



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**  
**SALA LABORAL**  
**Magistrada Ponente: Dra. Elsy Alcira Segura Díaz**

Acta número: 036

Audiencia número: 463

En Santiago de Cali, a los veintiún (21) días del mes de noviembre de dos mil veintitrés (2023), los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, ALVARO MUÑOZ AFANADOR y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, y conforme el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, modificatorio del artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social nos constituimos en audiencia pública con la finalidad de darle trámite al recurso de apelación de la sentencia número 061 del 09 de marzo de 2022, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, Valle, dentro del proceso Ordinario promovido por LUIS ALBERTO SALAZAR LOZADA contra las sociedades: PLANTIFORMAS S.A. y SU TEMPORAL SAS, integrados en litis: GRUPO MODAPLAS SAS y ADECCO COLOMBIA S.A.

**ALEGATOS DE CONCLUSION**

La apoderada de ADECCO COLOMBIA S.A. al presentar alegatos de conclusión ante esta instancia, refiere que la vinculación del demandante con esa entidad fue del 10 de julio de 2015 al 23 de diciembre de esa anualidad, habiéndosele pagado todos los salarios y prestaciones sociales, aportes a la seguridad social. Además, se debe tener en cuenta que las pretensiones están dirigidas contra la sociedad Plantiformas, ante un presunto despido el 05 de marzo de 2021, data para la cual el actor no estaba vinculado con la firma Adecco.



El mandatario judicial de PLANTIFORMAS S.A. y GRUPO MODAPLAS SAS, solicita sea confirmada la decisión de primera instancia, que absolvió a las demandadas de las pretensiones, porque Plantiformas S.A. y SU Temporal S.a. existió un contrato de suministro de personal en misión que estuvo vigente entre el 01 de marzo de 2018 al 11 de abril de esa anualidad, que a la terminación, el demandante no estaba discapacitado, ni tenía limitación alguna, por lo tanto, no es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada. Además, que en mayo de 2018 esa empresa cerró sus operaciones. Que al 05 de marzo de 2021 cuando se dice se terminó la relación laboral, el demandante estaba vinculado a SU TEMPORAL S.A. quien era su verdadero empleador. Argumenta que para el 11 de abril de 2018 ni para el 05 de marzo de 2021, el demandante presentó una pérdida significativa en su rol laboral para que sea beneficiario de la estabilidad laboral.

De otro lado, la apoderada del demandante, solicita que la providencia de primera instancia sea revocada y en su lugar se le de el fuero de estabilidad laboral reforzada porque el demandante es un paciente que cuenta con medicación de por vida, situación que lo coloca en desventaja de una persona que no cuenta con el diagnóstico. Asegurando que Plantiformas S.A. tenía conocimiento de los padecimientos médico- clínicos que presenta el demandante, evidenciándose un actuar de mala fe al terminar el vínculo, donde además existió quejas ante el comité de convivencia. Que existió una protección vía acción de tutela, pero el actor desconocía el alcance total de la orden de reintegro, al no saber que la protección fue solo por 4 meses.

A continuación, se emite la siguiente

### **SENTENCIA No. 0393**

Pretende el demandante que se declare que existió un contrato laboral, bajo el principio de la realidad sobre las formas, donde el empleador fue la sociedad PLANTIFORMAS S.A., que inició el 10 de julio de 2015 y estuvo vigente hasta el 05 de marzo de 2021.



Que se declare ineficaz la terminación del vínculo laboral, por recaer en una persona con limitación física moderada, producto de su diagnóstico de diabetes mellitus insulino dependiente, sin previa autorización del Ministerio del Trabajo e igualmente se declare que termino la relación laboral sin justa causa.

Solicitando, el reintegro a un cargo igual o de superiores condiciones, teniendo en cuenta su vinculación y las restricciones médicas impuestas por los profesionales de la salud, con el pago de los salarios dejados de percibir hasta que se haga efectivo el reintegro, así como las prestaciones sociales generadas en ese espacio de tiempo, además se pague las vacaciones por el tiempo cesante, los aportes a la seguridad social integral, la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1996 e indexación. Subsidiariamente, reclama la reliquidación de la indemnización por despido injusto.

En sustento de esas peticiones, argumenta que se vincula inicialmente con la empresa de servicios temporales ADECCO COLOMBIA S.A., a partir del 10 de julio de 2015, mediante contrato de trabajo por duración de la obra o labor, como trabajador en misión para la empresa PLANTIFORMAS S.S. en el cargo de Operario de Producción, cuyo objeto del contrato era el incremento de producción o ventas. Que ese contrato finalizó el 23 de diciembre de 2015, reconociendo ADECCO COLOMBIA las prestaciones sociales.

El 14 de enero de 2016 suscribe nuevo contrato de trabajo por obra o labor, pero para la sociedad ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORIAS SAS, como trabajador en misión para la empresa usuaria PLANTIFORMAS S.A. ocupando el mismo cargo de Operario de Producción, contrato que finaliza el 15 de diciembre de 2016, le fue reconocida las prestaciones sociales.

El 11 de enero de 2017 es afiliado por la sociedad ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORIAS, a riesgos laborales y los meses de enero y febrero de 2018, de acuerdo con la historia laboral de Porvenir S.A, le fue cotizado ese período en pensiones por la empresa PROSERVIS, Sin que exista en esos meses suscripción de nuevo contrato laboral con la empresa PLANTIFORMAS S.A.



Que suscribe un nuevo contrato con la empresa de servicios temporales SU TEMPORAL S.A. bajo la modalidad por el tiempo que dure la realización de la obra o labor determinado, como trabajador en misión para la empresa PLANTIFORMAS S.A. en el cargo de Operario, para atender incrementos en la producción.

Que el 06 de abril de 2018, se dirige a la Nueva EPS, al sentirse indispuesto y el médico tratante envía la práctica de exámenes. Hecho que el demandante pone en conocimiento del empleador. El 12 de abril del mismo año, acude nuevamente a la EPS, es enviado a urgencias e incapacitado por cuatro días.

Que el 12 de abril de 2018, el director comercial de la sociedad SU TEMPORAL S.A. le comunica que la obra o labor para la cual había sido contratado como empleado en misión en la empresa usuaria PLANTIFORMAS S.A. había finalizado por lo que la misión concluía el 11 de abril de 2018.

Que las dos entidades antes citadas, deciden terminarle el contrato, cuando se encontraba en tratamiento médico y a la espera de los resultados de los exámenes, practicados desde el 07 de abril de 2018.

Que el 17 de abril de 2018 presentó acción de tutela, cuyo conocimiento correspondió al Juzgado Primero Civil Municipal de Cali, quien emite sentencia el 27 de abril de 2018, tutelando como mecanismo transitorio el derecho a la estabilidad laboral reforzada de trabajador en condición de debilidad manifiesta, ordenando a la empresa SU TEMPORAL S.A. el reintegro de inmediato, ordenado además, el pago de salarios, prestaciones y demás beneficios dejados de percibir desde la fecha de la desvinculación, así como los aportes al sistema de seguridad social integral. El 05 de mayo de 2018, la empresa SU TEMPORAL S.A. levanta acta de reintegro laboral, dando cumplimiento al fallo de tutela.

El 22 de agosto de 2019, el demandante radica ante las instalaciones de la empresa SU TEMPORAL SAS inconformidad por las situaciones de discriminación y recibe respuesta informándole que se realizaran las averiguaciones correspondientes. Pero el 24 de enero de 2020, radica ante el Comité de Convivencia Laboral, formato para presentar quejas y



sugerencias, toda vez que se sentía discriminado por varias trabajadoras de la empresa, que realizaron comentarios inapropiados. Trámite que se inicia el 19 de marzo de 2020 y el 03 de abril de ese mismo año, las trabajadoras suscriben acta de compromiso de buena conducta y clima laboral.

Que el 05 de marzo de 2021, la jefe jurídica de la sociedad SU TEMPORAL SAS le comunica la terminación del contrato sin justa causa.

### **TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA**

El juzgado de conocimiento, al admitir la demanda, ordena integrar el litis consorte necesario por la pasiva con la sociedad GRUPO MODAPLASS SAS, (pdf. 05)

La sociedad PLANTIFORMAS S.A. por medio de apoderado judicial, al dar respuesta a la demanda, expresa que entre esa entidad y ADECCO COLOMBIA S.A. ésta última como agencia de servicios temporales, existió un acuerdo comercial de suministro de personal para las épocas en que se tuvo incremento en la producción y fue así como en el mes de julio de 2015 llega el demandante a esa compañía, pero el empleador fue ADECCO COLOMBIA S.A.

Que ese mismo contrato comercial lo celebra con ORGANIZACIÓN Y SERVICIOS ASESORIA, sin que el demandante haya sido un trabajador directo de la entidad demandada, quien por demás no tuvo continuidad laboral con PLANTIFORMAS S.A., porque la prestación se limitó únicamente a suplir la necesidad que le fue comunicada a la empresa de servicios Temporales.

Que PLANTIFORMAS S.A. suscribe un contrato comercial como empresa usuaria con SU TEMPORAL S.A., agencias de servicios temporales, para suplir las necesidades en picos de producción como lo autoriza el artículo 77 de la Ley 50 de 1990. Y esto fue a finales de febrero de 2018 y esa agencia envía en misión al demandante, pero siempre el empleador fue SU TEMPORAL S.A.



Bajo esos argumentos se opone a las pretensiones, aclarando que la última prestación de servicios del demandante al servicio de esa empresa fue hasta el 11 de abril de 2018. En su defensa formula las excepciones de mérito que denominó: inexistencia de la relación laboral, inexistencia de la obligación y carencia del derecho reclamado, inexistencia de solidaridad laboral, prescripción, falta de legitimación en la causa por pasiva e innominada.

La integrada en litis GRUPO MODAPLASS SAS, da respuesta a la demanda, expresando no constarle ninguno de los hechos, por ser ajenos a esa entidad, por cuanto nunca ha sido empleadora o beneficiaria de los servicios del demandante, razón por la cual se opone a las pretensiones de la demanda y plantea las excepciones de inexistencia de la relación laboral, inexistencia de la obligación y carencia del derecho reclamado, prescripción, falta de legitimación en la causa por pasiva e innominada.

La sociedad SU TEMPORAL S.A.S. se opone a las pretensiones anunciando que nunca se le ha vulnerado derechos laborales al actor, ni mucho menos se lo trató de forma discriminatoria, simplemente se dio curso normal a la relación laboral. Además, que la empresa no tuvo conocimiento que el demandante tuviera afectaciones en su salud, se termina el contrato laboral, dando aplicación al artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que no era procedente solicitar al Ministerio del Trabajo el permiso para despedir al actor, donde el contrato termina por una causal objetiva y se le canceló la indemnización por despido injusto. Momento en el cual no estaba incapacitado, ni tenía restricciones y/o recomendaciones médicas. Afirma, que el actor en abril de 2018 promovió una acción de tutela, obteniendo orden de reintegro, contando el demandante con cuatro meses para iniciar la acción ordinaria laboral, hecho que no sucedió.

Plantea las excepciones de inexistencia de las obligaciones, pago de lo no debido, cumplimiento de la demandada de las obligaciones, cobro de lo no debido, buena fe, falta de legitimación en la causa por pasiva, falta de derecho sustantivo, enriquecimiento sin causa y la genérica.

Se ordena, además, integrar como Litisconsorte necesario por la parte pasiva a la sociedad ADECCO COLOMBIA S.A. (pdf. 16), quien, al dar respuesta a la demanda, expresa que el



actor con esa entidad tuvo contrato que inició el 10 de julio de 2015 y terminó el 23 de diciembre de esa anualidad. Oponiéndose a las pretensiones que no están dirigidas contra esa sociedad. En su defensa formula las excepciones de prescripción, inexistencia de la causa para demandar, inexistencia de las obligaciones que se demandan, cobro de lo no debido, compensación, pago y la innominada o genérica.

### DECISIÓN DE PRIMER GRADO

El proceso se dirimió con sentencia, en la que la operadora judicial decide:

1. Declarar probadas las excepciones propuestas por el apoderado de PLANTIFORMAS S.A. las cuales denominó: inexistencia de la obligación y carencia del derecho reclamado.
2. Absuelve a todas las entidades convocadas al proceso de las pretensiones del demandante.

Para arribar a la anterior conclusión, la A quo determinó de acuerdo con la prueba documental que el actor no probó que a la terminación del contrato laboral presentara una discapacidad que le impidiera desarrollar normalmente su capacidad laboral, por ello no era necesario solicitar el permiso al ministerio del trabajo, por consiguiente, no procede las peticiones de ineficacia del despido y pago de acreencias laborales solicitadas en la demanda.

Ante la solicitud subsidiaria de la reliquidación de la indemnización por despido injusto, la A quo hace la relación y análisis de las vinculaciones del demandante, donde, estuvo inicialmente vinculado con ADECCO desde el 10 de julio al 23 de diciembre de 2015, así también se anuncia en la demanda. Además, de acuerdo con los supuestos fácticos de la demanda, tuvo varios contratos de obra con otras empresas temporales antes de vincularse laboralmente con SU TEMPORAL SAS. Además, solo se encuentra acreditado que fue trabajador en misión enviado por SU TEMPORAL SAS a PLANTIFORMAS S.A. del 28 de febrero de 2018 al 03 de mayo de esa anualidad y luego del 04 de mayo de 2018 pasó a cumplir funciones como auxiliar de archivo dentro de las instalaciones de la empresa SU



TEMPORAL SAS, hasta el 05 de marzo de 2021 por lo tanto, no se puede concluir que el demandante laboró del 10 de julio de 2015 al 05 de marzo de 2021 como empleado de PLANTIFORMAS S.A.

El artículo 77 de la Ley 50 de 1990, que trata del trabajo bajo empresas de servicios temporales, donde esas disposiciones contemplan que quien adquiere la calidad de empleador es la empresa de servicios temporales. Además, el artículo 74 de la misma ley, distingue dos categorías, como los de planta y los enviados en misión, pero esa misma norma establece que actividades solo pueden ser contratadas a través de empresas de servicios temporales, que solo puede ser por 6 meses, prorrogable por una sola vez y por un periodo igual. Que la vinculación del demandante aparentemente se regula por las normas citadas, no obstante, no se demostró que las funciones de operario fueran ocasionales o transitorias, además, que, de los extremos temporales, se advierte que el lapso que duró esos contratos excedió el término previsto en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, porque superó los doce meses. Por lo tanto, el trabajador debe considerarse como empleado de la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales es una simple intermediaria, que, por no haber anunciado esa calidad, debe responder solidariamente. Por lo tanto, debería entenderse que la sociedad PLANTIFORMAS S.A. fue el verdadero empleador del actor, sin embargo, el hecho de haberse superado el término de 12 meses previsto en la disposición normativa antes citada, no permite la reliquidación, porque solo fue trabajador al servicio de PLANTIFORMAS S.A. hasta 12 abril de 2018 y luego pasa a ser personal de planta de SU TEMPORAL SAS hasta el 05 de marzo de 2021, data en que termina el contrato laboral, es decir, casi 3 años después es que se desvincula, por lo tanto, no hay lugar a declarar el contrato realidad con PLANTIFORMAS S.A. tal como se solicita, del 10 de julio de 2015 al 05 de marzo de 2021, y por ello, no procede la indemnización por despido injusto.

Por lo tanto, con PLANTIFORMAS S.A. fue el empleador hasta el 03 de mayo de 2018, cualquier obligación estaría prescrita.

En cuanto a las llamadas en litis, encuentra que nada tiene que ver con la terminación del contrato, en el evento de haber prosperado las excepciones.



## RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión de primera instancia la apoderada del demandante formula el recurso de alzada, persiguiendo la revocatoria de ese proveído y para lograr tal fin manifiesta que no se acceda a la excepción de prescripción, por la pandemia los términos estuvieron suspendidos. Además, el demandante radicó varias quejas ante el empleador por discriminación, que fue al comité de convivencia, se entiende que la terminación del vínculo se debe a esas discriminaciones que dio a conocer a su empleador. PLANTIFORMAS y SU TEMPORAL S.A., despiden al actor cuando éste les comunicó que iba a la entidad promotora de salud, como lo informó por wasap y se encuentra con medicamentos desde esa fecha, por presentar problemas de ansiedad y depresión. Que la sociedad PLANTIFORMAS S.A. se encuentra inactiva, pero no liquidada, razón por la cual considera que la mediada debe prosperar porque al actor se le ordenó el reintegro por vía tutela, desconociendo el demandante que habían pasado los 4 meses para iniciar su proceso judicial.

## TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

De acuerdo con los argumentos de la parte actora al formularse el recurso de alzada, ocupara a la Sala, analizar si operó la excepción de prescripción a la que se hace alusión en la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, respecto de la reliquidación del despido sin justa causa por parte de PLANTIFORMAS S.A. y si el demandante acredita un estado de debilidad manifiesta que conlleva a tener derecho a una estabilidad laboral reforzada y con ello el reintegro solicitado.

Como quiera que la única parte que censura la sentencia de primer grado fue la parte actora, lo que conlleva a entender que las entidades llamadas al proceso estuvieron de acuerdo con la calificación de empleador de PLANTIFORMAS S.A. hasta el 03 de mayo de 2018 y a partir del 04 de mayo de esa anualidad fue trabajador de planta de la empresa SU TEMPORAL S.A.



La pretensión subsidiaria que reclama la parte actora y analizada en la sentencia objeto de alzada, es la reliquidación de la indemnización por despido injusto. De acuerdo con esa petición, se concluye:

1. Que el actor fue despedido sin justa
2. Que se reclama a quien canceló la indemnización.

Al darse valor probatorio a la documental que contiene la liquidación de prestaciones sociales, acompañada al pdf 10, folio 45, se observa que la sociedad SU TEMPORAL SAS, tomó como extremos laborales: el 27 de febrero de 2018 al 07 de marzo de 2021. La primera data coincide con la copia del contrato laboral suscrito por el actor con esa empresa de servicios temporales (pdf. 10 f. 43) y en esa liquidación se observa el reconocimiento de la indemnización por despido injusto, donde para su liquidación se tuvo en cuenta ese tiempo laborado.

La A quo, con fundamento en la prueba documental, concluyó que PLANTIFORMAS S.A. hizo un mal uso de la contratación con las empresas de servicios temporales, porque utilizó trabajadores en misión por períodos superiores a 12 meses, razón por la cual en aplicación del artículo 71 de la Ley 50 de 1990, esto es calificarlo como empleador y las empresas de servicios temporales como intermediarias.

En este caso, quedó demostrado que el demandante laboró como trabajador enviado en misión por SU TEMPORAL SAS del 27 de febrero de 2018 al 03 de mayo de 2018. Porque el tiempo anterior, fue vinculado a través de otras empresas de servicios temporales, quienes también lo habían enviado en misión a PLANTIFORMAS S.A.

La parte demandante no puede con el recurso de apelación, modificar las peticiones de la demanda, al pretende que PLANTIFORMAS S.A., le reconozca la reliquidación de la indemnización por despido injusto, porque previamente no hubo reconocimiento por parte de esa entidad de indemnización alguna y que de solicitarse el pago de la indemnización, como lo interpretó la A quo, está se encuentra prescrita, y ello sería así porque el contrato termina el 03 de mayo de 2018 con PLANTIFORMAS S.A. y la demanda fue formulada el 06 de agosto de 2021, observándose de acuerdo con el artículo 151 del Código Procesal del



Trabajo y la Seguridad Social que entre esas dos datas transcurrió más de los tres años. Por lo tanto, operó el fenómeno extintivo de las obligaciones respecto a PLANTIFORMAS S.A.

De otro lado, no hay lugar a reliquidación de la indemnización por despido injusto, porque el actor se vincula laboralmente con la empresa de servicios temporales SU TEMPORAL SAS, desde el 27 de febrero de 2018, es enviado en misión hasta el 03 de mayo de 2018 y a partir del 04 de mayo de 2018 es un trabajador de planta de esa empresa de servicios temporales, por lo tanto, para cuantificar el tiempo laborado y con ello el valor de la liquidación por despido injusto, solo se puede tomar del 27 de febrero de 2018 al 07 de marzo de 2021, tal como lo hizo la demandada, como se acredita con la documental acompañada en el pdf 10 fl. 45. No pudiéndose interpretar que con PLANTIFORMA S.A. el contrato fue del 10 de julio de 2015 al 05 de marzo de 2021, porque con esa entidad solo estuvo hasta el 03 de mayo de 2018, para continuar el demandante como trabajador de planta de SU TEMPORAL S.A. hasta marzo de 2021.

Bajo las anteriores consideraciones no se modificará la sentencia de primera instancia, respecto a ese punto objeto de apelación.

El segundo problema jurídico planteado, tiene que ver con la estabilidad laboral reforzada que conllevaría a declarar la ineficacia del despido.

Para definir ese problema jurídico, 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 término 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.

Ha considerado la Gardiana de la Constitución en sentencia T -434 de 2020, lo siguiente:

*“La estabilidad laboral u ocupacional reforzada es la concreción de diferentes mandatos contenidos en la Carta, para proteger a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición. Tal figura tiene por titulares, entre otras, a personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud. El sustento normativo de esta protección especial se encuentra en los principios de Estado Social de Derecho (Art. 1 de la CP), igualdad material (Art. 13 de la CP) y solidaridad social, consagrados en la Constitución Política. Estos mandatos de optimización resaltan la obligación*



*constitucional del Estado de adoptar medidas de protección y garantía en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta.”*

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.



La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sobre la temática que estamos abordando, se ha pronunciado en sentencia SL 2841, radicación 67130 del 22 de julio de 2020 Mg. Omar Ángel Mejía Amador, exponiendo:

*“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.”*

Además, la Corte Constitucional en sentencia T 020 del 27 de enero de 2021, sobre la temática que nos ocupa, precisó:

*“Ahora bien, la **Sentencia SU-049 de 2017** precisó que la estabilidad laboral reforzada no protege exclusivamente a aquellos sujetos que presentan una PCL calificada. Por consiguiente, dicha garantía ampara a quienes tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares y que, por este hecho, pueden ser objeto de tratos discriminatorios. En consecuencia, este escenario sitúa a la persona “(...) en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra*



*la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas (...)*”.

*En tal perspectiva, si un empleador pretende desvincular a una persona que se halla en esta situación, debe contar con autorización del Inspector de Trabajo. Este funcionario verifica que las razones esgrimidas no estén asociadas a la condición de salud del trabajador, sino que se trata una causal objetiva. Bajo este entendido, la estabilidad laboral reforzada se concreta en una prohibición de despido discriminatorio hacia quienes se encuentran amparados por dicha prerrogativa<sup>1</sup>. De manera que la pretermisión del trámite ante la autoridad laboral “acarrea la presunción de despido injusto”. Por consiguiente, se invierte la carga de la prueba y corresponde al empleador acreditar una causa objetiva para terminar el contrato de trabajo”. (resaltado propio de la sentencia)*

Por último, en la sentencia SU 087 de 2022, nuevamente la Guardiana de la Constitución se pronuncia sobre la temática que nos ocupa, cuyo aparte es el siguiente:

*“(…), 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.”*

De acuerdo con los precedentes jurisprudenciales, para la Corte Constitucional la garantía a la estabilidad laboral reforzada se concede al trabajador que presenta una afectación en su salud que le impide o dificulte el desempeño de su trabajo, mientras para la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, esa garantía sólo se brinda al trabajador que demuestre una discapacidad relevante, considerando que ésta se da cuando la pérdida de la capacidad laboral es superior al 15%.

---

<sup>1</sup> Sentencia T-201 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.



De acuerdo con los argumentos de alzada, la apoderada de la parte actora censura que no se haya considerado la estabilidad laboral reforzada, a la que tiene derecho el demandante. Para dar respuesta a la controversia jurídica la Sala analizará el material probatorio y se analizará si se cumplen los siguientes requisitos a efectos de determinar si el demandante fue despedido mientras gozada de una estabilidad reforzada derivada de su estado de discapacidad o limitación.

Cuenta el plenario con:

- La copia de la historia clínica del 05 de abril de 2018 (pdf. 03 fl. 61), donde el único antecedente médico que presenta es hipertensión desde el 12 de agosto de 2017 y se indica además que tiene hiperglicemia
- El 12 de abril de 2018, presenta diagnóstico; "diabetes mellitus no insulino dependiente sin medición de complicación" (pdf. 03 fl. 63)
- El actor había sido desvinculado el 12 de abril de 2018 (pdf. 03 fl. 71), razón por la cual instauró acción de tutela, y mediante sentencia número 075 del 27 de abril de 2018, el Juzgado Primero Civil Municipal de Cali, tuteló como mecanismo transitorio el derecho a la estabilidad laboral, ordenado a la sociedad SU TEMPORAL S.A. a reintegrar al actor (pdf. 03 fl. 93), decisión judicial que acató la accionante y produce despido el 05 de mayo de 2021, cancelando la indemnización por despido injusto (pdf. 03 fl. 287)
- Copia de la historia clínica odontología (pdf. 03 fls. 198 a 245)
- El 23 de enero de 2019 acude a control, diagnóstico: diabetes mellitus insulino dependiente sin mención de complicación.
- El 05 de noviembre de 2019 acude para consulta para instrucción y vigilancia de la dieta.
- El 22 de febrero de 2019, acude a la EPS por dolor de rodilla (pdf. 03 fl. 255)
- El 04 de marzo de 2019, nuevamente regresa a cita médica por contusión de la rodilla (pdf. 03 fl. 256),
- El 29 de marzo de 2019, se le indica que presenta como diagnóstico trastornos rotulofemorales (pdf. 03 fl. 259)
- El 05 de abril de 2019, presenta desgarramiento meniscos. (pdf. 03 fl. 260)



- El 07 de enero de 2021, se indica que acude por control de la diabetes y la hipertensión (pd. 03 fl. 275)
- El 05 de julio de 2020, es valorado por trabajo social, en la que se escribe como enfermedad actual, lo siguiente: *“Se realiza teleconsulta a paciente seguimiento lineamientos según protocolos de aislamiento por Covid 19....., es remitido por Psicología, está en controles por psicología y psiquiatría, refiere paciente que desde hace un año aproximadamente empezó a presentar bullying por parte de los compañeros y el jefe por patología de HTA y DM que le diagnosticaron, refiere que empezó a recibir comentarios como “cuando vale la libra de azúcar” y que le han sacado memes, paciente que fue reubicado y en este momento se desempeña como aux de archivo, Refiere que trabaja con una temporal, dice que al principio cuando fue reubicado todo estaba bien pero que ya después no lo invitaban a reuniones que hacían, en este momento por pandemia no esta trabajando, refiere también que el caso que presentado al comité de convivencia del trabajo, en enero pero que hasta el momento no le han notificado nd del proceso. ....”* (pdf. 03 fl. 279)
- El 19 de agosto de 2020, se hace una teleconsulta control, en la que se lee: *“... pte ya conocido en controles por psiquiatría en manejo de sertralina 25MG, pte que se encuentra en proceso de comité de convivencia en trabajo por presentar bullying por parte de compañeros de trabajo, por situación actual del país se encuentra en casa no se ha reintegrado a labores, refiere que se ha sentido bien desde que no tiene contacto con los compañero pero que lo tiene preocupado que del trabajo lo llamaron a decirle que si firmaba la carta de renuncia llegaban a un acuerdo con él, pro el momento se le da indicaciones e seguir tomando medicamentos psiquiátricos..”* (pdf 03 fl. 280)
- El 18 de septiembre de 2020 acude por episodio depresivo moderado (pdf. 3 fl. 282) y por ese mismo diagnóstico acude el 27 de noviembre de 2020 (pdf. 3 fl. 282), el 09 de marzo de 2021 (pdf. 03 fl. 285).

De acuerdo con la prueba documental, estableceremos sí se cumplen las siguientes condiciones para determinar si el actor se encontraba en condiciones de discapacidad:



1. *Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta.*

El recuento anterior, de algunas piezas de la historia clínica, nos permite concluir que el demandante además de padecer de diabetes e hipertensión presentó problemas depresivos, que estuvo en control psiquiátrico y psicológico, antes y después de la ruptura del vínculo laboral, por lo tanto, se debe considerar como una persona en condición de debilidad manifiesta.

2. *Que el empleador tenga conocimiento de tal situación:*

Dentro de los documentos aportados al plenario al pdf 03, folio 101, reposa un documento fechado el 24 de enero de 2020, suscrito por el demandante, pone en conocimiento las conductas que califica de acoso laboral y discriminación, indicando los hechos de burla del que es objeto por varios compañeros de trabajo. Que de acuerdo con la historia clínica esos eventos llevaron a estados de depresión y a ser tratados por psiquiatras y psicólogos. Hecho que conoce el demandado, porque en comunicación del 25 de septiembre de 2019, refiere a los hechos de inconformidad que ha presentado el demandante y que serían materia de averiguaciones (pdf. 03 fl. 103). Además, el actor fue llamado al comité de convivencia (pdf. 03 fl. 104) Aunado a lo anterior, las señoras Diana Carolina Sicacha Prieto y Esnith Yufreidy Pulido Roa, suscriben ante el área de recursos humanos, una carta de compromiso de buena conducta y clima laboral (pdf. 03 fl. 105 - 106)

De acuerdo con la anterior prueba documental, el empleador tuvo conocimiento de las conductas discriminatorias que se le proporcionaron al demandante que llevaron a un estado de depresión.

3. *Que el empleador demuestre que el motivo del despido no fue la limitación física de la demandante.*



La parte demandada simplemente anuncio que el contrato laboral terminaba y canceló al demandante la indemnización por despido injusto, lo que conlleva a aplicarse la presunción de que el despido fue por estado de condición manifiesta del actor, lo que da lugar a declarar ineficaz el despido. Porque si bien, el empleador está facultado para terminar el contrato laboral, reconociendo la indemnización por despido injusto, en este caso, debió solicitarse el permiso del Ministerio del Trabajo.

Bajo las anteriores consideraciones se modificará la sentencia de primera instancia, ordenándose a la empresa SU TEMPORAL SAS a reintegrar al demandante a un cargo igual o superior al que tenía. Pero será necesaria la valoración médica y psicológica del promotor de este proceso, a fin de determinar las condiciones en que puede prestar el servicio, por lo tanto, además del reintegro se ordenará a la sociedad SU TEMPORAL SAS a remitir al demandante ante los médicos especialistas a fin de que realicen esa valoración al demandante y atenderá las recomendaciones que indiquen los galenos. Para dar cumplimiento a la orden de la remisión a los médicos, contará la entidad demandada con un término máximo de cinco días, posteriores a ello dará cumplimiento cabal al reintegro, sin que pueda existir desmejoras laborales. Igualmente, deberá cancelar a favor de la demandante: los salarios insolutos, las cesantías y sus intereses y primas de servicios, dejados de percibir, desde el 08 de marzo de 2021, hasta cuando se produzca su reintegro junto con los aumentos legales y aportes a la seguridad social integral, por todo el tiempo que ha estado cesante.

Igualmente, la entidad demandada deberá pagar al demandante la indemnización correspondiente a 180 días de salario, suma que indexará al momento de su pago.

Se autoriza a la entidad demandada que del valor de lo adeudado realice el descuento de lo cancelado por concepto de indemnización por despido injusto.

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



Costas en ambas instancias a cargo de la sociedad SU TEMPORAL SAS y favor del promotor del proceso. Fíjese como agencias en derecho que corresponden a esta instancia, en el equivalente a tres 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: MODIFICAR** el numeral segundo de la sentencia número 061 del del 09 de marzo de 2022, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación. Para en su lugar:

- a) Declarar que existe un contrato laboral entre el señor LUIS ALBERTO SALAZAR LOZADA y SU TEMPORAL SAS, desde el 27 de febrero de 2018.
  
- b) Declarar que el señor LUIS ALBERTO SALAZAR LOZADA presenta una situación de estabilidad laboral reforzada por salud, razón por la cual es ineficaz la terminación del contrato laboral.
  
- c) Ordenar a la sociedad SU TEMPORAL SAS a remitir al señor LUIS ALBERTO SALAZAR LOZADA a valoración médica y psicológica, trámite que hará dentro de los cinco días siguientes a la ejecutoria de esta providencia.
  
- d) Ordenar a la sociedad SU TEMPORAL SAS a reintegrar al señor LUIS ALBERTO SALAZAR LOZADA, a un cargo igual o superior al que tenía, acatando las recomendaciones de los especialistas que valoraran al actor, sin que pueda existir



desmejoras laborales. Reintegro que se producirá de manera inmediata después de los dictámenes médicos.

e) Condenar a la sociedad SU TEMPORAL SAS a pagar al señor LUIS ALBERTO SALAZAR LOZADA, los salarios insolutos, las cesantías y sus intereses y primas de servicios, dejados de percibir, desde el 08 de marzo de 2021, hasta cuando se produzca su reintegro o reinstalación, junto con los aumentos legales y aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral, que corresponden al tiempo que ha estado cesante.

f) Condenar a la sociedad SU TEMPORAL SAS a pagar al señor LUIS ALBERTO SALAZAR LOZADA la indemnización de que trata el inciso tercero del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, valor que deberá ser cancelado debidamente indexado al momento del pago.

g) Absolver a las sociedades PLANTIFORMAS S.A. ADECCO COLOMBIA S.A. y GRUPO MODAPLASS SAS de todas las pretensiones formuladas por el demandante.

h) Costas de primera instancia a cargo de la sociedad SU TEMPORAL SAS y a favor del actor. Fijasen por el juzgado de origen.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** en lo restante la sentencia número 061 del del 09 de marzo de 2022, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación.

**TERCERO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la a cargo de la sociedad SU TEMPORAL SAS y favor del promotor del proceso. Fíjese como agencias en derecho que corresponden a esta instancia, en el equivalente a tres salarios mínimos legales mensuales vigentes



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA  
LUIS ALBERTO SALAZAR LOZADA  
Vs/. PLANTIFORMAS S.A. Y OTRAS  
RAD:76001-31-05-009-2021-00363-01

El fallo que antecede fue discutido y aprobado y se ordena sea notificado a las partes por EDICTO.

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

### Los Magistrados

**ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ**  
Magistrada

**JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA**  
Magistrado

**ALVARO MUÑOZ AFANADOR**  
Magistrado

Rad. 009-2021-00363-01