



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

Magistrada Ponente: Dra. Elsy Alcira Segura Díaz

Acta número: 33

Audiencia número: 345

En Santiago de Cali, a los dieciséis (16) días del mes de septiembre de dos mil veintiuno (2021), los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, CLARA LETICIA NIÑO MARTINEZ y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, y conforme los lineamientos definidos en el artículo 15 del Decreto Legislativo número 806 del 4 de junio de 2020, expedido por el Gobierno Nacional, con ocasión de la Declaratoria del Estado Excepcional de Emergencia Económica, Social y Ecológica, nos constituimos en audiencia pública con la finalidad de darle trámite al recurso de apelación propuesto contra la sentencia 78 del 06 de marzo de 2020, proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali, Valle, dentro del proceso Ordinario promovido por JULIO ANDRES PATIÑO DAVID contra ALMACENES CORONA Y SURA ARL.

ALEGATOS DE CONCLUSION

El apoderado de ALMACENES CORONA SAS, en los alegatos de conclusión presentados ante esta instancia, solicita la revocatoria de la providencia de primera instancia y en su lugar se absuelva de las peticiones del actor, al considerar que se omitió valorar en debida forma la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia sobre la garantía a la estabilidad laboral reforzada, la existencia de una causal objetiva que motivó la terminación unilateral del contrato y el pago de la debida indemnización por despido sin justa causa, así como la ausencia de algún estado de debilidad manifiesta por parte del actor al momento de terminación del contrato y el conocimiento del empleador de alguna condición de salud del



actor. Reiterando que la terminación de la relación laboral obedeció a una causa objetiva, consistente en las circunstancias negativas del mercado, originadas por las obras que se estaban desarrollando del Mio sobre la calle donde estaba ubicado el negocio de propiedad de la demandada y donde laboraba el actor, que perjudicó económicamente, que llevó a tomar la decisión de terminar el contrato previo pago de la indemnización por despido injusto. Censurando que el fallo de primera instancia, se hubiese fundamentado en la historia clínica del demandante, documento que tiene reserva lega y por lo tanto, el empleador no tenía conocimiento al momento del despido del trabajador, quien además no presentaba recomendaciones o incapacidades médicas al momento de la comunicación del fenecimiento del vínculo contractual.

De otro lado, la apoderada de SEGUROS DE RIESGOS LABORALES SURAMERICANA S.A. (A.R.L. SURA) hoy SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. considera que no está llamada a atender las consecuencias jurídicas del proceso, porque esa entidad cumple con las obligaciones propias de los riesgos laborales, sin que hubiese tenido conocimiento del evento acaecido al trabajador y en este caso podría presumirse de origen común, máxime que en el proceso no hay material probatorio que den cuenta de la ocurrencia del presunto accidente laboral. Solicitando se confirme la decisión de primera instancia.

Por último, el mandatario judicial del actor, solicita se confirme la sentencia de primera instancia, porque reconoció la existencia de la relación laboral, la ocurrencia de un accidente de trabajo que trajo consigo consecuencias físicas al actor que reposan en la historia clínica que conllevaron a incapacidades médicas, por lo tanto, gozaba de la estabilidad laboral, que conllevan a la protección de sus derechos.

A continuación, se emite la siguiente

SENTENCIA No 291

El señor JULIO ANDRES PATIÑO DAVID, pretende la declaratoria de la existencia de un contrato laboral que sostuvo con la empresa ALMACENES CORONA S.A.S, declarándose igualmente que ésta no reportó el accidente de trabajo a la ARL SURA, además, que se



declare que el empleador dio por terminado el contrato de manera unilateral sin justa causa, sin que mediara autorización del Ministerio del Trabajo en razón a la limitación y tratamiento médico, encontrándose en debilidad manifiesta y sujeto de protección especial. Reclamando de la empresa empleadora el pago de la indemnización de 180 días de salario, así como el reintegro, al considerar que el despido es ineficaz, con el pago de los salarios dejados de percibir, prestaciones sociales, vacaciones, indemnización por no consignación de las cesantías en un fondo, indemnización moratoria por no pago de las prestaciones sociales.

De otro lado, reclama de la ARP SURA el reconocimiento del siniestro y que esa entidad proceda a calificar el porcentaje de limitación o pérdida de la capacidad laboral y el pago de la correspondiente indemnización.

En sustento de esas pretensiones, manifiesta el promotor de este proceso que inició su relación laboral con la empresa ALMACENES CORONA SAS el 01 de octubre de 2008, vinculación que se hizo mediante contrato a término indefinido, ocupando el cargo de Vendedor en cargos de “alta resistencia física”, devengando un salario de \$1.178.901.

Que el 08 de noviembre de 2011, encontrándose laborando dentro de la empresa, siendo las 7:30 a.m. aproximadamente, cuando se encontraba alistando mercancía para despacharla, producto de la venta del día anterior, sufrió una severa lesión en la rodilla derecha, habiéndose golpeado con una caja que estaba mal acomodada y producto de ello, tuvo que realizar un giro forzado de la pierna, habiéndosele zafado la rótula, razón por la cual paro de laborar momentáneamente, hasta que el dolor paso y pudo el mismo acomodar la rótula. Que la empresa no hizo el reporte del accidente laboral, a pesar de que estaba la jefe inmediata. Que desde ese día la rótula se le sigue zafando sin necesidad de un evento fuerte. Además, informa que, en la noche del día del accidente, ante el dolor e hinchamiento de la rodilla, se trasladó a la Clínica San Fernando y el diagnóstico fue desplazamiento de la rótula, luxación de rótula reducida, dolor y marcha “antálgica”, siendo remitido a valoración por parte de ortopedia, quien recomendó el uso de inmovilizador, le generaron una incapacidad por 8 días. Que, ante la persistencia del dolor, la empresa lo enviaba para la casa. Que estuvo varias veces incapacitado y en tratamiento con terapias.



Que el 10 de julio de 2012, en la interconsulta médica especializada entre ortopedia y traumatología, se le indicó que requería reconstrucción multiligamentaria de rodilla y que no podía realizar actividades laborales a las que estaba acostumbrado, como subir gradas, no podía flexionar, ni estar sentado más de una hora continua.

Que el 12 de junio de 2012, solicitó a la ARL la evaluación para determinar la discapacidad, la que fue negada porque nunca se reportó el accidente laboral.

TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

La sociedad ALMACENES CORONA SAS, dio respuesta a la acción a través de apoderado judicial, oponiéndose a las pretensiones, argumentando para tal fin que al momento de la terminación del contrato de trabajo, el demandante no estaba incapacitado, no estaba calificado por ninguna entidad de seguridad social integral, que carece de veracidad que gozara de estabilidad laboral reforzada, además, que en los archivos de la compañía no obra constancia de accidente laboral que el actor hubiese sufrido en noviembre de 2011 y que posterior a la terminación del vínculo es que acude a evaluación por la ARL e indicó el actor a los galenos que el trauma es de hace más de 10 años, por consiguiente, esa situación no se puede imputar a la demandada.

Propuso las excepciones de fondo que denominó: inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, prescripción y compensación.

Igualmente, atendió el llamado la sociedad SEGUROS DE RIESGOS LABORALES SURAMERICANA S.A., exponiendo que no le consta los hechos relacionados con la contratación laboral entre el actor y Almacenes Corona SAS. Tampoco le consta las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia del evento referido como laboral. Bajo esos argumentos se opone a las pretensiones, planteando las excepciones de mérito que denominó: inexistencia de la obligación de indemnizar, falta de legitimación en la causa por pasiva, sujeción a las disposiciones especiales contenidas en la Ley 100 de 1993, el Decreto 1295 del 22 de junio de 1994, Ley 776 de 2002 y demás disposiciones complementarias,



buena fe, límite de prestaciones a cargo de la administradora de riesgos profesionales, prescripción y la genérica o innominada.

DECISIÓN DE PRIMER GRADO

El proceso culmina en primera instancia con sentencia mediante la cual la A quo condenó a ALMACENES CORONA SAS a reintegrar al actor al mismo cargo que venía desempeñando antes de ser despedido o a uno de similares condiciones y al pago de salarios dejados de percibir durante el tiempo que estuvo desvinculado hasta que se haga efectivo el reintegro; además, condenó a esa entidad al pago de \$5.085.000 por concepto de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Da prosperidad a la excepción de compensación respecto a los valores liquidados a la finalización del contrato tanto por salarios y prestaciones sociales como por concepto de indemnización por despido injusto. Absuelve a SURA ARL de todas las pretensiones.

Para arribar a esa conclusión la operadora judicial luego de hacer varias citas jurisprudenciales sobre la estabilidad laboral reforzada, concluye que ALMACENES CORONA SAS no solicitó el permiso para despedir al actor, bajo la consideración, como lo expuso en la demanda, de no contar éste con incapacidades médicas, omitiendo que el mismo se encontraba en terapias, por lo tanto, estaba en tratamiento médico, lo que lo hace un sujeto de especial protección, sin que sea necesaria la calificación previa de la pérdida de la capacidad laboral. Además, que la entidad demandada debió expresar en la carta de terminación del contrato una justa causa para fenecer esa relación de trabajo, dado que era conocedora del estado de salud del demandante, lo que da lugar a presumir que la desvinculación se hizo de manera discriminatoria, debiendo contar el empleador con el permiso del Ministerio del Trabajo para despedir al actor y ante la omisión de ese trámite conlleva a declarar ineficaz el despido y accederse a las pretensiones solicitadas contra la empresa demandada.

RECURSO DE APELACION



Inconforme con la decisión de primera instancia, el apoderado de ALMACENES CORONA SAS formuló el recurso de alzada, persiguiendo la revocatoria de la providencia impugnada, argumentando para tal fin, que no se cumplen los presupuestos expuestos por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia para dar aplicación a la estabilidad laboral por salud, dado que se debe cumplir los siguientes requisitos, que por demás son concurrentes, siendo el primero de ellos: que el trabajador cuente con una discapacidad, moderada, severa o profunda, independientemente de su origen, que el empleador tenga conocimiento de ese estado de discapacidad, que el empleador lo despida sin justa causa y por último que no solicite el permiso del Ministerio del Trabajo, como se expuso en la sentencia SL 3487 de 2019. Donde no se configura y no hay prueba de la calificación del actor, que, de cuenta de su discapacidad, pese a que se le solicitó al trabajador que se hiciera calificar, lo que no lo hizo. Que, si se atiende la jurisprudencia de la Corte Constitucional, que refiere que hay estabilidad laboral reforzada, únicamente cuando el trabajador se encuentra con una situación de salud que impida o dificulte sustancialmente el desarrollo de las actividades en condiciones ordinarias y eso fue lo que quedo desvirtuado, con la prueba testimonial, donde los declarantes manifestaron que el demandante laboraba de manera normal y no se conoció de restricciones para el desempeño de las funciones. Además, tampoco se cumple con el segundo requisito, esto es, la empresa no tuvo conocimiento de esa situación, si bien se acompañó la historia clínica, que es oponible, por tener ese documento el carácter de reservado. Además, si se observa la carta de terminación del contrato y la que contiene la liquidación de prestaciones sociales, el actor no hizo ninguna salvedad sobre su situación de salud y por ello, al no tener conocimiento, no tenía la obligación de solicitar el permiso. Además, la norma refiere a que el despido fue sin justa causa, pero obedeció a factores objetivos, dada la reducción de las ventas en el local donde desarrollaba las labores el demandante, porque duraron 4 años realizando obras del MIO, como lo dijo la declarante. Sin que se hubiese dado trato discriminatorio al actor por salud, dado que las patologías que alega las tenía desde antes de iniciar la vinculación laboral y además es una persona obesa, que pese a esas circunstancias fue contratado.

TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA



Encuentra la Sala que no es materia de discusión la existencia de la relación laboral que rigió entre el actor y ALMACENES CORONA SAS, bajo la modalidad de contrato laboral a término indefinido, cuya copia milita a folios 17 y 172.

Conforme a los argumentos expuestos al formular la alzada, corresponderá a la Sala de Decisión, determinar: Si el demandante presenta una discapacidad que dé lugar a declarar la ineficacia del despido por gozar de estabilidad laboral reforzada.

Para definir la controversia planteada, empecemos por citar el marco normativo y jurisprudencial.

Artículo 26 de la Ley 361 de 1997:

“NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. *En ningún caso la limitación <discapacidad> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación <discapacidad> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada <en situación de discapacidad> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad>, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

La Corte Constitucional mediante sentencia C-458 del 22 de julio de 2015, declaró condicionalmente exequibles las siguientes expresiones: “personas con limitación”, “población con limitación” o “personas limitadas físicamente”, “población limitada” contenidas en el título y en los artículos: 1,3,5,10 a 15, 18 a 20, 22 a 25, 27 a 30, 34, 35, 37 a 41, 43, 49, 54, 59, 66, 69 y 72, en el entendido de que deberán reemplazarse por “persona o personas en situación de discapacidad”.

Igualmente, la Gardiana de la Constitución mediante sentencia C- 531 del 05 de mayo de 2000, declaró condicionalmente exequible el inciso 2, bajo el supuesto en que en los términos de esa providencia y debido a los principios de respecto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (artículos 2 y 13 de la C.P.), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (artículos 47 y 54



de la C.P.) carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la Oficina del Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

La protección reforzada derivada de las condiciones de salud del trabajador tiene fundamento en los artículos 13, 46 y 54 de la Constitución Política, que se refieren a la igualdad, seguridad social y la obligación del Estado de garantizar trabajo a los minusválidos, respectivamente; en el numeral 1º del artículo 3º de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación, que trata sobre la eliminación de la discriminación contra personas con discapacidad; en el literal a) del numeral 1º del artículo 27 de la Convención de Naciones Unidas Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que se ocupa de la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad en el trabajo; y, finalmente, en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que, entre otros aspectos, dispone que *“ninguna persona que se encuentre en estado de discapacidad podrá ser retirada del servicio por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina del Trabajo”*.

La Corte Constitucional en la sentencia SU-049 de 2017 ha precisado que el derecho a la estabilidad laboral incluye a las personas que se encuentran bajo contratos laborales a término fijo o de obra o labor, dada la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, y por ende cuando una persona goza de *estabilidad laboral/ocupacional reforzada* no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo. La protección constitucional señalada se justifica frente a la autonomía contractual que el ordenamiento jurídico colombiano otorga a los empleadores en la relación con sus trabajadores, en razón de que con el despido se puede discriminar a una persona en razón de una limitación física, sobre todo cuando la terminación de la relación laboral está motivada en su estado de salud y éste no resulta incompatible con las funciones que puedan serle asignadas. Interpretación que igualmente fue expuesta en la sentencia C-200 de 2019.



De otro, lado, nuestro órgano de cierre de la jurisdicción laboral, nuevamente se pronuncia sobre la temática tratada, en la sentencia SL 1360 radicación 53394 del 11 de abril de 2018, sosteniendo:

“a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.

(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.”

Y esa misma Corporación en sentencia SL 2841, radicación 67130 del 22 de julio de 2020 Mg. Omar Ángel Mejía Amador, expuso:

“La Sala tiene explicado pacíficamente que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 protege a las personas «en condición de discapacidad», es decir que «solo aplica a quienes tengan una [discapacidad] física, psíquica o sensorial en los términos previstos en dicha normativa», pero no, respecto de cualquier limitación o discapacidad, sino ante aquella que se considera relevante por reducir sustancialmente las posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en este, siguiendo el contenido del art. 1 del C159 de la OIT (ver sentencia CSJ SL17945-2017). Por esta razón, en un principio, el ordenamiento jurídico optó por fijar los niveles de limitación moderada, severa y profunda (artículo 5 reglamentado por el artículo 7 del D. 2463 de 2001 vigente para la época del despido del actor), a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral, con el fin de justificar la acción afirmativa en cuestión, a quienes clasifiquen en dichos niveles.

*Aquí, la Sala aclara que prefiere usar el término **discapacidad relevante** para identificar al sujeto de la protección a la estabilidad laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y no, el de invalidez que traen el C159 y las R. 99 y 168 de la OIT, para diferenciarlo del sujeto beneficiario de la pensión de invalidez que regula la normatividad de la seguridad social de origen interno.*



(...)

Lo anterior implica que la protección de la estabilidad en el trabajo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está dirigida a la persona que tiene condiciones de salud reducidas para prestar el servicio personalmente, es decir, a aquella que tiene una discapacidad relevante y puede prestar el servicio en condiciones distintas del resto de la sociedad. Dicho de otro modo, el precepto en cuestión busca proteger a las personas que, por la condición de discapacidad relevante, pueden encontrar barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo y que tales barreras pueden ser superadas por el empleador haciendo ajustes razonables. Según el art. 5 de la Ley 361 de 1997, reglamentado por el artículo 7 del D. 2463 de 2001, vigente para la época del despido del actor (se itera), esa discapacidad relevante se considera a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral.”

Nuevamente, el máximo órgano de la jurisdiccional ordinaria laboral, se pronunciado en sentencia SL 711 de 2021, rad. 64605 MP.Dr. Gerardo Botero, reiterando el término “discapacidad relevante”, cuyo aparte es del siguiente tenor:

“Por lo tanto, se puede concluir que, para que la acción afirmativa tenga efecto, es necesario que se cumplan tres requisitos: (i) que el trabajador se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una discapacidad moderada, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%; b) severa, mayor al 25%, pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral o; c) profunda cuando el grado de discapacidad supera el 50%; (ii) que el empleador conozca dicho estado de salud del trabajador y, (iii) que la relación laboral termine por razón de su discapacidad –lo cual se presume salvo que medie una causa objetiva- y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Ahora bien, aunque la Corte admite libertad probatoria para determinar el grado de discapacidad relevante, lo cierto es que el artículo 1 del Decreto 917 de 1999, señaló expresamente que el Manual de Calificación de Invalidez que se establece mediante dicha norma, se aplica también para valorar la discapacidad a efectos de lo previsto en el artículo 5 de la Ley 361 de 1997. De ello deviene, que aun que se itera existe libertad probatoria para determinar la discapacidad, se estableció un procedimiento objetivo para su calificación.

En ese orden, la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral, cuya acreditación puede darse luego de un análisis integral y conjunto de los diversos medios de prueba, que permitan concluir el conocimiento del empleador sobre las especiales condiciones de salud de su trabajador al momento del fenecimiento contractual, incluso si existe una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, en vigencia de la relación laboral, pero calificada después de su finalización.”

Por su parte, la Corte Constitucional en reiterados pronunciamientos entre ellos la T-198 de 2006, T-041 de 2014 y en la sentencia SU-049 de 2017, claramente ha expresado que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, surge para quienes han sido desvinculados



sin autorización del Ministerio del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de la 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.

Posición que es reiterada en la sentencia de tutela T- 20 de 2021, en la que expresó:

“La Corte Constitucional recordó que la estabilidad laboral reforzada no protege exclusivamente a quienes presentan una pérdida de capacidad laboral (PCL) calificada, sino también a aquellas personas que tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores y que, por este hecho, pueden ser objeto de tratos discriminatorios.

Según el Alto Tribunal, deben cumplirse tres condiciones para que opere aquella garantía. Estas son: (i) que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte el desempeño de sus funciones; (ii) que dicha circunstancia sea conocida por el empleador con anterioridad al despido; y (iii) que no exista una causal objetiva que fundamente la desvinculación.”

De acuerdo con las citas jurisprudenciales, claramente se observa que no hay unanimidad de interpretación del artículo 26 de la Ley 36 de 1997, entre la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, dado que para la jurisdicción ordinaria, si se debe acreditar la discapacidad relevante, la que surge a partir de un 15% de pérdida de la capacidad laboral, por lo tanto, es indispensable en el proceso acreditar ésta, mientras que para la Guardiana de la Constitución basta con demostrar una *“afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores”*.

Esta Sala acoge con integridad los pronunciamientos de la Corte Constitucional al encontrarlos acorde con los principios que gobiernan el derecho laboral expuestos en el artículo 53 de la Constitución Política y 21 del CST.

Bajo la anterior consideración, se analiza el material probatorio con el fin de establecer si se cumplen los requisitos que señala la Corte Constitucional en la sentencia T-020 de 2021, como sigue:

“(i) que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte el desempeño de sus funciones”



Al plenario se acompañó copia de la historia clínica, que si bien, es un documento con reserva legal, razón por la cual, no era conocido por la parte demandada, pero con éste se acredita que el actor antes de noviembre de 2011, presentaba un rotula con lesión ligamentaria de rodilla derecha y en el mes que se cita presentó un esquinco de rodilla (fl. 40 – 44), que le originó las siguientes incapacidades médicas, como aparecen de folios 46 a 51, que citamos: 9 de abril de 2012 (2 días de incapacidad), 11 de abril de 2012 (3 días de incapacidad), 18 de abril de 2012 (3 días de incapacidad), 25 de abril de 2012 (3 días de incapacidad), 25 de abril de 2012 (3 días de incapacidad), 03 de mayo de 2012 (3 días de incapacidad), 16 de mayo de 2012 (3 días de incapacidad). Aunado a ello el 11 de abril de 2012 se hizo una evaluación y seguimiento de rehabilitación de la IPS Comfenalco, diagnostico “articulación inestable”, recomendando terapias físicas y control en un mes. Con esa prueba se acredita el estado de salud del actor, que conllevó a ausencias justificadas a laborar. Incapacidades de las que hizo uso el demandante como lo afirmaron los señores FREDY RESTREPO AGUIRRE y FERNEY YARA SOTELO, quienes saben del golpe que sufrió el actor dentro de las instalaciones de la empresa.

De otro lado, se ha señalado que el actor de acuerdo con certificación laboral aportada a folios 179, del plenario, éste se desempeñó como Asesor Comercial, quien, al absolver el interrogatorio de parte, aseguró que dentro de sus funciones estaba la de atención al cliente, alistamiento de mercancía y entrega de ésta. Funciones que no fueron desvirtuadas por la parte demandada. Por lo tanto, para el desplazamiento del actor dentro de la compañía demandada, se requiere de una movilización y el demandante presentaba una articulación inestable, como lo dice la evaluación y seguimiento del programa de rehabilitación de Comfenalco del 11 de abril de 2012, como se observa a folios 39, además, el 9 de noviembre de 2011, al actor se le dio una incapacidad médica por el esquinco de rodilla. Informando el examen médico de egreso (fl. 35) que el demandante presenta dolor y limitación funcional de la rodilla e inestabilidad.

Si bien, la historia clínica indica que el demandante presenta “fx de rótula ligamentaria rodilla derecho desde hace 8 años por accidente automotor”. También refiere ese documento que



obra a folios 203, fechado el 11 de abril de 2012, que hacia 4 meses el actor hizo un giro forzado, que ocasionó la luxación de la rodilla en varias partes. Lo anterior, nos lleva a concluir que independientemente de ser o no un accidente laboral, para la data de terminación del contrato 08 de junio de 2012 (fl. 19), el demandante presentaba una discapacidad que imposibilitaba la prestación normal de sus servicios.

(ii) que dicha circunstancia sea conocida por el empleador con anterioridad al despido.

Si bien, la empresa no conocía de la historia clínica del actor, se expidieron incapacidades para laboral, las que no puede desconocer la parte demandada, de las que hizo uso el demandante, como lo expusieron los señores FREDDY RESTREPO y FERNEY YARA SOTELO, compañeros de trabajo del actor. Por lo tanto, llama la atención a la Sala, como es que la empresa, pretende ahora desconocer el estado de salud, cuando hay incapacidades médicas continuas que conllevaron a la no prestación del servicio del trabajador, cuando debe velar por el cumplimiento de las obligaciones, como lo prevé el artículo 57 del CST, dado que no solamente sobre los trabajadores hay obligaciones, sino que éstas también recaen a los empleadores, especialmente las que tienen que ver con la normatividad de salud ocupacional. Las que se omitieron seguir, porque el actor en cumplimiento de sus funciones tuvo un golpe en la rodilla derecha que ya tenía lesión anterior y que agudizó ésta, como lo expusieron los antes citados, sin que se hubiese realizado por parte del empleador seguimiento a ese percance, pese a debido a éste se generaron las incapacidades médicas antes relacionada. Por lo tanto, para la Sala el empleador sabía del estado de salud del demandante, que le imposibilitaba tener una marcha normal, que incidía en el desplazamiento y con ello impedía un normal desarrollo de las funciones inherentes al cargo ocupado.

(iii) que no exista una causal objetiva que fundamente la desvinculación.

Sobre la terminación del contrato de trabajo, a folios 19 del plenario milita la siguiente comunicación, fechada el 08 de junio de 2012 y dirigida al actor:



“Por medio de la presente queremos informarle que la empresa ha decidido dar por terminado de manera unilateral sin justa causa a partir del 08 de junio de 2012, el contrato de trabajo suscrito con usted”.

Al tenor de ese documento, no se expuso motivación alguna para la terminación del contrato, lo que conlleva a presumirse que éste finiquitó por la discapacidad del demandante, por lo tanto, requería del permiso para despedir que otorga las autoridades administrativas del Trabajo, como acertadamente lo consideró la A quo, lo que conllevará a mantenerse la decisión de primera instancia.

Dentro del contexto de esta providencia, se ha realizado el análisis de los argumentos presentados por los apoderados de las partes en los alegatos de conclusión.

Costas en esta instancia a cargo de la empresa ALMACENES CORONA SAS y a favor del actor. Fíjese como agencias en derecho el equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

DECISION

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera 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 número 78 del 06 de marzo de 2020, proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación.

SEGUNDO.- COSTAS en esta instancia a cargo de la empresa ALMACENES CORONA SAS y a favor del actor. Fíjese como agencias en derecho el equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

El fallo que antecede fue discutido y aprobado.



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
JULIO ANDRES PATIÑO DAVID
Vs/. ALMACENES CORONA SAS Y SURA ARL
RAD:76001-31-05-006-2014-00785-01

Se ordena notificar a las partes en la página web de la Rama Judicial
(<https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-004-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali>) y a los correos de las partes

DEMANDANTE: JULIO ANDRES PATIÑO DAVID
APODERADO: LUIS FERNANDO TORRES PINO

DEMANDADOS:
ALMACENES CORONA SAS
APODERADO: CRITIAN DAVID MORA MARTINEZ

ARL SURA
APODERADA: KAROL ELIANA MUÑOZ
KAROLE84@HOTMAIL.COM

Se declara surtida la presente audiencia y en constancia se firma por los que en ella
intervinieron

ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada

JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado

CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ
Magistrada
Rad. 006-2014-00785-01