni traduce en la discapacidad que se exige para obtener la protección por estabilidad laborar reforzada.

Del mismo modo, no resulta suficiente el diagnostico de lumbalgia crónica y escoliosis (deficiencia), para tener al accionante como un sujeto de especial protección, mientras no se establezca que se trata de una enfermedad de mediano o largo plazo, y que hay barreras que imposibilitan el normal desempeño de las actividades laborales.

De ahí que, el *ad quem* a esos elementos de persuasión les dio una apreciación errada, pues no acreditan los supuestos contemplados en la disposición citada, la cual no prevé que una persona pueda permanecer en un empleo de manera indefinida, sino lo que busca evitar es que un despido se torne en discriminatorio.

- Valoración médica ocupacional (f.° 293 a 297).

Dicha valoración efectuada al promotor del litigio el 2 de septiembre de 2013, por la «*Unidad de Salud Ocupacional*» y por orden de Corporavanzar, evidencia que estaba diagnosticado de lumbago y escoliosis neuromuscular.

Tal probanza lo único que indica, es que el accionante efectivamente padecía tales deficiencias fisicas en su salud, pero no muestra que fueran de mediano o largo plazo, que tuviese algún tipo de barrera para el desempeño normal de sus labores, en condiciones de igualdad con sus demás compañeros de trabajo.

Por consiguiente, de su contenido no era dable inferir como lo hizo el colegiado, que, por la sola presencia de las enfermedades en comento, el actor se hacía merecedor de la protección foral por discapacidad; máxime que, para la data del fenecimiento del nexo, en ningún momento se ocultó dichos padecimientos, todo lo contrario, las partes los pusieron de presente.

En consecuencia, el fallador de alzada apreció con error esta prueba.

- Análisis del puesto de trabajo realizado por Colmena ARL. (f.° 276 a 289)

La equivocación del juez de apelaciones se corrobora con la probanza que tiene que ver con el análisis del puesto de trabajo que efectuó la ARL, que también fue soporte de la sentencia impugnada y que aun cuando es un medio de convicción no calificado en casación por provenir de un tercero, al estar demostrado ya un error fáctico con prueba idónea, permite su estudio por parte de esta corporación.

En efecto, el citado análisis se realizó el 22 de noviembre de 2013, estando vigente el vínculo subordinado, en el que se destaca que el demandante se encontraba reubicado desde *«hace 1 año y 8 meses en el cargo de auxiliar de producción de planta Knor y se encarga de realizar actividades de pegado de sticker de sobres y en algunas ocasiones reemplaza a compañeros en la actividad de empaque».* Igualmente, esa probanza da cuenta que la especialista en fisioterapia efectuó una serie de recomendaciones de índole laboral, para que el trabajador continuara ejecutando normalmente sus actividades o funciones, en donde *«no se ponga en riesgo la exacerbación de la sintomatología actual»*.

Si bien ese elemento probatorio señala que el actor fue reubicado y que se hicieron algunas recomendaciones, no indica que tuviese algún tipo de barrera para desempeñar el cargo; incluso si eventualmente las hubiese tenido, que desde luego no hay noticia de ellas en el expediente, las mismas quedaron disipadas con la suscripción del contrato o acta de transacción a través de la cual se dio por finalizado el vínculo laboral por *«mutuo acuerdo»*, que se erige como una

razón objetiva para culminar el nexo, lo que descarta un despido discriminatorio.

- Contrato de transacción celebrado el 14 de marzo de 2014 entre el actor y Corporavanzar (f.° 471 - 472).

En dicho documento se especifica lo siguiente:

[...]

1.- Entre el TRABAJADOR y CORPORAVANZAR se celebró un contrato de trabajo a término indefinido, por medio del cual, el primero se vinculó laboralmente a la segunda, a partir del día 1º de enero de 2012.

2. EL TRABAJADOR, fue diagnosticado por medio de Medicina Laboral EPS, como Enfermedad General, Lumbalgia Crónica, Escoliosis Espondilosis.

3. El contrato de trabajo suscrito por el TRABAJADOR con CORPORAVANZAR, permite que el primero se desempeñe en las funciones de Operario, dentro del Contrato Comercial que tiene suscrito CORPORAVANZAR con la empresa UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, Nit. 860.002.518-2, labor que se desarrolla en Planta de FOODS ubicada en la Carrera 5 No. 52 - 310 de Santiago de Cali.

4. Desde que el TRABAJADOR ha desempeñado sus funciones, le han sido cancelados oportunamente todos sus salarios, prestaciones sociales y demás derechos laborales y le han sido pagados todos los aportes a la seguridad social y parafiscal al SENA, ICBF, Cajas de compensación, dándose cumplimiento pleno a las obligaciones de ley, por parte de CORPORAVANZAR.

5. El TRABAJADOR y CORPORAVANZAR, han considerado terminar la relación laboral surgida entre ellos, para lo cual, de forma voluntaria, libremente y de común acuerdo, pactan la siguiente transacción que se regirá por los siguientes

TERMINOS

1. El TRABAJADOR y CORPORAVANZAR, de forma voluntaria y de mutuo acuerdo, dan por terminado el contrato laboral surgido entre ellos. Para tal efecto, el TRABAJADOR estará vinculado efectivamente a la empresa hasta el día 16 de marzo de 2014.

2. CORPORAVANZAR, a la terminación del contrato laboral, pagará los salarios y demás prestaciones sociales a que tenga derecho el TRABAJADOR, a la fecha de terminación de la relación laboral. En igual sentido, asumirá el pago de la seguridad social y de los aportes parafiscales causados a la fecha de terminación del contrato laboral.

3. CORPORAVANZAR, otorgará al TRABAJADOR una bonificación de mera liberalidad por valor de Treinta y Tres Millones Ochocientos Treinta y Seis Mil Setecientos Once Pesos Mcte. $33.836.711.oo), pagaderos a la firma del presente documento, mediante Cheque Nº 3994851 del Banco de Bogotá.

4. Las partes por el presente acuerdo se declaran a paz y salvo por cualquier concepto derivado de su relación contractual o de las obligaciones legales derivadas de ella y se comprometen mutuamente a no ejercer acciones administrativas o judiciales, de manera directa o indirecta en contra del otro, con ocasión de la misma o de las obligaciones legales que de ella se derivan, al no existir causa para ello y/o estar dispuestas asumirlas cada uno, de manera unilateral con ocasión de esta transacción. En caso de haberse iniciado alguna, a desistir de ella a la firma del presente instrumento.

5. La anterior declaración no exime a las partes de cumplir con las obligaciones civiles. comerciales, crediticias o de cualquier naturaleza no laboral, que hayan suscrito entre sí, o por medio de sus dependencias.
[…]

(Subraya la Sala).

También cabe destacar que las mismas partes y ante el Ministerio de Trabajo - Dirección Territorial del Valle del Cauca (f.° 130 a 132 c. 2 primera instancia), suscribieron una conciliación en los siguientes términos:

[…]

En Santiago de Cali a los 14 días del mes de Marzo de 2014 siendo las 4:00 PM comparecieron al despacho de la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social MARIELA LOZANO MURILLO por una parte el señor ARIEL DIAZ RODRIGUEZ., identificado con la cedula de ciudadanía No. 93.336.722 expedida en Mariquita (T). en calidad de trabajador y el señor SANDRO ARISMENDI ORTIZ HURTADO identificado con la cedula de ciudadanía N°. 13

055.654 de Tumaco (N)., en calidad de representante legal de la empresa CORPORACION AVANZAR PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO [...]. Con el fin de celebrar audiencia de conciliación y dejar sentado el acuerdo conciliatorio al que han llegado las partes.

Constituido el despacho en audiencia pública acto seguido se le concede el uso de la palabra al representante legal de la corporación quien manifiesta:

El señor ARIEL DIAZ RODRIGUEZ ingresó a laborar con un contrato de trabajo a término indefinido desde el 01 de enero de 2012 hasta el 16 de Marzo de 2014. devengando como último salario la suma de $ 1.119.000. pesos más auxilio de transporte, desempeñando la labor de Operario.

Las partes de mutuo acuerdo deciden dar por terminado el contrato de trabajo el día 16 de Marzo de 2014.

A la terminación del contrato de trabajo, el día 16 de Marzo de 2014 se le paparan sus acreencias laborales por parte de la Corporación, equivalentes a $757.253.oo, y se adjunta formato que contiene el detalle de la liquidación de las prestaciones sociales que se anexa para hacer parte integral de la presente acta. La Liquidación de prestaciones a la cual el trabajador tiene derecho se le pagara mediante cheque No. 3994853 del banco de Bogotá.

Acuerdo conciliatorio.

Con el fin de precaver cualquier litigio eventual que pudiera presentarse entre las partes por las diferencias laborales que pudieran surgir en razón de la finalización del contrato de trabajo, los extremos del contrato, el desarrollo y terminación de la relación laboral y la naturaleza de los pagos recibidos por el trabajador el señor ARIEL DIAZ RODRIGUEZ, diferencias susceptibles de conciliación y por tratarse de derechos inciertos y discutibles y dándose las condiciones para conciliar dichas diferencias he ofrecido al trabajador la suma de $33.836.711., de pesos como lo establece el presente documento, esto con el fin de conciliar derechos inciertos y discutibles, eventuales diferencias laborales que pudieran presentarse o existir en el presente o en el futuro, suma imputable a cualquier acreencia que quedare pendiente o establecida más adelante como consecuencia de la relación laboral que entra las partes existió. Tales como posibles horas extras, posibles moras, posibles indemnizaciones y en general cualquier derecho incierto y discutible derivados de la relación laboral que existió entre las partes.

En este estado se le conceda la palabra al trabajador el señor ARIEL DIAZ RODRIGUEZ quien manifiesta. Acepto la propuesta conciliatoria presentada por el representante legal de la

Corporación y recibo la suma de $33.836.711. pesos. para conciliar las diferencias laborales que pudieran surgir en razón de la finalización del contrato de trabajo. los extremos del contrato, el desarrollo y terminación de la relación laboral y la naturaleza de los pagos recibidos, diferencias susceptibles conciliación por tratarse de derechos inciertos y discutibles. Tales como horas extras diurnas y nocturnas, dominicales, festivos, indemnizaciones de toda clase dándose las condiciones para conciliar dichas diferencias es que acepto y ratifico estar de acuerdo con la propuesta conciliatoria presentada, para conciliar eventuales diferencias laborales que pudieran presentarse o existir en el presente o en el futuro, suma imputable a cualquier acreencia que quedare pendiente o establecida más adelante como consecuencia de la relación laboral que entre las partes existió y como pago de los derechos inciertos y discutibles que se hayan derivado del contrato de trabajo hasta hoy declarando a paz y salvo por todo concepto laboral, salarial y prestacional a la CORPORACION AVANZAR PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO como a su representante legal el señor SANDRO ARISMENDI ORTIZ HURTADO.

TOTAL A PAGAR $34.593.964.

Pago la suma reconocida a pagar como derechos inciertos y discutibles, se paga a la firma de la presente acta de conciliación y pago con el cheque No. 3994851 del Banco de Bogotá la Liquidación de prestaciones a la cual el trabajador tiene derecho mediante cheque No. 3994853 del Banco de Bogotá. Las partes teniendo en cuenta que la presente conciliación no vulnera derechos ciertos e irrenunciables, solicitan al Inspector la aprobación.

Auto.

La suscrita funcionaria acatando la voluntad conciliatoria de las partes les imparte su aprobación haciéndole saber que la presente conciliación hace tránsito a cosa juzgada de conformidad con los artículos 19 y 78 del C.P.L. se entrega copia a cada una de las partes quedando el original en el despacho y se advierte que en caso de incumplimiento la primera copia expedida al ex trabajador presta merito ejecutivo artículo 66 de la Ley 446 de 1.998, y artículo 28 Ley 640 de 2001.

