REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	LEONOR BONILLA TOVAR
DEMANDADO	GLOBAL MANAGEMENT S.A.
RADICACIÓN	76001310501820190070901
TEMA	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA
DECISIÓN	SE CONFIRMA LA SENTENCIA APELADA

AUDIENCIA No. 687

En Santiago de Cali, a los dieciséis (16) días del mes de diciembre de dos mil veintiuno (2021), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogos integrantes de la Sala de Decisión Laboral **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO**, se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia escrita, de conformidad con lo establecido en el art. 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, en la que se resolverá el recurso de apelación interpuesto por la apoderada judicial de la demandante en contra de la Sentencia No. 85 del 6 de abril de 2021, proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali.

SENTENCIA No. 537

I. ANTECEDENTES

LEONOR BONILLA TOVAR demanda a **GLOBAL MANAGEMENT S.A.** con el fin de que se ordene el reintegro sin solución de continuidad al

cargo que venía ocupando. O a uno de igual categoría. O de superior categoría; que se ordene el pago de salarios, aportes a la seguridad social y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido el día 5 de marzo de 2019 hasta el reintegro y; al pago de la indemnización de 180 días establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. De manera subsidiaria, solicita se ordene el pago de la indemnización por despido sin justa causa del artículo 64 del C.S.T..

Como fundamento de sus pretensiones indica que suscribió contrato de trabajo a término fijo con **GLOBAL MANAGEMENT S.A.** el día 5 de enero de 2009 para desempeñar el cargo de *"auxiliar de servicios generales"*; que las labores asignadas eran de aseo en las instalaciones de Servientrega; que en el mes de septiembre de 2009 al levantar unas bolsas industriales *"le sonaron los huesos de la columna y sintió un dolor intenso"*; que el día 14 de octubre de 2009 le fue otorgada incapacidad médica de tres días por parte de su EPS; que dicha incapacidad fue prorrogada; que desde el mes de septiembre de 2009, de manera regular ha estado en terapias y citas médicas; que el día 1º de marzo de 2019 fue llamada a descargos por parte de la empleadora; que el 5 de marzo de 2019 la empresa dio por terminado el contrato de trabajo, frente a lo que argumentó una justa causa; que fue reintegrada a sus labores el día 9 de agosto de 2019, en cumplimiento de la orden judicial de tutela proferida por el Juzgado Sexto Civil del Circuito de Cali; que dicha protección se dio de manera transitoria mientras se agotan acciones ante la jurisdicción laboral o hasta cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de la sentencia; que el 30 de septiembre de 2019 solicitó a la ARL SURA calificación de origen de enfermedad.

CONTESTACIÓN DE GLOBAL MANAGEMENT S.A.

La demandada se opone a las pretensiones y argumenta que la demandante fue efectivamente reintegrada; que se le pagaron los

salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social integral durante el tiempo que estuvo desvinculada desde la fecha del despido hasta la fecha del reintegro; que no hay lugar al pago de la indemnización por despido sin justa causa, por cuanto el despido de la actora se dio con base en una justa causa. Propone las excepciones de fondo que denomina inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y buena fe.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La juez absuelve a **GLOBAL MANAGEMENT S.A.** y condena en costas a **LEONOR BONILLA TOVAR**. A dicha conclusión llega en razón a que considera que la actora no demostró que padecía de problemas de salud que le dificultaran significativamente desarrollar sus funciones en condiciones regulares al momento del despido, por lo que no gozaba de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Indica que no hay lugar ordenar el pago de la indemnización por despido injusto, por cuanto de las pruebas aportadas al proceso se observa que la demandante fue despedida con fundamento en una justa causa, que luego fue reintegrada y, actualmente, se encuentra vinculada laboralmente con la demandada.

III. RECURSO DE APELACIÓN

LEONOR BONILLA TOVAR

La apoderada judicial de la demandante manifiesta que la demandante se encontraba en proceso de calificación de origen de su enfermedad al momento del despido el 5 de marzo de 2019, por lo que considera que sí tiene derecho para que se predique de ella la estabilidad laboral reforzada de conformidad con lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Señala que, si bien es cierto para esa fecha no tenía

recomendaciones médicas o incapacidades eso no significa que no se afectara su salud.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, se presentaron los siguientes alegatos:

ALEGATOS DE LA APODERADA JUDICIAL DE LEONOR BONILLA TOVAR

Se ratifica en lo manifestado en el recurso de apelación y señala que la demandante al momento de la terminación del contrato de trabajo tenía una estabilidad laboral reforzada, de manera que la demandada requería solicitar previamente la autorización del despido ante el Ministerio del Trabajo.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

PROBLEMAS JURÍDICOS A RESOLVER

La Sala parte del hecho de que la juez absolvió a la demandada del pago de la indemnización por despido sin justa causa y que la apoderada judicial de la demandante no se duele de dicha absolución en su alzada, ya que el recurso va dirigido al derecho que cree tener por la estabilidad laboral reforzada como consecuencia de sus afectaciones de salud; por lo tanto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66A del C.P.T. y S.S., modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, la Sala se limita a resolver: i) si está o no demostrado que **LEONOR BONILLA TOVAR** para la fecha de la finalización del contrato de trabajo padecía de problemas de salud que le dificultaran significativamente desarrollar sus funciones en condiciones regulares para la empresa

GLOBAL MANAGEMENT S.A.; en caso afirmativo, se determinará si la demandada **GLOBAL MANAGEMENT S.A.** conocía los quebrantos de salud que asegura la demandante tenía a la fecha de terminación del contrato de trabajo y; ii) si la demandada **GLOBAL MANAGEMENT S.A.** desvirtuó la presunción del despido injusto con ocasión a su estado de salud al probar que la relación laboral se dio por terminada por justa causa comprobada.

En su orden, se resuelven cada uno de los problemas jurídicos planteados

HECHOS FUERA DE DISCUSIÓN

Los hechos que están por fuera de discusión son los siguientes: i) que LEONOR BONILLA TOVAR ingresó a laborar para GLOBAL MANAGEMENT S.A. el 5 de enero de 2009, mediante un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, en el cargo de *"Auxiliar de servicios generales"* (folio 22); ii) que la demandada mediante comunicación de fecha 5 de marzo de 2019 notificó la carta de despido a la demandante (folio 91); iii) que mediante la sentencia de tutela del 2 de julio de 2019, el Juzgado Sexto Civil del Circuito de Cali tuteló como mecanismo transitorio los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de la actora, mientras se agotaban las acciones ordinarias ante la jurisdicción laboral. O hasta que transcurrieran cuatros meses desde la notificación de la providencia; en la referida providencia se ordenó el reintegro y el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social integral desde la fecha del despido hasta la fecha del reintegro efectivo (folios 116 a 128); iv) que la actora fue reintegrada a GLOBAL MANAGEMENT S.A. y le fueron pagados salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social integral; además, al menos hasta la fecha en que se dictó la sentencia de primera instancia se encontraba vinculada

laboralmente (folios 15 a 87 del documento 03 del cuaderno de primera instancia y audio 10); v) que la juzgadora de instancia absolvió a la demandada del pago de la indemnización por despido sin justa causa, porque consideró que la demandada demostró la razón objetiva del despido fundada en una justa causa (audio 10 del cuaderno virtual de primera instancia).

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

La Sala no desconoce que en la jurisprudencia nacional hay diferencias en torno a si la estabilidad ocupacional reforzada 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, superior al 15%, así lo ha sostenido, entre otras, en las sentencias SL1360-2018, SL5181-2019 y SL572-2021; 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 cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral[1].

Ahora bien, en lo que sí coinciden ambas corporaciones es en que si el trabajador demuestra su situación de discapacidad al momento de la terminación del contrato de trabajo el despido se presume discriminatorio, presunción que se puede desvirtuar por el empleador demostrando la justa causa para terminar la relación laboral.

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

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 impide o dificulta 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.

De conformidad con lo expuesto, una vez revisada la historia clínica que la demandante aportó al proceso, la Sala considera que ésta demostró que para el 5 de marzo de 2019, fecha de la terminación del contrato de trabajo, padecía problemas de salud que le dificultaban significativamente desarrollar sus funciones en condiciones regulares para que se pueda predicar en su favor el derecho a la estabilidad laboral reforzada. Veamos cómo se muestra la conclusión precedente.

A folios 24 a 25 obra historia clínica de Comfenalco Valle de fecha 14 de octubre de 2009, donde se lee que la demandante asistió al médico por *"dolor en columnacervical que irradia a región lumbar"* y le fue otorgada incapacidad médica por tres días.

A folio 26 milita historia clínica de Comfenalco Valle de fecha 22 de octubre de 2019, donde se prorroga incapacidad por un día y se remite a valoración por fisiatría.

A folios 27 a 31 obra constancia se sesiones de fisioterapia llevadas a cabo del 17 de octubre de 2009 hasta el 30 de octubre de 2009 en la "Fundación Ideal para la Rehabilitación Integral".

A folio 32 milita historia clínica de Comfenalco Valle de fecha 4 de enero de 2010, donde se observa que asistió por dolor *"en todo el cuerpo"* y se le dio manejo con analgésicos.

A folio 40 obra historia clínica de Comfenalco Valle de fecha 23 de julio de 2010 donde se observa que le realizaron *"infiltración de la parte lumbar con aplicación de kenacort"* y le dieron incapacidad por dos días.

A folio 47 obra historia clínica de Comfenalco Valle de fecha 14 de diciembre de 2010, en la que la se observa que le efectuaron recomendaciones médicas por tres meses, para disminuir labores que requirieran movimientos repetitivos de flexión y rotación del tronco.

A folio 46 se observa constancia de incapacidad médica por cinco días desde el 3 de febrero de 2011 hasta el 7 de febrero de 2011.

A folios 81 a 82 se observan recomendaciones médicas emitidas por Comfenalco Valle el 29 de marzo de 2017, con vigencia hasta el 8 de junio de 2017.

A folios 83 obra historia clínica de EPS SURA de fecha 6 de febrero de 2019, de donde se observa que asiste por *"dolor cérvico, dorso, lumbar tipo punzada (…) aumenta en reposo, clima frío, cede en el transcurso del día (…)* ***ya tiene ordenada terapia física***".

A folio 85 obra historia clínica de la EPS SURA de fecha 8 de febrero de 2019, se donde se observa que el diagnóstico principal por el que consulta es *"M545-Lumbago no especificado"*; frente a lo que se le otorgan recomendaciones para el *"dolor lumbar"*, las que debe llevar a cabo tanto en el hogar como en el lugar de trabajo.

A folio 87 a 88 obra historia clínica de la EPS SURA de fecha 5 de abril de 2019, consulta en la que la actora asistió por dolor lumbar *"dorsolumbalgia crónica, se recomendó terapia física 10 SS, pero solo pudo hacer 3 SS, persiste sintomática, intensidad del dolor 7/10, trabaja en cafetería, se da manejo médico, se comenta caso con fisiatra nuevamente"*. Además, se le emiten nuevamente recomendaciones para manejar el dolor lumbar.

En el documento 06 del cuaderno de primera instancia milita dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional proferido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca -en adelante JRCIV-, el día 27 de agosto de 2020, en el que se determinó que la *"cervicalgia"*, el *"lumbago no especificado"* y *"otras degeneraciones especificadas de disco intervertebral"* son enfermedades de origen común.

De la historia clínica referenciada se concluye que los diagnósticos antes referidos, calificados por la JRCIV y por los que había estado asistiendo a citas médicas desde el año 2009, le causaron una dificultad para desarrollar sus actividades en condiciones normales o por lo menos ello se demostró en el proceso, pues a la fecha de la terminación del contrato de trabajo -el 5 de marzo de 2019-, si bien no se encontraba incapacitada, sí presentaba órdenes de terapia física, orden de valoración por fisiatría y recomendaciones médicas emitidas entre el 8 de febrero de 2019 y el 5 de abril de 2019.

Es así como de la historia clínica se hace posible inferir que la demandante tenía un grado de discapacidad significativo que no le permitía desarrollar sus funciones, pues se demuestra una severidad suficiente para impedirle el desarrollo normal de las mismas. La demandada tenía conocimiento del estado de salud de la demandante y de las órdenes y recomendaciones emitidas, así lo aceptó al contestar la

demanda (folios 3 a 14 del documento 03 del cuaderno de primera instancia) y así se desprende de las órdenes de reubicación laboral que militan a folios 78 a 79 del proceso.

Ahora bien, para la Sala es claro que la empresa demandada desvirtuó la presunción establecida para la estabilidad laboral reforzada por el estado de salud. Ello en consideración a que el despido fue la consecuencia de una justa causa y no por problemas de salud de la demandante, según el juzgado de instancia. Decisión que no fue objeto de apelación por la apoderada recurrente, razón necesaria y suficiente para confirmar la providencia, por no haberse controvertido en el recurso de apelación la justa causa decidida en instancia.

Sin embargo, en gracia de discusión que se dijera que la apoderada recurrente hubiera apelado la absolución frente al despido sin justa causa; de las pruebas aportadas al proceso se observa que la accionada desvirtuó la presunción de despido discriminatorio, pues fundamentó la terminación de la relación laboral en una justa causa contemplada en el artículo 62 del C.S.T., la que se demostró en el proceso; por tanto, habría lugar también a confirmar la absolución, en los términos de la Cortre Suprema de Justicia y la Corte Consittucional. Veamos

A folios 89 a 90 del proceso obra diligencia de descargos llevada a cabo el día 1º de marzo de 2019, en el que la demandante aceptó la comisión de una conducta que estaba por fuera de sus funciones, frente a la venta de bienes a nombre de la empresa demandada para los que no estaba autorizada. Quien indicó que *“estaba yo sola y la muchacha que está a cargo de la venta del reciclaje. Yo realicé la venta de los documentos por $34.000. Yo entregué el dinero pero no tengo el soporte”*.

A folio 91 milita carta de despido de fecha 5 de marzo de 2019, en la que la demandada decide terminar el contrato de la demandante con base en una justa causa. En dicha carta se lee:

> "De acuerdo al contenido de sus descargos realizados el día de 01 (primero) de Marzo de 2019, y considerando que sus acciones encuentra no corresponde al objeto de su labor, **la empresa no le ha dado la autorización para la venta de bienes propios menos de terceros a nombre de la compañía, por lo que haber hecho uso del nombre de manera impropia, constituye una causa para la terminación de la relación laboral de conformidad con lo expuesto en las parte final del numeral 4 y lo dispuesto en el numeral 6 del literal a) del artículo 62, en concordancia con lo expuesto en los numerales 1 y 5 del artículo 58 todos del Código Sustantivo del Trabajo.**
>
> (…)
>
> Por lo anteriores hechos y la violación de las normas citadas, la compañía ha tomado la decisión de terminar la relación laboral por justa causa del contrato que venía desarrollándose a término fijo desde el 5 de enero de 2009…"

De lo anterior se evidencia que el empleador efectuó el despido con base en una justa causa contemplada en el artículo 62 del C.S.T.; por haber incurrido en violación grave de sus obligaciones y prohibiciones frente a bienes de un tercero, en este caso, del contratista Servientrega; conducta que fue aceptada por la actora. Por tanto, se observa que el despido NO se dio en razón de la enfermedad de la demandante, sino en razón de la falta en la que incurrió. También se observa que el despido cumplió con el principio de inmediatez, pues los hechos ocurrieron el 1º de marzo de 2019 (folios 89 a 90) y el despido se hizo efectivo el 5 de marzo de 2019 (folio 91); desvirtuando la presunción de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, tal como lo ha dicho la Corte Constitucional en la sentencia SU-049 de 2017, así como la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en la sentencia SL679-2021, cuando indicó:

> "…la Corporación tiene establecido que dicha protección tiene como finalidad disuadir los despidos discriminatorios fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador. De modo que es legítima la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador que no obedezca a la situación de discapacidad del empleado sino a una razón objetiva.
>
> (…)
>
> **Conforme al anterior precedente judicial[2], el empleador no está obligado a obtener la autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado unilateralmente el contrato laboral, cuando esa determinación tenga fundamento en la configuración de una razón objetiva como lo es una justa causa de despido**." (Negrillas y subrayas fuera de texto)

Por tanto, se confirma la sentencia de instancia, pero por las razones expuestas aquí. Costas en esta instancia a cargo de la demandante en favor de la demandada. Se ordena incluir en la liquidación de esta instancia la suma de $50.000 como agencias en derecho.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Judicial de Cali, Sala de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada No. 85 del 6 de abril de 2021, proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de **LEONOR BONILLA TOVAR** y en favor de **GLOBAL MANAGEMENT S.A.**. Se ordena incluir en la liquidación de esta instancia la suma de $50.000 como agencias en derecho.

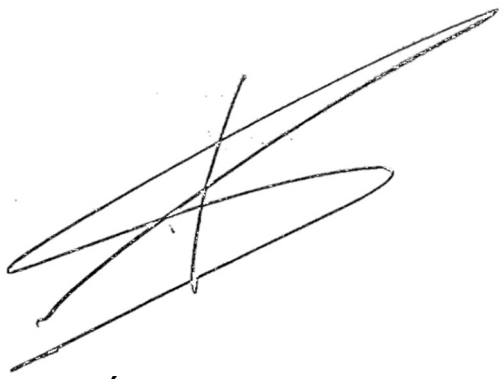
---

[2] SL1360-2018 de la Corte Suprema de Justicia.

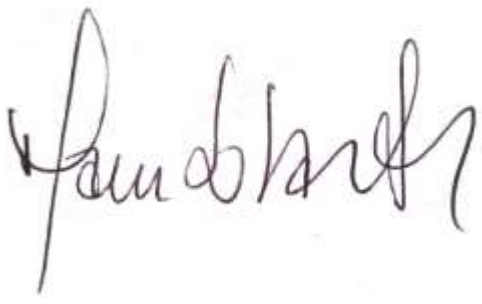
Esta providencia queda notificada a partir del día siguiente de su publicación en el portal web https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-002-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias.

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

Los Magistrados,



GERMÁN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO

ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO

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: **7bb68f119b6e9c6761f7040587c634ffc4fe5a7e9d4f65a3093ca5574b349306**

Documento generado en 15/12/2021 10:44:37 AM

Valide este documento electrónico en la siguiente URL: https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica