



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

**Hoy 20 DE MAYO DEL 2022**, siendo las 2:00 pm, la Sala Primera de Decisión Laboral, de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 15 y 16 del Decreto Legislativo 806 del 04 de JULIO del 2020, se constituye en **audiencia pública de juzgamiento No. 136**, integrada por el suscrito quien la preside **CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA** en compañía de los magistrados **Dra. MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA** y el **Dr. FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por el (a) señor (a) **PAULO ALEXNDER VALENCIA** en contra de **CERDOS DEL VALLE "CERVALLE"**, bajo radicación **003-2015-00289-01**, en donde se resuelve la **CONSULTA** ordenada en la *Sentencia No. 267 del 05 de diciembre del 2016*, proferida por el *Juzgado 3º Laboral del Circuito de Cali*, mediante la cual absolvió a la demandada de declarar la existencia de un despido a persona con estabilidad laboral reforzada, el reintegro a su cargo, el pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir aportes a la seguridad social, el pago de la indemnización de 180 días, asumir los costos de la calificación PCL, pago de indemnización por PCL, indexación de las condenas, intereses sobre las sumas adeudadas.

**Motivos de absolución:** **a)** el actor al momento de la terminación del contrato podía ser catalogado como discapacitado o si dicha situación era conocida por los convocadas al litigio, para ello nos apoyaremos en el contenido que se encuentra visible en el art 26 ley 361 de 1997, **b)** Cuando indica que se considera discapacitado, las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carnet de afiliado al sistema de salud ya sea el régimen subsidiado o contributivo para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carnet de afiliado. Dicha calificación será moderada severa profunda, **d)** El decreto 2463 de 2001 que reglamenta las juntas de calificación señala en su art 7 **Grado de severidad de la limitación**. En los términos del artículo 5º de la Ley 361 de 1997, las entidades promotoras de salud y administradoras del régimen subsidiado, deberán clasificar el grado de severidad de la limitación, así: Limitación moderada, aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de pérdida de la capacidad laboral; limitación severa aquella que sea mayor al 25% pero inferior al 50% de pérdida de la capacidad laboral y limitación profunda, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%. **E)** Entonces de conformidad con el art 26 de 361 de 1997 y demás normas concordantes es limitado físico quien tenga una pérdida de capacidad laboral igual o superior del 15%. **f)** En el caso que nos ocupa no se encuentra acreditado que el promotor de la Litis sufriera alguna limitación de discapacidad o minusvalía que lo hiciera acreedor a la protección de la ley 361 en su art 26 de 1997 pues no se aportó la prueba de requerida a efecto de probar esta probanza, **g)** La Corte Suprema de Justicia ha indicado en sentencia del 30 de enero de 2013 radicado 41867 que "las incapacidades por si solas no acreditan que la persona se encuentre en un estado de limitación física".

Conocida por las partes la sentencia del juzgado, procede la Sala de Decisión a emitir la providencia correspondiente

**SENTENCIA No.109**

La sentencia Consultada debe CONFIRMARSE, son razones: No advertirse las exigencias sustanciales propias para la protección laboral reforzada, afectación funcional en las taras del laborador.

Para la Corporación no hay discusión en torno a los hechos aceptados por las partes en su demanda y contestación referentes a: **i)** la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido iniciado el **28 de septiembre de 2011 al 08 de agosto de 2013**, terminado por voluntad del

empleador (fls. 31 y 75). Estando en discusión la forma como se terminó esa relación por el estado de salud en el que se encontraba el trabajador para esa fecha.

La contención se presenta por manifestarse por el demandante que la terminación unilateral del demandado fue por su estado de salud, estando en protección de estabilidad laboral por accidente laboral, y de otro lado afirma la sociedad demandada, no haberse presentado ningún accidente de trabajo, pues no fue reportado y no hubo incapacidades o tratamientos de los cuales tuviera conocimiento.

Lo pretendido en la demanda hace relación con el reintegro al cargo y el pago de los salarios dejados de percibir con sus prestaciones, así como la indemnización de los **180 días de la ley 361** indexadas y con intereses (fl. 31 y 42).

Para la Corporación, en los contratos laborales, conforme al **art. 53 de la C.N** el *principio de estabilidad laboral* se adopta como principio mínimo fundamental y este como tal irradia todo el mundo laboral Colombiano, lo que deja sin imperio absoluto, y menos, exclusivo de la voluntad de las partes, la contratación laboral, dándosele prevalencia en todo caso al imperio de los principios y valores Constitucionales, por ello en los casos de personas en situación de debilidad manifiesta, incluso regido por un contrato de trabajo a término fijo o por duración de la obra, opera la protección constitucional para el trabajador, que consiste en la restricción al empleador del ejercicio de su facultad de despedir al trabajador y para este el derecho a no ser despedido sin mediar permiso del ministerio del trabajo (**T-284 de 2019 y T- 102 de 2020**<sup>1</sup>).

Así las cosas y de conformidad con el desarrollo jurisprudencial que ha realizado la H Corte Constitucional en torno al principio de estabilidad laboral, el trabajador tiene la garantía de no poder ser desvinculado de su cargo si se encuentra en estado de debilidad manifiesta o incapacidad que impida el normal desarrollo de sus funciones o labores en el trabajo<sup>2</sup>

---

**<sup>1</sup> T-102/20: La estabilidad laboral de personas en circunstancias de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro de salud en contratos por duración de la obra o labor**

La estabilidad laboral es una garantía a favor de las personas en circunstancias de debilidad manifiesta e indefensión, para no ser desvinculadas del empleo por “*tener una condición de salud deteriorada*”, dado que son “*merecedoras de un trato especial y tienen derecho a no ser discriminadas en el ámbito laboral con ocasión de sus condiciones particulares*”<sup>1</sup>.

En cuanto a estos trabajadores, la estabilidad laboral se deriva directamente de la Constitución y se fundamenta en el respeto a la dignidad humana, la solidaridad y la igualdad<sup>1</sup>. De conformidad con estos principios constitucionales, el Estado tiene el deber de promover “*las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva*”, adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados y proteger especialmente a aquellos que por su condición física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta. Asimismo, el empleador tiene el deber de evitar escenarios de discriminación en el empleo<sup>1</sup> y garantizar “*el derecho a un trabajo acorde con [las] condiciones de salud*”<sup>1</sup>.

La jurisprudencia constitucional ha señalado que la estabilidad laboral se aplica tanto a los trabajadores en condición de discapacidad como a aquellos que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta en razón al deterioro de salud.

<sup>2</sup> *La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares...*

*El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación*

lo que no es de aceptación por la jurisprudencia ordinaria especializada, se acepta, pero bajo otras tonalidades, que, al ser restrictivas, esta Corporación opta por las de más provecho a la persona de especial condición.

En el caso que nos ocupa, es un hecho cierto que el contrato de trabajo del actor a término indefinido terminó por parte del empleador y sin justa causa el **08 de agosto de 2013** (fl.5), fecha para la cual, según la documental aportada con la demanda de folios 2 al 30, dan cuenta de no encontrarse incapacitado al momento de la terminación.

De igual forma se desprende de la documentación:

- Se emitió diagnóstico de: *“Discopatía degenerativa L4- L5 y L5-S1, con hernia discal L4-L5 y L5-S1 de tipo central provocando una leve compresión sobre el saco dural”* diagnóstico emitido **en julio de 2012** por médico tratante, en el cual no se precisa ser dicha lesión por motivos de enfermedad o accidente laboral. (fl. 25 y 26).
- la historia clínica de folios 21 al 24 registra que el actor para **agosto y noviembre de 2012** realizó terapias físicas de forma discontinua e interrumpida por el trabajador, debido a dolores lumbares.
- Consulta el **06 de agosto de 2013** en la cual el médico tratante presenta como plan de manejo a las molestias del actor, consultas con traumatología, ortopedia y solicita la remisión a medicina laboral (fl. 29 y 30).

De las documentales estudiadas, si bien se comprueba la existencia de una molestia de salud en el actor padecida desde el **año 2012**, también es lo cierto que en ellos no se avizora certificación o diagnóstico de que dichas patologías correspondan o sean el resultado de un accidente o enfermedad laboral, menos que durante el tiempo de duración la relación laboral dichas afecciones impidieran el normal ejecución de sus funciones, por el contrario, a folio 25 se evidencia que era el trabajador quien suspendía en ocasiones sus terapias, una de ellas incluso lo fue por cumplir con sus actividades laborales.

Es decir, el mero hecho de estar enfermo o con padecimientos, no comprometieron durante la relación laboral su funcionalidad, por lo que no se configura la protección laboral alegada y de suyo, el reintegro con los salarios y prestaciones sociales y aportes dejados de percibir ni la indemnización de los 180 días pretendido.

Conclusión que no se destruye con la historia clínica que dos días antes ordena su remisión al médico laboral, pues este trámite hace parte de los tratamientos que a la enfermedad del actor debía darse por parte de los médicos.

Finalmente es de manifestar para dar pábulos a las conclusiones anteriores, la no inclusión para resolver al asunto, del folio 27, documento que no cuenta con firma ni sello del médico suscriptor, a diferencia de las historias clínicas y demás ordenes médicas allegadas con la demanda, como tampoco tiene inclusión en la resolución del asunto el folio 28, pues es contenido de recomendaciones médicas pero no medicos laborales al actor, sumado al hecho de ser expedido

---

*de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.(SU049 DE 2017-T-052 DE 2020)*

el 11 de septiembre de 2013, es decir, con posterioridad a la fecha de terminación de la relación laboral.

Por lo expuesto la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

**RESUELVE**

1. **CONFIRMAR** la sentencia consultada por lo dicho en la parte considerativa de esta sentencia.
2. **SIN COSTAS** en esta instancia.

Los Magistrados,



**CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**



**MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA**

**MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA**

*Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública  
(Art. 11 Dcto 491 de 2020)*

Firma (escaneada para  
acta judicial)



**FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA**  
**FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA**