



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

Santiago de Cali, veintiséis (26) de agosto de dos mil veintidós (2022)

**SENTENCIA NÚMERO 278**

**Acta de Decisión N° 83**

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**, en asocio de los Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** integrantes de la **SALA DE DECISIÓN LABORAL**, proceden a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver la apelación de la Sentencia N° 210 del 26 de julio de 2019, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por el señor **MARGARITA MORALES BEDOYA**, en contra de **SUMMAR TEMPORALES S.A.S.**, bajo la radicación N° 76001-31-05-013-2016-00222-01

**ANTECEDENTES**

Las pretensiones principales incoadas por la actora en contra de la demandada están orientadas en que, se ordene el reintegro al mismo cargo que venía desempeñando desde el momento del despido, con el consecuente pago de salarios, prestaciones laborales, pagos a la seguridad social en salud y pensión, indexación, hasta el momento que se haga efectivo el reintegro, subsidiariamente se ordene el reconocimiento de la indemnización por despido injusto.

Informan los hechos relevantes de la demanda materia del litigio que, la actora, ingresó a laborar a la sociedad demandada, en forma ininterrumpida y subordinada a partir del 17 de febrero de 2012 al 9 de febrero del 2016, mediante contrato de obra labor y con una asignación salarial de un SMMLV; que, el 30 de marzo de 2012 realizando sus labores en la demandada, presentó molestias en la rodilla, siéndole ordenado por el médico tratante terapias físicas; indica que, el 10 de abril de 2012, mediante dictamen médico se determinó que, tiene la enfermedad general de esguince y torcedura que



comprometen el ligamento cruzado anterior y posterior de la rodilla, generándole inicialmente 10 días de incapacidad, siendo prorrogadas, hasta que se cumplieron 180 días de incapacidad; que, el 6 de diciembre de 2012, se le generó una nueva incapacidad por 30 días, siendo prorrogada por el mismo término el 6 de enero de 2013; asimismo que, el 26 de agosto de 2014, Coomeva EPS, solicitó el reintegro de la demandante, ordenado con ello restricciones y recomendaciones ocupacionales, comprendidas desde el 26 de agosto de 2014 hasta el 26 de agosto de 2015; de otro lado que, el 7 de diciembre de 2015, se le diagnosticó obesidad y artrosis de rodilla, por lo cual le fue ordenado tres paquetes de terapias físicas y al momento del despido tenía pendiente la mitad del tratamiento.

### CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Admitida la demanda se surtió el traslado de rigor procediendo a contestar el libelo, por parte de la sociedad aquí demandada **SUMMAR TEMPORALES S.A.S.** quien, a través de apoderado judicial, manifestó que, son ciertos los hechos 3°, 4°, 5°, 7°, 8°, 10, 12 y 15, frente a los hechos 6°, 9°, 11 que no le consta, respecto de los hechos 13 y 14, expuso que no son ciertos, y que el hecho 1°. Se opuso a las pretensiones de la demanda, excepción de la 1°, esto al indicar que es cierto que el contrato de obra permaneció vigente desde el 17 de febrero de 2012 hasta el 9 de febrero de 2016, sin embargo, que la naturaleza del vínculo laboral nunca cambió; asimismo que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, la demandante no se encontraba incapacitada, al haber sido reintegrada por instrucciones de COOMEVA EPS, como tampoco se encontraba en proceso de calificación. Formuló como excepciones de fondo: AUSENCIA Y/O FALTA DE ACREDITACIÓN DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA AL MOMENTO DE LA TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL, AUSENCIA DE NEXO CAUSAL ENTRE LA FINALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LA SUPUESTA CONDICIÓN DE SALUD, FALTA DE CALIFICACIÓN DE PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL, entre otras.

La llamada en garantía **PROTECCIÓN S.A.**, al contestar la demanda, manifestó que, no le constan los hechos de la demanda, solicitando se absuelva a la entidad de todas y cada una de las pretensiones formuladas en la demanda, al ser pretensiones que no están dirigidas en contra de la entidad, además que no existe legitimación en la causa por pasiva por parte de la entidad, como quiera que la demandante fue calificada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, arrojando que la PCL sufrida por la demandante obedece

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

a origen profesional. Formuló como excepciones de fondo las de, INEXISTENCIA DE PRETENSIONES EN CONTRA DE PROTECCIÓN S.A., FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA FRENTE A PROTECCIÓN S.A., BUENA FE, PRESCRIPCIÓN, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE PAGO DE INCAPACIDAD, INNOMINADA O GENÉRICA, INEXISTENCIA DE INTERESES MORATORIOS y COMPENSACIÓN. (Fls. 304 a 3018).

**COLMENA S.A. COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA,** expuso que no le constan los hechos de la demanda, frente a las pretensiones de la demanda indicó no pronunciarse por falta de legitimación en la causa por pasiva. Formuló como excepción de mérito la de *FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA.* (Fls. 399 a 403).

**DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia N° 210 del 26 de julio de 2019, resolvió:

*“PRIMERO: ABSOLVER a SUMMAR TEMPORALES S.A.S. de la totalidad de las pretensiones de la acción promovida por la señora MARGARITA MORALES DE BEDOYA, identificada con cedula de ciudadanía No. 1.118.256.822, por las razones manifestadas en precedencia; absolución que libera de toda responsabilidad a las entidades de seguridad social llamadas a juicio PROTECCIÓN S.A. y COLMENA S.A.*

*SEGUNDO: REMITIR el presente proceso a la Sala Laboral del Honorable Tribunal Superior De Distrito Judicial de Cali, para que surta el grado jurisdiccional de consulta, por resultar totalmente adversa a las pretensiones de la demandante, esto en el evento que no fuere apelada.*

*TERCERO: CONDENAR en costas a la demandante, en favor de la demandada, para lo cual desde ya se fijan como agencias en derecho la suma de \$100.000.”*

Los fundamentos de la decisión adoptada por el A quo consisten en que, la demandada, aceptó la existencia relación laboral con sus extremos, los diagnósticos e incapacidades padecidos por la demandada, el reintegro con las recomendaciones laborales y clínicas, la causa de terminación del vínculo contractual, pero no la existencia de una estabilidad laboral reforzada; igualmente que, para el 9 de febrero de 2016, fecha de terminación de la relación laboral, ya había perdido vigencia las recomendaciones médico laborales, lo cual lo fue desde el 26 de agosto de 2014, durante un año, lo que indica que al no haber sido prorrogadas o renovadas tales recomendaciones, con posterioridad de



esa data, se encontraba a partir del 27 de agosto de 2015, en condiciones normales para realizar cualquier tipo de labor.

Consideró también que, la patología base diagnóstica de Gonartrosis postraumática, derivada de una torcedura que comprometió el ligamento cruzado anterior y posterior de su rodilla izquierda, se le calificó por la Junta Regional de Calificación del Valle del Cauca y Junta Nacional de Calificación de Invalidez, de origen laboral, con 0% de PCL y fecha de estructuración 23/05/2011, lo que significa que no había merma alguna en su capacidad laboral y se encontraba posibilitada para ejercer sus labores; además que, las terapias que indica la actora se encontraban en curso, no le impedía laboral, ni tampoco la limitaba para el desarrollo de sus funciones, ni se aportó medio probatorio alguno que esa situación hubiere sido puesta en conocimiento del empleador.

Frente a la pretensión subsidiaria de la indemnización por despido, resaltó que, la parte actora no controvierte la modalidad contractual, esto es, por obra o labor contratada, razón por la cual la única forma de acreditar un despido injusto bajo esa modalidad era que la demandante cuestionare o probare que su vinculación no fue por obra o labor contratada, carga de la prueba que no cumplió la activa.

### **RECURSO APELACIÓN**

Inconforme con la decisión proferida en primera instancia la apoderada de la parte actora interpuso recurso de apelación, y sustentó el mismo, en que, la demandante al momento del despido si se encontraba con una debilidad manifiesta en su estado de salud, toda vez que estaba en curso en un proceso de recuperación con sus terapias físicas, la empresa tenía conocimiento del proceso en que se encontraba y a pesar de ello, no acudió al Ministerio de Trabajo para solicitar el permiso.

Por su parte, el apoderado de **COLMENA S.A. COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA**, formuló recurso de apelación en contra de la sentencia, a efecto de que se condene en costas a Protección S.A., al considerar que al no tener ninguna participación la entidad, la vinculación que hizo protección no fue necesaria, ni tampoco tenía justificación alguna.



La parte demandada y Protección S.A. presentaron alegatos de conclusión, los cuales se circunscribe a lo debatido en primera instancia y en el contexto de la providencia se da respuesta a los mismos.

## CONSIDERACIONES DE LA SALA

### 1. OBJETO DE LA APELACIÓN

Se circunscribe el problema jurídico en establecer si la terminación del contrato de trabajo suscrito entre la señora **MARGARITA MORALES BEDOYA** y la sociedad **SUMMAR TEMPORALES S.A.S.**, es ineficaz a causa de la presunta debilidad manifiesta que exhibía la trabajadora en razón a su estado de salud, en consecuencia, determinar si hay lugar a ordenar su reintegro y/o reubicación, con el consecuente pago de salarios, prestaciones laborales, pagos a la seguridad social en salud y pensión, indexación, hasta el momento que se haga efectivo el reintegro.

### 2. CASO CONCRETO

La Sala sólo se referirá a los puntos de inconformidad relacionados en la apelación, en cumplimiento del principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del CPTSS.

Aunado lo anterior, no son objeto de controversia los siguientes supuestos facticos:

- I. Entre las partes existió una vinculación laboral desde el 17 de febrero de 2012 hasta el 9 de febrero de 2016. (Fl. 11 y 12)
- II. Que el último salario devengado por la demandante fue la suma de \$689.455 (Fl.14).
- III. Que en escrito de fecha 9 de febrero de 2016, la demandada, le notificó a la actora, la terminación del contrato de trabajo, por haber terminado la labor contratada. (Fl.13)
- IV. Que la demandante presentaba como diagnósticos los de “*Otros Tipos De Obesidad*” y *Otras Gonartrosis Postraumáticas*”, según se sustrae de la copia de la historia clínica obrante en el expediente. (Fl. 19 vto).



- V. Adicionalmente, de la historia clínica aportada al proceso, se sustrae que, la actora como secuela de un accidente de trabajo, presentó el diagnóstico de “Esguinces y Torceduras Que comprometen El ligamento Cruzado (anterior) (Posterior) De La Rodilla”, de origen enfermedad general, desde el 10/04/2012 (Fls.21 y 149).
- VI. Que, el 7 de febrero del 2013, mediante dictamen No. 1118256 la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, confirmó el dictamen No. 28601012 del 25/10/2012 proferido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, respecto del diagnóstico de “Esguinces y torceduras que comprometen el ligamento cruzado (anterior) (posterior) de la rodilla”, con 0.0% de PCL, origen accidente de trabajo y fecha de estructuración 23/05/2011. (Fls. 212 a 215).

El eje central de discusión estriba en determinar conforme a lo probado y debatido, si la demandante estaba en situación de debilidad manifiesta al momento de fenecer el vínculo contractual, si el empleador conocía de antemano lo anterior y si existe justificación suficiente para la desvinculación que no obedeciera a un acto discriminatorio.

Al respecto la Corte Constitucional en Sentencia T-632 del 15 de noviembre de 2016, M.P. AQUILES ARRIETA GÓMEZ, expresó que:

**“4. Derecho a la estabilidad laboral reforzada, reiteración de la Jurisprudencia**

**4.1. Elementos básicos de la protección constitucional a la estabilidad reforzada**

4.1.1. La Constitución en su artículo 13 determina que todas las personas son iguales ante la ley y que el Estado es el responsable para que esa igualdad sea real y efectiva. Asimismo, se señala que las personas que según su condición, física, mental o económica estén en estado de debilidad manifiesta se les deberá otorgar una protección especial. Esta Corporación ha indicado desde sus inicios que las personas en situación de discapacidad gozan de una especial protección, la cual ha sido reconocida en distintos tratados internacionales que ha ratificado el Estado colombiano, como por ejemplo: “La Declaración de los derechos del deficiente mental aprobada por la ONU en 1971, la Declaración de los derechos de las personas con limitación, aprobada por la Resolución 3447 en 1975 de la ONU, la Resolución 48/96 del 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea General de Naciones Unidas, sobre “Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”, la Recomendación 168 de la OIT, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos de la UNESCO en 1981, la Declaración de las Naciones Unidas para las personas con limitación de 1983, entre otras.”

(...).



**TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL**

4.1.6. La Corte Constitucional también se ha pronunciado en cuanto al amparo de las personas en situación de discapacidad, diferenciándolas de aquellas que presentan alguna invalidez, precisando que por incapacidad ha de entenderse aquellos sujetos que padecen una deficiencia que les impide desarrollarse normalmente en determinada actividad, sin que la pérdida de su capacidad sea superior al 50%, pues de lo contrario debería entenderse como invalidez. El asunto quedó diferenciado así en la sentencia T-198 de 2006: “podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa”. Así mismo, se indicó que la discapacidad “implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para el ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral”. Por ende, se reitera que la figura de la estabilidad laboral reforzada es un derecho que garantiza la continuidad en un empleo, después de adquirir la limitación física, sicológica, o sensorial, como una medida de protección especial y conforme a su capacidad laboral. Aunado a lo anterior, dicha protección especial también cubre a quienes tengan probado que su situación de salud les impide o dificulta de manera sustancial el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin que exista una calificación previa que acredite la discapacidad, como se ha indicado en ciertos casos concretos.

(...)“

En igual sentido la mentada Corporación en reciente Sentencia T-434 del 1 de octubre de 2020, expedientes acumulados: T-7.594.854 y T-7.613.902. M.P. DIANA FAJARDO RIVERA, reiteró los lineamientos jurisprudenciales respecto de la protección constitucional a personas en situación de debilidad manifiesta por salud en materia laboral, veamos:

“4.4. Ahora bien, como lo señala la Constitución (artículo 54 C.P.), el Estado Colombiano no solo tiene la obligación de “propiciar la ubicación laboral” frente a “las personas en edad de trabajar”, sino que también debe ir más allá de un solo “propiciar”, y asumir la obligación de “garantizar” que las personas en alguna situación de incapacidad puedan ejercer el “derecho a un trabajo”, el cual debe ser “acorde” con su situación de salud. En este sentido, la Constitución (artículo 47 C.P.) dispone que el Estado tiene el deber de adelantar una política con la cual se prevenga, rehabilite e integre a la sociedad, no solo a los “disminuidos físicos, sensoriales”, sino también “psíquicos”, a quienes se les prestará la “atención especializada que requieran”.

4.5. La garantía de la estabilidad ocupacional referida por motivos de salud, se predica de todo individuo que presente una afectación en la misma, situación particular que puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Lo anterior, con independencia de la vinculación o de la relación laboral que la preceda. En términos generales comprende la prerrogativa para el trabajador de permanecer en el empleo y, por consiguiente, obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique disponer su despido.

4.6. Entendiendo lo anterior, si se pretende desvincular a una persona que presenta una afectación significativa en el normal desempeño laboral y el empleador tiene conocimiento de ello, es necesario contar con la autorización de la Oficina del Trabajo pues, de no ser así, dicho acto jurídico es ineficaz. Con ello, se prohíbe el despido de sujetos en situación de debilidad por motivos de salud, creándose así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador, quien solo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar la autorización ante el funcionario competente que certifique la concurrencia de una causa justificable para proceder de esta manera.

4.7. En todo caso, además de la autorización de la Oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de los siguientes tres presupuestos básicos:



**TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL**

*(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. Sobre cada uno de los mencionados presupuestos conviene indicar lo siguiente:*

*(i) Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades. Con la Sentencia SU-049 de 2017 se explicó que el deber constitucional de solidaridad se activa con la pérdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentación objetiva de una “dolencia o problema de salud” que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las cuales se obtiene un sustento. La jurisprudencia de esta Corte ha estudiado diferentes casos en los cuales ha evaluado si la condición de salud del accionante efectivamente impide o no de forma significativa el normal desempeño laboral, ante lo cual ha concluido, lo siguiente:*

*1. La condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral se acredita, entre otros casos, cuando:*

*(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.*

*(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.*

*(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.*

*(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de pérdida de capacidad laboral (en adelante PCL) tiene lugar antes del despido.*

*(...)*

*3. Finalmente, se ha entendido que no se logra acreditar una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral, entre otros casos, cuando:*

*(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.*

*(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico como tal.*

*(ii) Que el empleador tuviera conocimiento de la condición de debilidad manifiesta del trabajador. En efecto, si un trabajador desea invocar los beneficios de la estabilidad laboral reforzada, requiere que se demuestre que el empleador de forma previa a la terminación estaba informado sobre la situación de salud. Esta Corporación ha analizado diversos casos en los cuales ha evaluado si se puede entender que la condición de debilidad manifiesta fue conocida o no por el empleador de forma previa al despido. Al respecto, se ha concluido, entre otras cosas, lo siguiente:*

*A. El conocimiento del empleador sobre la condición de salud del trabajador se acredita, entre otros casos, cuando:*

*1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.*

*2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.*

*3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.*



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

- 4) *La accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.*
- 5) *El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.*
- 6) *No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.*
- 7) *Los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador.*

B. *No se logra acreditar que la condición de debilidad manifiesta fuera conocida por el empleador en un momento previo al despido, entre otros casos, cuando:*

- 1) *Ninguna de las partes prueba su argumentación.*
- 2) *La enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato.*
- 3) *El diagnóstico médico se da después del despido y, pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.*

*(iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. En estos supuestos, se ha establecido una presunción (iuris tantum) en favor de la persona que fue apartada de su oficio.”*

Además, en Sentencia SU-380 del 3 de noviembre de 2021, la Honorable Corte Constitucional, concluyó lo siguiente:

“(…)

**En conclusión,** (i) *la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional en los mandatos de no discriminación, solidaridad social, integración de las personas en situación de discapacidad y estabilidad en el empleo; (ii) este derecho cobija tanto a personas con una discapacidad calificada por los órganos competentes, como a aquellas que enfrentan una situación de debilidad manifiesta por razones de salud que repercuta intensamente en el desempeño de sus funciones; (iii) la violación de la estabilidad laboral reforzada incluye (a) la presunción de un móvil discriminatorio siempre que el despido se dé sin autorización de la Oficina o inspección del trabajo; (b) una valoración razonada de los distintos elementos a partir de los cuales es posible inferir el conocimiento del empleador y que, en principio, operan para comprobar la presunción de despido injusto y, excepcionalmente, permiten desvirtuarla; (c) en el segundo evento, corresponde al empleador asumir la carga de demostrar la existencia de una causa justa para la terminación del vínculo. Por último, (iv) el despido en estas circunstancias es ineficaz y tiene como consecuencia, (a) la ineficacia de la desvinculación, (b) el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario y (c) el pago de los salarios, prestaciones y emolumentos dejados de percibir.”*



Bajo los argumentos antes explicados, para que, la actora adquiriera el derecho a la estabilidad laboral reforzada por su disminución física; al respecto, se trae a colación por la H. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en sentencia SL5181 del 27/11/2019 M.P. GERARDO BOTERO ZULUAGA

*[...]cuya acreditación no depende de una prueba especial o forma instrumental determinada, ya que lo importante para que opere la estabilidad reforzada en favor de dichos trabajadores, es que se pueda demostrar esa situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocido por el empleador, lo cual puede darse con los diferentes medios de prueba habilitados por el legislador, incluso, con el dictamen de las Juntas de Calificación, realizado con posterioridad a la terminación del vínculo, que confirme la situación de limitación, que era evidente desde entonces.*

Posición reiterada en más reciente pronunciamiento de esa corporación, en sentencia SL 144 del 02/02/2022 M.P. JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO donde indica:

*“De otra parte, resulta oportuno afirmar que para que opere la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad, no es necesario contar con una calificación formal al momento de la terminación del contrato, o el conocimiento preciso del porcentaje de pérdida de capacidad laboral. Es suficiente que el empleador esté enterado de la enfermedad que padece su trabajadora, su gravedad y complejidad, como lo expuso la Sala en la sentencia CSJ SL2797-2020, reiterada en la CSJ SL2586-2020, así:*

*[...] admitir la tesis de que se requiriera incondicionalmente un dictamen, un registro, una calificación o valoración oficial que determine el porcentaje exacto de pérdida de capacidad laboral a la fecha de terminación del contrato, pone sin duda alguna en estado de indefensión y expósita a la persona con discapacidad que se encuentra tramitando la dicha calificación o en proceso de rehabilitación frente a la decisión unilateral e inconsulta del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo.*

Exhibida la posición jurisprudencial en estos asuntos, se revisó el caudal probatorio presentado por la parte activa y que interesa, encontrándose lo siguiente:

- *A folio 19, se observa copia de la historia clínica, de fecha de atención 7/03/2016 en el que se confirmó como repetidos los diagnósticos el “Otros Tipos De Obesidad” y Otras Gonartrosis Postraumáticas”, según se infiere de la copia de la historia clínica obrante en el expediente.*
- *A folios 21 y 149 de los extractos de la historia clínica, se sustrae que, la actora como secuela de un accidente de trabajo, presentó el diagnóstico de “Esguinces y*



**TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI**  
**SALA LABORAL**

*Torceduras Que comprometen El ligamento Cruzado (anterior) (Posterior) De La Rodilla”, de origen enfermedad general, desde el 10/04/2012.*

- *Obra a folio 23, segmento de historia clínica de la actora, de atención médica de fecha 29 de enero de 2016, en el que se dejó en anotación de enfermedad actual, que asiste a terapias de manejo de acondicionamiento físico.*
- *Que, el día 20 de noviembre de 2015, el médico tratante dentro del plan de manejo, le ordenó a la demandante un manejo integral para intervención de obesidad. (Fls. 27 y 28); al igual que el 7 de septiembre de 2015, se le ordenó para sus diagnósticos padecidos, terapias físicas de 20 sesiones. (Fl.29)*
- *A folio 50 del expediente, obra solicitud de reintegro laboral, emitido por COOMEVA EPS, el día 26 de agosto de 2014, en el que se dispuso restricciones clínicas y recomendaciones ocupacionales a favor de la demandante, por el término de 12 meses.*
- *A folios 212 a 2012, reposa dictamen No. 1118256, el 7 de febrero del 2013, emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, en el cual confirmó el dictamen No. 28601012 del 25/10/2012 proferido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, respecto del diagnóstico de “Esguinces y torceduras que comprometen el ligamento cruzado (anterior) (posterior) de la rodilla”, con 0.0% de PCL, origen accidente de trabajo y fecha de estructuración 23/05/2011.*
- *Obra a folios 222 a 225, certificados de incapacidad expedidos por los periodos comprendidos entre el 23 al 24 de diciembre de 2015, 28 de diciembre de 2015, 20 a 23 de enero de 2016, los cuales no están relacionados con los diagnósticos padecidos por la accionante, sino por cuadros virales y de migraña.*

Del análisis de la documental aportada por la señora **MARGARITA MORALES BEDOYA** se extrae que, la patología recurrente desde el año 2012 es la de “*Esguinces y Torceduras Que comprometen El ligamento Cruzado (anterior) (Posterior) De La Rodilla*”, sin perjuicio de otras diagnosticadas; observando además de los extractos de la historia clínica obrante en el proceso que, de fecha de atención 7/03/2016, se confirmó como repetidos los diagnósticos el “*Otros Tipos De Obesidad*” y *Otras Gonartrosis Postraumáticas*”.

Adicionalmente se tiene que, el 7 de febrero del 2013, mediante dictamen No. 1118256 la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, confirmó el dictamen No. 28601012 del 25/10/2012 proferido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, respecto del diagnóstico de “*Esguinces y torceduras que comprometen el ligamento cruzado (anterior) (posterior) de la rodilla*”, con 0.0% de PCL, origen accidente de trabajo y fecha de estructuración 23/05/2011, indicando para ello dentro del análisis y consideraciones lo siguiente:

“...De acuerdo con la deficiencia que presenta el paciente y el impacto que este le genera a nivel ocupacional en la ejecución de sus actividades de autocuidado, tiempo libre

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

*y trabajo, se desempeña como promotora de ventas, presento evento al levantar una canasta y caerse de acuerdo a la RMN presento lesión de LCA, ruptura del cuerno posterior del menisco interno y del ligamento cruzado anterior 10-12-10, con antecedente de operación de rodillas, de acuerdo a esto se considera que las patologías no se relacionan con el evento agudo, las limitaciones actuales tampoco se consideran parte del evento, por lo tanto se considera un esguince resuelto con cero secuelas. Por lo tanto, se ratifican las discapacidades y minusvalías en cero.”*

Del interrogatorio de parte efectuado a la representante legal de la sociedad demandada, se extrae puntualmente que, al momento de terminación del contrato de la demandante, no tenían conocimiento si tenía restricciones médicas o incapacidades; que si bien tuvo un proceso de accidente de trabajo ocurrido con anterioridad a la vinculación con la demanda, del cual tuvo atenciones médicas y terapias por esguince de rodilla, lo cierto es que en los 6 meses anteriores a la terminación del contrato no existió ninguna consulta por esos eventos, que ellos consultaron el record de incapacidades anteriores a la terminación del contrato y las mismas fueron por otros eventos y situaciones.

Por su parte, la señora **MARGARITA MORALES BEDOYA**, al rendir el interrogatorio de parte, manifestó que, con anterioridad al vinculó laboral con la demandada, presentó un evento de accidente de trabajo, al laborar para la empresa Comercializadora Giraldo, el cual le generó un problema de rodilla, siendo operada en fecha de 20 de enero de 2011; asimismo que, después de llevar 180 días de incapacidad, fue reincorporada por la aquí demandada; que en el proceso de reintegro laboral, medicina laboral de Coomeva le dio recomendación laboral, comprendida desde el año 2014 al 28 de septiembre de 2015; Adicionalmente refirió que, en los últimos 6 meses antes de la finalización de la relación laboral, si tuvo otras incapacidades, debido a que le dio Chikungunya, al igual que, las incapacidades también estuvieron relacionadas con el diagnóstico de la rodilla, que ella continuo con ese proceso

En atención a los parámetros instituidos por la Corte Constitucional en casos similares, se procedió analizar los tres requisitos esenciales para verificar si el actor le asiste la protección por estabilidad laboral reforzada por salud.

**PRIMER REQUISITO: Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.**



Del análisis probatorio se colige que, si bien la señora **MARGARITA MORALES BEDOYA**, presenta las patologías denominadas “*Esguinces y torceduras que comprometen el ligamento cruzado (anterior) (posterior) de la rodilla*”, “*Otros Tipos De Obesidad*” y “*Otras Gonartrosis Postraumáticas*”, no obra en el proceso recomendaciones, restricciones, concepto de rehabilitación y examen médico de retiro entre otros que permita establecer que su condición de salud impedía el normal desempeño de su labor; esto si se tiene en cuenta que, las únicas recomendaciones que están acreditadas en el plenario, fueron las ordenas por Coomeva EPS, el día 26 de agosto de 2014, por un término de 12 meses, es decir, hasta el 26 de agosto de 2015, sin que se observe restricciones o recomendaciones posteriores a esa data, adicional a ello, obra dictamen de la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ que determinó un porcentaje de 0% de pérdida de capacidad laboral por accidente de trabajo, por la patología de esguince de rodilla, y con fecha de estructuración del 23/05/2011; ni mucho menos se probó que la actora estuviera en algún tratamiento activo fuera de las terapias ordenadas para tal fin.

Cabe destacar que, si bien, en la historia clínica obrante a folio 18 del expediente, se dejó la anotación de que la accionante tiene un dictamen con el 11% de pérdida de capacidad laboral, lo cierto es que el mismo no obra dentro de las diligencias, y por ende no se prueba de manera alguna que la accionante hubiere sido calificada con ese porcentaje de PCL, ni tampoco la patología por la que fue calificada.

Por lo anterior y debido a la precaria prueba recaudada, resulta imposible para esta Sala determinar que las patologías citadas previamente disminuyeran o impidieran el normal desempeño laboral de la señora Margarita Morales Bedoya.

**SEGUNDO REQUISITO: Que el empleador tuviera conocimiento de la condición de debilidad manifiesta del trabajador.**

**TERCER REQUISITO: Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.**

Frente a estos presupuestos se tiene que, es irrelevante escudriñar si el empleador conocía de las supuestas limitaciones y si la desvinculación fue con ocasión de las mismas y para que opere la estabilidad

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

laboral reforzada la condición originaria es que exista una condición de salud disminuida que afecte el normal desempeño de la labor contratada; por ende, al no obrar dentro del proceso prueba alguna que certifique si la accionante tenía recomendaciones médicas o restricciones a su labor contratada emitidas por su EPS o ARL, para la data en que se terminó el vínculo laboral, además que se reitera que el diagnóstico de *“Esguinces y torceduras que comprometen el ligamento cruzado (anterior) (posterior) de la rodilla”*, producto de un accidente de trabajo acaecido con anterioridad al inicio de la relación laboral con la demandada, no dejó ninguna secuela derivada del mismo ni pérdida de capacidad laboral según dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, patología que además tiene fecha de estructuración 23/05/2011.

Igualmente, las incapacidades obrantes a folios 222 a 225 del expediente, expedidas por los periodos comprendidos entre el 23 al 24 de diciembre de 2015, 28 de diciembre de 2015, 20 a 23 de enero de 2016, no están relacionados con los diagnósticos padecidos por la accionante, sino por cuadros virales y de migraña; además tampoco está probado o acreditado sumariamente que, los diagnósticos de *“Otros Tipos De Obesidad”* y *“Otras Gonartrosis Postraumáticas”*, hubieren limitado funcionalmente a la demandante para el desarrollo de sus funciones, o que por los mismos se le hubiere generado incapacidad, restricción o recomendación alguna, por ello al no demostrarse por la interesada alguna disminución en su salud significativa que amerite una especial protección por esta fallador no hay otro camino que desestimar la apelación en este aspecto y confirmar el fallo proferido en primera instancia.

Ahora bien, en lo que respecta a la apelación interpuesta por el apoderado judicial de **COLMENA S.A. COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA**, a efecto de que se condene en costas a Protección S.A., al considerar que al no tener ninguna participación la entidad y la vinculación que hizo Protección S.A. no fue necesaria, respecto a lo cual le asiste razón porque en estricto sentido pierde el proceso en lo atinente al llamado en garantía.

En consecuencia, se le impondrán costas en primera instancia, las cuales se tasarán por el a quo.

Costas en esta instancia a cargo de los apelantes infructuosos conforme al artículo 365 numeral 1 del C.G.P.



En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley;

**RESUELVE:**

**PRIMERO: ADICIONAR** la sentencia de primera instancia en el sentido de **CONDENAR** en costas de primera instancia a **PROTECCIÓN S.A.** y en favor de **COLMENA COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA**, las cuales se tasarán por el a quo. Sin costas en esta instancia.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** la Sentencia absolutoria Apelada N°. 210 del 26 de julio de 2019, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, por los motivos expuestos en precedencia.

**TERCERO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandante **MARGARITA MORALES BEDOYA**, como agencias en derecho se estiman en la suma de \$100.000, en favor de la parte demandada **SUMMAR TEMPORALES S.A.S.**

**CUARTO:** A partir del día siguiente a la inserción de la presente decisión en la página web de la Rama Judicial en el link de sentencias del Despacho, comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar.

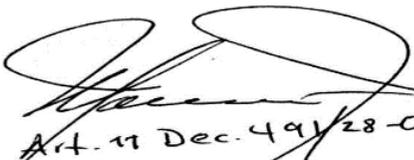
**NOTIFÍQUESE POR VÍA LINK RAMA JUDICIAL O CUALQUIER OTRO MEDIO VIRTUAL EFICAZ**

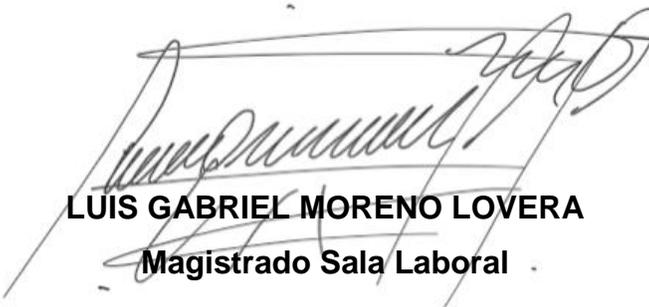
**Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:**

**CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**

**Magistrado Sala Laboral**



  
Art. 11 Dec. 49128-03-2020  
**MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**  
**Magistrada Sala Laboral**

  
**LUIS GABRIEL MORENO LOVERA**  
**Magistrado Sala Laboral**

Firmado Por:

Carlos Alberto Oliver Gale

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 005 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,  
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **f00006731e24018874fb5e8e59ad3e1c49b0427df053c4c9fc235ba273bdc031**

Documento generado en 26/08/2022 10:22:38 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>