

## SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, treinta (30) de junio de dos mil veintiuno (2021)

### SENTENCIA

**Proceso** : Ordinario de Segunda Instancia  
**Demandante** : **JUAN CARLOS MENESES MESA**  
**Demandado** : **GROUPE SEB COLOMBIA S.A.**  
**Radicado** : **05001-31-05-014-2017-00635-01**  
**Providencia** : Sentencia  
**Temas y Subtemas** : Laboral Individual –Estabilidad laboral reforzada-  
**Decisión** : Confirma decisión absolutoria  
**Sentencia N°** : 173

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, NANCY GUTIÉRERZ SALAZAR y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, profieren la siguiente decisión de fondo, previa deliberación, de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 806 del 4 de junio de 2020, *“Por el cual se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”*, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

## ANTECEDENTES

### Pretensiones:

Se solicita **declarar sin efecto el despido del señor Juan Carlos Meneses Mesa** el 9 de diciembre de 2015 por parte de su empleador Groupe Seb Colombia S.A. y en consecuencia **se condene a su reintegro** a un cargo en igual o mejores condiciones de las que ostentó, sin solución de continuidad, **con el reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de pagar**, entre la finalización de la relación laboral y el día del reintegro; pago de la **indemnización moratoria; la indemnización de la Ley 361 de 1997; indexación de las condenas y pago de las Costas del proceso.**

**Subsidiariamente se condene al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa debidamente indexada.**

### Hechos relevantes de la demanda:

Afirma la apoderada de la parte demandante, que el señor Juan Carlos Meneses Mesa fue contratado por la sociedad Imusa S.A. a través de un contrato a término indefinido, que tuvo inicio el 8 de marzo de 1990; que la referida sociedad fue comprada por la sociedad Seb Groupe Colombia S.A. quien continuó como empleadora del demandante.

Indica que su mandante es paciente con epilepsia y presenta varias complicaciones, en varias oportunidades ha sido incapacitado por los médicos tratantes y al momento de la terminación del vínculo laboral estaba en tratamiento de una artroplastia perineal por cirugía realizada; igualmente presenta problemas de columna con espondilosis bilateral de L5 con espondilolistesis grado I L5-S1, abombamiento discal derecho L5-S1, con cambios artrósicos sacroilíacos derecho don formación de osteofito anterosuperior.

Manifiesta que la empresa Seb Colombia Groupe S.A. llamó a su mandante para firmar un acuerdo, informándole que si no lo aceptaba se iba con la indemnización por despido, que era inferior a la bonificación por retiro, que además la doctora Lina Cossio le manifestó que la empresa no lo necesitaba y que no estaba en el proyecto Uniruta y bajo un supuesto arreglo fue despedido el 9 de diciembre de 2015; sin considerar su estado de salud, ni solicitar autorización al Ministerio de la Protección Social para despedir a su trabajador enfermo, pese a que tenía pleno conocimiento del estado de salud, dado que el médico de Salud Ocupacional le practicó revisión en octubre de 2015.

### **Respuesta a la demanda:**

Efectuadas las diligencias de notificación y traslado de la demanda, la sociedad **GROUPE SEB COLOMBIA S.A.**, dio respuesta a través de apoderado judicial<sup>1</sup>, aceptando los hechos relativos al vínculo laboral que existió entre las partes, los extremos y la terminación del mismo.

Explicó que luego de varias conversaciones se llegó a un acuerdo transaccional para finiquitar el contrato de trabajo por mutuo acuerdo o consentimiento, mediante el pago de una compensación económica de \$52.900.000,00; acuerdo real y lícito, por lo que no había lugar a solicitar permiso al Ministerio de Trabajo para la terminación del vínculo laboral; teniendo en cuenta que para ese momento, el demandante no estaba: incapacitado, discapacitado, en proceso de calificación, en un estado de debilidad manifiesta; así como tampoco tenía recomendaciones médicas para laborar; por el contrario, disfrutaba de plena capacidad para comprometerse y disponer con autonomía, realizando sus labores sin ninguna restricción. Asegura que el acuerdo transaccional fue un acuerdo de voluntades, sin que se presentara ningún vicio del consentimiento.

---

<sup>1</sup> Folios 92 a 97.

Se opuso a las pretensiones de la demanda y para su defensa formuló las excepciones de mérito que denominó: prescripción, compensación y cosa juzgada.

### **Sentencia de Primera Instancia:**

Mediante Sentencia, el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín **absolvió a la sociedad Groupe Seb Colombia S.A., de todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor Juan Carlos Meneses Mesa. Condenó en Costas a cargo de la parte demandante**, fijando las agencias en derecho en la suma de \$100.000,00 en favor de la sociedad demandada.

**Frente a la decisión anterior, ninguno de los apoderados de las partes formuló recurso de Apelación, ni presentaron Alegatos de conclusión.**

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

### **CONSIDERACIONES**

**Se conoce del proceso en el grado Jurisdiccional de Consulta en favor de la parte parte demandante, al haberle sido adversa la decisión de Primera Instancia;** lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

### **Conflicto Jurídico:**

**El conflicto jurídico a dirimir radica en determinar si hay lugar a revocar la Sentencia de Primera Instancia, analizándose si al momento de la terminación del vínculo laboral, el demandante Juan Carlos Meneses Mesa, se encontraba amparado por la estabilidad laboral reforzada, prevista en el artículo 26 la Ley 361 de 1997; en caso afirmativo, se analizará la procedencia de las pretensiones solicitadas en la demanda. Subsidiariamente se analizará si existió un despido sin justa causa.**

**Encontrando esta Sala de Decisión Laboral, procedente confirmar la decisión de Primera Instancia; por las siguientes razones:**

**En el asunto debatido la Juez de Primera Instancia absolvió de todas las pretensiones de la demanda, al concluir que la parte demandada desvirtuó la presunción de la terminación del contrato por aspectos discriminatorios, toda vez que el contrato de trabajo terminó mediante un acuerdo transaccional sin que para la fecha de suscripción del mismo se encontrara incapacitado, con restricciones laborales o en un estado de debilidad manifiesta; argumentos que comparte esta Magistratura, toda vez que:**

**La Ley 361 de 1997, por medio de la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en condición de discapacidad física; determina en su artículo 26<sup>2</sup>, que ninguna persona en condición de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de dicha condición, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.**

**Por su parte la Ley 1618 de 2013, “por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad” en el**

---

<sup>2</sup> La H. Corte Constitucional en Sentencia C-458 del 22 de julio de 2015, declaró la exequibilidad condicionada de las expresiones limitación y persona limitada de la norma anterior, en el entendido que deben reemplazarse por las expresiones discapacidad y persona en situación de discapacidad”

numeral 1° del artículo 2°, **define quiénes son las personas en situación de discapacidad:**

*“Artículo 2°. 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.”*

Conforme con la anterior definición, **la persona en situación de discapacidad es aquella que padece de una deficiencia, que puede ser física, mental, intelectual o sensorial, que le impida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones.**

La H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, desde la Sentencia SL 1360 del 11 de abril de 2018, Radicado 53334, reiterada entre muchas otras, en las Sentencias SL 017 del 22 de enero de 2020, Radicado 73559 y la SL 341 del 29 de enero de 2020, Radicado 76582, precisó que en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 **“no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. ...”**<sup>3</sup>.

De igual forma, en Sentencia SL 1236 del 17 de marzo de 2021, Radicado 67060, reiterando su jurisprudencia, la H. Corte **señaló que “para que haya lugar a la estabilidad laboral del art. 26 de la Ley 361 de 1997 es preciso, primero, que se trate de personas con discapacidad; segundo, que el hecho sea conocido por el empleador, y, tercero, que la ruptura contractual obedezca a esta situación del trabajador (CSJ SL 5184-2020)”** (Negritas y subraya fuera del texto). Así mismo se indicó, en dicha:

---

<sup>3</sup> Negritas fuera del texto.

*“La jurisprudencia reiterada y pacífica de esta Corporación ha adoctrinado que, **para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comento, no es suficiente que, al momento del despido (o del preaviso en los contratos de trabajo a término fijo), el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que, al menos tuviera, una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%** (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, CSJ SL10538-2016, CSJ SL5163-2017, CSJ SL11411-2017 y CSJ SL4609-2020).”* (Negrillas y subrayas fuera del texto)

Y en las Sentencias SL 1296 del 10 de marzo de 2021, Radicado 79596; SL 615 del 232 de febrero de 2021, Radicado 77704; SL 410 del 5 de febrero de 2020, Radicado 79228 y la SL 2357 del 24 de junio de 2020, Radicado 78270, se indicó por la Alta Corporación que la estabilidad laboral reforzada, prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se pregona respecto de los trabajadores en condición de discapacidad que hayan sido despedidos por el empleador en razón a su limitación en su salud, no en los casos en que el contrato de trabajo termine por mutuo acuerdo entre las partes, sin que por tanto se requiera autorización del Ministerio de Trabajo; en la última de las providencias, reiterando su jurisprudencia, la H. Corte, señaló:

*“Aunado se tiene que **esa prerrogativa se pregona respecto de los trabajadores en condición de discapacidad que hayan sido despedidos por el empleador en razón a su limitación**, situación fáctica que no se configuró en el sub judice en tanto el contrato de trabajo culminó por mutuo acuerdo entre las partes, conforme se plasmó en el acta de conciliación, de modo que quien dejó sin valor y efecto la carta de renuncia motivada, fue el mismo demandante al suscribir que el vínculo laboral feneció por razón diferente al despido indirecto.”*

En el asunto debatido, analizada la prueba documental y testimonial obrante en el plenario, a la luz de lo establecido en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, encuentra esta Sala de Decisión Laboral que al momento de la terminación del contrato de trabajo del señor Juan Carlos Meneses Mesa, no se encontraba amparado por el fuero de la estabilidad laboral reforzada, previsto en el artículo 26 la Ley 361 de 1997; al no demostrarse que la terminación del vínculo laboral existente entre las partes fue por razones discriminatorias por discapacidad o limitación en

**la salud del demandante, sino a un mutuo acuerdo de dar por finalizado el mismo, conforme a transacción suscrita entre las partes; veamos:**

- No es motivo de discusión en esta Segunda Instancia, que el señor Juan Carlos Meneses Mesa y la sociedad Groupe Seb Colombia S.A., suscribieron un Acuerdo Transaccional el 9 de diciembre del año 2015<sup>4</sup>, mediante el cual acordaron dar por terminado el contrato de trabajo por mutuo acuerdo en esa misma fecha; comprometiéndose la empleadora a cancelar una bonificación por valor de \$52.900.000,00.

**En lo relativo a la transacción**, está directamente relacionada con el tema del *consentimiento sin vicios*, ya que conforme a lo establecido en el artículo 1502 del Código Civil<sup>5</sup>, para su perfeccionamiento, deben estar presentes los elementos de todo contrato, esto es, la capacidad; el consentimiento exento de vicios; que recaiga sobre un objeto lícito y que tenga una causa lícita; siendo el consentimiento un elemento esencial; entendiéndose éste como la manifestación de la voluntad personal del agente para celebrar un acto jurídico; infiriéndose de los artículos 1508 y siguientes de la misma normatividad, que el consentimiento debe estar libre de todo vicio, es decir, de error, fuerza o dolo; ya que su incidencia comprobada genera la nulidad del acto jurídico.

Respecto a los **vicios del consentimiento**, la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en Sentencia SL 3635 del 4 de septiembre de 2019, Radicado 60655, precisó que no se presumen, sino que deben acreditarse plenamente en el proceso y en el presente caso, contrario a lo afirmado en la demanda, el mismo demandante en su interrogatorio de parte, manifestó que

---

<sup>4</sup> Folios 13 a 15.

<sup>5</sup> “ARTICULO 1502. <REQUISITOS PARA OBLIGARSE>. Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad, es necesario:

1o.) que sea legalmente capaz.

2o.) que consienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio.

3o.) que recaiga sobre un objeto lícito.

4o.) que tenga una causa lícita.

*La capacidad legal de una persona consiste en poderse obligar por sí misma, sin el ministerio o la autorización de otra.”*

cuando lo llamaron a arreglar estaba en uso de todas sus facultades, confesando que suscribió el contrato de transacción libremente, explicándole el alcance de la misma y si bien adujo estaba coaccionado para firmar, porque si no lo hacía de todas maneras lo iba a despedir y no les daban la indemnización; lo cierto es que tal situación no fue demostrada en el proceso, así como tampoco que hubiera existido error, fuerza o dolo; muy por el contrario, el testigo Humberto Javier Ramírez Córdoba, afirmó en su declaración, que en su calidad de Presidente del sindicato, estuvo presente con la Jefe de Recursos Humanos Lina Cossio cuando el demandante fue llamado a proponerle el acuerdo transaccional; que no existió ninguna presión por parte de la sociedad empleadora, ya que se le leyó el contenido del acuerdo y del mismo se le dio copia para que conocieran bien lo que iban a acordar y que así mismo aseguró el demandante no indicó que se encontrara enfermo o que tuviera alguna recomendación o restricción, pues si ello hubiera sido así, él no hubiera permitido que se le terminara el contrato de trabajo al actor.

Además, se demostró que el acuerdo transaccional se realizó, no sólo con el demandante, sino también con un grupo de trabajadores que se encontraba en la planta de Copacabana; circunstancia que fue aceptada tanto por el demandante en su interrogatorio de parte, como por los testigos presentados por las partes, esto es, los señores Sergio Alonso Hernández Saldarriaga, Sergio Albeiro López Jiménez, Humberto Ramírez Córdoba y Sandra Marcela Londoño.

De lo expuesto se concluye por parte de esta Sala de Decisión, que la terminación del contrato de trabajo del demandante Juan Carlos Meneses Mesa obedeció a un mutuo acuerdo de dar por finalizado el mismo, conforme a transacción celebrada con la sociedad empleadora.

Igualmente debe anotarse, que al momento de la terminación del contrato de trabajo, el demandante no se encontraba incapacitado, ya que como indicó en su interrogatorio de parte, su última incapacidad fue en el mes de junio de 2014 por una cirugía de eritroplasia peritoneal; así mismo no se demostró que

presentara algún grado de pérdida de capacidad laboral; ni que tuviera restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo; ni que contara con concepto desfavorable de rehabilitación o que se encontrara en un estado de debilidad manifiesta, ya que se encontraba desarrollando sus labores de manera normal para el momento de finalización del vínculo. Es así como respecto a la epilepsia, se constata en la historia clínica<sup>6</sup>, que el 28 de julio del año 2015, fecha de consulta externa, la última crisis fue hace dos (2) años (en el 2013). Y en lo relativo a los problemas de columna que aduce en la demanda, sólo se demostró que inició consulta en el mes de noviembre de 2015, sin que esté demostrado ni aducido que fuera de origen laboral o que requiriera un tratamiento permanente, así como tampoco que tal situación diera lugar a incapacidades o restricciones en el trabajo o que le generara una discapacidad que lo pusiera en condiciones de debilidad manifiesta.

**Debe anotarse, que el hecho de tenerse una enfermedad o patología, no hace *ipso iure* discapacitado a alguien, ni activa la protección consagrada en la Ley 361 de 1997, sino la limitación que esta produce en la salud del trabajador, con incidencia en el desarrollo de sus labores.**

**Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral, confirmará la decisión de Primera Instancia, al no proceder ninguna de las pretensiones solicitadas en la demanda con fundamento en la Ley 361 de 1997.**

**En lo relativo a la pretensión subsidiaria de reconocimiento y pago de indemnización por despido, no está llamada a prosperar, al estar demostrado y no ser motivo de discusión, que el contrato de trabajo del señor Juan Carlos Meneses Mesa, finalizó por mutuo acuerdo, conforme a la**

---

<sup>6</sup> Folio 27.

transacción celebrado con la sociedad empleadora, recibiendo una compensación económica de \$52.900.000,00.

Corolario de lo explicado, **se confirmará la decisión de Primera Instancia, de la fecha y procedencia conocidas que en Consulta se conoce, incluida la condena en Costas, no procediendo por tanto el reconocimiento de las pretensiones formuladas en la demanda.**

#### **COSTAS:**

**No se condenará en Costas en esta Segunda Instancia**, al haberse conocido el proceso en el grado jurisdiccional de Consulta, conforme a lo establecido en el artículo 365 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 del 5 de agosto de 2016, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

#### **DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

#### **RESUELVE**

**PRIMERO:** Se **CONFIRMA** la Sentencia de Primera Instancia, de la fecha y procedencia conocidas, que en Consulta se revisa, de conformidad con lo explicado en la parte considerativa.

**SEGUNDO:** No se condena en Costas en esta Segunda Instancia, según lo expuesto en la parte motiva.

**TERCERO:** Lo resuelto se notifica en **ESTADOS** (electrónicos de que trata el artículo 9° del Decreto Legislativo 806 de 2020) y se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

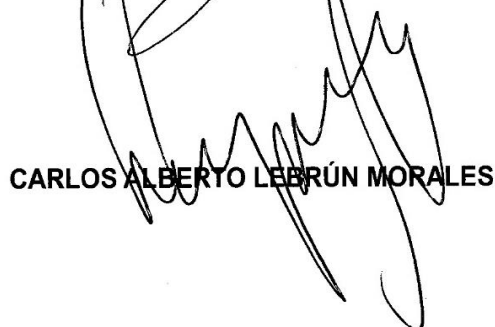
**Los Magistrados,**



**MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**



**NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR**



**CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**

**EL SUSCRITO SECRETARIO DEL TRIBUNAL  
SUPERIOR DE MEDELLÍN – SALA LABORAL -  
HACE CONSTAR**

Que la presente providencia se notificó por  
estados N° 114 del 1° de julio de 2021

**consultable aquí:**

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/100>