



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

Acta número: 019

Audiencia número: 219

En Santiago de Cali, a los seis (06) días del mes de junio 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 MUÑIZ AFANADOR y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, y conforme el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, modificatorio del artículo 82 del CPL y SS nos constituimos en audiencia pública con la finalidad de darle trámite al recurso de apelación de la sentencia número 054 del 22 de febrero de 2022, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, Valle, dentro del proceso Ordinario promovido por MARIA EUGENIA ASPRILLA RODRIGUEZ contra EL CLUB CAMPESTRE DE CALI, RAPIASEO SAS y SUMMAR TEMPORALES SAS.

**ALEGATOS DE CONCLUSION**

El apoderado de la demandante considera al presentar alegatos de conclusión que existe dentro del plenario prueba documental suficiente para determinar que la demandante fue discriminada por su condición de salud, toda vez que se aportaron copias que acredita la asistencia a terapias y citas médicas. Además, que le tiene derecho a la nivelación salarial y por ello debía de haber devengado el mismo salario que los trabajadores del Club Campestre.



A continuación, se emite la siguiente

### **SENTENCIA No. 0196**

Pretende la demandante que se declare que entre ella y el Club Campestre de Cali, existió un contrato realidad, que inició en el mes de noviembre de 2007 y aún esta vigente, donde la actora fue enviada en misión a esa entidad por parte de la empresa Summar Temporales SAS. Que se declare ineficaz la carta de terminación del contrato fechada el 04 de junio de 2017, por la empresa Summar Temporales SAS, al no haber solicitado permiso por el Ministerio del Trabajo al tener una protección laboral reforzada por debilidad manifiesta. Solicitando el reintegro con el pago de salarios prestaciones convencionales, así como la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la indemnización moratoria por no pago de acreencias laborales, indemnización de perjuicios de conformidad con el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, al considerar que hay culpa patronal por parte del Club Campestre de Cali S.A. sobre la enfermedad laboral adquirida. Solicitando, además, la indexación.

En sustento de esas peticiones, anuncia la actora que con la empresa SERTEMPO CALI S.A. hoy SUMMAR TEMPORALES SAS, suscribió un contrato de trabajo a término fijo, a partir del 01 de noviembre de 2007, ocupando el cargo de Auxiliar de Cocina, enviada en misión a la empresa CLUB CAMPESTRE DE CALI, devengando el salario mínimo legal. Que el horario era programado por el Club Campestre, que por lo general era de 12 horas diarias.

Que desde el año 2015 la demandante empezó a padecer fuertes dolores y hematomas en los brazos a raíz de las funciones y labores desarrolladas como Auxiliar de Cocina. Habiendo informado a Salud Ocupacional del Club Campestre de Cali, sobre las incapacidades y atenciones médicas, quienes se comprometieron a reubicarla, pero nunca lo hicieron, por el contrario, continuó con las mismas funciones y con exceso de horario.

Que para el año 2017 el Club Campestre de Cali a los empleados temporales que llevaran en misión más de cinco años de antigüedad, los empezó a vincular directamente como empleados de esa entidad, pero al ver los problemas de salud de la actora, le solicita a la empresa temporal SUMMAR que no envíe más a la demandante.



Que los empleados del Club Campestre de Cali tienen un sindicato y la convención colectiva está vigente.

Que la demandante fue despedida estando en situación de debilidad manifiesta. Además, que en el mes de mayo de 2016 había sido operada de las venas varicosas debido a estar parada todo el tiempo cumpliendo sus funciones, además se vieron afectados sus brazos, generándole túnel carpiano bilateral, patologías adquiridas durante el cumplimiento de sus labores en el Club Campestre de Cali.

Que aún persiste el problema de salud, al presentar afectación en el túnel carpiano bilateral, debiendo aún acudir a citas médicas, considerando que el despido le ha causado perjuicios.

### **TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA**

La empresa SUMMAR TEMPORALES S.A.S., frente a los hechos de la demanda, expone que existió un vínculo laboral entre esa compañía y la actora, quien fue enviada en misión, mediante contrato de obra para el apoyo temporal a la usuaria Club Campestre de Cali, la primera de ellas fue como Operaria y luego como Auxiliar de Brilladora y por último como Auxiliar de Cocina. Que, al revisarse los registros ocupacionales de la demandante, no se evidencia recomendaciones laborales o restricciones emitidas por alguna de las entidades de seguridad social, que para el año 2016 aparecen dos incapacidades médicas con diagnóstico: venas varicosas de los miembros inferiores, una por 10 y la otra por 5 días.

Bajo esos argumentos se opone a las pretensiones y formula las excepciones de fondo que denominó: finalización de las causas de la contratación laboral, causal objetiva de terminación del contrato, falta de discapacidad relevante, inexistencia de afectación grave y sustancial, falta de deficiencia incompatible e insuperable para solicitar permiso ante el Ministerio del Trabajo, terminación del contrato por culminación de la obra o labor, prescripción e independencia de las relaciones laborales.



La sociedad RAPIASEO SAS, expone su oposición a las pretensiones por considerarlas infundadas, extemporáneas, sin soporte. Aclarando que esa empresa contrató a la actora a partir del 01 de noviembre de 2012, mediante un contrato laboral inferior a un año, para que prestara servicio de aseo en las instalaciones del Club Campestre de Cali. Período en el que estuvo afiliada al sistema de seguridad social integral. Formula las excepciones de mérito que denominó: prescripción de los derechos, porque el contrato fue del 01 de noviembre de 2012 al 10 de diciembre de 2013. Además, la excepción de inexistencia de causal legal que determine la mutación de los contratos de trabajo por el paso del tiempo y sin intervención de las partes que lo suscriben, por último, cobro de lo no debido, pago, buena fe e innominada.

El Club Campestre de Cali, acepta que la actora fue enviada en misión a esa entidad, a través de Summar Temporales y de la empresa RAPIASEO SAS. Entidades que cancelaron los correspondientes derechos laborales a la demandante. Que ella nunca notificó que presentara alguna situación de debilidad manifiesta que generara la protección laboral reforzada que ahora reclama.

En su defensa formula las excepciones de fondo que denominó: inexistencia de las obligaciones laborales, carencia de derecho, carencia de acción, carencia de causa e inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, enriquecimiento sin causa, prescripción, caducidad, compensación, buena fe e innominada.

### **DECISIÓN DE PRIMER GRADO**

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

- Declarar no probadas las excepciones propuestas por SUMMAR TEMPORALES SAS y el CLUB CAMPESTRE DE CALI, frente a la declaratoria del contrato realidad y la configuración de la solidaridad laboral, salvo la de prescripción que se declara parcialmente probada en el período comprendido entre el 01 de noviembre de 2007 y el 27 de agosto de 2016.
- Declarar que entre la señora MARIA EUGENIA ASPILLA RODRIGUEZ y el CLUB CAMPESTRE DE CALI, existió un contrato individual de trabajo realidad entre el 28



de agosto de 2016 y el 04 de junio de 2017, excluido el período de prescripción, en cuyas obligaciones resulta solidaria laboralmente SUMMAR TEMPORALES SAS.

- Absolver al Club Campestre de Cali, a Summar Temporales de las pretensiones de la acción incoada en su contra por la señora María Eugenia Asprilla Rodríguez, en especial la cobertura de la debilidad manifiesta, enfermedad profesional, culpa del empleador en las ocurrencias, causación de emolumentos convencionales, indemnizaciones en todas su modalidades e indexación.
- Absolver a Rapiaseo SAS de todas las pretensiones.

Conclusiones a la que arribó el A quo al considerar que con la contestación dadas por las demandadas SUMMAR TEMPORALES SAS y RAPIASEO, se confesó el hecho de la existencia del contrato laboral, donde la primera de las citadas es una empresa de servicios temporales, quien debía acreditar que envió a la demandante en misión al Club Campestre de Cali, para realizar una cualquiera de las actividades temporales de que trata el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, omisión probatorio que conllevan a declarar que el empleador fue el Club Campestre de Cali y que esa entidad debía de responder solidariamente. En relación con RAPIASEO, encuentra que esa entidad ha aceptado que la demandante fue empleada directa de esa firma en el período de noviembre de 2012 a diciembre de 2013, y a quien también envió a laborar al Club Campestre de Cali, calificando nuevamente como empleador a esa entidad por ese período. Determinado que existió el contrato realidad que rigió del 09 de noviembre de 2007 al **04 de junio de 2017**.

En relación con la pretensión de la estabilidad laboral reforzada, estimó el operador judicial que no militaba dentro del proceso prueba documental expedida por entidades de salud, que permitieran establecer que la actora al momento de la terminación del contrato, junio de 2017 presentase incapacidades médicas o tuviese restricciones laborales o una pérdida de la capacidad laboral. Que ante la omisión probatoria no se accedía a la declaratoria de ineficacia del contrato, ni al reintegro, ni a la indemnización solicitada.



Tampoco accede a la culpa patronal, porque no gravita en el proceso el problema de salud de la actora y que este fuera por culpa del empleador o que se hubiese causado con ocasión del trabajo.

Que la parte actora al pretender el pago de beneficios convencionales debió acreditar que era derecho de éstos, bien, porque hacía parte de la agremiación sindical o porque el sindicato era mayoritario.

Analiza la excepción de prescripción advirtiendo que no se está accediendo a condenas económicas, pero ante la declaratoria del contrato realidad, hay lugar al estudio de ese medio defensa, encontrando que opera de forma total a favor de RAPIASEO porque la relación laboral terminó en el 2013, al tomar 3 años antes de la presentación de la demanda, es decir desde el 27 de agosto de 2016 y como no hubo prueba de la interrupción conllevan a entender que los derechos generados estarían prescritos parcialmente respecto de las otras dos entidades demandadas, porque el extremo final es el 04 de junio de 2017, reiterando que no había condenas pecuniarias.

### **RECURSO DE APELACION**

Inconforme con la decisión de primera instancia el apoderado de la parte actora reclama en primer lugar la estabilidad laboral al considerar que en el proceso hay prueba del estado de salud de la demandante, como eran las diferentes atenciones médicas y terapias a la que fue sometida. Que se debe analizar el presente caso con aplicación del principio de favorabilidad. En segundo lugar, considera que, si se ha declarado el contrato realidad, se debe reconocer a la demandante el mismo salario que devengaban los trabajadores directos del Club Campestre de Cali, anunciando que se ha demostrado un fraude y simulación que dan lugar a atender las pretensiones.

### **TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA**

De acuerdo con las consideraciones de la sentencia de primera instancia, al calificar como el verdadero empleador de la actora al Club Campestre de Cali, y no haber sido objeto de



apelación, se mantendrá como empleador a esa demandada, dentro de los extremos señalados por el juzgado.

Conforme a los argumentos de alzada, observa esta Sala de Decisión que el problema jurídico a resolver se centra en determinar: i) Sí la demandante acredita una discapacidad que dé lugar a declarar la ineficacia del despido por gozar de estabilidad laboral reforzada. ii) si es procedente ordenar la nivelación salarial reclamada en el recurso de apelación.

Para definir el primer problema jurídico planteado, 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 Guardiana 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 respeto 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 Guardiana 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)*

---

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



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%.

De acuerdo con los argumentos de alzada, el apoderado de la parte actora censura que no se haya considerado la estabilidad laboral reforzada, a la que tiene derecho la 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 la demandante fue despedida mientras gozada de una estabilidad reforzada derivada de su estado de discapacidad o limitación.

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



Para definir si se cumple con este presupuesto, tenemos del folio 67 y siguientes del pdf 01, copia de los resultados de varios exámenes médicos. A folios 74 del mismo archivo, se encuentra la hoja de descripción del postoperatorio en que indica “*diagnostico preoperatorio venas varicosas de los miembros inferiores sin ulcera ni inflamación...*”, fechada el 02 de mayo de 2016.

El 21 de noviembre de 2016 se le realiza a la actora una ecografía de codo derecho, con resultado normal. (folio 76 pdf 01)

De acuerdo con los documentos antes citados, se puede concluir que la actora presentó problemas en sus venas varicosas que conllevó a la práctica de una cirugía. Sin que de ella se desprenda recomendaciones médicas o restricciones para el desempeño de sus labores.

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

Al darse respuesta a la demanda, se acepta que a la demandante se le practicó la intervención quirúrgica que le generó incapacidades, ésta en el año 2016.

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

Al no contarse con incapacidades médicas o restricciones para la prestación del servicio por parte de la actora al 04 de junio de 2017, data en que se termina el contrato laboral, no se puede presumir que la terminación del contrato fue por el estado de enfermedad de la actora. Al contrario, para el 22 de junio de esa anualidad, cuando ya no está vigente la relación laboral, la demandante acude a cita médica y se informa que presentaba para ese día un dolor inguinal, sin que hubiese demostrado que ese padecimiento se hubiese presentado durante la vigencia del contrato laboral que llevarían a presumir que debido a ello se había prescindido de los servicios de la actora.



Concluye la Sala que si bien, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establecen una presunción de que el despido se da por estado de salud de la trabajadora, para soportar esa presunción, hay cargas probatorias a cargo de quien reclama la estabilidad laboral, esto es, acreditar que tenía problemas de salud que le impedían un normal desarrollo de sus actividades, que esas patologías tenían incidencia en la labor que desarrollaba y que esos hechos eran de conocimiento del empleador. Deber procesal que omitió la parte actora, porque el hecho de habersele practicado un año antes de terminar el contrato, una intervención quirúrgica en las venas, por si solo no demuestra un estado incapacitante, sino que era necesario que así lo hubiesen expuesto los médicos tratantes e indicaran al empleador en que condiciones laborales debía desarrollar las labores la actora.

Bajo las consideraciones anteriores, se mantiene la decisión de primera instancia.

Dentro del contexto de esta providencia se ha realizado el análisis de los argumentos expuestos por el apoderado de la parte actora como alegatos de conclusión.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante y a favor de las entidades demandadas. Fijese como agencias en derecho el equivalente a ciento cincuenta mil pesos, (\$150.000) que cancelará la actora por partes iguales a las entidades convocadas al proceso.

### **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 054 del 22 de febrero de 2022, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación.



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA  
MARIA EUGENIA ASPILLA RODRIGUEZ  
Vs/. CLUB CAMPESTRE DE CALI Y OTROS  
RAD:76001-31-05-013-2019-0525-01

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandante y a favor de las entidades demandadas. Fíjese como agencias en derecho el equivalente a ciento cincuenta mil pesos, (\$150.000) que cancelará la actora por partes iguales a las entidades convocadas al proceso.

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. 013-2019-00525-01