



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

Santiago de Cali, veinte (20) de enero de dos mil veintitrés (2023).

SENTENCIA NÚMERO 001

Acta de Decisión N° 003

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° 119 del 18 de diciembre de 2013, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por el señor **GILDARDO MONTILLA MAGÓN**, en contra de **MULTIPARTES DE COLOMBIA S.A.- MULTIPARTES S.A.**, bajo la radicación N° 76001-31-05-013-2012-00828-01.

ANTECEDENTES

El ex trabajador ha convocado a la demandada, para que la jurisdicción declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, que inició el 18/05/2009 al 18/12/2009, que a la fecha de terminación del contrato de trabajo, el actor se encontraba enfermo, con tratamientos médicos, terapias, próximo calificación de discapacidad laboral, configurándose a su favor derecho a la estabilidad laboral reforzada Ley 361 de 1997, en consecuencia, se condene a **reintegrar** al actor, cancelar todas las acreencias laborales, salarios, auxilio de transporte, prestaciones sociales desde el 18/12/2009 a la fecha en que se ordene el reintegro, sanción moratoria de que trata el art. 65 del CST., indexación, pago de intereses sobre los dineros adeudados, perjuicios morales.

Como pretensiones subsidiarias: se condene a indemnizar al actor por despido injusto, indemnización a consecuencia del despido injusto sin



respetar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta, conforme a lo preceptuado por el art. 26 de Ley 361 de 1997, equivalente a 180 días en cuantía de \$2.982.000, se condene a la indexación de las sumas de dinero, como también al pago de los intereses moratorios y perjuicios morales (...)

Informan los hechos relevantes de la demanda materia del litigio que, el actor laboró para la empresa demandada, mediante contrato de trabajo escrito a término fijo inferior a un año, el cual inició el 18 de mayo de 2009 y finalizó el 19 de diciembre del mismo año; que durante el periodo consignado recibió una asignación salarial mensual de \$497.000, más subsidio de transporte; que laboró para un consorcio empresarial del que forma parte la demandada, durante 17 años de su vida laboral, comprendido entre el 25 de mayo de 1992 hasta el 19 de diciembre de 2009; que las funciones desempeñadas por el actor durante todo el periodo laboral fue el de operario, un año, troquelador, 11 años, corte de madera, 3 años, transportador, 7 meses y un día, última función que desempeñó en Multipartes de Colombia S.A.; que su exposición laboral en el cumplimiento de sus labores por ese periodo, consistía en pulir materiales plásticos, caucho, posteriormente, la manipulación para el corte y doblado de láminas; de otro lado, refiere que, como se corrobora de la historia clínica, desde el año 2000 comenzó a presentar cuadros repetitivos de otitis media aguda bilateral, asociado con cuadro de vértigos, requiriendo lavado de oídos, y el 2011 tubo de ventilación del oído derecho, con hipoacusia bilateral, padeciendo además de hernia discal izquierda, con diagnóstico de radiculopatía; que las citadas complicaciones médicas fueron calificadas como enfermedad profesional, con un porcentaje del 35% de PCL y fecha de estructuración del 26/03/2010; que mientras perduró su relación laboral, y específicamente en el periodo de mayo a diciembre de 2009, estuvo en tratamiento médico, hospitalario, fisioterapias, con su problemas de oídos, que le dio origen a una incapacidad de 155 días que inició en el mes de diciembre del 2009 al 8 de junio del 2010; que la Junta Regional de Calificación del Valle del Cauca, enteró y requirió a la demandada del proceso de calificación del actor, el día 27 de noviembre de 2009; al igual que en el examen de egreso de la demandada, figura que se encontraba con alteraciones en su valoración que podrían afectar su desempeño habitual, recomendando continuar con evaluaciones y tratamientos en EPS, lo que significa que el demandante



estaba inmerso en una situación preferente dadas sus condiciones médicas; sin embargo, la demandada el 27 de octubre de 2009, a sabiendas del estado especial de salud del actor, decidió dar por terminado el contrato de trabajo, arguyendo expiración del término pactado, sin que mediara autorización del Ministerio del Trabajo; expresa que, el actor es un adulto mayor, que no se ha podido pensionar por vejez y con un porcentaje de discapacidad laboral, que no le da para pensionarse por invalidez, y no tiene opciones ni expectativas de vida laboral por sus condiciones de salud.

