



ENE / 13 / 2026

TERMINACIÓN POR MUTUO ACUERDO Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: ANÁLISIS DE LA SENTENCIA SL2303-2025

El ordenamiento laboral colombiano reconoce la estabilidad laboral reforzada como un mecanismo de protección dirigido a evitar prácticas discriminatorias en contra de trabajadores que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta por razones de salud. Esta garantía, consagrada de manera legal en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y desarrollada ampliamente por la jurisprudencia, ha generado en la práctica múltiples interrogantes, especialmente frente a la validez de ciertas modalidades de terminación del contrato de trabajo.

Uno de los escenarios que más debate ha suscitado es la terminación del contrato por mutuo acuerdo cuando el trabajador presenta una condición de salud que, en principio, podría dar lugar a la aplicación del fuero de salud. En estos casos, suele plantearse la inquietud sobre si este tipo de acuerdos resultan válidos o si, por el contrario, se consideran ineficaces por el solo hecho de existir una afectación médica o, por versar sobre derechos ciertos e indiscutibles.

Sobre este punto, recientemente la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se pronunció en una sentencia de especial relevancia, en la cual analizó un caso en el que un trabajador alegaba que la terminación de su contrato, formalizada mediante un acuerdo transaccional, debía declararse inválida por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta derivada de una condición de salud mental. El demandante sostenía que dicha circunstancia hacía improcedente cualquier forma de terminación distinta a la autorizada previamente por

el Ministerio del Trabajo. Al estudiar el asunto, la Corte partió de una premisa fundamental: la estabilidad laboral reforzada no constituye un derecho absoluto ni implica, de manera automática, la imposibilidad de finalizar una relación laboral. Por el contrario, su finalidad es evitar que la terminación del vínculo obedezca a motivos discriminatorios relacionados directamente con la condición de salud del trabajador. En ese sentido, la Corte reiteró que el mutuo acuerdo sigue siendo una modalidad válida de terminación del contrato, siempre que la voluntad del trabajador sea libre, consciente y no se encuentre viciada.

Así mismo, la Corte precisó que no toda condición médica activa de forma inmediata la protección reforzada. Para que esta opere, es necesario acreditar que la afectación de salud genera una limitación relevante en el desempeño laboral y que, además, la terminación del contrato tenga una relación causal directa con dicha condición. La sola existencia de diagnósticos médicos, sin incapacidades, restricciones funcionales o evidencia de afectación sustancial, no resulta suficiente para desvirtuar la validez de un acuerdo de terminación.

Otro aspecto relevante abordado por la Corte fue la capacidad jurídica de las personas con condiciones de salud mental para celebrar acuerdos. Al respecto, señaló que asumir que estas personas carecen de la posibilidad de manifestar válidamente su voluntad implicaría desconocer su autonomía y dignidad, además de contradecir los principios consagrados en la Ley 1996 de 2019. En consecuencia, la Corte fue clara en indicar que la existencia de una condición de salud no invalida, por sí sola, la suscripción de un acuerdo transaccional.

Desde Scola Abogados consideramos que este pronunciamiento aporta claridad a una discusión frecuente en la gestión laboral empresarial. La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia reafirma que los acuerdos de terminación por mutuo consentimiento son jurídicamente viables, incluso en contextos de posibles fueros de salud, siempre que no se utilicen como un mecanismo para encubrir despidos discriminatorios y que se garantice plenamente el consentimiento informado del trabajador.

Aunque, como es sabido, cada caso debe analizarse de manera particular, este criterio jurisprudencial constituye una guía relevante para estructurar procesos de terminación ajustados a derecho, reduciendo riesgos y fortaleciendo la seguridad jurídica tanto para empleadores como para trabajadores.

Invitamos a nuestros clientes y a la comunidad empresarial a revisar de forma estratégica sus prácticas de terminación contractual, especialmente en escenarios en los que existan condiciones médicas de por medio, a fin de garantizar decisiones alineadas con la normativa y la jurisprudencia vigente. Desde Scola Abogados estaremos siempre disponibles para acompañarlos en este análisis.



Por: María Alejandra Lara Lizcano
mlara@scolalegal.com