



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral

**OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR**

**Magistrado ponente**

**SL2303-2025**

**Radicación n.º 11001-31-05-033-2020-00188-01**

**Acta 28**

Bogotá D. C., seis (6) de agosto de dos mil veinticinco (2025)

La Sala decide el recurso de casación que **EDGAR AUGUSTO MONTAÑA RODRÍGUEZ**, interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá profirió el 28 de junio de 2024, en el proceso que el recurrente instauró contra **FRONTERA ENERGY COLOMBIA CORP. SUCURSAL COLOMBIA**.

## **I. ANTECEDENTES**

Edgar Augusto Montaña Rodríguez llamó a juicio a Frontera Energy Colombia Corp. Sucursal Colombia, con el fin de que se declare y condene lo siguiente:

- La existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con salario integral para cargos de dirección manejo y confianza.
- La nulidad del acuerdo transaccional de 21 de noviembre de 2016 suscrito con la empresa demandada, por encontrarse en debilidad manifiesta, al estar en tratamiento psiquiátrico con causa de «*la enfermedad trastorno mixto de ansiedad y depresión*». En consecuencia, se ordene su reintegro y reubicación, por no cumplir con el permiso ordenado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y el pago de los salarios y prestaciones legales y convencionales desde su desvinculación hasta que se haga efectivo el reintegro, así como el pago de los aportes a la seguridad social.
- El pago de la sanción por despido sin justa causa y la indemnización moratoria.

Fundamentó sus peticiones, en que suscribió con la empresa demandada un «*contrato de trabajo a término indefinido con salario indefinido*», para cargos de dirección, manejo y confianza, que para el mes de agosto de 2014 empezó a sufrir de acoso laboral en el campo en el que desempeñaba sus funciones.

Manifestó que el 8 de marzo de 2016 fue diagnosticado con trastorno mixto de ansiedad y depresión, dictamen dado por el médico especialista en psiquiatría. Comunicó a la empresa no solo su patología médica, sino, además, la

situación de acoso, lo cual se consignó en el correo electrónico el 3 de septiembre de 2016 dirigido a la jefe de recursos humanos.

Señaló que la empresa ante su estado de salud buscó terminar su contrato a través de transacción celebrada el 21 de noviembre de 2016, sin pedir permiso al Ministerio de Trabajo, al encontrarse con estabilidad laboral reforzada. Afirmó que su condición psíquica le impedía tomar una decisión racional *«y se encontraba desprovisto de discernimiento»*, por tanto, no podía emitir ningún tipo de voluntad jurídica.

Advirtió que el 8 de octubre de 2019 presentó derecho de petición a la empresa con el fin de que se declare la nulidad del acuerdo transaccional suscrito. Petición que fue negada.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, solo aceptó la transacción realizada con el demandante, la cual aclara se suscribió de mutuo acuerdo.

En su defensa propuso las excepciones de transacción y cosa juzgada, imposibilidad del reintegro, el demandante no se encuentra en situación de discapacidad, ni cuenta con una PCL del 15%, enriquecimiento sin causa, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido por ausencia de causa, buena fe, cosa juzgada, incumplimiento al deber probatorio, compensación, genérica y mala fe del actor.

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante fallo de 20 de febrero de 2024, el Juzgado Cuarenta y Cuatro Laboral del Circuito de Bogotá resolvió absolver a la demandada de las pretensiones de la demanda (f.º 102).

## **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

Al resolver la apelación que el demandante interpuso, a través de sentencia de 28 de junio de 2024, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá decidió confirmar la decisión de primera instancia.

En lo que interesa al recurso extraordinario consideró el Tribunal que, sin discusión sobre la modalidad, extremos de la relación laboral y el cargo desempeñado, los problemas a dilucidar se deben circunscribir al estudio del contrato de transacción celebrado entre las partes y la solicitud de reintegro en virtud de la estabilidad laboral reforzada, lo anterior, puesto que se encontraba diagnosticado con trastorno mixto de ansiedad y depresión.

Lo primero que tomó en consideración la segunda instancia para su decisión fue lo acordado en el contrato de transacción que estipuló lo siguiente:

1, Que el contrato indicado termina el día 21 de Noviembre de 2016 por mutuo consentimiento, en uso de la facultad contenida en el Art. 6 literal b). del Decreto 2351

de 1965, modificado por el Art. 5 literal b) de Ley 50 de 1990.

2. Con el fin de precaver cualquier litigio eventual que pudiera presentarse en razón del desarrollo y terminación de la relación de trabajo, específicamente en cuanto a la naturaleza de los pagos recibidos por el(la) EX TRABAJADOR(A), la aplicación de beneficios extralegales y la forma de terminación del contrato, las partes transan esas posibles diferencias mediante la entrega de una suma transaccional única no constitutiva de salario o factor prestacional, correspondiente a CINCUENTA Y UN MILLONES CUATROCIENTOS VEINTINUEVE MIL DOSCIENTOS SETENTA (\$51.429.272 )(sic).

En relación con la finalización del vínculo el juez colegiado señaló que nada impide que el empleador tome la iniciativa para proponer a la otra parte terminar el contrato de mutuo acuerdo, para ello se apoyó entre otras sentencias en la providencia CSJ SL557-2013. Y, precisó expresamente que, *«no deja sin valor ni efectos jurídicos el consentimiento puro y simple del actor expresado allí. Ni es tampoco una circunstancia inequívoca con la que se permita arribar a la conclusión de que el acuerdo estuvo viciado por error, fuerza o dolo»*.

De otra parte, analizó el juez colegiado la prueba testimonial rendida por el médico ocupacional, quien manifestó que al demandante le realizaban exámenes de salud ocupacional, los cuales estuvieron dentro de los límites normales y las recomendaciones se dirigieron para los trabajos en altura y conducción de vehículos, en consideración a los medicamentos que se tomaba contra la depresión, que en ningún momento le impidieron desempeñar funciones con normalidad.

La declaración de Laura Pulido precisó que, el cargo desempeñado por el demandante fue Supervisor de Producción. Indicó que la terminación del contrato obedeció a un acuerdo en virtud de la reestructuración de la compañía, negó la existencia del acoso laboral, aun cuando afirmó haber recibido la queja presentada por el demandante, la cual fue archivada, pues este no atendió los requerimientos que se hicieron con el fin de aclarar la motivación de la misma.

Los testimonios de Gonzalo Valencia y Pablo Muñoz, compañeros de trabajo manifestaron que evidenciaron episodios de estrés laboral por parte del demandante y fueron enfáticos en manifestar que siempre desempeñó su trabajo a cabalidad y se ausentaba para asistir a citas médicas.

Aclaró la segunda instancia que los testimonios gozan de credibilidad, luego no se evidencia que el actor estuviera en condiciones de rehabilitación o que su condición de salud le impidiera desarrollar sus funciones, o que tuviera dificultad en la toma de decisiones.

Por tal razón para el juez colegiado teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 61 del CPTSS y el artículo 1502 del CC, no evidencia ningún vicio del consentimiento en los términos del artículo 1513 del CC en la celebración del acuerdo de terminación, como tampoco la utilización de maniobras fraudulentas.

Consideró además, que no se acreditó en el expediente que el demandante haya sido coaccionado para firmar el acuerdo transaccional, máxime cuando el demandante manifestó que «*yo no quería firmar pero al final firme*».

Ahora en lo que tiene que ver con el reintegro contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Señaló el Tribunal que:

Bajo los criterios jurídicos que sobre el particular han elaborado las jurisdicciones ordinaria y constitucional, para lograr la condena al reintegro - que es lo pretendido en el presente asunto -, en el transcurso del debate procesal la parte demandante debe demostrar su limitación, mientras que a la parte demandada le corresponde eventualmente acreditar la autorización del Ministerio del Trabajo, o la causa de la terminación del contrato de trabajo.

A juicio de la segunda instancia, es importante hacer énfasis en que para que opere esta garantía foral, no se trata de demostrar cualquier limitación o discapacidad, sino que aquella resulta relevante, esto es, que la misma reduce sustancialmente las posibilidades de obtener y conservar un empleo o progresar en este. Citó lo señalado en sentencias CSJ SL2481-2020, SL1152-2023, SL6850-2016 y CC-SU 380-2021.

Con dichos precedentes el juez analizó el caso concreto y determinó que:

Dentro del plenario no obra prueba alguna que acredite que al demandante se le hubieren prescrito incapacidades, ni siquiera en la historia clínica suscrita por la especialista doctora Lucy Manosalva Ortiz – reiterada insistentemente por la parte recurrente en la sustentación de su recurso de apelación- en la cual se observan las órdenes proferidas entre el 08 de marzo de 2016 hasta el 18 de abril de 2017, documental que, luego de su valoración, determina que el actor fue diagnosticado con trastorno mixto de ansiedad y depresión, medicado con Sertralina por 50mg y Clonazepam, siendo registrado en su historia clínica en los meses de mayo y octubre de 2016, «*EXAMEN MENTAL ACTUAL DENTRO DE LOS LIMITES NORMALES*». Lo anterior aunado a que incluso la propia Junta Nacional de Calificación de Invalidez precisó que los padecimientos del demandante son de origen común determinando incluso «*que lo factores (sic) extra laborales son mayores a los intralaborales, motivo por el cual se califica el origen como enfermedad común*».

En resumen, a juicio del Tribunal de las pruebas recaudadas se desprende que el contrato finalizó con ocasión de un modo legal de terminación, como es el mutuo consentimiento, ello en virtud del contrato de transacción

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

## **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

El recurrente pretende que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, declare la invalidez del contrato de transacción.

Con tal propósito formula un único cargo por la causal primera de casación, el cual fue replicado.

## **VI. CARGO ÚNICO**

Acusa la sentencia impugnada de ser violatoria de la ley sustancial por la vía directa en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 25 y 53 de la Constitución Política; 13, 14, 15, 19, 61, 64, 127, 142 del Código Sustantivo del Trabajo; 51, 60, 61, 145 del Código Procesal del Trabajo y de Seguridad Social; 1508 a 1516, 1524, 1740, 1746 del Código Civil; 7, 167, 176, 281 del Código General del Proceso; Ley 100 de 1993 artículos 17, 18, 22; Ley 153 de 1887 artículo 8; Ley 52 de 1975 artículos 1,2 y demás *normas concordantes*.

Considera la censura que se debió estudiar la validez del contrato de transacción celebrado el día 21 de noviembre de 2016, entre las partes en litigio, y a su vez, determinar si se estaba ante derechos ciertos e indiscutibles y establecer si en efecto se estaba transando un derecho de esta naturaleza. Así pues, considera que si el juez de apelaciones realizará un

correcto análisis del problema jurídico llegaría a dicha conclusión.

Alega que el contrato no tiene validez jurídica alguna y, por otra parte, que este versa en una indemnización de un derecho cierto e indiscutible y, por ende, irrenunciable por presentarse un despido sin justa causa y discriminatorio dadas las condiciones laborales y de salud.

Señala el recurrente que, si aceptara las conclusiones fácticas esbozadas en la sentencia, advierte que el acuerdo transaccional mediante el cual las partes finalizaron el contrato de trabajo, no se encuentra viciado por ningún tipo de vicio del consentimiento.

Manifiesta que no le estaba permitido finalizar su contrato de trabajo por tratarse su protección de estabilidad laboral reforzada de un derecho cierto e irrenunciable, por lo que dicho mutuo acuerdo requería, aprobación previa del Ministerio de Trabajo.

Advierte que la transacción es un mecanismo de solución de conflictos válido en temas laborales, y así lo ha reiterado la jurisprudencia, pero eso no indica que para todos los casos se deba aplicar, cada evento en particular debe ser estudiado con el fin de que se determine la validez del mismo y no exista vicio alguno que lo anule.

Alega que el día 8 marzo del 2016 fue diagnosticado con una enfermedad de trastorno mixto de ansiedad y depresión

y todo esto es evidente en su historial médico firmado por la médico especialista en psiquiatría, doctora Lucy Manosalva Ortiz.

Afirma que la enfermedad sufrida si bien fue diagnosticada como enfermedad de origen común, fue producto del alto estrés laboral, persecución laboral, la sobrecarga laboral al asignarle 5 puestos más para los cuales no había sido contratado y acoso laboral, originado a consecuencia de los trabajos realizados dentro de la empresa demandada.

Asegura que el acoso laboral fue comunicado, además de su situación médica relacionando su problema psiquiátrico de ansiedad, depresión y demás situaciones por las cuales estaba pasando.

Advierte que Frontera Energy hizo reestructuración del personal en cada uno de sus campos petroleros y que en dicha reestructuración sacaron a más del 70% del personal, pero las actividades enían que continuar y le asignaron las funciones de 5 cargos más para los cuales no había sido contratado, esto generó una carga laboral a tal punto que el estrés ya no le permitía dormir (interrogatorio de parte).

Indica que para la firma del contrato de transacción mediante el cual se da la terminación del contrato laboral, el empleador con mentiras lo citó a sus oficinas, lo sacó del campo petrolero so pretexto de revisar hojas de vida y a quemarropa le pone de presente el contrato de transacción

para su firma sin darle la oportunidad de que pudiera asesorarse con anterioridad, ahí la pregunta «¿Por qué con mentiras?, ¿Por qué no decirle la causal de tal citación? ».

Señala que para la firma del contrato se encontraba con medicamento psiquiátrico, tal y como se evidenció en el examen de egreso de fecha 23 de noviembre de 2016 con Clonazepam 2.5 y Sertralina de 50 miligramos, igualmente da cuenta de que en el examen periódico realizado por la empresa y en la historia clínica del mes de octubre de 2016, consta tal situación y todo esto era de pleno conocimiento para la demandada.

Argumenta el recurrente que Frontera Energy conocía del estado de salud del «*trastorno mixto de ansiedad y depresión con trastornos depresivos recurrentes, episodios depresivos graves presente síntomas psicóticos.*» que padecía y todo ello consignado inclusive, no solo en historia clínica sino dentro de los exámenes periódicos y a sabiendas de la medicación y de tal situación en que se encontraba la empresa buscó que se terminara su contrato de trabajo mediante una transacción, sin pedir permiso al ministerio.

En suma, afirma que para la época de la celebración del contrato de transacción no podía tomar decisiones de manera racional, menciona lo dicho en su historia clínica, cuando se expresó sentirse preocupado por su trabajo

Considera que se debe valorar el contexto y entorno laboral cómo son las funciones y el desarrollo en campos petroleros, sitios donde hay asentamiento de grupos armados ilegales, no hay hospitales, menos centros de salud, sitios totalmente apartados del casco urbano donde las vías de acceso son casi nulas.

Cuestiona, además, lo realizado por el comité de acoso laboral, y advierte que de su interrogatorio se desprenden los antecedentes psicopatológicos de ansiedad generalizada que para la fecha de sus labores tomaba medicamento para la depresión y para poder conciliar el sueño, que su EPS no le daba medicamento y tenía que tomar ayahuasca con grupos indígenas para manejo de depresión, es decir, que para la firma del contrato ni siquiera estaba debidamente medicado.

Menciona que su calificación de PCL para la pensión por invalidez fue 69.1%, la cual fue realizada tiempo después de haber terminado el contrato laboral, recordando que la protección laboral por el tema médico es por enfermedades de mediano y largo plazo. Esta enfermedad al ser aún más evaluada se pudo comprobar se extrae de la calificación que reposa en el expediente, que tampoco se tuvo en cuenta por el juzgador.

## **VII. RÉPLICA**

Advierte la réplica que el cargo adolece de defectos técnicos como quiera que, si bien se escogió la modalidad de vía directa, lo cierto es que acude en su demostración a

controvertir las conclusiones fácticas a las que llegó el Tribunal, a pesar de que manifiesta estar de acuerdo con ellas.

De fondo señala que el juez plural de apelaciones acierta en su decisión y señala que la conciliación o transacción es un mecanismo eficaz para salvar diferencias entre empleadores y trabajadores con la intervención de las partes, porque permite llegar a un acuerdo que implica el reconocimiento o aceptación por una de ellas respecto de los posibles derechos reclamos, o la renuncia recíproca de las pretensiones o los intereses alegados.

En esa medida, al tratarse de un derecho incierto y discutible, es susceptible de ser conciliado o transado (CSJ SL1062-2018). En consecuencia, debe tenerse presente que para que una conciliación o transacción pierda validez debe demostrarse que hubo un vicio en el consentimiento de alguna de las partes, a saber: error, fuerza o dolo, o que tiene un objeto ilícito.

En el trámite del proceso, como indicó el Tribunal Superior de Bogotá, no se demostró de forma siquiera sumaria la existencia de un vicio en el consentimiento. En conclusión, como no se tratan de derechos ciertos e indiscutibles, la tesis del recurrente es a todas luces equivocada. Reafirmar la premisa del demandante sería una forma de desincentivar que las partes de mutuo acuerdo puedan acordar finalizar contratos de trabajo de forma voluntaria. En realidad, estaría reactivando conflictos y no

permitiría que las partes puedan terminar vínculos bajo una causal objetiva propia de ley.

### **VIII. CONSIDERACIONES**

A efectos de dar respuesta a los defectos de técnica alegados por la réplica, considera la Corte que, si bien la estructuración del cargo combina argumentos de índole jurídica y fáctica, una interpretación integral y flexible permite concluir que este se encauza por la vía directa. Su propósito entonces es controvertir la interpretación realizada por la segunda instancia en torno a la naturaleza de los derechos discutidos —particularmente, su carácter irrenunciable, cierto e indiscutible—, los cuales se relacionan, en el caso concreto, con un despido sin justa causa y presuntamente discriminatorio, dadas las condiciones laborales y de salud del trabajador.

Advierte la Corte que, la Sala se limitará a estudiar las consideraciones jurídicas expuestas en la demostración del cargo, prescindiendo de cualquier análisis fáctico.

Pues bien, el Tribunal fundamentó su decisión en que no existe ningún impedimento para que se finalice el vínculo laboral a través de la iniciativa del empleador. En esa medida, examinadas las pruebas en el expediente se acreditó que no se evidencia ningún vicio del consentimiento, en consecuencia, el acuerdo de transacción resulta válido.

En relación con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, concluyó que en el plenario no obra ninguna prueba que demuestre que la finalización del vínculo tuvo como causa su estado de salud, con lo cual concluye el juez colegiado que el contrato finalizó con ocasión de un modo legal de terminación.

El recurrente por su parte, considera que los derechos transados eran irrenunciables, ciertos e indiscutibles, en consecuencia, el contrato no podía tener validez. Lo anterior, por presentarse un despido sin justa causa y discriminatorio dadas las condiciones laborales y de salud.

La censura precisa que la transacción es un mecanismo de solución de conflictos válido en temas laborales, y así lo ha reiterado la jurisprudencia, pero eso no indica que para todos los casos se deba aplicar, cada caso en particular debe ser estudiado con el fin de que se determine la validez del mismo y no exista vicio alguno que lo anule.

En el contexto que antecede, y, sin discusión de la transacción celebrada y, como quiera que el cargo fue formulado por la vía directa, la Sala centrará su análisis en establecer si el Tribunal incurrió en un error de interpretación de las normas jurídicas denunciadas, al concluir que era válida la transacción suscrita entre las partes, pese a que ello implicaba desconocer el carácter irrenunciable y la naturaleza cierta e indiscutible de los derechos que configuran la estabilidad laboral reforzada.

Pues bien, ya la Sala (CSJ SL1797-2024) ha reiterado en caso de similares contornos 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* (CSJ SL1797-2024).

La Sala no desconoce la relevancia de la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que ampara la estabilidad de las personas con discapacidad, sin embargo, ello no impide finalizar el contrato laboral de manera imparcial y sin discriminación, con fundamento en una *causa objetiva, justa causa, renuncia, transacción, conciliación o mutuo acuerdo*. (CSJ SL1797-2024)

El mutuo acuerdo puede provenir de la iniciativa de cualquiera de las partes, siempre que la voluntad esté exenta de vicios (CSJ SL10507-2014 reiterada en la SL11919-2017 y SL1797-2024).

Ahora bien, cuando se debate si el trabajador es sujeto de 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**. (Énfasis añadido CSJ SL1797-2024)

Adicional a lo expuesto, la Corte (CSJ SL1797-2024), en tratándose de los derechos contemplados en el marco de la

estabilidad laboral reforzada, ha precisado que estos no tienen el carácter de ciertos e indiscutibles, como tampoco irrenunciables, es así como no está restringida la conciliación o la transacción, específicamente precisó que:

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 (Énfasis añadido).

Conforme lo expuesto resulta evidente que el Tribunal no se equivocó en la interpretación de las normas denunciadas, por cuanto los derechos contemplados en el marco de la estabilidad laboral reforzada, ha precisado que estos no tienen el carácter de ciertos e indiscutibles, como tampoco irrenunciables, en consecuencia, no prospera el cargo.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte actora, dado el resultado de la impugnación y que hubo réplica. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$6.200.000 siguiendo lo señalado en el artículo 366 del Código General del Proceso.

## **IX. 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, **NO CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá profirió el 28 de junio de 2024, dentro del proceso ordinario laboral que **EDGAR AUGUSTO MONTAÑA RODRÍGUEZ** siguió contra **FRONTERA ENERGY COLOMBIA CORP SUCURSAL COLOMBIA**.

Costas como se indicó en la parte motiva.

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