



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL BUGA**  
**SALA DE DECISIÓN LABORAL**

Guadalajara de Buga, veintiocho (28) de octubre de dos mil veintidós (2022)

<b>DEMANDANTE</b>	LUIS ENRIQUE MOGOLLÓN RUIZ
<b>DEMANDADA</b>	BAYER S.A.
<b>JUZGADO ORIGEN</b>	Juzgado Catorce Laboral del Cto. de Cali
<b>TRIBUNAL ORIGEN</b>	Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Cali
<b>RADICADO</b>	76-001-31-05-014-2014-00044-01
<b>TEMAS</b>	Ineficacia acuerdo conciliatorio-estabilidad laboral reforzada
<b>CONOCIMIENTO</b>	Apelación
<b>ASUNTO</b>	Sentencia segunda instancia <sup>1</sup>

En la fecha, la Sala Primera de Decisión laboral, conformada por las magistradas CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE, GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS y su ponente MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA, en aplicación de lo dispuesto en el art.13 de la Ley 2213 de 2022, y la medida de descongestión creada por Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022, profiere sentencia escrita en el proceso promovido por Luis Enrique Mogollón Ruiz contra Bayer S.A.

### **ANTECEDENTES**

**Luis Enrique Mogollón Ruiz** demanda a Bayer S.A., pretendiendo: i) se declare ineficaz de pleno derecho el acuerdo transaccional suscrito entre las partes el 10 de agosto de 2011, por haberse vulnerado con él sus derechos laborales y a la seguridad social, su estabilidad laboral reforzada y su mínimo vital; ii) se declare ineficaz de pleno derecho el acta de conciliación del 15 de septiembre de 2011, por las mismas razones; en consecuencia, iii) ordene el pago de \$113.083.650, por concepto de salarios adeudados a partir del mes de septiembre de 2011 y hasta la radicación de la demanda; iv) intereses moratorios consagrados en el art.141 de la Ley 100 de 1993; v) Costas del proceso<sup>2</sup>.

Fundamentó sus pretensiones en que trabajó al servicio de Bayer S.A. entre el 20 de noviembre de 1989 y el 31 de agosto de 2011 bajo la modalidad de un contrato a término indefinido. Devengó \$3.769.455 como último salario. El 10 de agosto de 2011 se reunió con su entonces empleadora a fin de suscribir el acuerdo transaccional atacado en la demanda, en el cual no se tuvieron en cuenta ni sus condiciones de salud, ni el futuro económico de su familia; para ese momento se encontraba muy enfermo, padeciendo lumbalgia crónica, osteofitosis marginal, radiculopatía, hernia

<sup>1</sup> No 49Control estadístico por secretaría.

<sup>2</sup> Gestor Documental Exp Juzgado Parte 1. Fls.7/8.

de disco L4 y L5, discartrosis, artrosis facetaria, osteoporosis, discopatía degenerativa, hernia de disco tipo protrusión e hipertrofia y esclerosis facetaria, todas de origen laboral. El 14 de septiembre de 2010 Cediva Ltda. ordenó recomendaciones respecto de las condiciones laborales. Su familia depende económicamente de él<sup>3</sup>.

**Bayer S.A.** se opuso a las pretensiones de la demanda, pues el acuerdo transaccional está exento de vicios del consentimiento. El trabajador no sólo suscribió el acuerdo, sino que lo un mes después lo ratificó al celebrar un acuerdo conciliatorio. No hay lugar al pago de salarios y prestaciones, porque la relación se terminó por mutuo acuerdo y porque a la terminación, el trabajador no se encontraba amparado por el principio de estabilidad laboral reforzada, ni era titular de acción de reintegro, tanto es así que se dice en la demanda que “desarrollaba la labor para la que fue contratado sin impedimento alguno”. Por razones comerciales se dispuso el cierre comercial de la planta de Cali para el mes de agosto de 2013, informándole con transparencia a los trabajadores a fin de que manifestaran si era su deseo desvincularse voluntariamente y recibir valores adicionales a los de carácter legal que les correspondieran. Que el monto de la indemnización por determinación unilateral del señor Mogollón, ascendía a la suma de \$106.731.309.16, sin embargo, después de manifestar su aceptación, se le liquidó el demandante por conceptos legales y extralegales un valor \$258.137.812. La comunicación del 14 de diciembre ratifica la decisión de la empresa y las horas extras laboradas por el actor además de reconocerse con los recargos previstos por la ley no son un indicador de la “entrega” del trabajador. El acta de transacción de 10 de agosto de 2011, se ratificó el 15 de septiembre de 2011. Excepcionó: cosa juzgada (como previa y de fondo), inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, prescripción, compensación y buena fe<sup>4</sup>.

### **Sentencia de Primera Instancia<sup>5</sup>**

El 6 de agosto de 2015, el Juzgado Catorce Laboral de Oralidad del Cto. de Cali profirió sentencia mediante la cual declaró probada la excepción de cosa juzgada planteada, absolviendo a la pasiva de las pretensiones formuladas en su contra. Impuso el pago de costas procesales al demandante, fijando agencias en derecho en \$644.350.

### **Recurso de apelación<sup>6</sup>**

Inconforme con la decisión adoptada, la parte demandante la recurrió en apelación solicitando su revocatoria. Afirmó que la sentencia viola sus derechos fundamentales, por cuanto el art. 53 de la CP, trata sobre unos principios mínimos en que obliga al empleador a respetarle ciertos derechos al trabajador, siendo por jurisprudencia de la H. Corte Constitucional, en sentencia T-198 de 2006, donde se tiene en cuenta la Ley 361 de 1997 y se habla que no se necesita tener minusvalía para reconocer el derecho al trabajador y que bajo esas condiciones de salud no se pueda hacer ninguna transacción ni conciliación con un trabajador que padece de alguna de

<sup>3</sup> Gestor Documental Primera Instancia Exp Juzgado Parte 2. Fls.20/21.

<sup>4</sup> Gestor Documental Primera Instancia Exp Juzgado Parte 2. Fls.55/56; 58/59.

<sup>5</sup> Gestor Documental Primera Instancia Exp Juzgado Parte 3. Fls.47/48.

<sup>6</sup> Gestor Documental Primera Instancia Archivo mp3 No. 3 (min. 46:58)

enfermedad. Acompañó con la demanda escritos con los que acredita dentro del proceso su incapacidad y en esas circunstancias, no podía salir de la empresa, así le hubieran cancelado una suma de dinero, pues dichos acuerdos no son válidos bajo el criterio de la H. Corte Constitucional. En sentencia T-490 de 2010 se indica que otra situación en el trabajador que no sea minusválido, también prohíbe que éste salga en esas circunstancias de la empresa, y prohíbe al empleador que realice negociaciones, transacciones con ese trabajador y esa conciliación no hace tránsito a cosa juzgada. Sostiene que, si la constitución está en la “cúspide de la pirámide de la ley”, la interprete no es la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sino, la Corte Constitucional, y sus sentencias tienen prevalencia. Afirma igualmente que en la sentencia T-592 de 2009, se concluye que, cuando se trata de aquellos derechos, y circunstancias como la del señor Mogollón certificadas por peritos médicos, no podía la empresa proponer el arreglo. Señala que “no tiene nada que ver”, con la decisión del cierre de la empresa, ni los arreglos entre Bayer S.A y los demás trabajadores, debiendo tenerse que la “prueba reina” no son los testimonios sino, el peritaje “médico”.

### **Alegatos de conclusión en esta instancia**

Una vez corrido el traslado para alegar en esta instancia, sólo fue descorrido por la pasiva<sup>7</sup>, quien solicitó la confirmación de la sentencia. Una vez reiteró los argumentos esgrimidos al oponerse a las pretensiones de la demanda, resaltó que, para el momento de la terminación del contrato de trabajo del demandante por mutuo acuerdo, éste no se encontraba incapacitado, discapacitado o afectado por condición de debilidad manifiesta y, en todo caso, la terminación no obedeció a la determinación unilateral de la empresa. El trabajador manifestó expresamente su interés de retirarse voluntariamente, si recibía una suma superior a la indemnización del art.64 del CST. El hoy demandante no se vio afectado por ningún vicio del consentimiento en la suscripción del acuerdo transaccional, no pudiendo pretender que la terminación del vínculo laboral sea ineficaz. Se acreditó que tenía pleno conocimiento que se trataba de una conciliación, afirmación que se respalda con los testigos, quienes señalaron que fue informado y leyó los acuerdos.

### **CONSIDERACIONES**

Surge la competencia de la Sala, de lo regulado por el art.66, 66 A del CPTSS, es decir, en consonancia con los puntos que fueron objeto de apelación.

El *problema jurídico* se restringe a determinar si hay o no lugar a declarar la ineficacia del acuerdo transaccional y el acuerdo de conciliación suscritos entre las partes, y si de la referida declaración, se desprenden las consecuencias pretendidas en la demanda.

Lo anterior, por cuanto no se discute entre las partes, ni la existencia del vínculo contractual, ni su naturaleza, ni sus extremos temporales.

---

<sup>7</sup> Gestor Documental Segunda Instancia 02 Alega Bayer S.A.

### Causal de terminación invocada inicialmente por las partes

El literal b) del art. 61 del CST prevé como forma de terminación del contrato de trabajo, el mutuo consentimiento.

Las partes convinieron el 10 de agosto de 2011<sup>8</sup>:

*"1. LUIS ENRIQUE MOGOLLON RUIZ, se vinculó laboralmente a BAYER S.A desde el pasado 20 de noviembre de 1989 y desempeña en la actualidad el cargo de SUPERVISOR SERV. GRALES CC.*

*2. Las partes acuerdan dar por terminado el contrato de trabajo por mutuo consentimiento, siendo el último día laborable el 31 de agosto de 2011 en uso de la facultad contenida en el Art. 6 literal b). del Decreto 2351/65, modificado por el Art. 5 literal b) de Ley 50/90.*

*3. El último salario mensual devengado por el trabajador ascendió a la suma de \$3.769.455., Sus prestaciones sociales de conformidad con lo establecido en la legislación laboral vigente.*

*4. No obstante que el trabajador declara haber recibido la totalidad de acreencias laborales causadas en su favor en virtud del contrato de trabajo celebrado con BAYER S.A, con el fin de precaver cualquier litigio eventual que pudiera derivarse de los hechos narrados en los numerales anteriores, las partes han decidido transar sus posibles diferencias en la suma total de \$258.137.812.*

*5. Las partes acuerdan elevar la presente transacción a acuerdo conciliatorio ante el Ministerio de la Protección Social, el cual se llevará a cabo dentro de los veinte (20) días siguientes a la firma de este documento. Para este efecto, la empresa comunicará al trabajador el lugar, fecha y hora de la diligencia, en la cual se hará entrega tanto de la suma indicada en el numeral anterior como de la liquidación final de acreencias laborales.*

*6. En virtud del presente acuerdo Transaccional, LUIS ENRIQUE MOGOLLON RUIS declara a la sociedad BAYER S.A a PAZ Y SALVO por todo concepto de orden laboral que pudiera desprenderse de la relación de trabajo que existió entre las partes, específicamente por los conceptos de auxilio de cesantía, intereses a la misma, trabajo suplementario, dominicales y festivos, vacaciones, primas legales y extralegales, indemnización por terminación del contrato, indemnización moratoria, salarios, beneficios extralegales, comisiones, viáticos y cualquier otra acreencia laboral que pudiere resultar.*

*7. CONFIDENCIALIDAD. La información de BAYER S.A., de sus empresas accionistas, de empresas vinculadas o filiales, de sus clientes y (sic) y/o del personal que trabaja en BAYER S.A. que el TRABAJADOR conoció por cualquier medio, sea éste escrito, oral, visual a través de terceras personas o por cualquier otro en virtud de la relación contractual que mantuvo con BAYER S.A., o en virtud de cualquier tipo de relación que haya tenido con cualquiera de sus empresas vinculadas, y la que surja del presente contrato laboral, tendrá el carácter de CONFIDENCIAL. (en adelante INFORMACIÓN CONFIDENCIAL).*

---

<sup>8</sup> Gestor Documental Exp Juzgado Parte 1. Fls.14/15.

*Por tanto, el TRABAJADOR se compromete a que él, no revelará, difundirá, comentará, copiará, o hará uso de la misma, ni utilizará dicha información para el ejercicio de su propia actividad, ni la duplicará o compartirá con terceras personas.*

*El TRABAJADOR se obliga a adoptar todas las medidas necesarias o convenientes para garantizar la reserva de la INFORMACIÓN CONFIDENCIAL de BAYER S.A., comprometiéndose a que tales medidas o precauciones no serán, en ningún caso, menores a las que deba adquirir un profesional en el manejo de INFORMACIÓN CONFIDENCIAL.*

*El incumplimiento de la cláusula de confidencialidad otorga el derecho para que BAYER S.A. inicie las acciones legales para obtener las indemnizaciones del caso. Esta obligación se complementará con las obligaciones de confidencialidad que adicionalmente tenga el TRABAJADOR por virtud de la regulación vigente.*

*El presente Acuerdo Transaccional hace tránsito a cosa juzgada. (...)"*

Posteriormente, ante el Ministerio de la Protección Social, en acta de conciliación y pago N°1410 del 15 de septiembre de 2011, Luis Enrique Mogollón Ruiz y su empleadora suscribieron acuerdo transaccional en los siguientes términos<sup>9</sup>:

*"(...)1. Que el señor LUIS ENRIQUE MOGOLLON RUIZ, ingresó al servicio de la sociedad el día 20 de noviembre de 1989.*

*2. Que durante la vigencia del contrato de trabajo, el señor (a) LUIS ENRIQUE MOGOLLON RUIZ, recibió la totalidad de sus salarios, vacaciones, prestaciones sociales y demás derechos laborales a su entera satisfacción, percibiendo como último salario básico promedio mensual para la liquidación de la cesantía y de la primera, la suma de \$3.769.455,00, incluyendo todos los factores de salario.*

*3. Que el contrato de trabajo del señor (a) LUIS ENRIQUE MOGOLLON RUIZ, terminó a partir del día 30 de Agosto de 2011, en forma bilateral y por mutuo consentimiento, de conformidad con lo estipulado en el literal b), del artículo 5 de la Ley 50 de 1990, mutuo consentimiento que ratifican las partes en la presente diligencia.*

*4. Elaborada la liquidación definitiva de salarios, vacaciones, prestaciones sociales y demás derechos laborales del señor (a) LUIS ENRIQUE MOGOLLON RUIZ, ésta arrojó la suma total de \$11.592.198,00 pesos. Adicionalmente se le reconoce al extrabajador (a) una bonificación por mera liberalidad, por servicios prestados, no constitutiva de salario e imputable a cualquier eventual acreencia de tipo laboral, por la suma de \$258.137.812,00 pesos, suma de dinero que se entrega a título de suma conciliatoria, con la cual se concilia cualquier diferencia que hubieran podido tener las partes por eventuales acreencias laborales causadas en vigencia de la relación laboral o a la terminación de la misma, por lo que le corresponde al extrabajador (a) la suma total por concepto de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y bonificación por servicios o suma conciliatoria, el valor de \$269.730.010,00 pesos. De la anterior suma de dinero, se le deducen al extrabajador (a) las sumas de dinero que ratifica su autorización de descuento en la presente audiencia, por concepto de retención salarios; retención por*

<sup>9</sup> Gestor Documental Exp Juzgado Parte 1. Fls.16/17.

bonificación; Aporte Voluntario Skandia por la suma de \$77.441.344,00; Aporte Voluntario Skandia por la suma de \$174.043.468,00; consumo celular; y descuento Medical Group, por lo que corresponde la suma total de deducciones debidamente autorizadas de \$258.547.904,00 pesos, lo que arroja la suma neta a pagar de \$11.182.106,00 pesos, suma de dinero que se le entrega en la presente audiencia, representada en el cheque No. 027162 de Bancolombia y que es recibida a su entera satisfacción.

5. Por todo lo anterior y en virtud del acuerdo conciliatorio a que han llegado las partes, y la suma de dinero recibida por el señor (a) LUIS ENRIQUE MOGOLLON RUIZ, éste (a) declara a la sociedad BAYER S.A, a PAZ Y SALVO por todo concepto de orden laboral que se hubiera desprendido de la relación que existió entre las partes y en especial por los conceptos de cesantías, intereses sobre la misma, salario tanto en dinero como en especie, comisiones, trabajo suplementario o de horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos, descansos compensatorios, viáticos, primas legales o extralegales, gastos de representación, beneficios legales, contractuales o extralegales, bonificaciones, vacaciones y descansos remunerados, sobresueldos, indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato, indemnización plena y ordinaria de perjuicios, indemnización moratoria de cualquier naturaleza, en especial la consagrada en el artículo 65 del C.S.T y artículo 99 de la Ley 50 de 1990, indexación, re-liquidación de prestaciones sociales y por cualesquiera otro derecho de carácter laboral.

6. Solicitamos al despacho apruebe el anterior arreglo conciliatorio por cuanto no vulnera derechos ciertos e indiscutibles del señor (a) LUIS ENRIQUE MOGOLLON RUIZ, y advierta a las partes que la anterior aprobación hace tránsito a cosa juzgada de conformidad con lo estipulado en los artículos 28 de la Ley 640 de 2001; 486 del CST., 19 y 78 del C.P.L y S.S.

AUTO: Conforme lo solicitan los comparecientes, el despacho aprueba el anterior arreglo conciliatorio por cuanto no vulnera derechos ciertos e indiscutibles del señor (a) LUIS ENRIQUE MOGOLLON RUIZ(...)"

En sentir de la activa, la sentencia recurrida omitió el contenido del art. 53 de la Constitución Política, así como su estado de salud, para cuando se suscribieron los documentos, estado que radicaba en él, la condición de beneficiario de la garantía de estabilidad laboral reforzada, de conformidad con el precedente judicial en la materia.

### **Estabilidad laboral reforzada por condición de discapacidad -H. Corte Constitucional/Sala de Casación Laboral H. Corte Suprema de Justicia**

El art.26 de la Ley 361 de 1997 reza:

“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, (...)*”.

Dicha disposición normativa, fue estudiada por la H. Corte Constitucional en la Sentencia C-531 de 2000, declarando exequible el inciso 2o. bajo el supuesto de que conforme a:

*“los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato” (subraya la sala).*

Conforme a lo anterior, en caso de que el empleador pretenda desvincular a un trabajador por sus condiciones de salud, deberá contar con autorización de la Oficina del Trabajo, pues de no hacerlo, la terminación adolecerá de ineficacia.

Ahora bien, la H. Corte Constitucional y la H. Corte Suprema de Justicia -Sala Laboral tiene diferentes visiones de la protección dada por el artículo transcrito, divergiendo en la necesidad de solicitar el permiso para despedir a la autoridad laboral competente.

La H. Corte Constitucional, en su último pronunciamiento, la sentencia SU-087 de 2022, haciendo eco de la SU-049 de 2017, resalta que sus Salas de Revisión han aplicado las reglas dispuestas en dicha providencia, tanto para casos de *estabilidad ocupacional* como para *estabilidad laboral reforzada* (SU-380 de 2021<sup>10</sup>). Del estudio realizado en dicha Magistratura se concluye que se protege el derecho de las personas en condiciones de debilidad manifiesta, a permanecer en su empleo, sin distinción del tipo de contrato que lo vincule -subordinado o no-, el cual aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin necesidad de determinar ni el tipo de limitación, grado o nivel de la misma.

Para establecer si la persona goza de la protección se han determinado tres reglas:

**(i) Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades**, lo cual puede ocurrir en los siguientes casos<sup>11</sup>:

<sup>10</sup> Providencia mediante el cual se incluyeron las reglas de la sentencia SU 049 de 2017 en el marco de las relaciones laborales.

<sup>11</sup> Son enunciativos, de tal forma que el juez es quien debe analizar cada situación en específico.

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido <sup>12</sup> . (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral <sup>13</sup> . (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico <sup>14</sup> . (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido <sup>15</sup> .
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental <sup>16</sup> . (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad <sup>17</sup> . (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL <sup>18</sup> .

En la sentencia SU 087 de 2022, se señala que no logra acreditarse la afectación en el desempeño laboral por una condición de salud, cuando:

- a) No hay relación entre el despido y los quebrantos de salud, y la pérdida de capacidad laboral es de 0%.
- b) No se presentó incapacidad médica durante el último año de trabajo, y no hay tratamiento; y solo se asiste a controles por antecedentes médicos.

**ii) Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido;** como quiera que lo que se busca es proteger a la persona de la discriminación, es necesario que el empleador conozca dicha situación. El anterior conocimiento puede darse cuando<sup>19</sup>:

- a) Los síntomas de la enfermedad son notorios.

<sup>12</sup> T-703 de 2016, T-386 de 2020, T-052 de 2020, T-099 de 2020 y T-187 de 2021.

<sup>13</sup> T-589 de 2017.

<sup>14</sup> T-284 de 2019.

<sup>15</sup> T-118 de 2019.

<sup>16</sup> T-372 de 2012.

<sup>17</sup> T-494 de 2018.

<sup>18</sup> T-041 de 2019.

<sup>19</sup> T-434 de 2020. Reiterando las sentencias: T-383 de 2014, T-419 de 2016

- b)** El empleador da trámite a las incapacidades médicas del trabajador, quien una vez finalizan, solicita permisos para asistir a citas médicas y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.
- c)** Se despide al trabajador durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad por la que tuvo que asistir a diferentes citas médicas.
- d)** Ocurrió accidente de trabajo durante los últimos meses de labor, lo cual generó incapacidades y calificación de pérdida de capacidad laboral antes de la terminación del contrato de trabajo.
- e)** Se emplea a una persona conociendo que esta padece una enfermedad diagnosticada, y que, a la terminación de la relación, se encontraba en tratamiento médico y presentó incapacidad un mes antes del despido.
- f)** Cuando se presente empalme entre un empleador anterior y uno nuevo, no puede exigírsele al trabajador las consecuencias de no poder establecer si era conocido su estado de salud o no, por lo que se da prevalencia a las pruebas y dichos del accionante, y no a las de la accionada en su contestación
- g)** Se denota que, durante el contrato, el trabajador asistió en repetidas ocasiones a citas médicas, presentó incapacidades, y en la tutela afirma que ello fue puesto en conocimiento del empleador.

Por el contrario, no se puede predicar el conocimiento cuando: "**(i)** ninguna de las partes prueba su argumentación; **(ii)** la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; **(iii)** el diagnóstico médico se da después del despido; y **(iv)** pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médica"<sup>20</sup>.

**iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación**, con el fin de proteger a la persona en situación de discapacidad, sino media permiso del Ministerio de trabajo, se presume que el despido se dio por causa de esta. Pese a lo anterior, puede el empleador demostrar que la terminación obedece a una justa causa.

En síntesis, los elementos esenciales de la estabilidad laboral reforzada, son: **i)** no ser despedido con ocasión a la situación de debilidad o vulnerabilidad, entendida esta de una forma amplia y no solo con incapacidades o calificaciones de pérdida de capacidad laboral; **ii)** a continuar en el empleo, salvo que exista una causal objetiva para terminar la relación de trabajo; **iii)** Autorización de la Oficina de trabajo, quien debe verificar la causal invocada; **iv)** a ser reintegrado al puesto de trabajo en caso de que su desvinculación no se realizará de manera adecuada.

Por su parte, la H. Corte Suprema de Justicia- Sala laboral, ha entendido la protección de que trata la Ley 361 de 1997, como aquella que se brinda a las personas con

---

<sup>20</sup> T-434 de 2020. Reiterando las sentencias: T-453 de 2014, T-664 de 2017 y T-118 de 2019.

discapacidad en los términos de Ley 1618 de 2013, esto es: “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<sup>21</sup>”

Como quiera que determinar la deficiencia y la discapacidad requiere tener en cuenta factores mentales, físicos, fisiológicos y demás, la Alta Magistratura en sentencia SL572-2021, explicó que en principio es relevante obtener una calificación técnica que permita evidenciar el nivel de la limitación (igual o superior al 15%<sup>22</sup>). Dicha calificación puede ser realizada durante la relación laboral o posteriormente<sup>23</sup>, lo relevante es que la fecha en que se estructura sea en vigencia de la misma. Adicionalmente, resulta necesario probar que el empleador sabía sobre las especiales condiciones, ya que sólo conociéndolas puede operar la presunción de un trato discriminatorio.

Pese a lo anterior, en virtud de la libertad probatoria formación del convencimiento, expresó la misma corporación que:

*“en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir 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 o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo<sup>24</sup>” (subraya la sala)*

Así las cosas, demostrada la limitación para trabajar o la situación de discapacidad y el conocimiento del empleador, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al activarse la presunción de discriminación, al empleador le incumbe probar que la desvinculación se hizo por una casual objetiva. Lo anterior es así, en la medida en que el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria se parta de lo dicho la sentencia C-531 de 2000<sup>25</sup>, relegando la actividad de la oficina de trabajo cuando el motivo del despido sea la discapacidad, no por capricho o discriminación, sino porque no existe en la empresa un empleo acorde y compatible con la diversidad funcional del trabajador<sup>26</sup>.

---

<sup>21</sup> 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 numeral 1º artículo 2

<sup>22</sup> En ese sentido se ha pronunciado actualmente la Corte SL3148-2022- SL2846-2022- SL2703-2022

<sup>23</sup> Ver SL4632-2021

<sup>24</sup> SL572-2021

<sup>25</sup> Véase a SL6850-2016 - CSJ SL1360-2018

<sup>26</sup> SL3216-2022- SL4632-2021

Analizadas las dos posturas, se puede concluir que ambas Cortes en la actualidad tiene criterios cada vez más cercanos para determinar la situación de discapacidad o limitación; encontrándose como única diferencia relevante que para la H. Corte Constitucional siempre se requiere del permiso del Ministerio del Trabajo para finalizar el vínculo, mientras que para la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia el empleador está relevado de ello cuando la causa de terminación es objetiva, siempre y cuando demuestre tal condición.

### **Caso concreto**

Descendiendo al caso sometido a estudio de la Sala en esta oportunidad, el demandante pretendió formar el convencimiento judicial en torno a la ineficacia del acuerdo conciliatorio suscrito entre las partes el 10 de agosto de 2011, convalidado ante el Ministerio de la Protección Social el 15 de septiembre del mismo año. Para tal efecto, se limitó a invocar la debilidad manifiesta con ocasión al diagnóstico y las recomendaciones entregadas por salud ocupacional que dieron origen a su reubicación en tiempo anterior a la terminación del contrato, vigentes para la finalización de relación laboral por mutuo consentimiento.

En los hechos de la demanda no se mencionan circunstancias fácticas que conduzcan a concluir que al momento de suscribir el documento que finalizó el vínculo por mutuo consentimiento, se incurrió en una causal de ineficacia, en especial, la desatención condiciones de salud que generaren en el entonces trabajador, la calidad de sujeto de especial protección constitucional.

La primera carga procesal que le asistía al demandante, es la de formar el convencimiento judicial en torno, no sólo a sus condiciones de salud que le impidiesen prestar el servicio de manera adecuada, conforme lo esperado a un trabajador promedio, si no al conocimiento del hecho, por parte de su entonces empleadora.

En torno a lo alegado, la documental glosada al expediente está conformada por los que a continuación enlistamos:

- Resonancia de Columna del 10 de enero de 1996<sup>27</sup>.
- Recomendaciones laborales del 17 de octubre de 1997<sup>28</sup>.
- Radiografía de Pie y Columna del 04 de marzo de 2010<sup>29</sup>.
- Resonancia magnética del 06 de marzo de 2010<sup>30</sup>.
- Historia clínica del 24 de mayo de 2010<sup>31</sup>.
- Valoración por salud ocupacional del 24 de mayo de 2010<sup>32</sup>.
- Historia Clínica del 05 de junio de 2010<sup>33</sup>.

---

<sup>27</sup> Gestor Documental Exp Juzgado Parte 2. Fl.16.

<sup>28</sup> Gestor Documental Exp Juzgado Parte 2. Fl.15.

<sup>29</sup> Gestor Documental Exp Juzgado Parte 2. Fl.4.

<sup>30</sup> Gestor Documental Exp Juzgado Parte 2. Fls.1/3.

<sup>31</sup> Gestor Documental Exp Juzgado Parte 2. Fls.6/14.

<sup>32</sup> Gestor Documental Exp Juzgado Parte 1. Fls.93.

<sup>33</sup> Gestor Documental Exp Juzgado Parte 1. Fls.95/99.

- Remisión a salud ocupacional, da cuenta que para el 05 de junio de 2010 el demandante había sido reubicado por riesgo ocupacional ergonómico, presentando lumbalgia crónica desde hace 15 años. Pendiente calificación de origen de su patología. Con recomendaciones y restricciones laborales<sup>34</sup>.
- Recomendaciones laborales para patología de columna del 14 de septiembre de 2010<sup>35</sup>.
- Historia Clínica de consulta externa de fecha 08 de noviembre de 2010<sup>36</sup>.

De lo anterior se desprende que no se presentó historia clínica actualizada a la fecha de desvinculación, como tampoco exámenes o documentos que reflejen conceptos médicos para la misma, que permitan concluir cuál era el estado de salud real del demandante a la suscripción del acuerdo de voluntades.

Adicionalmente, en el curso del proceso se recibieron las declaraciones de Marta Lucía Núñez Bermúdez, Piedad Taborda y Alberto Posso, quienes en torno a lo que nos interesa, expresaron:

<p>MARTA LUCIA NUÑEZ BERMUDEZ – Testigo Parte demandada Despacho comisorio- Juzgado Primero Laboral Cto Bogotá<sup>37</sup>.</p>	<p>Para la fecha de la declaración laboraba para Bayer desde hace 14 años y desempeñaba el cargo de jefe de nómina. Conoció al demandante en razón al cierre de la planta de Bayer en Cali. En mayo de 2011 se realizó una reunión con la planta de personal de Cali y allí estuvo presente el presidente de la compañía, el gerente de recursos humanos y el gerente de la planta; allí se explicaron las causas de la determinación del cierre, las cuales estuvieron relacionadas con la eficiencia de operaciones. Se explicó el paquete de retiro, que dependía de la antigüedad del personal y el impacto en seguridad social, la edad; también se explicó sobre los impuestos aplicables, las condiciones y que no había posibilidad de continuar laborando. Informó que participó en el diseño del plan de beneficios desde el área de recursos humanos, y que éste consistía en una bonificación por retiro más dinero para el pago de la medicina pre pagada y suscripción a una póliza de vida una vez finalizada la relación laboral. Viajó entre 1 y 2 veces en el mes a Cali, y le fue asignada una oficina para atender a las personas que tuvieran dudas o tuvieran la intención de conocer los detalles del cálculo. El señor Mogollón aceptó el plan de beneficios y estuvo presente en la lectura del acuerdo transaccional, teniendo la oportunidad de revisar cifras a través de un simulador, previo a la firma. El procedimiento representó un acuerdo previo que posteriormente se llevó a conciliación aprobado por un juez. Desconoce inconformidad alguna por parte del demandante a quien se le cancelaron las sumas de dinero acordadas. Lo que correspondía a los aportes a seguridad social, se reconoció en dinero y en proporción a los meses que restaban para consolidar una posible pensión de vejez. Existió un primer grupo que era el de las personas menores de 50 años a los que se les reconocieron 6 meses de aportes, un segundo grupo donde se encontraban los mayores de 50 años a los que se les reconocieron 12 meses de aportes y un tercer grupo de los que estuvieran a menos de 36 meses de cumplir 55 años las mujeres y 60 años los hombres, a quienes se le terminaba de cancelar hasta el cumplimiento de la edad, como era el caso del demandante.</p>
<p>PIEDAD TABORDA- testigo parte demandada<sup>38</sup></p>	<p>Estuvo vinculada con Bayer entre el año 1980 y el 2013<sup>39</sup>, desempeñando el cargo de salud ocupacional, coordinando las actividades de recursos humanos en la planta. Conoce al actor desde hace 20 años para el momento</p>

<sup>34</sup> Gestor Documental Exp Juzgado Parte 1. Fl.89.

<sup>35</sup> Gestor Documental Exp Juzgado Parte 1. Fl.92.

<sup>36</sup> Gestor Documental Exp Juzgado Parte 1. Fls.90/91.

<sup>37</sup> Audiencia de 25 de junio de 2015// Gestor Documental: Exp Juzgado Parte 3. Fls.43/45.

<sup>38</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.24:09).

<sup>39</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.24:09).

	<p>de la declaración<sup>40</sup>, porque fue compañero de trabajo. "Todos" salieron en el 2011<sup>41</sup> de acuerdo a lo determinado por el área de recursos humanos y la gerencia<sup>42</sup>. Les informaron con anterioridad que la planta iba a cerrar y que se harían unos grupos, que a medida que la producción se tuviera, salían las personas; capacitándolos con talleres de diferentes temas que los preparaban para el cierre<sup>43</sup>. Si había alguna vacante en una planta fuera de la ciudad, como por ejemplo, ocurrió en Barranquilla, se presentaba la opción de quedar vinculado, de lo contrario, no<sup>44</sup>. Sobre el proceso, describió que se realizaron varias reuniones por grupos y se les resolvieron las dudas que pudieran tener los trabajadores, posteriormente se citó de manera individual a cada uno por parte de la gerencia y el área de recursos humanos para explicar el plan de retiro<sup>45</sup>. Afirmó que se canceló la liquidación "legal", beneficios extras que representaba un porcentaje adicional donde se incluía el pago de medicina prepagada, EPS, pensión, y un seguro de vida de acuerdo a la edad de cada uno<sup>46</sup>. El señor Mogollón le expresó que se despedía<sup>47</sup>. A todos les cancelaron dinero, asistieron por grupos a la Oficina del Trabajo a firmar sobre el pre acuerdo que ya conocían<sup>48</sup>. Laboró hasta el 31 de diciembre de 2013, firmó el acuerdo en enero de 2014<sup>49</sup>, cuando terminó de entregar archivo con un grupo de 5 personas. La planta de Bayer para la fecha de la declaración no existe, sólo el edificio desocupado<sup>50</sup>. Sobre el <u>estado de salud del actor, mencionó que el señor Mogollón tuvo una cirugía de columna en razón de la cual fue reubicado en la parte administrativa de servicios generales, supervisando las obras<sup>51</sup>; desconoce de alguna limitación física del demandante<sup>52</sup>. Lo único que vio fueron las recomendaciones que el presentaba emitidas por el médico, donde se especificaba la restricción para subir peso, hacer trabajos en alturas<sup>53</sup>.</u></p>
ALBERTO POSSO <sup>54</sup> - testigo parte demandada	<p>Laboró al servicio de la demandada por 33 años, desempeñando el cargo de Supervisor de Control de Calidad, Gerente de desarrollo de nuevos productos, Gerente de Aseguramiento de Calidad, estuvo 2 años en Alemania y regresó como Gerente de Operaciones Técnicas, culminó como Gerente de Planta<sup>55</sup>. Conoce al demandante, porque laboró en Bayer, calculando un aproximado de 20 años<sup>56</sup>. El contrato de trabajo terminó por mutuo acuerdo, debido al cierre de la planta<sup>57</sup>. Con 2 o 3 años de anticipación se informó sobre la determinación a los trabajadores, esto fue en el año 2011; presentándoseles un paquete de remuneración y la condiciones de la terminación<sup>58</sup>. Se realizó una reunión el 27 de mayo de 2011, donde estuvieron presentes directivos de Bogotá y la casa matriz, donde se le informó a todos los colaboradores del cierre de operaciones en Cali, así como la indemnización que correspondería<sup>59</sup>. La indemnización consistía en liquidación "legal" más un 98% de ésta, y una serie de prestaciones económicas relacionadas con la seguridad y la salud<sup>60</sup>. Estuvo presente en la firma del acta por el demandante<sup>61</sup>, quien fue de los primeros desvinculados, y siempre se le llamó a cada uno por parte del área de recursos humanos</p>

<sup>40</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.24:38).  
<sup>41</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.25:00).  
<sup>42</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.26:33).  
<sup>43</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.25:42).  
<sup>44</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.27:23).  
<sup>45</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.28:07).  
<sup>46</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.28:07).  
<sup>47</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.30:09).  
<sup>48</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.30:57).  
<sup>49</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.32:06).  
<sup>50</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.32:31).  
<sup>51</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.33:09).  
<sup>52</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.33:53).  
<sup>53</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.34:08).  
<sup>54</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.36:27).  
<sup>55</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.37:03).  
<sup>56</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.38:16).  
<sup>57</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.38:48).  
<sup>58</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.39:10).  
<sup>59</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.39:54).  
<sup>60</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.40:10).  
<sup>61</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.41:21; 42:27; 42:34).

	para explicar el detalle de la indemnización en una tercera reunión se firmaba el acta <sup>62</sup> . No recuerda decirle al señor Mogollón que regresaría a laborar en la empresa, y con anticipación a la firma del acta se le había explicado que era uno de los primeros retirados <sup>63</sup> . Que firmó un documento final ante un juzgado laboral <sup>64</sup> . El cierre final de la planta productiva tuvo lugar el 30 de junio de 2013, y los últimos trabajadores en diciembre de 2013 <sup>65</sup> . Sobre el <u>estado de salud del señor Mogollón, refirió que tuvo un problema de columna<sup>66</sup>, de acuerdo a las recomendaciones médicas que presentó se le reubicó en funciones administrativas<sup>67</sup>.</u>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

También se recibió el interrogatorio de parte del demandante, quien afirmó que Aceptó el acuerdo transaccional el 10 de agosto de 2011<sup>68</sup> y el 15 de septiembre de 2011 suscribió conciliación ante el Ministerio del Trabajo<sup>69</sup>, recibió bonificación por transacción equivalente a \$258.137.812<sup>70</sup>. Además, dijo que la planta Bayer no existe para la fecha de la declaración<sup>71</sup>

Valorada la documental y las declaraciones relacionadas, arriba la Sala a la misma conclusión a que llegó el A-quo, pues, si bien es cierto para la fecha en que se suscribió el acuerdo entre las partes, el trabajador se encontraba reubicado, no es menos cierto que, que no se acreditó que para ese momento, no estuviera en condiciones aptas de prestación de servicio, que presentara, en los términos del precedente judicial i) una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; ii) una condición de debilidad manifiesta que sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; ni que iii) no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

Y se afirma que no sólo no se acreditó la condición de debilidad manifiesta que impidiera la normal prestación del servicio, que la misma fuera conocida por la empleadora, así como que la desvinculación obedeciera a una justificación que no excluya la discriminación, pues i) el trabajador estaba prestando su servicio con normalidad en la reubicación de la que fue objeto, o por lo menos no se aportó prueba de lo contrario; ii) para el empleador era trasparente el precario estado de salud que el demandante asevera presentaba tanto para cuando se celebró el acuerdo conciliatorio, como cuando se convalidó el mismo ; y, iii) el acuerdo se suscribió con ocasión de la finalización de la actividad de la demandada en el lugar en que laboraba el demandante, sin que haya siquiera asomo de que el documento se hubiera acordado o firmado en contravención de la autonomía del entonces trabajador, o que hubiera mediado algún tipo de vicio que condujera no a la ineficacia si no a la nulidad de lo pactado.

<sup>62</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.41:45).

<sup>63</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.43:33; 44:11).

<sup>64</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.45:36).

<sup>65</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.46:20).

<sup>66</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.48:08).

<sup>67</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.48:24).

<sup>68</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.9:18).

<sup>69</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.9:38).

<sup>70</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.11:00).

<sup>71</sup> Gestor Documental: Audiencia 2 CD 2 (min.12:50).

Se **confirmará** la sentencia venida en apelación, pero por las razones expresadas a este punto, es decir, no por haber operado la cosa juzgada, al discutirse como tal la ineficacia de los acuerdos de las partes y no habiendo sido acreditada, situación que no fue discutida con antelación a la radicación de la demanda.

### **Excepciones de fondo**

Se entienden implícitamente resueltas las excepciones formuladas por la pasiva.

### **COSTAS**

Sin costas en esta instancia. De no haberse recurrido en apelación la sentencia, la Sala hubiera conocido el proceso en consulta.

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

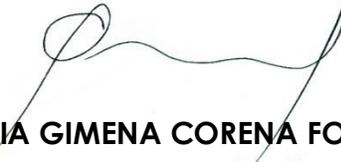
### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 6 de agosto de 2015, pero por las razones expresadas en esta providencia.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia.

Devolver al Tribunal Superior de Cali, por secretaría.

Las Magistradas,

  
**MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA**

  
**CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gloria Patricia Ruano Bolaños', written in a cursive style.

**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS**