**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**
**SALA LABORAL**

Santiago de Cali, nueve (9) de diciembre de dos mil veintidós (2022).

**SENTENCIA NÚMERO 400**
**Acta de Decisión N° 127**

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**, en asocio de los Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** integrantes de la **SALA DE DECISIÓN LABORAL**, proceden a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver la apelación de la Sentencia N° 159 del 27 de junio de 2014, proferida por el Juzgado Sexto Laboral de Descongestión del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por la señora **MARÍA PATRICIA MONTOYA REBELLON,** en contra del **BANCO CAJA SOCIAL,** bajo la radicación N° 76001-31-05-003-2011-00525-02. Este proceso se conoce por derrota de ponencia al magistrado Dr. Luis Gabriel Moreno Lovera

**ANTECEDENTES**

Las pretensiones principales incoadas por la actora en contra de la demandada, están orientadas en que, se da la nulidad absoluta, por hallarse viciada la voluntad de consentimiento al momento de suscribir el acuerdo entre las partes para dar por terminado el contrato laboral el 19 de septiembre de 2008 y cuya aprobación fue impartida por el inspector el 21 de octubre de 2008, se declare la ineficacia de la compensación por salarios y prestaciones sociales, por no existir mandamiento judicial de lo deducido o compensado, en consecuencia se deberá ordenar el reintegro en las mismas condiciones en que se encontraba a la terminación por mutuo acuerdo u ordenar que se le reasignen funciones sin desmedro salarial, que le permita la patología psiquiátrica que padece, y pague: salarios indebidamente compensados, indemnización moratoria por salarios indebidamente compensados, salarios dejados de percibir desde el 19 de septiembre de 2008 hasta el reintegro, o fecha en que presento la demanda; las primas de servicio indebidamente compensadas y dejadas de percibir desde el 19

de septiembre de 2008 hasta el reintegro <2008 a junio-2011>, prima extra legal de 30 días de salario semestralmente en junio y diciembre de cada anualidad, y de 2009 a 2011; vacaciones causadas durante ese lapso, cesantías indebidamente compensadas y causadas, intereses a cesantías y moratorios pertinentes, aportes al SGSS <salud, pensiones y riesgos profesionales, f.93 subsanación>, indemnización por los perjuicios morales por la terminación viciada<f.93,subsanación>, indemnización del art.26, Ley 361 de 1997, prima extra de antigüedad, en las sumas fijadas y debidamente indexadas<f.6 a 11>…,

Informan los hechos relevantes de la demanda materia del litigio que, la actora a través de contrato laboral a término indefinido, laboró al servicio de la demandada, desde el 2 de mayo de 1995 y hasta el 19 de septiembre de 2008, con una asignación básica mensual de $2.632.200; que el último cargo desempeñado fue el de analista de crédito; que el 27 de noviembre de 2007, la actora acudió a cita médica en la clínica de salud mental Santillana, porque presentaba un cuadro de stress por presiones laborales, siendo incapacitada por cinco días; que el 4 de diciembre de 2007, se presentó nuevamente a la citada clínica, por persistir en ideas suicidas, siendo hospitalizada hasta el 11 de diciembre de esa calenda; que el 22 de enero de 20085, volvió a consulta, refiriendo quejas nuevamente de sobrecarga laboral y maltrato verbal del jefe inmediato; que en comunicado internó de fecha 31 de enero de 2008, le solicito a su jefe inmediato, disminución de su carga laboral, sin embargo, que en la respuesta brindada no se vislumbra por parte del empleador que se hubiere adoptado una medida de protección especial; que el 26 de febrero de 2008, medicina laboral, determinó que había sido diagnosticada con trastornó mixto de ansiedad y depresión de origen común; que la actora fue calificada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, con PCL, del 34.10%, sin embargo, la demandada no procedió con la reubicación de su puesto de trabajo, ni efectuó programas de rehabilitación; que el empleador a pesar de conocer la disminución física y mental, le insumió a la demandante la terminación del contrato de trabajo, sin atender las recomendaciones hechas por el médico tratante.

De otro lado, informa que, el 19 de septiembre de 2008, se materializó un preacuerdo, fecha en que la actora se encontraba incapacitada para laborar, en estado ansioso severo y bajo efectos de medicamentos, es decir,

para el día que se celebró el acuerdo pactado entre las partes, la actora no estaba física ni mentalmente consiente hacia lo que hacía; que el citado acuerdo fue refrendado ante el Ministerio de Protección Social, el día 21 de octubre de 2008, aceptando y ratificando la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento el día 19 de septiembre de 2008; finalmente aduce que, el estado de salud mental de la trabajadora, a raíz de su desvinculación ha sido degenerativo, hasta el punto que fue calificada con pérdida de capacidad laboral en un 41.15%. (Fls. 3 a 18 y 88 a 94)

## CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Admitida la demanda se surtió el traslado de rigor procediendo a contestar el libelo, por parte de la aquí demandada **BANCO CAJA SOCIAL**, manifestó frente a lo narrado en el hecho 1°, que es cierto la fecha de ingreso y de retiro, así como el tipo de contrato celebrado entre las partes, y que el salario consignado corresponde al que tenía asignado la actora, para la fecha de terminación del vínculo laboral; que son ciertos los hechos 2° y 13; que lo narrado en los numerales 3°, 4°, 5°, 6°, 7° , 8° y 14, contienen varios hechos que no son de la entidad, no pudiendo contestar de manera afirmativa, ni negativa; que no son ciertos el 9°, 10, 11 y 12. Se opuso a las pretensiones de la demanda y formuló como excepciones de fondo: *PRESCRIPCIÓN, PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE REINTEGRO, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, COBRO DE LO NO DEBIDO, AUSENCIA DE DERECHO SUSTANTIVO, CARENCIA DE ACCIÓN Y FALTA DE CAUSA EN LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA, BUENA FE, COMPENSACIÓN, COSA JUZGADA, INNOMINADA o GENÉRICA*. (Fls.141 a 153)

## DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Sexto Laboral de Descongestión del Circuito de Cali, mediante Sentencia N° 159 del 27 de junio de 2014, resolvió:

> *"**PRIMERO: DECLARAR** probada la excepción denominada: "inexistencia de la obligación" propuesta por el **BANCO CAJA SOCIAL.***
> ***SEGUNDO: ABSOLVER** al **BANCO CAJA SOCIAL** de todas y cada una de las pretensiones que en su contra formuló la señora **MARÍA PATRICIA MONTOYA REBELLÓN.***
> ***TERCERO: CONDENAR** en costas a la demandante por haber sido vencida en juicio. Tásense por secretaria incluyendo la suma de TRESCIENTOS MIL PESOS ($300.000) a favor de la demandada como agencias en derecho.*
> ***CUARTO:** (…)"*

Los fundamentos de la decisión adoptada por la A quo consisten en que, la accionante manifestó claramente su voluntad de terminar el contrato de trabajo que tenía con el banco accionado, previa obtención de beneficios económicos, los cuales obtuvo; que la terminación de mutuo acuerdo a que llegaron las partes se ajustó a derecho, al no acreditarse en el sumario que haya existido ningún vicio o irregularidad que afectare su validez; y que la transacción a que llegaron las partes respecto de deudas mutuas, no afectó el salario de la accionante, ni ninguno de sus derechos ciertos e irrenunciables.

**RECURSO APELACIÓN**

Inconforme con la decisión proferida en primera instancia la apoderada de la parte actora, interpuso recurso de apelación, y sustentó el mismo, en que, *: i) respecto de excepción de inexistencia de la obligación, denotando la a-quo que la actora quería retirarse y pagar sus deudas, cuando ella había notificado a la empresa que padece de enfermedad mental, y el 12-junio-2008 la JRCI del Valle le dictamina una PCL DEL 34,10%, sin embargo la empresa no dispuso su reubicación ni garantías para mejorarle el ambiente laboral<f.327-328> ; ii) no se evidenció ayuda ni protección constitucional, por el contrario le dieron más carga laboral y trato no digno, que dentro de su debilidad mental le sugirieron que se retirara, llevándola a la decisión voluntad de solicitar su retiro; acudió a firmar el acta de conciliación ante el banco y ante la oficina de trabajo acompañada por su esposo<f.328>;iii) se busca demostrar la ineficacia jurídica del acuerdo suscrito entre las partes, por encontrarse incapacitada, la a-quo aduce que no se demostró que estuviese tomando medicamentos de salud mental, disponiendo de oficio que la clínica de salud mental que la trataba enviara la historia clínica al momento de la firma; tampoco se le preguntó sobre tales tópicos; el banco lo omitió a sabiendas<328-329>, se debió pedir permiso a la oficina de trabajo para realizar el acuerdo conciliatorio -sic-; iv) no se tuvo en cuenta la estabilidad laboral reforzada y el amparo constitucional y las disposiciones de naciones unidas, de la ONU, la declaración de personas con limitación, la ley 361 de 1997, se apoya en sentencia T-554 de 2009; v) que la actora se quedó sin pruebas porque la testigo de su jornada laboral no quiso rendir testimonio por hallarse trabajando en empresa del mismo grupo; que el 17-noviembre-2009 la calificaron con PCL 41,15%, que por eso reclama a partir del 18-sept-2008.*

Las partes presentaron alegatos de conclusión, los cuales se circunscribe a lo debatido en primera instancia y en el contexto de la providencia se da respuesta a los mismos. (03AlegatosBancoBCS y 04AlegatosDte)

## CONSIDERACIONES DE LA SALA

### 1. OBJETO DE LA APELACIÓN

Se circunscribe el problema jurídico en establecer si el acuerdo celebrado entre las partes el 19 de septiembre de 2008 para dar por terminado el contrato por mutuo acuerdo y su posterior aprobación, con concurrencia de las partes, por el inspector de trabajo el 21 de octubre de 2008, es nulo por hallarse viciada la voluntad y consentimiento de la trabajadora, y como consecuencia de ello, determinar si hay lugar a ordenar el reintegro de la demandante, con el consecuente pago de salarios, prestaciones laborales legales y extralegales, entre otros.

### 2. CASO CONCRETO

Aunado lo anterior, del caso objeto de análisis, no es objeto de controversia, lo siguiente:

**I.** Que entre las partes existió una vinculación laboral, a través de un contrato de trabajo escrito a término indefinido <f.19, aportado> entre las partes entre el 02 de mayo de 1995 y el 19 de septiembre de 2008 <acepta la pasiva al contestar la demanda hechos 1, 2, (f.144-145).

**II.** Que la asignación mensual final percibida por la demandante, fue la suma de $2.632.200, en el cargo de analista de crédito banca empresarial en la gerencia banca de unidades productivas del BCSC, lo cual fue aceptado por la demandada en su contestación.

**III.** Que la actora fue calificada por la Junta Regional de Calificación del Valle del Cauca, el 12-junio-2008 *con PCL de 34,10% con fecha de estructuración 24/05/2008, por el diagnóstico de: EPISODIO DEPRESIVO GRAVE SIN SÍNTOMAS PSICÓTICOS; TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN*

*ENFERMEDAD COMÚN… <f.57>.* De conocimiento del empleador<f.164 a 166>.

**IV.** Que el 19 de septiembre de 2008, la demandante y el banco celebraron un acuerdo, el que fue aprobado por la Dirección Territorial de Cali- Grupo de Inspección y Vigilancia el 21 de octubre de 2008, en que la trabajadora acepta y ratifica la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento en la primera fecha. Avalado por el Ministerio de la Protección Social. (Fls. 166 a 169)

**V.** Que la compañía Suramericana de Seguros Vida S.A., el 24 de diciembre de 2009, calificó con PCL a la demandante, con un 41.15%, fecha de estructuración del 17 de noviembre de 2009, de origen común. (Fl. 216)

El eje central de discusión estriba en determinar conforme a lo probado y debatido, si el acuerdo celebrado entre las partes el 19 de septiembre de 2008 para dar por terminado el contrato por mutuo acuerdo y su posterior aprobación, con concurrencia de las partes, por el inspector de trabajo el 21 de octubre de 2008, es nulo por hallarse viciada la voluntad.

Al igual que determinar, si hay lugar a ordenar el reintegro de la demandante, en razón a su situación de debilidad manifiesta al momento de fenecer el vínculo contractual, si el empleador conocía de antemano lo anterior y si existe justificación suficiente para la desvinculación que no obedeciera a un acto discriminatorio.

Así las cosas, en lo ateniente a la validez de los acuerdos conciliatorios, la Corte Suprema De Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia SL4066 del 10 de marzo de 2021, con Rad. No. 60186, M.P. Fernando Castillo Cadena, explicó:

> "(…)
> *Sobre el particular, cabe precisar que el consentimiento que se exige en materia laboral para la validez de la conciliación debe ser libre y voluntario, despojado de error, fuerza o dolo. Según se desprende de los hechos de la demanda, son estos los vicios que discute la parte actora para pretender invalidar el acuerdo, específicamente en lo que tiene que ver con la necesidad de estar desprovisto de error y de dolo.*
> *El error consiste, básicamente, en una idea inexacta que se forma un contratante sobre uno de los elementos del contrato, como sería respecto de la naturaleza del acto, frente a la identidad del objeto, sobre su calidad o en la persona con la que*

*se contrata, tal como lo prevén los artículos 1510 a 1512 del CC; y, en relación al dolo, según se desprende del artículo 1515 ibidem, radica en el engaño que una de las partes genera al otro para inducirlo a la celebración del contrato o del acto, por lo que para su existencia se requiere de una conducta que intencionalmente provoca una idea errónea o equivocada, la cual resulta determinante en la emisión de su declaración de voluntad.*

*Se recuerda también que los elementos mencionados de afectación de la libre voluntad no se presumen, sino que deben demostrarse plenamente por la parte que aduce los padeció y, una vez acreditados, se declarará la nulidad en la sentencia con los efectos previstos en el artículo 1746 del CC.(…)"*

El citado órgano de cierre, en sentencia SL808 del 13 de febrero de 2019, con Radicado 79784, M.P. Rigoberto Echeverri Bueno, concluyó:

*"(…)La Corte ahonda en las citadas características del recurso de casación porque el Tribunal analizó varios medios de prueba para concluir que la sociedad demandada había incurrido en una conducta discriminatoria en contra del actor, por razón de su estado médico y, de esa manera, declarar la nulidad del acuerdo de transacción celebrado el 31 de octubre de 2014, así como del acuerdo de conciliación suscrito el 13 de noviembre de ese mismo año, por un vicio en el consentimiento «derivado de la presión y la discriminación…»*

*Específicamente, para llegar a esta conclusión, el Tribunal examinó las declaraciones de Diana Patricia Escoria, Claudia Lucia Sandoval y Alexander Acero y, a partir de las mismas, destacó que, luego de la fusión que sufrió la entidad bancaria demandada, al actor no le fue asignado un cargo, con funciones precisas, además de que no le fue suministrado un carné de identificación, ni claves de acceso a las plataformas electrónicas de la empresa o una ubicación concreta en la planta de personal, contrario a lo cual fue invitado a renunciar a su trabajo, pese a su conocido estado de salud, todo lo cual permitía inferir una conducta discriminatoria, en la medida en que no había otras pruebas que respaldaran una conclusión diferente, de manera «precisa y segura».*

*Teniendo en cuenta lo anterior, es evidente la insuficiencia del cargo para desvirtuar la legalidad de la decisión recurrida, pues no fue con apoyo en los medios de prueba enlistados por el censor que el Tribunal edificó sus conclusiones, sino a partir del análisis de la prueba testimonial, en virtud de la cual advirtió que la demandada había incurrido en una conducta discriminatoria que, a su vez, había viciado el consentimiento del actor expresado en los actos de terminación de su contrato de trabajo.*
*(…)*
*Por otra parte, de las pruebas calificadas que señala la censura la Sala observa que el acuerdo de transacción (folio 249), el acuerdo de conciliación (folios 250 a 252), las comunicaciones mediante las cuales el actor solicita a la demandada estudiar la posibilidad de su retiro voluntario por mutuo acuerdo (folios 246 y 247 a 248) y la solicitud del examen médico de egreso (folio 254), nada dicen a los propósitos de determinar si el trabajador fue objeto o no de discriminación por razón de su estado de salud y si, con base en ese contexto de segregación y exclusión, se sintió presionado a suscribir los mentados acuerdos para dar por terminado su contrato de trabajo.*

*Antes bien, tales documentos muestran simplemente el plano formal de la terminación del contrato de trabajo, en el que aparentemente el demandante*

*expresó libremente su consentimiento, pero no desmienten la conclusión del Tribunal atinente a que, desde antes, fue sometido a un ambiente de discriminación por razón de su condición médica, reflejado en varias conductas disuasivas y anormales en cualquier ambiente de trabajo. (…)"*

En sentencia 3181 del 17 de julio 2019, con Radicado 59563 la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, M.P. Gerardo Botero Zuluaga, consideró que:

*"(…)*

*Resulta pertinente aquí, referirnos a lo dicho por la Organización Mundial de la Salud, en el «Manual de Recursos Sobre Salud Mental, Derechos Humanos y Legislación», en donde se prevé la necesidad de la creación de una normatividad para proteger las personas con trastornos mentales, indicando que los derechos humanos constituyen una de las bases fundamentales para la codificación de la salud mental, acorde con los objetivos de la Carta de Naciones Unidas de otros acuerdos internacionales; al efecto, señala:*

> *Las personas con trastornos mentales son, o pueden ser, particularmente vulnerables al abuso y a la violación de sus derechos. La legislación que protege a los ciudadanos vulnerables (incluyendo a las personas con trastornos mentales) es el reflejo de una sociedad que respeta y se preocupa por su gente. La legislación progresista puede ser una herramienta efectiva para promover el acceso a la atención en salud mental, como también promover y proteger los derechos de las personas con trastornos mentales. Sin embargo, la existencia de legislación de salud mental no garantiza por sí misma el respeto y la protección de los derechos humanos. Irónicamente, en algunos países, en particular cuando la legislación no ha sido actualizada por muchos años, la legislación de salud mental ha resultado en la violación –en lugar de en la promoción– de los derechos humanos de las personas con trastornos mentales.*
>
> *[…] Por ejemplo, las leyes de un país pueden proteger contra el despido arbitrario, pero no establecer la obligación de reinstalar temporalmente a una persona en un puesto menos estresante cuando ésta lo requiera para recuperarse de una recaída debida a un trastorno mental. Como resultado de esta situación, la persona puede cometer errores o verse imposibilitado de desarrollar adecuadamente su trabajo, y ser entonces despedida por incompetencia o incapacidad para llevar a cabo las funciones encomendadas. La discriminación puede ocurrir también contra personas que no padecen en absoluto de trastornos mentales, si se los percibe erróneamente como portadores de esos trastornos, o si alguna vez experimentaron trastornos mentales en el pasado. De modo que, bajo el derecho internacional, la protección contra la discriminación va mucho más allá de la simple prohibición de la denegación o exclusión explícita o intencional de oportunidades a las personas con discapacidad; incluye también aquella la legislación que tiene el efecto de privar a alguien de derechos y libertades (ver, por ejemplo, artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de Naciones Unidas).*

*Lo anterior sirve de contexto para puntualizar, que nos encontramos frente a un caso de una persona que por su padecimiento mental es vulnerable ante la sociedad, siendo necesario la protección de sus derechos por mandato constitucional y legal, lo cual también encuentra soporte en varios instrumentos internacionales como por ejemplo en La Recomendación 818 de 1977, de la*

*Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, y en la Resolución 61/106 del Sistema de Naciones Unidas.*

*En nuestra legislación, se reguló este aspecto a través de la Ley 1616 de 2013, por medio de la cual se expidió la normatividad de salud mental en Colombia, y se dictan otras disposiciones, en el numeral 5 de su artículo 5, definió el trastorno metal así: «Para los efectos de la presente ley se entiende trastorno mental como una alteración de los procesos cognitivos y afectivos del desenvolvimiento considerado como normal con respecto al grupo social de referencia del cual proviene el individuo. Esta alteración se manifiesta en trastornos del razonamiento, del comportamiento, de la facultad de reconocer la realidad y de adaptarse a las condiciones de la vida».*

*El diccionario de la Real Academia Española define el trastorno mental como una «Perturbación de las funciones psíquicas y del comportamiento», agregando que en materia penal es una de las «circunstancias eximentes o atenuantes de la responsabilidad criminal».*

*De tales conceptos se colige, que el estado mental de la demandante, produjo una repercusión de sus procedimientos cognitivos, psicológicos y de conducta, lo que sin lugar a duda conlleva o se traduce en dificultades de raciocinio, alteraciones del comportamiento, e incluso en impedimentos para comprender la realidad. (…)"*

En igual sentido, en Sentencia T-434 del 1 de octubre de 2020, expedientes acumulados: T-7.594.854 y T-7.613.902. M.P. Diana Fajardo Rivera, reiteró los lineamientos jurisprudenciales respecto de la protección constitucional a personas en situación de debilidad manifiesta por salud en materia laboral, veamos:

*"4.4. Ahora bien, como lo señala la Constitución (artículo 54 C.P.), el Estado Colombiano no solo tiene la obligación de "propiciar la ubicación laboral" frente a "las personas en edad de trabajar", sino que también debe ir más allá de un solo "propiciar", y asumir la obligación de "garantizar" que las personas en alguna situación de incapacidad puedan ejercer el "derecho a un trabajo", el cual debe ser "acorde" con su situación de salud. En este sentido, la Constitución (artículo 47 C.P.) dispone que el Estado tiene el deber de adelantar una política con la cual se prevenga, rehabilite e integre a la sociedad, no solo a los "disminuidos físicos, sensoriales", sino también "psíquicos", a quienes se les prestará la "atención especializada que requieran".*

*4.5. La garantía de la estabilidad ocupacional referida por motivos de salud, se predica de todo individuo que presente una afectación en la misma, situación particular que puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Lo anterior, con independencia de la vinculación o de la relación laboral que la preceda. En términos generales comprende la prerrogativa para el trabajador de permanecer en el empleo y, por consiguiente, obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique disponer su despido.*

*4.6. Entendiendo lo anterior, si se pretende desvincular a una persona que presenta una afectación significativa en el normal desempeño laboral y el empleador tiene conocimiento de ello, es necesario contar con la autorización de la Oficina del Trabajo pues, de no ser así, dicho acto jurídico es ineficaz. Con ello, se prohíbe el despido de sujetos en situación de debilidad por motivos de salud, creándose así una restricción constitucionalmente legítima a*

*la libertad contractual del empleador, quien solo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar la autorización ante el funcionario competente que certifique la concurrencia de una causa justificable para proceder de esta manera.*

*4.7. En todo caso, además de la autorización de la Oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de los siguientes tres presupuestos básicos:*

*(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; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. Sobre cada uno de los mencionados presupuestos conviene indicar lo siguiente:*

*(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. Con la Sentencia SU-049 de 2017 se explicó que el deber constitucional de solidaridad se activa con la pérdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentación objetiva de una "dolencia o problema de salud" que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las cuales se obtiene un sustento. La jurisprudencia de esta Corte ha estudiado diferentes casos en los cuales ha evaluado si la condición de salud del accionante efectivamente impide o no de forma significativa el normal desempeño laboral, ante lo cual ha concluido, lo siguiente:*

*1. La condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral se acredita, entre otros casos, cuando:*

*(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.*

*(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.*

*(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.*

*(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 pérdida de capacidad laboral (en adelante PCL) tiene lugar antes del despido.*

*(…)*

*3. Finalmente, se ha entendido que no se logra acreditar una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral, entre otros casos, cuando:*

*(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.*

*(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico como tal.*

*(ii) Que el empleador tuviera conocimiento de la condición de debilidad manifiesta del trabajador. En efecto, si un trabajador desea invocar los beneficios de la estabilidad laboral*

*reforzada, requiere que se demuestre que el empleador de forma previa a la terminación estaba informado sobre la situación de salud. Esta Corporación ha analizado diversos casos en los cuales ha evaluado si se puede entender que la condición de debilidad manifiesta fue conocida o no por el empleador de forma previa al despido. Al respecto, se ha concluido, entre otras cosas, lo siguiente:*

*A. El conocimiento del empleador sobre la condición de salud del trabajador se acredita, entre otros casos, cuando:*

1) *La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.*

2) *El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.*

3) *El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.*

4) *La accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.*

5) *El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.*

6) *No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.*

7) *Los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador.*

*B. No se logra acreditar que la condición de debilidad manifiesta fuera conocida por el empleador en un momento previo al despido, entre otros casos, cuando:*

1) *Ninguna de las partes prueba su argumentación.*

2) *La enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato.*

3) *El diagnóstico médico se da después del despido y, 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 médicas.*

*(iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. En estos supuestos, se ha establecido una presunción (iuris tantum) en favor de la persona que fue apartada de su oficio."*

Además, en Sentencia SU-380 del 3 de noviembre de 2021, la Honorable Corte Constitucional, concluyó lo siguiente:

> *"(…)*
> ***En conclusión**, (i) la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional en los mandatos de no discriminación, solidaridad social, integración de las personas en situación de discapacidad y estabilidad en el empleo; (ii) este derecho cobija tanto a personas con una discapacidad calificada por los órganos competentes, como a aquellas que enfrentan una situación de debilidad manifiesta por razones de salud que repercuta intensamente en el desempeño de sus funciones; (iii) la violación de la estabilidad laboral reforzada incluye (a) la presunción de un móvil discriminatorio siempre que el despido se dé sin autorización de la Oficina o inspección del trabajo; (b) una valoración razonada de los distintos elementos a partir de los cuales es posible inferir el conocimiento del empleador y que, en principio, operan para comprobar la presunción de despido injusto y, excepcionalmente, permiten desvirtuarla; (c) en el segundo evento, corresponde al empleador asumir la carga de demostrar la existencia de una causa justa para la terminación del vínculo. Por último, (iv) el despido en estas circunstancias es ineficaz y tiene como consecuencia, (a) la ineficacia de la desvinculación, (b) el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario y (c) el pago de los salarios, prestaciones y emolumentos dejados de percibir."*

Bajo los argumentos antes explicados, para que, la actora adquiera el derecho a la estabilidad laboral reforzada por su disminución física; al respecto, se trae a colación por la H. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en sentencia SL5181 del 27/11/2019 M.P. Gerardo Botero Zuluaga

> *[…]cuya acreditación no depende de una prueba especial o forma instrumental determinada, ya que lo importante para que opere la estabilidad reforzada en favor de dichos trabajadores, es que se pueda demostrar esa situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocido por el empleador, lo cual puede darse con los diferentes medios de prueba habilitados por el legislador, incluso, con el dictamen de las Juntas de Calificación, realizado con posterioridad a la terminación del vínculo, que confirme la situación de limitación, que era evidente desde entonces.*

Posición reiterada en más reciente pronunciamiento de esa corporación, en sentencia SL 144 del 02/02/2022 M.P. Jimena Isabel Godoy Fajardo, donde indica:

> *"De otra parte, resulta oportuno afirmar que para que opere la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad, no es necesario contar con una calificación formal al momento de la terminación del contrato, o el conocimiento preciso del porcentaje de pérdida de capacidad laboral. Es suficiente que el empleador esté enterado de la enfermedad que padece su trabajadora, su gravedad y complejidad, como lo expuso la Sala en la sentencia CSJ SL2797-2020, reiterada en la CSJ SL2586-2020, así:*
>
> *[…] admitir la tesis de que se requiriera incondicionalmente un dictamen, un registro, una calificación o valoración oficial que determine el porcentaje exacto de pérdida de capacidad laboral a la fecha de terminación del contrato, pone sin duda alguna*

*en estado de indefensión y expósita a la persona con discapacidad que se encuentra tramitando la dicha calificación o en proceso de rehabilitación frente a la decisión unilateral e inconsulta del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo.*

Aunado lo anterior, se debe en primer lugar determinar, si se demostró en el plenario que, el acuerdo de conciliación suscrito entre las partes fue de manera libre y voluntaria.

Se tiene entonces que, el 19 de septiembre de 2008 la demandante y el banco celebraron un acuerdo, el que fue aprobado por la Dirección Territorial de Cali- Grupo de Inspección y Vigilancia el 21 de octubre de 2008, en que la trabajadora acepta y ratifica la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento en la primera fecha. Avalado por el Ministerio de la Protección Social, como se refirió. Dicho acuerdo precisa:

A C U E R D O

Entre las partes abajo firmantes, hemos decidido voluntariamente y libres de cualquier apremio, celebrar el presente acuerdo el cual se regirá por las siguientes cláusulas:

**PRIMERA:** Terminar por mutuo consentimiento de manera irrevocable el **19 de Septiembre de 2008**, el contrato de trabajo que nos vinculaba.

**SEGUNDA:** No obstante no haberse presentado ningún tipo de controversia o desacuerdo sobre la forma de terminación del contrato, las partes han decidido, con el objeto de precaver hacia el futuro cualquier eventual diferencia originada en este hecho, y con el fin de dar alcance de cosa juzgada a la terminación del contrato, en que el **BCSC** reconocerá al Trabajador, a título transaccional y conciliatorio la suma única de **VEINTISEIS MILLONES QUINIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL SEISCIENTOS DOCE PESOS M/CTE. ($ 26.558.612.oo),** (cantidad que se sujetará a los impuestos de ley, si a ello hubiere lugar). El trabajador por su parte declara en paz y a salvo al **BCSC** por todos los derechos ciertos e indiscutibles así como por cualquier otro concepto u obligación originado directa o indirectamente en la terminación y ejecución del contrato, tales como: salarios (nivelaciones, ajustes, reclamaciones por pretendida igualdad), prestaciones sociales (legales y extralegales) indemnizaciones de cualquier clase y acciones de reintegros originados en cualquier clase de fuero.

**TERCERO.-** Las partes se comprometen a la mayor brevedad, a celebrar una conciliación ante la respectiva autoridad laboral que recoja íntegramente los términos del presente acuerdo, momento en el cual le será entregado al ex - colaborador el valor correspondiente a sus acreencias y demás derechos laborales, aclarando que la suma mencionada en la cláusula anterior, se entregará a título transaccional y conciliatorio, con el objeto de zanjar definitivamente cualquier eventual diferencia de carácter laboral que se hubiera podido causar con ocasión de la ejecución y terminación de la relación laboral.

**CUARTO:** Las partes manifiestan expresamente que el presente acuerdo es irretractable. Acuerdan que si por cualquier motivo no se llevare a cabo el acuerdo conciliatorio previsto en la cláusula anterior, el **BCSC** deberá proceder a consignar los valores aquí mencionados ante un juez laboral, consignación que para todos los efectos tendrá el carácter transaccional arriba mencionado.

Como constancia y en señal de asentimiento, una vez leída se firma en Cali, a los nueve (19) días de octubre de 2008. Este acuerdo deja sin vigencia cualquier otro al que hayan llegado con anterioridad las partes.

En la **INTERVENCIÓN INSPECCIÓN DE TRABAJO.- ACUERDO**, mediante Acta del 21 de octubre de 2008, se dispuso:

**PRIMERO**: Que las partes no han celebrado Conciliación Laboral sobre este particular ante ninguna otra autoridad, instancia o despacho.

**SEGUNDO**: Que entre las partes se tenía celebrado un contrato a término indefinido que inició el **02 de Mayo de 1995** y finalizó el **19 de Septiembre de 2008,** por mutuo consentimiento.

**TERCERO**: Que el último salario promedio mensual devengado al servicio de **BCSC** por el ex - colaborador fue la suma de **DOS MILLONES OCHOCIENTOS SESENTA Y NUEVE MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y SIETE PESOS CON OCHENTA Y NUEVE CENTAVOS ($2.869.477.89).**

**CUARTO:** Que el extrabajador manifiesta en esta audiencia que la Entidad durante la vigencia de la relación laboral y a su terminación, le reconoció y pagó todos y cada uno de sus derechos laborales ciertos y que no tiene reclamo alguno pues la Entidad está a paz y salvo por esos conceptos (salariales, por descansos y prestacionales). Se anexa a esta diligencia tanto la liquidación definitiva como el acumulado de los últimos doce pagos recibidos por el trabajador en vigencia del contrato.

**QUINTO**:. Que entre las partes se celebró un acuerdo el **19 de Septiembre de 2008**, según el cual finalizó el **19 de Septiembre de 2008**, por mutuo consentimiento, el contrato de trabajo que los vinculaba.

**SEXTO**: Que dada la situación de hecho expuesta anteriormente y con el propósito de evitar eventuales diferencias y precaver litigios futuros derivados de la terminación de la citada relación de trabajo, así como de cualquier otro derecho incierto y discutible proveniente de la existencia, ejecución y finalización del citado contrato laboral que ligó a las partes, los comparecientes se comprometieron a elevar una conciliación ante la respectiva autoridad laboral que recogiera y desarrollara mas ampliamente los términos del acuerdo al que habían llegado y que también se anexa a la presente acta. En este orden de ideas, se permiten plasmar definitivamente todo lo anterior en los siguientes puntos:

**a.** Aceptan y ratifican la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento el **19 de Septiembre de 2008** según lo previsto en el ordinal b)del artículo 5o. De la Ley 50 de 1990.

**b.** Se acepta que en la fecha, la entidad compareciente ha liquidado a **MARIA PATRICIA MONTOYA REBELLON**, la totalidad de los derechos laborales que le corresponden de acuerdo con la ley y el último salario promedio mencionado en la cláusula tercera de esta acta, la cual efectuados los descuentos de ley y los que voluntariamente ha autorizado el(la) colaborador(a), arroja un valor negativo de **VEINTICUATRO MILLONES CIENTO CINCUENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS UN PESOS CON SETENTA CENTAVOS PESOS M/CTE. ($-24.155.601.70)**, que el(la) señor(a) **MARIA PATRICIA MONTOYA REBELLON,** manifiesta su completa conformidad con los valores allí expresados y con los descuentos en ella consignados; se anexa la liquidación para que forme parte integral del acta.

**c.** Que establecido el valor final de la liquidación arriba mencionada, las partes convinieron como parte de la transacción previa y mutuo acuerdo al que llegaron, que **BCSC** con el fin de dirimir con carácter definitivo las diferencias que se pudieran originar en la ejecución y terminación del contrato de trabajo atendiendo los hechos aquí manifestados, paga en esta diligencia al señor(a) **MARIA PATRICIA MONTOYA REBELLON,** como bonificación y a título de suma conciliatoria y transaccional, voluntaria y extralegalmente, la cantidad única y global de **VEINTISEIS MILLONES QUINIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL SEISCIENTOS DOCE PESOS M/CTE. ($26.558.612.oo),** cantidad sobre la cual deberá pagarse el impuesto correspondiente.

En este estado de la diligencia, la entidad compareciente procede a entregar la suma neta de **DOS MILLONES CUATROCIENTOS TRES MIL DIEZ PESOS CON TREINTA CENTAVOS M/CTE. ($2.403.010.30),** cantidad que engloba la liquidación final de prestaciones sociales en la forma indicada y el saldo de la suma conciliatoria arriba mencionada (según finiquito final que se anexa), mediante el cheque N° 007480 del Banco BCSC. Se entiende que esta suma es el resultado final de la liquidación y pago de las correspondientes prestaciones sociales y la suma conciliatoria una vez practicada la retención en la fuente sobre las sumas a que por ley esta obligado EL EMPLEADOR, y una vez hechos los descuentos legales y los voluntarios autorizados por el ex - colaborador.

**SEPTIMO**: En virtud de la entrega y reconocimiento de la suma conciliatoria ya mencionada, el señor(a) **MARIA PATRICIA MONTOYA REBELLON** declara a **BCSC** en paz y a salvo por todos los derechos inciertos y discutibles que se hayan derivado o pudieren derivarse de la relación laboral que unió a las partes tales como indemnización por despido sin justa causa; indemnización de perjuicios parcial o plena, indemnización moratoria, nivelación de cargos por pretendida igualdad salarial, reajustes o reliquidaciones salariales o prestacionales o de cualquier otra índole, o eventuales acciones de reintegro.

**OCTAVO:** Solicitamos a la Inspección del Trabajo apruebe el anterior arreglo conciliatorio por cuanto no vulnera derechos ciertos e indiscutibles del(a) extrabajador(a) y advierta a las partes que la anterior aprobación hace transito a cosa juzgada de conformidad con los artículos 28 de la Ley 640 de 2001 y 78 del C.P.L.

Ahora bien, del estudio de la documental obrante en el expediente, en especial de la historia clínica, se tiene que, el 27/11/2007, la actora fue atendida en la clínica salud mental Santillana, por cuadro de stress por presiones laborales; atención recibida nuevamente el 4/12/2007, dejando como notas clínicas que, "*persiste ideas suicidas*", y quedado hospitalizada por riesgo alto de suicidio, además que se determinó en las notas médicas: "*pte muy angustiada, llora durante la consulta, aun se siente presionada, refiere que no la entienden*." (Fls. 51 a 52)

El 11-diciembre-2007 atendida por el psiquiatra, en el resumen de historia clínica se dejó como nota: "*Pte con cuadro depresivo, secundario a pr. Laboral, que la llevó a aislarse y sentir incapacidad para lograr sus objetivos y desempeño, refiere ideas suicidas, por lo que se decidió hospitalizarla, evolucionó adecuadamente, preocupada por su estabilidad laboral. Se eliminó ansiedad… desapareció llanto, ideas suicidas, hay mayor actividad y disposición laboral"*<f.53,HC>;

El 08-01-2008 atendida por el psiquiatra, se refleja como nota: "*Refiere que, a pesar que le disminuyeron trabajo, no se siente capacitada para laborar, no se concentra… no logra…el orden de sus roles como asesora… se observa deprimida…muy descuidada, su discurso es desesperanzador, sin ideas suicidas ni sin psicóticos… insiste en evaluación por ARP…refiere ansiedad por estar en su casa…incapacidad por 5 días*…"<f.54,HC>;

El 15-01-2008… atendida por el psiquiatra, conceptuando en sus notas médicas "*Pte más tranquila, refiere síntomas de orden físico, menores , como intolerancia relativa a la luz, al frio*…" el 22-01-2008, "*un poco más estable pero con las mismas quejas de sobrecarga laboral… hay refiere maltrato verbal del jefe inmediato… llora en la consulta… al hablar del poco reconocimiento laboral y el tiepo que dedica a este dejando a un lado su descanso y la familia… insiste en la intervención de la ARP*…"<HC, f.54 y 543vto>;

En atención médica recibida por la actora el 17 de septiembre de 2008, en la Clínica de Salud Mental Santillana, se dejó como nota: "*REFIERE CEFALEA, DICE QUE SU JEFE INMEDIATO LA PERSUADIÓ PARA RENUNCIAR- ESTA NEGOCIANDO… DICE QUE NO PUEDE CONTROLARSE… HAY LLANTO…DESESPERO POR MINUSVALIA…REFIERE QUE SE ENCUENTRA EN ESTADO ANSIOSO SEVERO… INCAPACIDAD POR TRES DÍAS"*<HC, f.55 y 55 vto>;

A folios 4 y 62 del expediente, se observa mensaje enviado por la señora Montoya Rebellon, al señor Tulio Cano Villareal, con asunto situación médica personal, en el que informó:

> *"… el médico siquiatra que me atiende, el Dr. Mauricio Moreno, en la Clínica Santillana, me argumenta que le sea claro, con mi Jefe Inmediato, que no estoy en capacidad de trabajar al mismo ritmo que mis compañeros, teniendo en cuenta mi problema de estrés y que estoy ingiriendo al día 7 pastas de tranquilizantes de 3 clases diferentes.*
>
> *Estoy realizando un gran esfuerzo con el fin de mantenerme en mi puesto de trabajo y cumplir con las especificaciones del puesto, pero en vista que no alcanzo le solicito el favor me colabore con la disminución de mi carga laboral, con el fin de no afectar el área comercial."*

Petición que se observa fue resuelta por la demanda, en escrito de fecha 7 de febrero de 2008, manifestándole entre otras cosas que, la entidad ha sido respetuosa de las manifestaciones hechas, ofreciéndole apoyo, comprensión, solidaridad, en cada memento, y que las permanentes ausencias, a consecuencia de incapacidades, han determinado una sobrecarga adicional en los demás compañeros de área, indicándole que su carga laboral es inferior a la de los demás. (Fl. 63)

Igualmente se avizora de la documental aportada, que según certificado emitido por el médico psiquiatra, en fecha de 18 de septiembre de 2008, la actora, se encontraba en tratamiento desde el 4 de diciembre de 2007, por el diagnóstico de "*Trastorno Mixto más una sobrecarga laboral*.", recibiendo como medicamentos: "*Fluoxetina 40mg/día; Alprazolan 0.5 tres veces/día; Zolpiden 10/mg día.",* recomendando *"disminuir, ajustar o cambiar de puesto donde la exigencia sea más acorde a su estado emocional." (Fl. 64)*

A folios 69 y 70, reposa certificados de incapacidades, por parte de Colmedica EPS, prescritas a la actora, por lo periodos del 08/01/2008 al 12/01/2008; del 05/02/2008 al 08/02/2008; del 11/02/2008 al 25/02/2008; del 26/02/2008 al 16/03/2008; del 17/03/2008 al 24/03/2008 y del 17/09/2008 al 19/09/2008.

Observando, que el 6 de enero de 2010, le fue notificado a la demandante, por parte de la AFP Protección, dictamen de pérdida de capacidad laboral, con 41% de PCL, origen enfermedad común y fecha de estructuración

17/11/2009, respecto de los diagnósticos de "*DEPRESIÓN ANSIEDAD"* e "*HISTERECTOMÍA*" (Fls. 72 a 78)

Milita folio 162, escrito suscrito por la actora, y dirigido al Jefe Centro de Crédito Cali, de la demandada, en el que expuso que, teniendo en cuenta sus continuas incapacidades, así como el delicado estado de salud de su padre y el PCL, que le fue calificado por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez, solicitaba la posibilidad de llegar a un acuerdo económico, entendiendo que el mismo, se fundamentó en razón a querer saldar su deuda por el crédito de vivienda, y por el estado de salud en el que se encontraba, más no por su querer racional de dar por terminado su vínculo contractual con la demandada.

Resulta, que si bien es cierto la actora, el día 19 de septiembre de 2008, suscribió un acuerdo con la demandada para terminar por mutuo consentimiento su contrato de trabajo, en virtud del cual, el banco demandada, a título transaccional y conciliatorio le reconoció a la demandante la suma de $26.556.612, acuerdo que fue avalado por el Ministerio de Trabajo, por las circunstancias del caso, se considera que tal acuerdo, viene precedida de las condiciones de indefensión en que se encontraba la trabajadora, por su estado delicado de salud en el que se encontraba y en especial por el diagnóstico padecido.

Además, la demandada pasó por alto al momento de suscribir el citado acuerdo, que en escrito de fecha 12 de agosto de 2008, la demandante le comunicó que, por los medicamentos que tomaba, mantenía dopada; al igual que, tenía pleno conocimiento del diagnóstico por ella padecido; encontrándose la accionante para el 19 de septiembre de 2008, en estado de incapacidad. (Fl.64)

Por manera que, no podría considerarse que el acuerdo fue útil y ventajoso para la demandante, porque, si bien, la misma había solicitado a la demandada un acuerdo con miras a poder saldar la hipoteca, se entiende que la suscripción del mismo obedeció al estado de salud en el que se encontraba, en aras de no cometer en su trabajo errores fruto de su enfermedad, tal como lo expuso en el escrito antes referenciado.

Sumado a ello, la señora **LILIANA ORTEGA RIVERA**, quien conoció a la demandante por trabajar para la demandada, al rendir su testimonio,

informó saber que, la demandante se desvinculó de la accionada por una enfermedad de trastorno ansioso depresivo por el exceso de carga, constándole lo dicho, por haber trabajado en la misma área que la demandante y por qué ella vivía lo mismo; al igual que, era cierto que se le designaba la mitad de las operaciones, pero que ella, de todas maneras no podía con eso, porque mantenía dopada por los medicamentos. (Fls. 244 y 245)

Por su parte, la señora **MARÍA PATRICIA MONTOYA REBELLON**, al rendir el interrogatorio de parte, refirió que, si es cierto que, el 21 de octubre si firmó un acta de conciliación ante el Ministerio de Trabajo, sin embargo, aclaró que, los medicamentos psiquiátricos que le venían suministrando en ese entonces, vulneraba su capacidad personal, y que tal situación no fue puesta en conocimiento de la inspectora, porque, ella no preguntó si estaba enferma, y menos de su enfermedad mental. (Fls. 270 a 271)

A su turno, el señor **TULIO CANO VILLAREAL**, al rendir su testimonio, informó que fue jefe inmediato de la demandante, que en efecto la actora hizo solicitud por escrito donde expresó su intención de llegar a una negociación con el Banco, por tema de su salud; asimismo, que no solicitó el cambio de puesto o reubicación de la demandante para otra área, pero lo que sí tuvieron en cuenta fue una consideración en las operaciones de crédito que se le asignaban; que si tenía conocimiento que la actora asistía a citas médicas, en las cuales le formulaban unos medicamentos y la incapacitaba unos días, y que desde que tuvo conocimiento de la situación de salud de la demandante, lo que hizo fue tener consideraciones especiales en las asignaciones de operaciones. (Fls.275 a 277)

**PATRICIA CARVAJALINO MONJE**, encargada para la época de salud ocupacional de 1991 a 2008, no conoció a la actora, pero conoce su situación por comunicaciones vía e-mail, telefónica y asesoría al banco en planta, por lo que relató conocer que la situación del estado mental de la demandante se relaciona con su situación personal y familiar *<para 2006, muere la madre por cáncer agresivo, para 2007 el padre está en clínica en zona terminal, su hija mayor de 15 años es consumidora de narcóticos, el padre rechaza esa situación, genera conflicto*, f. 293,294 y f.51>. Dice que en el departamento de salud ocupacional *se conoció la situación de la demandante, y con un análisis integral personal, familiar y psicológico, se dispuso bajarle la carga laboral en un 60% y solo se le asignó el*

*40%, ya que durante todo el proceso los médicos tratantes ni la ARP COLMENA recomendaron la reubicación, con trastornos de ansiedad mixto y depresión; la actora presentó solicitud de llegar a un acuerdo económico con el banco para la terminación del contrato, porque requería tiempo para su salud*<f.293,294>.

Siendo entonces concluyente para la Sala Mayoritaria después de estudiado y analizado el material probatorio obrante en el plenario, que el acuerdo de conciliación suscrito entre las partes, carece del consentimiento necesario de la demandante, como quiera que, antes e incluso para el momento de darse la finalización del vínculo contractual la señora Montoya Rebellón, estaba sometida a problema en su salud, relativas a depresión, Stress, encontrándose en tratamiento médico Psiquiátrico, con medicamentos que según su dicho y lo narrado por una de los testigos la hacían permanecer dopada, **situación que era conocida por el empleador demandado**, sumado al delicado estado de salud de su padre por ser enfermo terminal, su PCL, que para la data en que terminó el vínculo laboral era del 37.9%.

Al igual que, en atención médica recibida por la actora el 17 de septiembre de 2008, esto es, un día antes de suscrito el acuerdo de terminación del vínculo laboral, la misma informó que su jefe inmediato la persuadía para renunciar, encontrándose en estado de desespero y ansiedad severa <HC, f.55 y 55 vto>; lo que indica claramente que, si bien la actora expuso a su empleador la posibilidad de llegar a un acuerdo, lo mismo no denota su querer racional de terminar su contrato de trabajo, sino que contrario a ello, obedeció a su estado de salud y alto nivel de depresión y stress en el que se encontraba.

No existiendo entonces, el consentimiento para suscribir los ya mencionados acuerdos, que dieron origen a la terminación del contrato de trabajo entre las partes, y conforme a lo expuesto en líneas precedentes, se considera que, antes de fenecido el vínculo laboral, la demandante estuvo inmersa en un contexto de desasosiego en razón a su delicado estado de salud, por su nivel de depresión, stress, por sus problemas familiares, carga laboral, entre otras, que viciaron su consentimiento en los acuerdos suscritos con la demandada, careciendo por ende los mismos de validez, lo que conlleva a declarar la nulidad de los ya conocidos acuerdos.

Debido a lo anterior, se concluye que, efectivamente la relación laboral, terminó por decisión unilateral de la entidad financiera demandada, sin una justa causa, y lo hizo en razón a la situación de debilidad manifiesta que padecía la señora Montoya Rebellón intentándolo encubrir con un acuerdo conciliatorio, lo que denota un despido discriminatorio en razón al estado de salud.

Siendo claro también que, el marco de la vinculación contractual la trabajadora experimentó una situación constitucional de debilidad manifiesta por razón de su enfermedad la que, conocida debidamente por el empleador. Además, aquella incidió sustancialmente en el desempeño de sus labores en condiciones regulares y efectivas, circunstancia que se constató de manera objetiva pues en diferentes oportunidades y, concretamente, en las consideraciones de operaciones de crédito que se le asignaban, con respecto de sus demás compañeros de trabajo.

Advirtiendo que, en el caso de marras, la voluntad de la demandante en las condiciones descritas si estaba viciada amén de que, la demandante estaba diagnosticada con **Trastorno Mixto de Ansiedad y Depresión**, del cual había sido calificada con PCL del 34,10%, con fecha de estructuración del 24/05/2008, es decir, solo 4 meses antes de terminado el vínculo laboral.

Como particularidad, se tiene que, como se desprendió de la Historia Clínica, realizada por parte de la Clínica de Salud Mental Santillana, la actora, tenía un cuadro de stress por presiones laborales, crisis de ansiedad, falta de concentración, angustiada, con ideas suicidas, preocupada por su estabilidad laboral, y que aún, para el 18 de septiembre de 2008, su médico tratante, recomendó la disminución, ajuste o cambió de puesto de trabajo de la demandante, donde la exigencia fuese acorde a su estado emocional, estando entonces, en manos de la demandada prever la situación, reubicando a la trabajadora, en las condiciones propicias para su salud física y mental, o en su defecto, solicitar permiso para despedirla, si es que no había oportunidad de dicha reubicación.

De ahí que, su estado psíquico si se encontraba afectado, para el momento en que se efectuó la terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo, en tanto, su trastorno, podía afectar su voluntad, discernimiento,

raciocinio, comportamiento, al momento en que suscribió el acuerdo conciliatorio con la demandada.

Resaltándose que, si bien no se trata de una persona declarada interdicto, si se puede enmarcar en un caso de falta de voluntad relativa, en virtud de la afectación psíquica, y, por ende, para la fecha de suscripción del acuerdo, carecía de voluntad para emitir su consentimiento.

En un caso semejante al tratado, la Corte Constitucional por medio del auto A251 de 2014, declaró la nulidad del numeral noveno de la sentencia T-651 de 2012, en el que precisó:

> *"3.3.2.6. Por otra parte, se advierte que el fin de la relación laboral bajo estudio no se dio por un despido, sino por una renuncia cuestionada en sede de tutela por el demandante. Específicamente, el señor Méndez Polanía afirmó que fue coaccionado para presentar renuncia a su cargo el 8 de octubre de 2009, con la promesa de una remuneración económica y que la empresa le colaboraría para obtener su pensión de invalidez.*
>
> *Por su parte, la empresa GM Colmotores indicó que suscribió un acuerdo conciliatorio con el accionante, con base en el cual le canceló la suma de $ 63.000.000 por concepto de liquidación prestaciones laborales. Además, sostuvo que tanto la carta de renuncia, el acta de terminación, el acta de conciliación como el acto administrativo de ratificación por parte del Inspector del Trabajo del entonces Ministerio de la Protección Social, gozan de presunción de legalidad, hasta tanto se produzca pronunciamiento judicial en contrario.*
>
> *Se hace necesario recordar que el accionante venía padeciendo de distintas dolencias desde 2004 y fue objeto de 188 días de incapacidades durante la vigencia del contrato laboral. Así mismo, se resalta que el señor Luis Eduardo Méndez Polanía trabajó al servicio de la referida empresa un poco más de 10 años como Operario de Ensamble, entre el 3 de julio de 1999[1] y el 8 de octubre de 2009. En esa fecha comunicó a la empresa "la renuncia al cargo que he venido desempeñando en la Empresa, a partir del 8 de octubre de 2009. De igual manera agradezco a usted y por su intermedio a las Directivas de la Empresa la colaboración que me fue prestada"[2]. El mismo día, la Gerente de Relaciones Laborales acusó recibo de la renuncia y la aceptó "con efectividad del día 8 de octubre de 2009"[3]*
>
> *De otra parte, obra copia de un acta suscrita entre el trabajador y la empresa en la que figura que "de mutuo acuerdo y consentimiento han resuelto dar por terminado a partir del día 8 de Octubre de 2009 el contrato de trabajo"[4]. Así mismo, se tiene que el 9 de julio de 2011 la Supervisora y la Gerente de Relaciones Laborales de GM Colmotores S.A comparecieron ante la Notaria 72 de Bogotá, con el fin de declarar que el actor se retiró voluntariamente de la empresa, sin presión, acoso o constreñimiento[5].*
>
> *Como se indicó antes[6], tan solo dos meses después de la terminación del contrato, el peticionario acudió a la Personería de Soacha para que le indicaran el trámite a seguir respecto a las anomalías que advirtió. Igualmente, recurrió al entonces Ministerio de la Protección Social a denunciar las irregularidades de la audiencia de conciliación efectuada entre el accionante y GM Colmotores S.A., investigación que culminó con la sanción del Inspector de Trabajo que suscribió el acta.*

---

[1] En el expediente obra el contrato laboral suscrito entre las partes el 3 de julio de 1999, a folios 228 a 230 del cuaderno 1.

[2] Obra copia de la renuncia sin firma allegada por el trabajador (cuaderno 1, folio 57) y la remitida por la empresa que sí contiene la rúbrica del trabajador (cuaderno 1, folio 231).

[3] Cuaderno 1, folio 232.

[4] Cuaderno 1, folio 233.

[5] Cuaderno 1, folio 222 y 223.

[6] Aparte 4.3.2.3. de esta providencia.

*3.3.2.7. A partir de las situaciones descritas, la Sala advierte inconsistencias referentes a la terminación de la relación laboral entre el señor Méndez Polanía y GM Colmotores S.A.. En el escrito de tutela el actor mencionó que la empresa se comprometió a ayudarle a conseguir la pensión de invalidez y a brindarle una remuneración económica. De otra parte, se advierte una carta de renuncia unilateral por parte del accionante y, al mismo tiempo, un "acta de mutuo acuerdo" en la que se expresa la decisión conjunta de finalizar el vínculo de trabajo, que se somete a la aprobación por un inspector de trabajo o un juez de la República.*

*Así mismo, se echa de menos la explicación de los motivos que llevaron a la empresa demandada a formular un acuerdo conciliatorio con el accionante cuando este expresó su decisión de dimitir. En ese sentido, se considera que si se hubiera tratado de una determinación libre y espontánea del actor que no generaba obligación monetaria alguna para la empresa, GM Colmotores no se habría visto avocada a realizar la conciliación.*

*Adicionalmente, como se sostuvo en el aparte anterior, la empresa conocía del grave estado de salud de su empleado, a través de las recomendaciones médicas allegadas por la EPS a la que estaba afiliado y las constantes incapacidades, razón por la cual estaba incluido en el "Programa RRL" y la "Escuela de Espalda" de su Departamento de Salud Ocupacional. Por lo tanto, comprendía que para despedir al trabajador enfermo debía obtener la autorización del Ministerio de Trabajo.*

*El manto de duda generado por la actitud de la empresa y las actividades desplegadas por el señor Méndez para proteger sus derechos fundamentales, permiten establecer que su renuncia no fue libre y espontánea, sino que obedeció a la insinuación de la empresa. De ahí que la Sala observe que, bajo la apariencia de una dimisión y/o una terminación consentida, el empleador quiso pretermitir la protección constitucional de la que gozaba el accionante, puesto que su obligación legal y constitucional era mantenerlo en el cargo que ocupaba o reubicarlo a uno que pudiera desarrollar.*

*3.3.2.8. Con base en lo anterior, se declarará la nulidad del numeral noveno de la sentencia T-651 de 2012, que decidió: "En el expediente T-3439409, REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado 51 Penal del Circuito de Bogotá, el 28 de febrero de 2012, que revocó la decisión del Juzgado 17 Penal Municipal de Bogotá, el 17 de enero de 2012 y que concedió el amparo de los derechos invocados. En su lugar, NEGAR el amparo invocado."*

Asimismo, la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL3610 del 2 de septiembre de 2020, con Radicado No. 81062, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, consideró que:

*"(…)*
*Así, desde un punto de vista jurídico, en aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es factible el reintegro de una persona con discapacidad, declarada a su vez inválida, pues lo contrario implicaría negarle el derecho a obtener un trabajo productivo y remunerado, a la igualdad de oportunidades y al reconocimiento de su dignidad. En ocasión anterior, esta Sala definió que no era aceptable negar el reintegro de una persona con discapacidad, «por la razón única y exclusiva de que, según la calificación de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, el accionante tenga un 53.64% de pérdida de capacidad laboral», pues «a mayor situación de discapacidad mayor debe ser la protección que se debe prodigar en todos los campos, entre ellos el laboral» (CSJ SL5168-2017).*

*Otra cosa, y esto es bien distinto, es que por razón de la discapacidad sea evidente que la persona no puede desempeñar ninguna actividad remunerada en la empresa, aún si se hicieran los ajustes razonables, readaptaciones y reubicaciones del caso. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es contundente en que los ajustes deben ser razonables, es decir, no pueden implicar una carga desproporcionada o imposible para el empleador (arts. 2 y 27).*

*Por ello, al tiempo de verificar esta imposibilidad, el juez del trabajo debe tener el cuidado de no reproducir prejuicios sociales que lo lleven a juzgar ciertas discapacidades como incompatibles con cualquier actividad productiva, no obstante que en la realidad son superables si se suprimen o minimizan las barreras o factores que dificultan o impidan la integración laboral de estas personas en las estructuras empresariales.*

*En este asunto, no hay prueba que acredite que las enfermedades que padece la demandante, esto es apnea del sueño, asma, hipertensión arterial y síndrome del túnel carpiano le impidan a la trabajadora reintegrarse a las actividades productivas que antes desempeñaba en la empresa -atención por ventanilla- o a otras compatibles con su discapacidad. De hecho, las mencionadas enfermedades son comunes en la población. Además, lo cierto es que la empresa conocía la enfermedad de la demandante y aun así no agotó las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de su trabajadora; simplemente procedió a despedirla sin intentar su inclusión laboral ni obtener la autorización de la oficina de trabajo. Por ello, no puede afirmarse a ciencia cierta y con objetividad que no pueda ocupar un empleo en la entidad financiera. "*

Por manera que, es concluyente para la Sala Mayoritaria, que la entidad financiera al terminar el vínculo contractual con la demandante, lo hizo en razón a la situación de debilidad manifiesta que padecía, lo que denota un despido discriminatorio en razón al estado de salud.

Conforme a lo anterior y ante la ausencia de la respetiva autorización por parte del Inspector de Trabajo, y como quiera que, la terminación del vínculo laboral se dio de forma unilateral, sin que se esgrimiera para dicha oportunidad una justa causa, se configura la presunción que el despido de que fue objeto la demandante, obedeció a su estado de salud, por tanto, el despido se torna ineficaz, dado que se hizo de manera discriminatoria, y la demandada no corrió con la carga de la prueba de desvirtuar este hecho, esto por cuanto, solo estableció que el motivo de la desvinculación fue por el acuerdo mutuo suscrito entre las partes.

En este orden de ideas, le asiste razón a la demandante, motivo por el cual la providencia recurrida será revocada, y en su lugar se declarará la nulidad del acta del acuerdo suscrito entre las partes el 19 de septiembre de 2008, el cual fue avalado acuerdo de conciliación suscrito ante la Inspección de Trabajo-Dirección Territorial de Cali- Grupo de Inspección y Vigilancia, a través de acta No. 661 del 21 de octubre de 2008.

No prosperan las excepciones planteadas, y respecto a la prescripción, la demanda fue incoada el 28 de abril de 2011, es decir, dentro de los 3 años a la terminación del vínculo contractual ( 19/09/08).

Como consecuencia de La nulidad del acuerdo de terminación, se ordenará al **BANCO CAJA SOCIAL,** efectuar el reintegro sin solución de continuidad de la señora María Patricia Montoya Rebellón, a partir del 19 de septiembre de 2008, en el cargo que desempeñaba al momento de su despido

o a otro cargo o puesto de trabajo, que de acuerdo con sus condiciones y/o limitaciones físicas pueda desempeñar, sin que signifique desmejorar sus condiciones salariales.

Así mismo, se condenará a la demandada a pagar a favor del actor, los salarios insolutos, cesantía y sus intereses, primas de servicios, desde el 19 de septiembre de 2008, hasta cuando se produzca su reintegro o reinstalación, junto con los aumentos legales. Se debe tomar como base para calcular las condenas derivadas del reintegro el salario mensual de $2.632.200.oo., sin incluir aumentos, pues, no hay norma dentro del ordenamiento jurídico privado que ordene el incremento de salarios, salvo el mínimo legal y en los eventos en que las convenciones colectivas o pactos lo establezcan.

Al igual que, se impone condena a la demandada, al reconocimiento y pago de las cotizaciones al Sistema Integral de Seguridad Social integral, desde el 19 de septiembre de 2008, y hasta cuando se produzca su reintegro o reinstalación.

De igual manera, habrá lugar a la condena de la indemnización de que trata el inciso tercero del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a favor de la señora María Patricia Montoya Rebellón, equivalente a ciento ochenta días del salario, en atención a que, esta norma era aplicable dado el estado de debilidad manifiesta y la calificación previa de su patología que debió plantearse ante el Ministerio del Trabajo para ver si de esa manera era autorizada una terminación en estas condiciones. Esta condena equivale a una suma única de $15.793.200.oo

En cuanto, a la indemnización moratoria, por el no pago de salarios y prestaciones sociales, así como la sanción por no consignación de cesantías pretendidas, considera la sala que no es procedente su reconocimiento, al haberse declarado la nulidad de la terminación del contrato de trabajo y ordenado el reintegro, con el consecuente pago de salarios y demás acreencias laborales, desde el momento de la terminación del vínculo laboral.

Respecto a los perjuicios morales se trata de todo aquel dolor, angustia, aflicción y, en general, cualquier padecimiento infligido a una persona, consecuencia de un daño; en esencia, se tratan de alteraciones principalmente a

las condiciones emocionales, derivadas del actuar antijurídico lesivo, podemos traer a colación lo dicho por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SC16690-2016 del 17 de noviembre del año 2016, MP. Álvaro Fernando García Restrepo, en la cual se expuso lo siguiente, frente a la reclamación de perjuicios extrapatrimoniales:

> *"8.2. Modalidades.*
>
> *8.2.1. En tratándose de esta clase de daño, propio es notar que él puede materializarse, de un lado, en el ámbito puramente interior de la víctima, ocasionándole dolor, frustración, impotencia o hiriendo su autoestima, entre muchas hipótesis más; y, de otro, en el campo de su vida exterior, restringiendo su interactuación con las demás personas, con las cosas del mundo y/o, en general, con el entorno.*
>
> *8.2.2. Sobre los perjuicios en precedencia señalados, la Corte tiene dicho que aquellos "se identifica con la noción de daño moral, que incide o se proyecta en la esfera afectiva o interior de la persona, al generar sensaciones de aflicción, congoja, desilusión, tristeza, pesar, etc."; que los otros vienen a ser "el denominado daño a la vida de relación, que se traduce en afectaciones que inciden en forma negativa sobre [la] vida exterior, concretamente, alrededor de [la] '… actividad social no patrimonial …' (…)"; y que si bien es verdad que esas "categorías, (…) recaen sobre intereses, bienes o derechos que por su naturaleza extrapatrimonial o inmaterial resultan inasibles e inconmensurables, en todo caso, ello no impide que, como medida de satisfacción, el ordenamiento jurídico permita el reconocimiento de una determinada cantidad de dinero, a través del llamado arbitrium judicis, encaminada, desde luego, más que a obtener una reparación económica exacta, a mitigar, paliar o atenuar, en la medida de lo posible, las secuelas y padecimientos que afectan a la víctima" (CSJ, SC del 13 de mayo de 2008, Rad. N° 1997-09327-01)." (Subrayas de la Sala)*

Es pertinente precisar, que el daño moral, no afecta bienes patrimoniales económicos, pero si a todos aquellos que conciernen a la personalidad, derechos a la vida, la integridad, el buen nombre, la tranquilidad, por conductas del empleador o de cualquier sujeto de derecho.

Debe recalcar la Sala que, para acreditar el daño moral no se exige una prueba específica, pues, en materia laboral existe libertad probatoria a voces del artículo 51 del C. P. del T. y de la S. S.

Por su parte la doctrina ha expresado, que la existencia de un daño genera una relación de derecho entre la víctima y el autor del perjuicio, que se traduce para este ultimo de resarcir los daños causados.

Pese a lo anterior, para definir lo relativo a la prueba del daño que se afirma haber sufrido el demandante, podemos remitirnos a una providencia que, a pesar de haberse proferido por parte de la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de

Justicia el 25 de noviembre del año 1992[7], encuentra vigencia actualmente e ilustra válidamente el caso que nos ocupa así:

> *"b) En segundo lugar es del caso hacer ver que cuando se predica del daño moral que debe ser cierto para que haya lugar a su reparación, se alude sin duda a la necesidad de que obre la prueba, tanto de su existencia como de la intensidad que lo resalta, prueba que en la mayor parte de los supuestos depende en últimas de la correcta aplicación, no de presunciones legales que en este ámbito la verdad sea dicha el ordenamiento positivo no consagra en parte alguna, sino de simples presunciones de hombre…"*

En este tipo de prueba indirecta, se acude a las reglas de la experiencia, la sana crítica y la ciencia, para acreditar hechos que constituyen una afectación a la esfera íntima de la persona, para de esta manera reconocer la existencia del daño moral, siempre y cuando tales hechos no hayan sido desvirtuados por otras pruebas.

En SL 4665 del 03/10/2018, radicado 67090, MP CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO-CSJ, reiteró que:

> *"Resulta pertinente traer al caso lo expuesto por esta Corte en sentencia CSJ SL, 15 oct. 2008, rad. 32720 en cuanto a que la tasación del pretium doloris o precio del dolor, queda a discreción del juzgador, teniendo en cuenta el principio de dignidad humana consagrado en los artículos 1.º y 5.º de la Constitución Política, ya que según lo ha sostenido esta Corporación, «para ello deberán evaluarse las consecuencias sicológicas y personales, así como las posibles angustias o trastornos emocionales que las personas sufran como consecuencia del daño»."*

Descrita la situación fáctica, encuentra la Sala Mayoritaria que, la prueba por sí misma muestra que la forma en que terminó el vínculo contractual afectó la esfera psíquico física de la trabajadora, lo que amerita la imposición de perjuicios morales, los cuales se estiman en la suma de $34.000.000.oo.

Como consecuencia del reintegro, el empleador del retroactivo ordenado debe descontar el valor de **$26.558.612**, debidamente indexados, recibido por la actora, por concepto de bonificación por retiro, en virtud del acuerdo de conciliación suscrito por las partes el 19 de septiembre de 2008, y avalado por el Ministerio de Trabajo, el 21 de octubre de 2008.

Dada la prosperidad de las pretensiones de la parte demandante, se condenará en costas en ambas instancias a cargo de la demandada y en favor de la demandante. Las agencias en derecho de primera instancia se tasarán por el a quo.

---

[7] Expediente N° 3382, MP. Carlos Esteban Jaramillo Schloss

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley;

**RESUELVE:**

**PRIMERO: REVOCAR** la Sentencia apelada N° 159 del 27 de junio de 2014, proferida por el Juzgado Sexto Laboral de Descongestión Circuito de Cali, por los motivos expuestos en precedencia y en su lugar, declarar no probadas las excepciones de mérito.

**SEGUNDO:** Como consecuencia de lo anterior, se **DECLARA** la nulidad del acuerdo suscrito entre las partes el 19 de septiembre de 2008, el cual fue avalado acuerdo de conciliación suscrito ante la Inspección de Trabajo- Dirección Territorial de Cali- Grupo de Inspección y Vigilancia, a través de acta No. 661 del 21 de octubre de 2008, por las consideraciones expuestas en la parte motiva de esta decisión.

**TERCERO: COMO CONSECUENCIA DE LO ANTERIOR, SE CONDENA a** la entidad financiera demandada **BANCO CAJA SOCIAL** a reintegrar a la señora **MARÍA PATRICIA MONTOYA REBELLÓN**, sin solución de continuidad, al cargo que venía desempeñando o uno acorde con sus condiciones de salud.

**CUARTO: CONDENAR** a la entidad demandada a pagar a la actora, los salarios devengados entre la fecha del despido y el reintegro con los aumentos legales, el pago de las prestaciones sociales, que sean compatibles, tales como prima de servicios, cesantía, intereses y los aportes a seguridad social integral, al tiempo en que estuvo cesante, tras la terminación del contrato de trabajo, hasta cuando se haga efectivo el reintegro. Para el reconocimiento de las sumas adeudadas, la empresa podrá descontar los valores que fueron reconocidos a la trabajadora como liquidación. Se debe tomar como base para calcular las condenas derivadas del reintegro el salario mensual de $2.632.200.oo.

**QUINTO: CONDENAR** a la entidad demandada, al pago de la indemnización de que trata el inciso tercero del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a favor de la señora **MARÍA PATRICIA MONTOYA REBELLÓN**, equivalente a ciento ochenta días del salario, la que arroja la suma única de $15.793.200.oo.

**SEXTO: AUTORIZAR** a la demandada a descontar del retroactivo la suma de **$26.558.612** debidamente indexados**,** recibidos por la actora, por el pago realizado por concepto de bonificación por retiro, en virtud del acuerdo de conciliación suscrito por las partes el 19 de septiembre de 2008, y avalado por el Ministerio de Trabajo, el 21 de octubre de 2008.

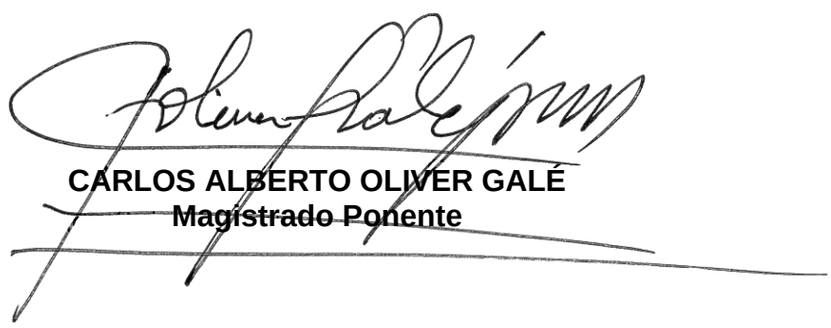
**SÉPTIMO: COSTAS** en ambas instancias a cargo de la demandada y en favor del demandante. Las agencias en derecho de primera instancia se tasarán por el a quo. Agencia en derecho en esta instancia se fija en la suma de $3.000.000.oo.

**OCTAVO:** CONDENAR al BANCO CAJA SOCIAL a pagarle a la demandante la suma de $34.000.000.oo por concepto de perjuicios morales.

**NOVENO:** A partir del día siguiente a la inserción de la presente decisión en la página web de la Rama Judicial en el link de sentencias del Despacho, comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar.

**NOTIFÍQUESE POR VÍA LINK RAMA JUDICIAL O CUALQUIER OTRO MEDIO VIRTUAL EFICAZ**

**Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:**



**CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**
**Magistrado Ponente**

Art. 11 Dec. 491/28-03-202

**MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**
**Magistrada Sala**

**LUIS GABRIEL MORENO LOVERA**
**Magistrado Sala**
**Con Salvamento de Voto con la Ponencia Derrotada**

**Firmado Por:**
**Carlos Alberto Oliver Gale**
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**
**Sala 005 Laboral**
**Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **9c3252b32531c6f3b976822ed7a7918e60cf3b5942f85ecae9f872058f9b3c0d**
Documento generado en 08/12/2022 11:08:24 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica