

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL -
CALI
SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	SUGEY GARCÍA PAZ
DEMANDADOS	CLÍNICA FARALLONES S.A. VINCULADA: SINERGIA GLOBAL EN SALUD S.A.S.
RADICACIÓN	76001310501020200030601
TEMA	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - REINTEGRO
DECISIÓN	SE CONFIRMA SENTENCIA ABSOLUTORIA APELADA

AUDIENCIA PÚBLICA No. 426

En Santiago de Cali, Valle, a los veintinueve (29) días del mes de septiembre de dos mil veintitrés (2023), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogos integrantes de la sala de decisión laboral, **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA**, se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia escrita, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, en la que se resolverá el recurso de apelación interpuesto por la apoderada judicial de la demandante contra la sentencia absolutoria No. 88 del 23 de mayo de 2023, proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali.

SENTENCIA No. 295

I. ANTECEDENTES

SUGEY GARCÍA PAZ demanda a la **CLÍNICA FARALLONES S.A.**, con el fin de que se declare que fue despedida ineficazmente el 1° de noviembre de 2019, cuando se encontraba limitada físicamente y no se solicitó la autorización al Ministerio de Trabajo. Pide que se ordene el reintegro sin solución de continuidad con el pago de los salarios y demás acreencias laborales dejadas de recibir desde el momento del despido hasta el reintegro y la indexación, así como a la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

La demandante manifiesta que se vinculó a la CLÍNICA FARALLONES S.A. mediante contrato de trabajo a término indefinido el 1° de febrero de 2008, para desempeñar el cargo de auxiliar de enfermería en el área de hospitalización, con un salario de \$1.320.862; que en el año 2013 con ocasión de un accidente de trabajo fue diagnosticada con “síndrome de aducción dolorosa del hombro”; que el 19 de enero de 2016 medicina laboral le indica recomendaciones y restricciones, como no manejar peso mayor a 5 kg, evitar movimientos repetitivos por encima del hombro izquierdo, realizar pausas activas, las cuales fueron acogidas por su empleador, por lo que desde el 26 de enero de 2016 su empleador empezó periódicamente a emitir actas de restricciones clínicas y recomendaciones ocupacionales; que el 14 de junio de 2017 por intermedio de Coomeva EPS, le realizaron el procedimiento quirúrgico denominado “astroscopia del hombro izquierdo y reparación del manguito rotador del hombro izquierdo”; que el “9 de abril de 2019” nuevamente se realizar acta de restricciones clínicas y recomendaciones ocupacionales por cuatro meses con vigencias desde el 2 de marzo hasta el 2 de julio de 2020; que se realizó acta de restricciones y recomendaciones realizadas esta vez por tres meses, los cuales vencían el 30 de noviembre de 2019; que el 1° de noviembre de 2019 la demandada le comunicó la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, sin tener en cuenta el estado de debilidad manifiesta ni solicitar el permiso del Ministerio de Trabajo; que el 5 de noviembre de

2019 retomó nuevamente tratamiento con fisiatra, citas de seguimiento y terapias físicas; que presentó acción de tutela para que fuera reintegrada , pero fue negada.

La **CLÍNICA FARALLONES S.A.** admitió lo relacionado con la vinculación laboral de la actora; acepta que por algunas patologías padecidas por la demandante se generaron recomendaciones, las cuales fueron acatadas y supervisadas hasta el momento en que fueron levantadas el 11 de octubre de 2019; que es cierto que el contrato de trabajo fue terminado el 1° de noviembre de 2019 sin justa causa y se pagó la indemnización por \$15.000.000, fecha para la cual no existían incapacidades, restricciones o recomendaciones laborales. Se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso las excepciones de prescripción, compensación, entre otras.

SINERGIA GLOBAL EN SALUD S.A.S. se opuso a las pretensiones de la demanda porque las mismas al igual que los hechos son ajenos a dicha entidad; que hace parte de un grupo empresarial junto con la demandada Clínica Farallones, pero cada sociedad cuenta con autonomía financiera y administrativa y por lo tanto se trata de sociedades distintas, jurídicamente independientes y respecto de las cuales no hay responsabilidad solidariamente por sus obligaciones.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El juzgador de instancia absolvió a las demandadas de las pretensiones de la demanda por considerar que la actora no se encontraba en estado de debilidad manifiesta al momento de la terminación del contrato de trabajo el 1° de noviembre de 2019, por cuanto de las pruebas aportadas al proceso no se evidenció que tuviese incapacitada.

III. RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada judicial de la demandante interpuso el recurso de apelación y señaló que el juez no realizó una valoración probatoria adecuada, pese a que tanto la prueba documental como la testimonial dan cuenta de la flagrante vulneración de los derechos de su representada al ser despedida, encontrándose en un estado de vulnerabilidad manifiesta con recomendaciones y restricciones médicas. Aduce que, con los propios testigos solicitados por la parte demandada de la Clínica Farallones, quedó demostrado que la actora tenía recomendaciones médicas desde mucho tiempo antes que fuera despedida y aun cuando fue despedida, pues encontraban vigentes al no haberse realizado un acta de terminación por parte del médico tratante.

Que el acta de cierre administrativo del 11 de octubre de 2019, donde participó únicamente la jefe Nacional de Seguridad y salud en el trabajo y el médico General, sin la participación de la propia trabajadora, carece de validez por no estar presente. Por lo tanto, para la fecha de la terminación del contrato de trabajo, la demandante se encontraba con restricciones médicas vigentes y para su despido o terminación de contrato debió solicitarse autorización al Ministerio de Trabajo.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, no se presentaron alegatos.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

No es objeto de discusión que la demandante laboró para la CLÍNICA FARALLONES S.A. entre el 1° de febrero de 2008 al 1° de noviembre de 2019 y que, se desempeñó en el cargo de auxiliar de enfermería, tal y como se verifica en la certificación laboral obrante a folio 34 del PDF07 y, así fue admitido por la demandada.

De conformidad con el principio de consonancia establecido en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social en concordancia con lo regulado por el artículo 305 del Código de Procedimiento Civil, hoy 281 del Código General del Proceso, la Sala se limita a resolver las inconformidades expresadas por la recurrente, de acuerdo a los siguientes problemas jurídicos: i) si de las pruebas aportadas al proceso está o no demostrado en el proceso que **SUGEY GARCÍA PAZ** para la fecha de la finalización del contrato de trabajo era sujeto de la protección a la estabilidad laboral reforzada contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para lo cual deberá determinarse si las patologías sufridas le generaron una deficiencia a mediano o largo plazo, además de la existencia de barreras que pudieran impedir el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones con los demás trabajadores en la CLÍNICA FARALLONES S.A., en caso afirmativo, se determinará; ii) si el empleador conocía los quebrantos de salud que asegura la demandante tenía a la fecha de terminación del contrato de trabajo para resolver si vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del demandante, al dar por terminado su contrato laboral sin obtener la autorización previa del inspector del trabajo. En el caso positivo se resolverá si es dable ordenar el reintegro a su puesto de trabajo.

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

La Sala no desconoce que en la jurisprudencia nacional hay diferencias de interpretación en torno a si la estabilidad ocupacional reforzada que van desde que se protege sólo a quienes tienen determinado rango de porcentaje de pérdida de capacidad laboral. O, si por el contrario su ámbito de cobertura es más amplio y no requiere una calificación de esta naturaleza.

Ciertamente, al respecto, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha señalado que para que opere la protección a la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es necesario que el trabajador tenga una pérdida de capacidad laboral de grado moderado, severo o profundo; es decir, igual o superior al 15%, así lo ha sostenido, entre otras, en las sentencias SL1360-2018, SL5181-2019, SL4609-2020, SL3733-2020, SL058-2021, SL497-2021 y SL572-2021. Y, en sentencia SL1184-2023 del 10 de mayo de 2023 realizó una nueva interpretación al alcance del referido artículo y determinó su nueva postura así:

“(…) La Corte debe concluir que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 para deficiencias de largo plazo, y el 7 de febrero de 2013 para aquellas de mediano y largo plazo, conforme a la Ley Estatutaria 1618 de ese año.

(…)

2. Alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad

De acuerdo con lo expuesto, para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Sala considera que la discapacidad se configura cuando concurren los siguientes elementos:

- 1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.***
- 2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.***

En cuanto a las barreras, el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 señala que son «cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad». La Sala destaca que el término discapacidad empleado en este precepto debe entenderse como «algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo».

Dicha disposición, sin pretender realizar un listado exhaustivo, señala que las barreras pueden ser:

- a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de*

discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;

b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.

c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

(...)

En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

a) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF- de la OMS), «los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida». Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.

b) la existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con los artículos 51 y 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez oficiosamente decrete y practique los medios de convicción que estime pertinentes en búsqueda de la verdad real por encima de la meramente formal.

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.

(...)

Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

(i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano;

(ii) el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

(iii) la contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo. El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables.

Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características. (...)”

Por su parte, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuentan con

certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral¹.

La Corte Constitucional en la sentencia SU049 de 2017 señala que la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la que gozan las personas que tienen una afectación en su salud **que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares**; por tanto, en virtud del principio de libertad probatoria, es posible acreditar dicha situación de afectación en su salud a través de diversos medios probatorios, que permitan derivar certeza de la dificultad de seguir ejecutando labores en condiciones normales. Y, en sentencia SU087 de 2022 reiteró que,

“(...) para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (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.

(...)

gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva. (...)”

CASO CONCRETO

¹ ver sentencia de unificación SU 049 de 2017 de la Corte Constitucional.

Descendiendo al caso, tenemos que la demandante aduce que para la fecha de terminación del contrato de trabajo el 1 de noviembre de 2019, debido a sus diferentes patologías derivadas del accidente de trabajo “síndrome de aducción dolorosa del hombro”, folios 25 a 30 del PDF02, tenía vigente recomendaciones y restricciones médicas ordenadas por el médico laboral de la CLÍNICA FARALLONES S.A. de acuerdo a las actas suscritas por la misma demandada. Frente a lo cual la Sala verificara si de las pruebas aportadas al proceso se acredita que la actora debido a sus padecimientos se le generan secuelas a mediano o largo plazo, además de la existencia de barreras que puedan impedir el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás trabajadores, en los términos descritos en la sentencia SL1184-2023 por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, postura que la Sala acoge.

Al respecto, a folio 15 a 24 del PDF02 se observan las actas de recomendaciones laborales suscritas entre la actora, el médico laboral, el representante del SST y el jefe inmediato, de la Clínica Farallones S.A., el 26 de enero de 2016, 27 de febrero de 2017, 15 de marzo de 2018, 20 de junio de 2018, 27 de julio de 2018, 9 de abril de 2019, en esta última se evidencia que por la condición actual de salud y de acuerdo con la revisión por parte de medicina laboral del grupo Christus Sinergia Salud, se dieron a la actora las recomendaciones con vigencia entre el 2 de marzo al 2 de abril de 2009 consistentes en manipular peso hasta 5kg y realizar actividades que no requieran movimientos repetitivos del hombro izquierdo ni movimientos por encima del hombro, “vigencia de 4 meses”. También se evidencia en dicha acta que, de acuerdo a la valoración del caso por medicina laboral, se determinó que el colaborador puede ocupar el mismo cargo sin modificaciones, por lo que *“SE NOTIFICA AL TRABAJADOR GARCÍA PAZ SUGEY QUE CONTINUARÁ DESEMPEÑÁNDOSE EN EL MISMO CARGO DE AUXILIAR*

ENFERMERÍA DE LA EMPRESA CLÍNICA FARALLONES S.A. EJECUTANDO LAS FUNCIONES QUE PARA ESTE CARGO SE ENCUENTREN DEFINIDAS, Y DE ACUERDO A LA VIGENCIA DE LAS RECOMENDACIONES”. La Sala no observa el acta de restricciones y recomendaciones realizada vez por tres meses, los cuales vencían el 30 de noviembre de 2019 como se indica en los hechos de la demanda.

A folio 37 a 39 del PDF02 obra la historia clínica expedida por la CLÍNICA FARALLONES S.A. el 25 de noviembre de 2019, donde se registra que se realizó el 14 de junio de 2017 el procedimiento “artroscopia del hombro derecho y reparto del manguito rotador” con diagnóstico síndrome del manguito rotador, siendo incapacitada entre el 14 de junio al 13 de julio de 2017, así:



**CLÍNICA
FARALLONES**
Cuida de ti, cuida de tu familia

Fecha Actual : lunes, 25 noviembre 2019
Página 1/1

HISTORIA CLINICA

DATOS PERSONALES

Nombre Paciente: SUGHEY GARCIA PAZ
Fecha Nacimiento: 09/ago/1979 Edad: 37 Años \ 10 Meses \ 5 Días
Dirección: CALLE 7 A 27-13 PTO TEJADA

DATOS DE AFILIACION

Entidad: COOMEVA EPS SA
Plan Beneficiario: ESPECIALIDADES QUIRURGICAS - PFGP (FACTURACIÓN)

DATOS DEL INGRESO

Responsable: MARIA VICTORIA PAZ
Dirección Resp: FOLIO N° 11
Finalidad Consulta: No Aplica

Identificación: 34374188 Sexo: Femenino
Teléfono: 3163627938

Regimen: Regimen_Simplificado
Nivel - Estrato: Cotizante (EPS RANGO 2 (17.3%))
(Fecha: 14/09/2017 15:50:19)

Teléfono Resp: 610032 Fecha: 14/09/2017 13:29:54 p. m.
Causa Externa: Enfermedad_General

NOTA QUIRURGICA

PROCEDIMIENTOS REALIZADOS

artroscopia del hombro derecho y reparto del manguito rotador.

HALLAZGOS OPERATORIOS

Ruptura de espesor parcial, compromiso bursal y articular del supraespinoso. Buen espacio subacromial y poca bursa subacromial. Glenoides, labrum, bíceps y subescapular de aspecto sano.

DESCRIPCION QUIRURGICA

Decúbito lateral izquierdo, asepsia y campos. Portales posterior, anterior y lateral. Artroscopia a través de la incisión de lesión, debridamiento de tejido fibrilado articular. Artroscopia subacromial, retiro de bursa redundante se identifica depresión de lesión y se completa en su espesor, preparación de bursita con fresa, resaca del defecto con un anclaje cerrando el defecto. Hemostasis y cierre de portales.

IMPLANTES O DISPOSITIVOS UTILIZADOS

Bomba de infusión y set de mangueras, un anclaje de Titanio Parkus, una cánula, una punta de radiofrecuencia.

CRUJIANO Dr. Jaime vivas Barrera
ANESTESIOLOGO Dr. A. Ruiz
AYUDANTIA DR. SANCHEZ
CLASIFICACION QUIRURGICA Limpia
ANTIBIOTICO Si
CLASIFICACION DE ASA
CANTIDAD DE SANGRADO 0,0000
RECOMENDACIONES

PLAN DE MANEJO

Cantidad	Descripción	Vía de Administración
20	ACETAMINOFEN 500MG TABLETA GENFAR TOMAR UNO CADA 8 HORAS	Oral
2	TRAMADOL 100MG/ML X 10ML SOLUCION ORAL GOTAS GENFAR TOMAR 8 GOTAS CADA 8 HORAS	Oral
5	DICLOFENACO SODICO 50MG TABLETA RECUBIERTA TOMAR UNO CADA 8 HORAS	Oral

DIAGNOSTICOS

M751 SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO

INDICACIONES MEDICAS

Tipo de Indicación Cirugía

Profesional VIVAS BARRERA JAIME
Tarjeta Profesional 1920094
Especialidad: ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGIA
FIRMADO DIGITALMENTE

Nombre reporte : HCRPHistoBase
LICENCIADO A: [CLINICA FARALLONES S.A.] NIT [800212422-7]

Usuario: 45593675

Los referidos documentos no permiten establecer si la afección en la salud de la demandante “síndrome del manguito rotador” que conocía su empleador, le generan una deficiencia a mediano o largo plazo o si es una patología que le resulte superable en un corto plazo, máxime cuando no se encontraba incapacitada para el 1° de noviembre de 2019 cuando se terminó el contrato de trabajo. Ahora, si bien es cierto existieron recomendaciones de acuerdo a las actas descritas anteriormente y en el evento en que, se tuviera como carente de validez el acta realizada por el área de medicina laboral de la demandada Clínica Farallones S.A. el 11 de octubre de 2019 obrante a folio 35 del PDF07, en donde indica que la actora puede continuar la labor sin recomendaciones o restricciones médicas ocupacionales, por no haber sido realizada en compañía de la trabajadora, acta de la cual se interrogó al representante legal de las demandadas y los testigos Lina María Bastidas, Alejandro Cortes Ferrucho, Antonio Francisco Ríos Galindo y Luz Angela Bárcenas Cortes; también lo es que las recomendaciones y terapias no prueban la existencia de una deficiencia en la demandante con la característica de ser a mediano o largo plazo ni que las mismas constituirían una barrera para el desarrollo normal de su trabajo en igualdad de condiciones de los demás trabajadores, pues como se indicó en el acta de recomendaciones laborales del 9 de abril de 2019, la actora continuó desempeñando el mismo cargo de auxiliar de enfermería para el que fue contratada.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia ya referida SL1184-2023 concluyó que,

“Y es que a efectos de establecer la deficiencia a mediano o largo plazo las solas incapacidades, terapias y recomendaciones no prueban dicha temporalidad, puesto que con las primeras se demuestra la imposibilidad de la prestación del servicio por un determinado tiempo, que en este caso, fue interrumpido conforme las pruebas reseñadas. Con las segundas, -tratamiento y recomendaciones- se determinan de manera técnica los procedimientos, intervenciones, medicamentos y todos aquellos aspectos que permitan la recuperación o la prevención de la salud. Ninguna de los dos conceptos anteriores sin un mayor contexto técnico y clínico en este caso,

permiten establecer la temporalidad de las afectaciones en la salud y, por consiguiente, que se generó la deficiencia requerida en las premisas normativas citadas en esta decisión, es decir, con la característica de ser a mediano o largo plazo.

(...)

Ahora bien, se precisa que per se las incapacidades no prueban la deficiencia, no obstante, en conjunto con otras pruebas o elementos de juicio pueden llevar a un estudio en el que pudiera concluirse la existencia de una deficiencia.

Desde otro horizonte, en el caso que ocupa la atención la Sala también se hace claridad que las recomendaciones generadas en algunos eventos pueden llegar a constituir prueba de una barrera, en la medida en que tal y como lo determina el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 se desprende que con ellas se pretende superar un obstáculo para el ejercicio efectivo de los derechos de quienes presentan algún tipo de discapacidad y que en el ámbito laboral exigen el conocimiento del empleador, lo cual no se evidencia en el caso concreto.(...)"

Lo precedente nos lleva a concluir que la actora no tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada por cuanto no demostró que para la fecha de la finalización del contrato de trabajo el 1° de noviembre de 2019, existía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial -factor humano-, que le dificultaran realizar su trabajo en condiciones de igualdad de los demás trabajadores, pues no probó que su padecimiento le generara una secuela a mediano o largo plazo. Máxime cuando a folio 93 del PDF07 se observa que la ARL SURA calificó en el año 2016 las secuelas por el accidente de trabajo del 8 de septiembre de 2013, con un 0.0% de pérdida de capacidad laboral.

Por último, la Sala resalta que el simple hecho de que una persona padezca una o varias dolencias como lo alega la parte actora no implica de por sí que se encuentre en situación de discapacidad. Para dar linaje a lo dicho se trae lo expresado por la Corte Constitucional en la sentencia T- 613 de 2011 en un caso de similares características al que nos ocupa:

“Se reitera, a manera de conclusión, que no por el hecho de que una persona se hubiere enfermado, o se encuentre enferma, o se le esté dando un tratamiento médico, esté a la espera de una intervención quirúrgica o hubiere sido incapacitada en el pasado, se deriva automáticamente la condición de

discapacitado del individuo; tampoco se adquiere de manera automática la calidad de sujeto de especial protección constitucional y por lo mismo, no es legítimo que cualquiera acceda a medidas de ‘diferenciación positiva justificada’, so pena de afectar el principio de igualdad que inspira nuestro ordenamiento jurídico. Es así como en el caso concreto, ante la falta de evidencia de que la accionante efectivamente se encuentre en situación de discapacidad, y por ende, careciendo de la calidad de sujeto de especial protección, (...).”

En este orden de ideas, se confirma la sentencia apelada. Costas en esta instancia a cargo de la demandante y a favor de CLÍNICA FARALLONES S.A. y SINERGIA GLOBAL EN SALUD S.A.S. por no haber prosperado el recurso de apelación. Se ordena incluir en la liquidación la suma de un salario mínimo legal mensual vigente como agencias en derecho a favor de cada una.

V. DECISIÓN

Sin más consideraciones, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **RESUELVE:**

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada identificada con el No. 88 del 23 de mayo de 2023, proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la demandante y a favor de CLÍNICA FARALLONES S.A. y SINERGIA GLOBAL EN SALUD S.A.S. por no haber prosperado el recurso de apelación. Se ordena incluir en la liquidación la suma de un salario mínimo legal mensual vigente como agencias en derecho a favor de cada una.

Esta providencia queda notificada y los términos empezarán a correr a partir del día siguiente de su notificación por EDICTO en el portal web:

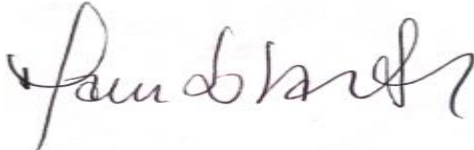
<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/146>

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, así se termina.
Intervinieron los Magistrados,

Los Magistrados,



GERMÁN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO



ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA

Firmado Por:

German Varela Collazos

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 002 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: **29cd4d42e8af20c0f823cf6f47bd9ccda536416b99a1f5e515ed03bd53f52790**

Documento generado en 29/09/2023 04:28:26 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>