



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

Santiago de Cali, cinco (5) de septiembre de dos mil veintidós (2022).

**SENTENCIA NÚMERO 302**

**Acta de Decisión N° 86**

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° 189 del 5 de julio de 2019, proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por el señor **ALBERTO JAIMES TORO**, en contra de **SANTA ANITA NÁPOLES S.A.** bajo la radicación N° 76001-31-05-018-2018-00325-01.

**ANTECEDENTES**

Las pretensiones principales incoadas por el actor en contra de la demandada están orientadas en que, se ordene el reintegro laboral, con el consecuente pago de la seguridad social, salarios, prestaciones sociales, vacaciones, dejado de percibir desde el 21 de noviembre de 2015, hasta el momento que se haga efectivo el reintegro, y el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Informan los hechos relevantes de la demanda materia del litigio que, el actor prestó servicios laborales bajo contrato a término indefinido, el cual inicio el 1° de noviembre del año 2014, devengando como salario promedio mensual de la sociedad demandada, la suma de \$1.754.000; que las labores desempeñadas fueron como conductor de tracto mula para el transporte de productos y mercancías de la empresa demandada; indica que, el 30 de octubre de 2015, sufrió un accidente laboral, mismo que fue reportado a la empresa demandada y atendido por la ARL SURA; que a raíz del citado accidente, el actor



recibió inicialmente una incapacidad de 3 días, comprendida entre el 31 de octubre al 2 de noviembre de 2015, la que se puso en conocimiento de recursos humanos de la empresa, al igual que se le generó nuevas incapacidades, del 4 al 6 de noviembre de 2015 y del 15 de noviembre de la misma calenda, por el término de 6 días; expresa que, el 16 de noviembre de 2015, se reportó en recursos humanos de la demandada, donde lo remitieron a órdenes del ingeniero Francisco Piedrahita, quien le dio como orden, sin que mediara examen médico, o reintegro con restricciones, reporte de la ARL, o informe de medicina laboral, de viajar a la ciudad de Bogotá, con la tractomula cargada el día 18 de noviembre, con retorno del día 19 de noviembre de 2015; indica que, en la fecha antes mencionada, por parte de la EPS, se le generó orden de servicio para cita con medicina especializada para el día 30/11/2015, sin embargo, que el día 20/11/2015, le pasaron carta de terminación del contrato de trabajo, sin que mediara justa causa o permiso del Ministerio de Trabajo, además que el 30/11/2015, el actor recibió una serie de incapacidades, medicamentos y controles terapéuticos, siéndole practicado el 28/03/2016, cirugía en la rodilla derecha, como consecuencia del accidente de trabajo, al igual que, el 20/01/2016, la ARL le ordenó su reintegro bajo determinadas restricciones laborales.

### 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 **SANTA ANITA NÁPOLES S.A.**, quien a través de apoderada judicial, manifestó que, son ciertos los hechos enumerados como 1°, 2°, 5° y 19, frente a los hechos 8°, 9°, 12, 13, 15, 16 y 18, indicó que, no le constan y respecto de los hechos 3°, 4°, 6°, 7°, 10, 11, 14, 17 y 20, expuso que no son ciertos, esto al indicar que, el contrato si bien el contrato de trabajo del actor finalizó sin justa causa, lo cierto es que al momento de la terminación el señor Toro, no se encontraba bajo ningún tipo de debilidad manifiesta, ni mucho menos se encontraba bajo incapacidad, recomendación o restricción médica, por lo cual es claro que no existe un nexo de causalidad entre la terminación del contrato y la patología alegada por el accionante. Se opuso a todas y cada una de las pretensiones de la demanda y formuló como excepciones: PAGO, COMPENSACIÓN, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, COBRO DE LO NO DEBIDO, PRESCRIPCIÓN, BUENA FE DE LA COMPAÑÍA, MALA FE DEL DEMANDANTE y GENÉRICA.

**DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia N° 189 del 5 de julio de 2019, resolvió:

*“PRIMERO: DECLARA PROBADA la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN propuesta por la demandada por las razones expuestas en esta providencia.*

*SEGUNDO: ABSOLVER a la sociedad SANTA ANITA NÁPOLES S.A.S. de todas y cada una de las pretensiones reclamadas en la demanda presentada por el señor ALBERTO JAIMES TORO, de condiciones civiles ya conocidas.*

*TERCERO: CONDENAR al demandante en costas, fijándose como agencias en derecho el equivalente a medio SMMLV, que deberá cancelar en favor de la demandada. Líquidense por secretaria una vez ejecutoriada esta providencia.*

*CUARTO: Si este fallo no fuere objeto de apelación, CONSÚLTESE ante la Sala Laboral del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali.”*

Los fundamentos de la decisión adoptada por la *A quo* consisten en que, el actor no es beneficiario de la garantía consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en consecuencia, no hay indemnización de 180 días, ni reintegro solicitado, ni las acreencias solicitadas, esto al considera que, en el presente caso, se acreditó por parte del demandante el padecimiento de una enfermedad calificada como laboral, la cual se derivó de un accidente de trabajo acaecido durante la ejecución del contrato de trabajo; asimismo que, hay divulgación alguna que diga que el empleador si conocía acerca del estado de salud del trabajador; que frente al supuesto de la terminación de la vinculación laboral, de acuerdo al resumen probatorio, la terminación del contrato obedeció a una causa objetiva y era la reestructuración que la empresa demandada realizó sobre los conductores de tractomula, quienes se desvincularon de la compañía para que pasaran a ser vinculados directo de Contraintra empresa de transporte.

Adicionalmente que, se evidenció que la terminación de la relación laboral, ya se había tomado antes de que ocurriese el hecho del accidente de trabajo, situación que permite desvirtuar el despido por un trato discriminatorio, la cual opera en contra del empleador; al igual que al momento en que se puso fin a la terminación del vínculo laboral, el actor no se encontraba con restricciones médicas, o por los menos no fue acreditado para ese momento, concluyendo con ello que no hay lugar a ordenar a la demandada a ninguna de las pretensiones formuladas en la demanda.



## RECURSO APELACIÓN

Inconforme con la decisión proferida en primera instancia la apoderada de la parte actora, interpuso recurso de apelación, y sustentó el mismo, al no estar de acuerdo a la decisión, teniendo en cuenta que el actor tenía debilidad manifiesta por estabilidad reforzada por el accidente de trabajo, del cual es desvinculado laboralmente, y sin tener presente que aún el actor no había terminado su procedimiento y control médico, reiterando que con ello contaba con estabilidad laboral reforzada, la cual no fue tomada en cuenta por parte de la demandada, ni tampoco se contó con el permiso del Ministerio de Trabajo y no se solicitó valoración médica a la ARL.

La parte demandada presentó 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, sin que se observe en el expediente que la parte demandante hubiere remitido alegatos de conclusión en el término concedido.

### 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 el señor **ALBERTO JAIMES TORO** y la sociedad **SANTA ANITA NÁPOLES S.A.** es ineficaz a causa de la presunta debilidad manifiesta que exhibía el trabajador en razón a su estado de salud, en consecuencia, determinar si hay lugar a ordenar su reintegro, con el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, entre otras, dejados de percibir, hasta el momento que se haga efectivo el reintegro.

#### 2. CASO CONCRETO

No son objeto de controversia los siguientes supuestos facticos:

- I. Entre las partes existió una vinculación laboral desde el 1° de noviembre de 2014, al ser un hecho que fue aceptado por la sociedad demandada en su contestación. (Fls. 160)



- II. De la sentencia de tutela No. 25 del 15 de febrero de 2016, proferida por el Juzgado Treinta y Cuatro Civil Municipal de Oralidad, que, el contrato laboral entre las partes empezó en el mes de noviembre de 2014, a través de contrato a término fijó hasta el 31 de octubre de 2015, y que a partir del 1° de noviembre de 2015, la empresa lo vinculó mediante contrato a término indefinido. (Fls.89 a 98); sin embargo, en la demanda y contestación se habla de contrato a término indefinido, sin que obre en el plenario documento donde conste el contrato a término fijo.
- III. Que el salario promedio mensual devengado por el demandante fue la suma de \$1.753.606 (Fls.160 y 99 a 133 y 193).
- IV. Que, según reporte de informe de accidente de trabajo, el señor Alberto Jaimes Toro, el día 30/10/2015, sufrió un accidente de trabajo al realizar su labor habitual, y de conformidad con la descripción del mismo, se dio en razón a un resbalón en los peldaños de la tractomula, se dobló el tobillo y se golpeó la rodilla derecha. (Fls. 21 a 23)
- V. Conforme a la historia clínica y certificados de incapacidad obrantes a folios 24 a 31, se acredita que producto del accidente de trabajo, se le generaron unas incapacidades, comprendidas entre el 31 de octubre al 2 de noviembre de 2015, del 4 al 6 de noviembre de 2015 y del 10 al 15 de noviembre de 2015, por el diagnóstico de “*Dolor En Miembro*” y “*Trastorno Interno De la Rodilla No Especificado.*”
- VI. Asimismo, es un hecho acreditado en el plenario que, el día 20 de noviembre de 2015, la sociedad demandada le comunicó al señor Toro, respecto de la cancelación contrato de trabajo a término indefinido, vigente a partir del 1° de noviembre de 2015, reconociéndole para esos efectos la correspondiente indemnización. (Fl.33)
- VII. Encontrando también que, en atención medica recibida por el actor el día 30/11/2015, fue diagnosticado con “*ESGUINCES Y TORCEDURAS QUE COMPROMETEN LOS LIGAMENTOS LATERALES (EXTERNO) (INTERNO) DELA RODILLA*” y “*CONTUSIÓN DE LA RODILLA*”, y por los cuales se les prescribió las siguientes incapacidades:



DESDE	HASTA	FOLIO	DIAGNÓSTICO	ORIGEN
30/11/2015	20/12/2015	35	S834	A/T
21/12/2015	10/01/2016	040	S834	A/T
11/01/2016	19/01/2016	39	S800	A/T
19/02/2016	26/02/2016	44	S800	A/T
27/02/2016	7/03/2016	45	S832	A/T
8/03/2016	30/03/2016	046	S832	A/T

- VIII.** Que el día 24 de octubre de 2016, la ARL SURA, le notificó al actor, la calificación de pérdida de capacidad laboral, de la calificación de las secuelas en primera oportunidad del accidente de trabajo, acaecido el 30 de octubre de 2015, con un porcentaje del 0% de PCL, origen accidente de trabajo y fecha de estructuración 13 de julio de 2016 (Fls. 108 a 111).
- IX.** Que mediante dictamen No. 16623449-5576 del 25 de noviembre de 2016, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, determinó una pérdida laboral y ocupacional del actor, del 15%, de origen accidente de trabajo y fecha de estructuración 10/05/2016. (Fls. 112 a 115).
- X.** Por su parte, a través del dictamen No. 16623449-6799 del 8 de junio de 2017, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, dispuso confirmar el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación del Valle del Cauca. (Fls. 117 a 121).

El eje central de discusión estriba en determinar conforme a lo probado y debatido, si el actor 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.”

(...).

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 cobija 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.

(...)“ (subrayado es nuestro)

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:

(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.*
- 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.”*

Resulta ilustrativa la sentencia T-187 del 15 de junio de 2021, expresó:

**“...Fundamento y alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. Reiteración de jurisprudencia**

12. Según el artículo 53 de la Constitución, **todos los trabajadores son titulares de un derecho general a la estabilidad en el empleo.** Aquella garantía se intensifica en el caso de sujetos que se encuentran en condición de vulnerabilidad,

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

a saber: (i) las mujeres embarazadas; (ii) **las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud**; (iii) los aforados sindicales; y (iv) las madres y padres cabeza de familia<sup>1</sup>.

Específicamente, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, se deriva de otros postulados superiores, como el derecho a la igualdad, la prohibición de discriminación, y las obligaciones estatales de promover las condiciones para que la igualdad sea “real y efectiva” y garantizar la protección especial a quienes “por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta” (arts. 13 y 93). También, se sustenta en los deberes que le asisten al Estado, como proteger el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” (art. 25), adelantar una política de “integración social” a favor de los “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47) y garantizar a las personas en situación de discapacidad “el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud” (art. 54). Finalmente, los artículos 1º, 48 y 95 aluden al deber de “obrar conforme al principio de solidaridad social”<sup>2</sup>.

Además, este derecho presenta análogo reconocimiento en tratados y convenios internacionales ratificados por el Estado colombiano. Por ejemplo, el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>3</sup> establece que los Estados Parte “reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”. El artículo 1º, numeral 2º, del Convenio 159 de la OIT<sup>4</sup> señaló que “la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad”. Y el artículo 27 de la Convención de la Naciones Unidas Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad<sup>5</sup> se refiere al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás<sup>6,7</sup>.

13. Ahora bien, la **Sentencia SU-049 de 2017**<sup>8</sup> precisó que la estabilidad laboral reforzada no protege exclusivamente a aquellos sujetos que presentan una pérdida de capacidad laboral (en adelante 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

<sup>1</sup> Sentencias SU-049 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa, T-118 de 2019, M.P. Cristina Pardo Schlesinger, y T-386 de 2020, M.P. Diana Fajardo Rivera.

<sup>2</sup> Ibídem.

<sup>3</sup> Aprobado por la Ley 74 de 1968.

<sup>4</sup> Aprobado por la Ley 82 de 1988.

<sup>5</sup> Aprobado por la Ley 1346 de 2009.

<sup>6</sup> “Artículo 27. Trabajo y Empleo. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: // a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables (...) k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad. (...)”.

<sup>7</sup> El fundamento del derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad o debilidad manifiesta por condiciones de salud derivado de los instrumentos en mención se identificó, entre otras, en las sentencias C-531 de 2000, M.P. Álvaro Tafur Galvis y T-273 de 2020, M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

<sup>8</sup> M.P. María Victoria Calle Correa.



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 (...)”.

**14. 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 de 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>9</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<sup>10</sup>.**

Al respecto, la **Sentencia T-041 de 2019<sup>11</sup>** señaló que “el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral”; **de lo contrario, se presume que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador, “evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción”.**

La jurisprudencia de esta Corporación también ha expuesto la manera en que el empleador puede desvirtuar la presunción de despido injusto. Por ejemplo, la **Sentencia C-200 de 2019<sup>12</sup>**, si bien analiza específicamente la justa causa de despido referente a la incapacidad del trabajador que dure más de 180 días, explica que el empleador debe “explorar, proponer y materializar diversas opciones previas a la terminación de la relación laboral para que pueda continuar el vínculo o configurarse objetivamente la justa causa”. También aclara que el empleador puede eximirse de la obligación de reubicación si demuestra que existe un principio de razón suficiente:

“Por ejemplo, si la reubicación desborda la capacidad de la empresa, o si le impide o dificulta de manera desproporcionada el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo. En estos casos el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador, que es a la vez el interés de la empresa y de los demás trabajadores. Con todo, el patrono tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del empleado para que exista la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación en un escenario dialógico en el que se entiende que se pretende la mejor solución para las partes”.

Particularmente, sobre la posibilidad de desvirtuar la presunción por despido injusto, en la **Sentencia T-020 de 2021<sup>13</sup>** la Corte concluyó que la empresa accionada no vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del actor por tres razones: i) cuando finalizó el contrato la condición de salud del trabajador no dificultaba el normal desempeño de sus funciones; ii) la empresa conoció los padecimientos del actor y acogió las recomendaciones laborales; y iii) su actuación se enmarcó inequívocamente en una causal objetiva y razonable derivada de la baja en las ventas, la consecuente reducción de personal y la imposibilidad de renovar el

<sup>9</sup> Sentencia T-201 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

<sup>10</sup> Sentencia SU-049 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa.

<sup>11</sup> M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

<sup>12</sup> M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

<sup>13</sup> M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

contrato debido a la difícil situación económica de la empresa que llevó a su disolución<sup>14</sup>.

15. A partir de las reglas enunciadas, esta Corporación ha establecido los presupuestos para que opere la garantía de estabilidad laboral reforzada cuando el trabajador pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral. En concreto, el juez constitucional debe verificar que: **(i) el trabajador presenta padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) el empleador conoció tal condición en un momento previo al despido; (iii) no existe autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logró desvirtuar la presunción de despido injusto**<sup>15</sup>.

Acreditado lo anterior, el operador judicial deberá, prima facie, reconocer al sujeto protegido:

“(a) en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir); (b) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); y (iv) en cuarto lugar, el derecho a recibir ‘una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario’<sup>16</sup>.”

...

Posteriormente, en la **Sentencia C-824 de 2011**<sup>17</sup>, la Sala Plena explicó que la referencia a las personas con limitaciones severas y profundas contenida en el artículo 1<sup>o</sup><sup>18</sup> de la Ley 361 protege un universo amplio de sujetos. Sobre el particular, recordó que este Tribunal ha acogido una noción amplia del término limitación, “(...) en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar”. Según lo expuesto, también son beneficiarios de la referida norma quienes presentan una situación de salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

<sup>14</sup> Expediente T-7.899.839.

<sup>15</sup> Reglas recopiladas en la Sentencia T-041 de 2019, M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

<sup>16</sup> Sentencias T-372 de 2017. M.P. Iván Humberto Escruce Mayolo, y T-201 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

<sup>17</sup> M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

<sup>18</sup> “**Artículo 1o.** Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas en situación de discapacidad en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas en situación de discapacidad severas y profundas, la asistencia y protección necesarias”.



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 cubre 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 repercute 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.”

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

- A folios 21 a 24, se observa copia de informe de accidente de trabajo del empleador contratante, en el que se reportó el accidente de trabajo del señor Alberto Jaimes Toro, ocurrido el 30/10/2015, que le generó como lesión “Torcedura o esguince, desgarró muscular, hernia o laceración de tendón sin herida.”
- A folio 9, reposa copia de la historia clínica de atención recibida por el actor, el día 31/10/2015, en virtud del accidente de trabajo, que le generó como descripción de la atención “CUADRO DE ACCIDENTE LABORAL CON TRAUMA EN RODILLA DERECHA Y TOBILLO IZQUIERDO.”, y por el cual le fue ordenado 3 días de incapacidad.
- Obra a folio 33 del expediente, carta de terminación de contrato de trabajo a término indefinido, de data 20/11/2015.
- Encontrando también que, en atención médica recibida por el actor el día 30/11/2015, fue diagnosticado con “ESGUINCES Y TORCEDURAS QUE COMPROMETEN LOS LIGAMENTOS LATERALES (EXTERNO) (INTERNO) DE LA RODILLA” y “CONTUSIÓN DE LA RODILLA”, siendo incapacitado por los periodos del 30/11/2015 al 20/12/2015; 21/12/2015 al 10/01/2016; 11/01/2016 al 19/01/2016; 19/02/2016 al 26/02/2016; 27/02/2016 al 7/03/2016 y del 8/03/2016 al 30/03/2016 (Fls. 35, 40, 39, 44, 45 y 46 y 53 a 60).
- Obra a folios 61 y 64, extracto de copia de historia clínica, de atenciones médicas recibida los 14/09/2016 y 21 de diciembre de 2015, por motivo de consulta de accidente de trabajo, en el que se relacionó nuevamente los diagnósticos de esguinces y torceduras que comprometen los ligamentos laterales (externo) (interno) de la rodilla y contusión de la rodilla.

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

- A folio 65, se evidencia copia de epicrisis de Fisiocenter Candelaria LTDA, de data 17/12/015, donde en el plan de manejo se recomendó realizar manejo con especialidad, realizar ayudas complementarias y de ser necesario seguir con terapia física.
- A folio 67, reposa copia de resonancia magnética, de estudio de RNM de articulación rodilla izquierda, con fecha de examen 30/01/2016.
- Folio 73, copia de historia clínica No. 16623449, de atención medica del día 16/02/2016, donde se le ordenó al actor dentro del plan de manejo, artroscopia de rodilla remodelación meniscal condroplastia.
- Copia de seguimiento de atención en salud recibida por el demandante el 27/02/2016, donde se reiteró que tenía pendiente la programación del procedimiento antes referido, y se le prorrogó la incapacidad por 10 días. (Fl.74)
- Copia de seguimiento de atención en salud recibida por el demandante el 12/03/2016, donde se reiteró que tenía pendiente la programación del procedimiento de artroscopia, y se le prorrogó la incapacidad a partir del 8/03/2016 (Fl.75)
- Soporte de historia clínica No. 16623449, de servicio de ingreso a cirugía el día 28/3/2016, para la realización del procedimiento de “CONDROPLASTIA LIBERACIÓN PLICA, REMODELACIÓN MENISCO, LIBERACIÓN LATERAL.”
- Remisión de fisioterapia No. 2050453, para atención del diagnóstico de CONTUSIÓN DE LA RODILLA, de fecha 2/06/2016 (Fl.78)
- Remisión consulta fisiatría No. 480297033, para atención del diagnóstico de CONTUSIÓN DE LA RODILLA, de fecha 2/06/2016 (Fl.79)
- Remisión plan terapia física No. 480297163, de fecha 2/06/2016 (Fl.80)
- A folio 85, reposa copia de historia clínica No. 16623449, de atención médica de fecha 13/07/2016, donde se confirmó como nuevo, los diagnósticos de “GANOTRALGIA CRÓNICA DERECHA DE TIPO INESPECÍFICO SECUNDARIA A BURSITIS ANSERINA”, por el diagnostico relacionado de otras bursitis de la rodilla.
- A folios 89 a 98 copia de sentencia de tutela No. 25 del 15 de febrero de 2016, proferida por el Juzgado Treinta y Cuatro Civil Municipal de Cali.
- A folios 99 a 107 y 122 a 133, copia de desprendibles de pago, emitidos por la sociedad Santa Anita Nápoles S.A.
- A folios 108 a 111, calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional, efectuada por la ARL SURA, el día 10/09/2016.
- A folios 112 a 115 copia de dictamen de PCL No. 16623449-5576, emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, del 25/11/2016.
- A folios 116 a 121 copia de dictamen de PCL No. 16623449-6799 del 8/06/2017, emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.



- *Copia de certificado de semanas cotizadas al sistema de seguridad social en salud de la EPS Coomeva (Fl.134)*
- *Copia de historia laboral de Porvenir S.A., con fecha de generación 22/02/2018. (Fls. 136 a 141)*

Del análisis de la documental aportada por el señor **ALBERTO JAIMES TORO**, se extrae que, la patología recurrente desde el año 2015, es de *ESGUINCES Y TORCEDURAS QUE COMPROMETEN LOS LIGAMENTOS LATERALES (EXTERNO) (INTERNO) DE LA RODILLA* y *“CONTUSIÓN DE LA RODILLA*, mismas que devinieron en atención al accidente de trabajo acaecido el 30/10/2015, sin perjuicio de otras diagnosticadas; que asistió a los servicios médicos de forma interrumpida por intervalos irregulares, por la patología en cita, al igual que, fue incapacitado por los periodos del 30/11/2015 al 20/12/2015; 21/12/2015 al 10/01/2016; 11/01/2016 al 19/01/2016; 19/02/2016 al 26/02/2016; 27/02/2016 al 7/03/2016 y del 8/03/2016 al 30/03/2016, sin que se observe incapacidades médicas prescritas al demandante, posteriores a las mencionadas.

La ARL SURA, el 10 de septiembre de 2016, emitió dictamen No. 1310360133-337452, en el que calificó al señor Jaime Toro, con el 0.0% de PCL, de origen accidente de trabajo y fecha de estructuración 13 de julio de 2016, sustentado en la fecha de concepto fisioterapia, calificación en la se tuvo en cuenta el diagnóstico de *“CONTUSIÓN DE LA RODILLA”*

Por su parte, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, emitió el dictamen No. 16623449-5576 del 25 de noviembre de 2016, en el que calificó al actor con el 15.00% de PCL y fecha de estructuración 10/05/2016, fecha sustentada en concepto de ortopedia, calificación en la que se tuvo en cuenta los diagnósticos de *“Otros estados posquirúrgicos especificados”* y *“Otros trastornos internos de la rodilla”*, de origen accidente de trabajo, y con un nivel de pérdida de incapacidad permanente parcial.

La Junta Nacional de Calificación de Invalidez, emitió dictamen No. 16623449-6799 del 8 de junio de 2017, a través del cual dispuso confirmar el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación del Valle del Cauca, por el diagnóstico de *“POS OPERATORIO RUPTURA DE MENISCO INTERNO DE LA RODILLA DERECHA”*, al igual que frete a los diagnósticos de *“Condromalacia de la*



rótula” y “Gonartrosis, no especificada”, conceptuó que no son derivados de accidente de trabajo.

En el análisis y conducta del citado dictamen, la Junta Nacional de Calificación, resaltó:

“(..)

*En relación con las diferencias, de acuerdo con la historia clínica obrante en el expediente y teniendo en cuenta que el paciente asistió a la valoración médica, se encuentra hombre de 58 años de edad, de ocupación conductor desde hace 30. Antecedente de accidente de trabajo de ocurrencia el 30 de octubre de 2015 con mecanismo de lesión por caída desde el estribo de la tractomula, con trauma directo sobre la rodilla derecha con atención inicial que descarta lesión ósea y hallazgo de resonancia de febrero de 2016 que evidencia cambios artrósicos, ruptura de meniscos interno y condromalacia de patelar. Nota operatoria ratifica los cambios artrósicos, realiza condroplastia en ambos cóndilos, sinovectomía y remodelación del menisco medial. Se encuentra nota de control fechada el 3 de abril de 2017 en el que se afirma la única lesión posible derivada del accidente, por su origen traumático, sería la del menisco...”*

Del interrogatorio de parte efectuado al representante legal de la sociedad demandada **SANTA ANITA NÁPOLES S.A.**, se extrae puntualmente que, el actor había sido notificado del vencimiento de su contrato de trabajo, sin embargo, en esa fecha fue el supuesto accidente de trabajo y se le renovó entonces el contrato de manera indefinida a causa de la incapacidad que se presentó; que tiene entendido que al actor se le canceló el contrato de trabajo el 20/11/2015, porque se le había vencido el 14 de noviembre, que el demandante laboró el 17 de noviembre, en un viaje a Bogotá, y se le canceló su contrato de trabajo pagándole la totalidad de su indemnización desde el momento de ingresó, que el demandante reportó una nueva incapacidad el 30 de noviembre, la cual se le devolvió teniendo en cuenta que, ya para el 30 de noviembre, no laboraba con la compañía.

Más adelante, se analizará que, las pruebas demuestran que el contrato era indefinido desde el inicio de la relación laboral.

Respecto del accidente de trabajo refirió que, el actor, solo reportó dos incapacidades, una de dos días del 4 a 6 de noviembre y otra de cinco días del 10 al 15 de noviembre, por tanto la compañía no necesitaba pedir ninguna autorización al Ministerio de Trabajo; en igual sentido que, el puesto de Motorista que ocupaba el actor, no se acabó en la empresa, pero si se hicieron unas modificaciones y restructuración, porque la tractomula que manejaba el actor,



estaba entregada a un contrato de mandato y se empezó a cambiar la modalidad para que los conductores dependieran de la empresa Corinta, razón por la cual desde el mes de agosto de 2015, se le había informado al actor que, no se le renovarían el contrato de trabajo.

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, en efecto el señor **ALBERTO JAIMES TORO**, presenta las patologías denominadas *ESGUINCES Y TORCEDURAS QUE COMPROMETEN LOS LIGAMENTOS LATERALES (EXTERNO) (INTERNO) DE LA RODILLA* y *CONTUSIÓN DE LA RODILLA*, mismas que devinieron del accidente de trabajo acaecido el 30/10/2015, y el que además le género como resultado *“POS OPERATORIO RUPTURA DE MENISCO INTERNO DE LA RODILLA DERECHA”*, y si bien en el proceso no obra 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, lo cierto es que, conforme a los soportes de historia clínica aportada, se denota que, a raíz del accidente de trabajo, se le generó una serie de incapacidades, que se le prolongaron por el mismo diagnóstico hasta el 30/03/2016, es decir, aún después de haber sido despedido por la demandada.

Adicional a lo anterior, del testimonio rendido por el señor **RICHARD SOTO CÉSPEDES**, se destaca que, el demandante no continuó trabajando con la demanda, porque, se le iba a realizar la cancelación del contrato, que le pasaron una carta de preaviso, sin embargo, se accidentó y en vista de eso le renovaron el contrato esperando a que el actor estuviera bien, por cuanto el accidente de trabajo ocurrió el día que debía retirarse de las labores; que días antes del reporte de ese accidente de trabajo el actor no había tenido más accidentes de trabajo.



El señor **FRANCISCO JOSÉ PIEDRAHITA**, refirió que, el accidente de trabajo que tuvo el actor fue cuando trabajaba con la demandada, aduciendo que el mismo fue por una caída que tuvo del vehículo, donde se lesionó la rodilla y el tobillo, pero desconoce de más sucesos; expresando además que, desconoce el procedimiento que se hizo para la desvinculación del actor y que el motivo de la desvinculación fue el cambio de figura o manejo de que los motoristas vinculados a Santanita, cambiaron su manejo a Corinta, que el cargo de motorista no fue suprimido.

Siendo claro entonces, para la Sala, que el demandante para la fecha en que fue despedido, si se encontraba en una condición de salud que le impedía y dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, tan es así, que aún para la fecha en que se encontraba vigente el vínculo contractual, el actor contaba con una incapacidad prescrita del 10 al 15 de noviembre de 2015, y solo días después de fenecido el vínculo laboral, se le prescribió una nueva incapacidad, con fecha de inicio del 30 de noviembre al 20 de diciembre de 2015, misma que se encontraba relacionada con el diagnóstico generado a causa del accidente de trabajo.

En igual sentido, posterior a la terminación de la relación laboral, fue calificado en primera oportunidad por la ARL SURA, con el 0.0% de PCL, de origen accidente de trabajo y fecha de estructuración 13 de julio de 2016, sustentado en la fecha de concepto fisiatría, calificación en la se tuvo en cuenta el diagnóstico de *“CONTUSIÓN DE LA RODILLA”*.

Posteriormente la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, calificó al actor con el 15.00% de PCL y fecha de estructuración 10/05/2016, calificación en la que se tuvo en cuenta los diagnósticos de *“Otros estados posquirúrgicos especificados”* y *“Otros trastornos internos de la rodilla”*, de origen accidente de trabajo, y con un nivel de pérdida de incapacidad permanente parcial, dictamen que fue objeto de recurso, y en tal virtud la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, emitió dictamen en el que dispuso confirmar el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación del Valle del Cauca, por el diagnóstico de *“POS OPERATORIO RUPTURA DE MENISCO INTERNO DE LA RODILLA DERECHA”*.



Se arguye de lo anterior, que los diagnósticos por los que fue calificado el señor Jaimes Toro, están relacionados con las patologías médicas sufridas por el actor en el mes de octubre de 2015, como quiera que, conforme a la historia clínica obrante en el expediente, se denota que, el actor, empezó con la evolución de sus diagnósticos y en tratamiento médico constante a causa de las secuelas generadas por el accidente de trabajo.

Asimismo, en el dictamen de pérdida de capacidad laboral, emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez en el acápite “*Análisis y Conclusiones*”, se dejó como nota que se trata de un paciente con antecedente de accidente de trabajo, con mecanismo de lesión por cauda desde el estribo de la tractomula, con trauma directo sobre la rodilla derecha (Folio 119 vto); al igual que, entre el tiempo transcurrido entre el despido y la fecha de estructuración contenida en el dictamen de PCL, no desvirtúa la existencia de condiciones de salud que afectaban al demandante, incluso desde antes de terminado el vínculo laboral.

Por otra parte, en el expediente no obra prueba siquiera sumaria, de que el empleador hubiera remitido al actor a examen médico de retiro como lo establece el numeral 7 del art. 57, CST.

Bajo los argumentos antes explicados, el actor adquiere 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.*

Siendo claro entonces, que ya no se exige que el trabajador tenga previa calificación, hoy jurisprudencialmente basta que el trabajador esté en tratamientos o terapias y en condiciones de sus diagnósticos padecidos, lo cual se encuentra acreditado en este caso, lo que lo convierte en sujeto de protección en salud ocupacional.

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

De otro lado, encuentra la sala que, en este caso, también se cumple con el segundo requisito, esto es, que de la condición del estado de salud del demandante, tenía pleno conocimiento la demandada, esto por las incapacidades que presentó en su momento el señor Jaimes Toro, en razón al accidente de trabajo ocurrido el 30/10/2015, el cual fue reportado a la ARL SURA, y respecto del cual devinieron las patologías en su rodilla derecha y tobillo izquierdo, situación que indicó conocer la representante legal de la demandada al rendir el interrogatorio de parte, al referir que, el día que ocurrió el accidente de trabajo tenía vencimiento el contrato de trabajo, sin embargo, que el mismo fue modificado a indefinido en razón a la incapacidad que presentó, al igual que las incapacidades que reporto fueron dos, del 4 al 6 de noviembre y del 10 al 15 de noviembre, y la incapacidad del 30 de noviembre fue devuelta teniendo en cuenta que ya para esa fecha no laboraba en la compañía.

Al respecto, el testimonio rendido por el señor Richard Soto Céspedes, quien indicó que, el demandante no continuó trabajando con “Santa Anita”, porque se le iba a realizar la cancelación del contrato, sin embargo, que se



accidentó y en vista de eso se le renovó el contrato esperando a que el actor estuviera bien.

En este aspecto debe indicar la sala que, en el expediente no obra el contrato de trabajo a término fijo; en la demanda hecho 2 se dice que el demandante “...señor **ALBERTO JAIMES TORO** prestó servicios laborales bajo contrato a término indefinido, que inició el 1 de noviembre del año 2014”, hecho que contestó la demandada así: “**ES CIERTO. El señor JAIMES TORO fue vinculado por la compañía SANTA ANITA NAPOLES S.A. a través de un contrato a término indefinido a partir del 1° de noviembre de 2014.**”

De lo anterior, se desprende que, no es verosímil que se le haya cambiado de modalidad contractual de fijo a indefinido el 1 de noviembre de 2015 para garantizar su derecho a la estabilidad reforzada, más si se tiene en cuenta que el contrato a término fijo siempre debe constar por escrito a voces del artículo 46 del CST.

Lo anterior, es indiciario de que la razón de la terminación del vínculo no fue el vencimiento del término pactado y la eventual conversión del contrato de trabajo a término indefinido, sino el estado de salud del demandante, dada la falta de motivación.

Por razón de la patología sufrida era evidente que, el demandante continuaba con afectaciones a la salud al momento del despido.

**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 laboral reforzada la condición originaria es que exista una condición de salud disminuida que afecte el normal desempeño de la labor contratada, requisitos que se reiteran se encuentran acreditados en el plenario por lo ya explicado. Debe el empleador acreditar que, el despido no se hizo por razón de su estado de salud, tal como lo ha sostenido la Corte Constitucional en las providencias antes citadas.



Ahora bien, el empleador NO está facultado legalmente ni siquiera para dar por terminado y sin justa causa el contrato de trabajo, pagando los salarios e indemnizaciones a que haya lugar, sin que medie autorización por parte del Ministerio de Trabajo - Oficina del Trabajo -, como lo ordena el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues le corresponde al empleador acreditar la existencia de una justa causa para finiquitar el vínculo laboral (Sentencia T - 597 de 2014)

De otro, lado, es de resaltar el cambio jurisprudencial que el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral ha ido desarrollando, aunque lentamente, sobre la temática tratada, como en la Sentencia SL 1360 radicación 53394 del 11 de abril de 2018, M.P. Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, sosteniendo:

“(…)

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

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

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

Recientemente, la Alta Magistratura Constitucional concluyó, en la Sentencia T – 118 de 2019:

“(…) *Respecto del último de los parámetros la Corte ha estimado que cuando el trabajador es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, lo es con independencia del tipo de vinculación laboral en que se encuentre, esto es, contrato a término fijo, indefinido, o por duración de la obra. Es decir, pese a la existencia de causas objetivas para la terminación del vínculo laboral (art. 61 C.S.T), las mismas no son suficientes para terminar la relación laboral si no se cumplen las cargas contenidas el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 al cual se hizo mención en precedencia.*

*De igual manera este Tribunal ha sostenido que la estabilidad laboral reforzada no sólo aplica en los contratos celebrados a término*



*indefinido sino también en aquellos de duración específica como los contratos de labor u obra. Por lo tanto, "cuando una persona goza de estabilidad laboral reforzada, no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y legalmente sin que tercie la autorización de la oficina del trabajo (...)"*

En ese orden de ideas, el argumento de la demandada basado en causas objetivas para la terminación del vínculo laboral y el correspondiente pago de la indemnización de que trata el artículo 64 C.S.T y SS, no es una razón constitucionalmente sostenible para finalizar el vínculo laboral, en tanto implica el desconocimiento del principio a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, y de los Derechos Fundamentales de las personas que tienen algún tipo de discapacidad o limitación.

Por manera que, es concluyente para la Sala, que la empresa al despedir al demandante, lo hizo en razón a la situación de debilidad manifiesta que padecía, careciendo de motivación el acto de despido, lo que denota un despido discriminatorio en razón al estado de salud.

Conforme a lo anterior y ante la ausencia de la respetiva autorización por parte del Inspector de Trabajo, y como quiera que, la terminación del vínculo laboral se dio de forma unilateral, sin que se esgrimiera para dicha oportunidad una justa causa, se configura la presunción que el despido de que fue objeto el demandante, obedeció a su estado de salud, por tanto, el despido se torna ineficaz, dado que se hizo de manera discriminatoria, y Santa Anita Nápoles S.A., no corrió con la carga de la prueba de desvirtuar este hecho, esto por cuanto, de lo rendido por el señor Franciso José Piedrahita, solo se sustrae que, el motivo de la desvinculación fue el cambio de la figura o manejo de los motoristas vinculados a la demandada, a efecto de que fueran manejados por "Corinta", sin embargo, que el cargo de motorista no fue suprimido.

Además, que no obra prueba sumaria alguna en el expediente que acredite que, en efecto, antes de la ocurrencia del accidente de trabajo, el actor hubiere sido preavisado de la no prorroga de su contrato de trabajo, en aras de que se pueda identificar la fecha en que ocurrió tal situación.

En este orden de ideas, le asiste razón al demandante, motivo por el cual la providencia recurrida será revocada, y en su lugar se



declarará la ineficacia del despido del trabajador **Alberto Jaimes Toro**, acaecida el 20 de noviembre de 2015 (Fl.33), por parte de la demandada **Santa Anita Nápoles S.A.**

Como consecuencia de lo anterior, se ordenará a **Santa Anita Nápoles S.A.** efectuar el reintegro sin solución de continuidad del señor Jaimes Toro, a partir del 20 de noviembre de 2015, en el cargo que desempeñaba al momento de su despido u a otro cargo o puesto de trabajo, que de acuerdo con sus condiciones y/o limitaciones físicas pueda desempeñar, sin que signifique desmejorar sus condiciones salariales.

Así mismo, se condenará a la demandada a pagar a favor del actor, los salarios insolutos, cesantía y sus intereses, primas de servicios, desde el 20 de noviembre de 2015, hasta cuando se produzca su reintegro o reinstalación, junto con los aumentos legales.

Al igual que, se impone condena a la demandada, al reconocimiento y pago de las cotizaciones al Sistema Integral de Seguridad Social integral, desde el 20 de noviembre de 2015, y hasta cuando se produzca su reintegro o reinstalación.

De igual manera, habrá lugar a la condena de la indemnización de que trata el inciso tercero del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a favor del señor Alberto Jaimes Toro, equivalente a ciento ochenta días del salario.

Como consecuencia del reintegro, el empleador del retroactivo ordenado debe descontar el valor de \$1.753.606, recibido por el actor, por concepto del pago realizado por concepto de indemnización de despido injusto.

Dada la prosperidad de las pretensiones de la parte demandante, se condenará en costas en esta instancia a la demandada y a favor del señor Alberto Jaimes Toro.

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: REVOCAR** la Sentencia apelada N° 189 del 5 de julio de 2019, proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, por los motivos expuestos en precedencia.

**SEGUNDO:** Como consecuencia de lo anterior, se **DECLARA** la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo al trabajador **ALBERTO JAIMES TORO**, ocurrida el 20 de noviembre de 2015, por parte de la sociedad demandada **SANTA ANITA NÁPOLES S.A.**

**TERCERO: ORDENAR** a la sociedad demandada **SANTA ANITA NÁPOLES S.A.** a reintegrar de manera definitiva al señor **ALBERTO JAIMES TORO**, sin solución de continuidad, Al cargo que venía desempeñando o uno acorde con sus condiciones de salud.

**CUARTO: CONDENAR** a la entidad demandada a pagar al actor, los salarios devengados entre la fecha del despido y el reintegro con los aumentos legales, el pago de las prestaciones sociales, que sean compatibles, tales como prima de servicios, cesantía, intereses y los aportes a seguridad social integral, al tiempo en que estuvo cesante, tras la terminación del contrato de trabajo, hasta cuando se haga efectivo el reintegro. Para el reconocimiento de las sumas adeudadas, la empresa podrá descontar los valores que fueron reconocidos al trabajador como liquidación.

**QUINTO: CONDENAR** a la entidad demandada, al pago de la indemnización de que trata el inciso tercero del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a favor del señor **ALBERTO JAIMES TORO**, equivalente a ciento ochenta días del salario, equivalente a la suma única de \$10.521.636.00

**SEXTO: AUTORIZAR** a la demandada a descontar del retroactivo la suma de \$1.753.606 recibido por el actor, por concepto del pago realizado por concepto de indemnización de despido injusto.

**SÉPTIMO: COSTAS** en ambas instancias a cargo de la demandada y en favor del demandante. Las agencias en derecho de primera instancia se tasarán por el a quo. Agencia en derecho en esta instancia se fija en la suma de \$2.000.000.00.



**OCTAVO:** 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 Ponente

Art. 11 Dec. 49/28-03-2020

**MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**  
Magistrada Sala

**LUIS GABRIEL MORENO LOVERA**  
Magistrado Sala

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: **1ade4510b3df5b3420b947c750cf4e08f75c48639a9dfc523c24559990a8ccc1**

Documento generado en 05/09/2022 07:39:41 AM

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