NOTIFIQUESE EN ESTRADOS Y CUMPLASE.

Para constancia se lee se aprueba y se firma por los que en ella intervinieron.

(Lo subrayado es de la Sala).

El contenido tanto del contrato de transacción como de la conciliación ante el Inspector de Trabajo que se acaban de reproducir, deja al descubierto que las partes en dos momentos diferentes manifestaron su voluntad libre de poner fin al vínculo laboral de *«mutuo acuerdo»*, sin que de su texto se pueda colegir que no hubo vicio alguno del consentimiento, pues el trabajador no manifestó estar en desacuerdo o tener algún reparo frente a los términos en que aparece condensado el arreglo o convenio a que se llegó, menos alude a que por su situación de salud no fuera su querer desvincularse laboralmente; lo cual significa que, esa ruptura no está viciada por el hecho de encontrarse el trabajador reubicado, máxime que estaba desempeñado normalmente sus funciones con algunas recomendaciones y, en tales condiciones, no se trató de un despido discriminatorio que amerite la protección reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para esta corporación la transacción y conciliación ante autoridad competente, que celebraron las partes, corresponde a un medio eficaz, jurídico y válido para la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento, e incluso con el fin de zanjar o solucionar cualquier diferencia existente entre el trabajador y el empleador, sobre derechos inciertos o discutibles, con la consecuente renuncia recíproca de las aspiraciones o intereses alegados, como ocurre en el presente asunto.

Es así que en dicha transacción expresamente se dejó plasmado que ese convenio buscaba: *«precaver cualquier*

litigio eventual que pudiera presentarse entre las partes por las diferencias laborales que pudieran surgir en razón de la finalización del contrato de trabajo, los extremos del contrato, el desarrollo y terminación de la relación laboral» a cambio del recibo de una suma conciliatoria, sin que la circunstancia de que se hubiera dejado constancia en la transacción de que «*EL TRABAJADOR, fue diagnosticado por medio de Medicina Laboral EPS, como Enfermedad General, Lumbalgia Crónica, Escoliosis Espondilosis»* conduzca a la ineficacia del acto; por el contrario, esto demuestra que los comparecientes nunca buscaron encubrir las enfermedades padecidas por el accionante, menos que la causa de la finalización del vínculo fuera su estado de salud, sino que se trató de un *«mutuo acuerdo»* para fenecer el contrato de trabajo; lo que ratifica la existencia de una causa u objeto lícito, por ende, esa transacción o conciliación se encuentra provista de legalidad.

Entonces, como dichas probanzas acreditan una causa o razón objetiva para la finalización del vínculo contractual laboral del demandante; el sentenciador de segundo grado erró al considerar que esa transacción era ineficaz, pues no está probado en el plenario que ese acuerdo tuvo ánimo discriminatorio.

Además, cabe anotar, que es posible que el trabajador válidamente puede acordar con su empleador la terminación de su contrato de trabajo por *«mutuo acuerdo»,* aun tratándose de personas con discapacidad, condición que en este asunto, como quedó visto, no está debidamente

comprobada, por cuanto no se evidencian barreras para el desempeño de las tareas asignadas, ello en condiciones de igualdad con los demás empleados; entonces, resulta factible que se finalice un vínculo de esta naturaleza de manera imparcial y sin discriminación con fundamento en una razón objetiva, como sería una justa causa, renuncia, transacción, conciliación o «*mutuo acuerdo*», este último corresponde a uno de los modos legales de terminación de una relación subordinada consagrados en el artículo 61 del CST, bien por iniciativa de cualquiera de las partes o por consenso de estas, siempre que la voluntad esté exenta de vicios (CSJ SL10507-2014 y SL11919-2017), máxime que en el *sub lite* no hay prueba que dé cuenta que el consentimiento del promotor del litigio se hubiera afectado de alguna manera.

En torno a la calidad de los sujetos que intervienen en la transacción o conciliación, la Sala de Casación Laboral tiene adoctrinado que incluso 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, además que la autocomposición es la mejor forma para resolver conflictos, salvo que medie afectación de la voluntad del trabajador o la trasgresión de derechos mínimos, ciertos e indiscutibles, pues en este caso no sería válida, porque su justificación no puede ser la eliminación de derechos, sino la de precaver conflictos, que

es dable que sean resueltos a través del diálogo y de la concertación.

Sobre el tema de la eficacia de la terminación del contrato de trabajo por *«mutuo acuerdo»* de una persona que padece de algún quebranto de salud, es pertinente traer a colación la línea de pensamiento de la Corte Suprema de Justicia, en un caso análogo, contenida en la sentencia CSJ SL1797-2024, que se transcribe en extenso por la importancia de sus directrices, en la que explicó:

> 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.

En dicho contexto, la Sala concluye que el Tribunal erró al considerar que el acuerdo de transacción celebrado entre el demandante y Corporavanzar, por medio del cual se dio por terminado por «*mutuo acuerdo*» el contrato de trabajo, resulta ineficaz; pues conforme se analizó en detalle, esa transacción como la conciliación suscrita, ocurrieron de manera libre y voluntaria, en donde el trabajador válidamente consintió el convenio al que se llegó para poner fin al vínculo, por ende, tienen plena eficacia y no se puede catalogar como un despido discriminatorio, además que no se demostró en el plenario la presencia de vicios en el consentimiento, siendo permitido que incluso personas que

gozan de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada por discapacidad, puedan celebrar esta clase de acuerdos.

Lo aquí decidido está en completa armonía con el criterio actual e imperante de la Corte Suprema de Justicia sobre esta precisa temática, el cual las salas de descongestión deben acatar por virtud de lo dispuesto en la Ley 1781 de 2016.

Por todo lo anterior, el Tribunal en lo relativo al fuero de discapacidad incurrió en los yerros endilgados, por ende, la acusación prospera en este punto y, en tales circunstancias, se casará la sentencia impugnada. No se casa en lo demás.

Sin costas en casación.

XIII. SENTENCIA DE INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali, en relación a la estabilidad laboral reforzada en favor del aquí demandante hizo una síntesis de la línea de pensamiento de esta corporación y de la Corte Constitucional, para en seguida estimar que:

> Este estrado judicial frente a las dos posiciones antes anotadas, ha acogido la posición de la Corte Constitucional por considerar que es más acorde con las garantías constitucionales de la protección al trabajador que se encuentra disminuido físicamente o psíquicamente para cumplir con la labor encomendada, bien sea de manera temporal, por la patología que padece de manera definitiva.

En ese orden, en lo fundamental, se analizó la historia clínica del accionante, las incapacidades, el estudio del puesto de trabajo y el acta de transacción suscrito entre el accionante y Corporavanzar en el que se indicaba que el vínculo laboral finalizó por *«mutuo acuerdo»*, para luego considerar que era evidente que el demandante era merecedor de la protección por discapacidad prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en los términos solicitados por la parte actora.

Aclaró que Unilever a través de la intermediaria Corporavanzar, tenía pleno conocimiento que el promotor del litigio había sido diagnosticado por medicina laboral EPS, como enfermedad general, la lumbalgia crónica, escoliosis, espondilosis, tal como se consignó en la misma acta de transacción al momento de dar por terminado el contrato de trabajo, de ahí que, no podía excusarse en que no tenía conocimiento de que el operario sufría de tales quebrantos. En seguida concluyó:

> […] lo anterior significa que no ha podido Unilever Andina Colombia Limitada, a través de la intermediaria Corporavanzar, aprovecharse de la situación de salud en que se encontraba el trabajador Ariel Díaz Rodríguez para finalizar su contrato de trabajo so pretexto de transigir derechos inciertos o encontrándose frente a una estabilidad laboral reforzada y una dificultad o limitación física. La misma iría en contra de derechos constitucionales, que, por supuesto, no pueden transigir o conciliar, esto sería ir en contra de los principios y derechos, como ya se dijo constitucionales, previsto en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia. Por lo tanto, dicha transacción es ineficaz, toda vez que se terminó, o sea, un contrato por mutuo acuerdo, existiendo un derecho laboral que era intransigible e irrenunciable, y en cuanto al permiso solicitado al ministerio al trabajo, como lo establece el artículo 26

de la ley 361 en 1997, que tampoco aparece acreditado en el juicio.

Por todo ello, impartió condena contra la demandada en los precisos términos contenidos en los ordinales tercero a octavo de su decisión, reproducidos en su integridad en los antecedentes de esta decisión.

La enjuiciada no compartió tal determinación, en lo esencial porque sostuvo que, al momento de la firma de la transacción, el trabajador se encontraba en total uso de sus capacidades, conocía el contenido del acuerdo y su consentimiento no estuvo viciado; agregó que, para la época de la finalización del vínculo, no existía incapacidad o restricciones médicas que le impidiesen al demandante desarrollar sus funciones, de ahí que debían revocarse las condenas fulminadas en su contra.

Para hallarle la razón a la sociedad demandada en su reparo que le hace al fallo de primer grado, son suficientes los argumentos expuestos en el estadio de la casación, donde siguiendo la línea de pensamiento de esta corporación, se explicó que si un trabajador acuerda la culminación del vínculo laboral 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 con ocasión a la discapacidad, siempre que se acredite que su voluntad fue libre, informada y sin vicios en el consentimiento; y en este asunto ese *mutuo acuerdo* a que llegaron las partes, que no vulnera derechos

ciertos e indiscutibles, no permite establecer que se trató de un despido discriminatorio que activara la protección o garantía del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para la Sala, la transacción o 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 que se reitera son inciertos y discutibles, máxime que ninguna de las pruebas analizadas daba cuenta de que el actor fuese una persona en estado de discapacidad, por demás que la protección al trabajador no puede estar fundamentada únicamente en la existencia de una *deficiencia,* sino que la misma debe trascender a una verdadera *discapacidad,* la que solo se configura si se encuentra demostrada una dolencia de mediano o largo plazo y *barreras* para el desempeño de su actividad laboral, lo que lejos estuvo de acreditarse en el presente asunto.

En este orden, al evidenciarse que la terminación del vínculo laboral del accionante tuvo una causa objetiva y no fue discriminatorio, pierden vigor las condenas contenidas en los ordinales tercero a octavo de la decisión de primer grado, para en su lugar, absolver a Unilever Andina Colombia Ltda. de las pretensiones formuladas en su contra por Ariel Díaz Rodríguez, relacionadas con el fuero por estabilidad laboral por salud o discapacidad.

Ahora bien, como la parte actora en subsidio del reintegro, por considerar ineficaz la terminación del vínculo laboral en razón a su estado de salud, que no sale adelante, pidió el pago de la indemnización por despido sin justa causa, es del caso señalar que, tampoco hay lugar a este pedimento, en tanto como se vio, la relación laboral finiquitó por «*mutuo acuerdo*», con lo cual esta súplica no procede, de ahí que se confirmará la absolución contenida en el ordinal décimo de la decisión de primer grado.

Por último, cabe anotar que, frente a las demás súplicas diferentes a las antes referidas, esto es, lo atinente al pago de salarios y prestaciones sociales causadas durante la vigencia de la relación laboral y la indemnización plena u ordinaria de perjuicios, que no fueron objeto de condena, lo resuelto por el Tribunal en relación con aquellas, queda incólume, por no haber sido objeto de reproche esas determinaciones, por parte de los contendientes.

Sin costas en las instancias.

XIV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali profirió el 6 de octubre de 2022, dentro del proceso ordinario laboral que **ARIEL DÍAZ RODRÍGUEZ** le adelante a la sociedad **UNILEVER ANDINA**

COLOMBIA LTDA., solo en cuanto confirmó los ordinales terceros a octavo de la decisión de primer grado, referidos a:

> […]
>
> **TERCERO: DECLARAR** que el contrato de transacción suscrito entre la CORPORACIÓN AVANZAR PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO y el actor señor ARIEL DÍAZ RODRÍGUEZ es ineficaz por haber vulnerado derechos ciertos e indiscutibles.
>
> **CUARTO: CONDENAR** a la demandada UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA. representada legalmente por su gerente o quien haga sus veces, a reintegrar, sin solución de continuidad al señor ARIEL DÍAZ RODRÍGUEZ, a un cargo en el que desarrolle funciones acordes con sus condiciones de salud y prescripciones médicas, debiendo para ello ser previamente valorado por los médicos de salud ocupacional de la empleadora.
>
> **QUINTO: CONDENAR** a la demandada UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA. representada legalmente por su gerente o quien haga sus veces, a pagar al señor ARIEL DÍAZ RODRÍGUEZ, al pago retroactivo de todos sus salarios y prestaciones sociales legales compatibles con el reintegro, desde la fecha de terminación del vínculo laboral esto es 17 de marzo de 2016 (sic), hasta la fecha en que se produzca efectivamente el reintegro, debiendo descontar lo pagado al término del contrato contenido en el acuerdo de transacción.
>
> **SEXTO: CONDENAR** a UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA representada legalmente por su gerente o quien haga sus veces, a pagar a favor del señor ARIEL DÍAZ RODRÍGUEZ, los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral en salud y pensiones, desde la fecha de la terminación del contrato de trabajo, en la Empresa Promotora de Salud y la Administradora de Fondo de Pensiones, en la cual se encontraba afiliado el actor.
>
> **SÉPTIMO: CONDENAR** a UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA representada legalmente por su gerente o quien haga sus veces, a pagar al señor ARIEL DÍAZ RODRÍGUEZ, la indemnización de 180 días de salario equivalentes a la suma de $6.960.000, de conformidad con lo consagrado en la Ley 361 de 1997.
>
> **OCTAVO: CONDENAR** a la sociedad UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA., representada legalmente por su gerente, o quien haga sus veces, a la actualización de las sumas reconocidas en esta providencia, de conformidad con el índice de precio al consumidor certificado por el DANE.

NO SE CASA en lo demás.

En sede de instancia, **RESUELVE**:

PRIMERO.- REVOCAR las condenas contenidas en los mencionados ordinales tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo del fallo emitido el 19 de agosto de 2021, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali; en su lugar, se **DECLARA** que el contrato de transacción y la conciliación suscritos a través de la Corporación Avanzar Para el Desarrollo Social y Humano y Ariel Díaz Rodríguez, es eficaz por no haberse vulnerado derechos ciertos e indiscutibles; consecuencialmente con ello, se **ABSUELVE** a Unilever Andina Colombia Ltda., de reintegrar al accionante, en tanto no es beneficiario del fuero por estabilidad laboral reforzada por discapacidad y de las condenas consecuenciales, así como de la indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y de la indexación.

SEGUNDO.- CONFIRMAR en todo lo demás la decisión de primer grado.

TERCERO.- COSTAS como se indica en la parte considerativa.

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

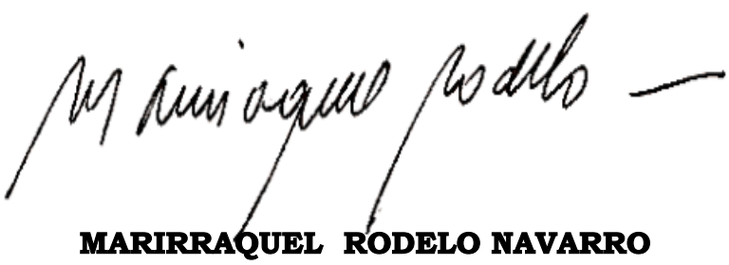
Firmado electrónicamente por:



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN



MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: D46B68B42CBDD39404F9C315E726B50D9A960860DFB13CA9F235DD89602FC2DF
Documento generado en 2025-05-14