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 **MULTIPARTES S.A.**, quien a través de apoderado judicial, manifestó que, no son ciertos los hechos 1°, 3°, 9° y 13; como ciertos el 14, 15, 16 y 19; respecto de lo narrado en el hecho 2°, refirió que el demandante durante el contrato de trabajo citado en el hecho 1°, recibió el salario mínimo legal de la fecha; en cuanto a los demás hechos adjugó no constarle. Se opuso a las pretensiones de la demanda, al considerar que, la finalización del contrato de trabajo terminó por expiración del término pactado y del cual fue preavisado con la debida antelación. Formuló como excepciones: Cobro de lo no debido, pago total e inexistencia de la obligación y Prescripción de los Derechos Reclamados. (Fls. 131 a 136)

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia N° 119 del 18 de diciembre de 2013, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR la existencia de una relación laboral entre la SOCIEDAD MULTIPARTES DE COLOMBIA S.A. con NIT 890305761-6 como empleador del señor GILDARDO MONTILLA MAGÓN, identificado con cedula de ciudadanía número 16.656.766, entre el 18 de mayo de 2008 y el 19 de diciembre de 2009, conforme a las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: ABSOLVER a MULTIPARTES DE COLOMBIA S.A., de todas y cada una de las pretensiones de la acción incoada en su contra por el señor GILDARDO MONTILLA MAGÓN, conforme las razones expuestas en la parte considerativa de esta sentencia.

TERCERO: CONSULTAR la presente sentencia con el Honorable Tribunal Superior Del Distrito Judicial de Cali, por resultar totalmente adversa a las pretensiones del demandante.

CUARTO: CONDENAR en costas al demandante, a favor de la demandada, las que se liquidaran oportunamente, pero desde ya se fijan las agencias en derecho en suma equivalente a **\$100.000.**”



Los fundamentos de la decisión adoptada por el *A quo* consisten en que, de la historia clínica ocupacional, el reporte de egreso, no contribuyen a establecer ni el estado de enfermedad del demandante, ni su conocimiento por parte del empleado, en primer lugar porque las fechas son anteriores o posteriores a su desvinculación laboral, no inmediatas a esta y en segundo lugar porque su contenido no evidencia incapacidad o discapacidad médica, lo que no contribuye a la versión del demandante; además que la calificación de PCL y su notificación, resultan posteriores a la fecha desvinculación laboral, luego entonces no era posible, que al momento de la terminación del contrato fuera del conocimiento del empleador, por el contrario, esa documental contribuye a la probanza de las razones de defensa del empleador, quien ha afirmado desconocer el estado de salud del actor, a quien solo en febrero del 2011, se le estableció como fecha de estructuración de la PCL, documental a folio 20 a 34 del expediente. (...)

Concluyendo, que pese a estar acreditada la existencia de la relación laboral, no logró probar el demandante que para la época de terminación del vínculo contractual se encontraba en estado de limitación física, mucho menos que fuera conocida por el empleador, siendo suficiente para absolver a la demandada.

RECURSO APELACIÓN

Inconforme con la decisión proferida en primera instancia el apoderado de la parte actora, interpuso recurso de apelación, y sustentó el mismo en que: “ *Considera que existe prueba documental y que es corroborada con la confesión del representante legal en el interrogatorio de parte, de que sí conocía el estado de salud del demandante, estado de incapacidad que posteriormente tienen hechos que los concretan y su posterioridad no es lejana, es latente en el tiempo, cuando se examina que dos meses después de las desvinculación del actor aparecen incapacidades por más de 155 días, las que se han mantenido por el tiempo y que hoy arroja una discapacidad laboral del 44,72%, este hecho lo considera trascendental, puesto que no existe por sí solo una persona no se enferma de la noche a la mañana y como se conoce, los procedimientos de calificación no son de meses, son inclusive de años, y fue lo que ocurrió con el*



actor, el representante legal refiere que las incapacidades y el estado de salud del actor se referían a enfermedades de tipo general y no es cierto, la historia clínica refiere de que si existía prueba que puede determinar que su estado de salud se aquejaba era por problemas de columna y posterior a ello recalca que tiene una discapacidad laboral por columna del 35.5% por lo anterior, recalca que el actor está bajo la cobertura de una protección que merece consideración y que el empleador tenía conocimiento de ello. (dvd F. 178 T.T. 01:04:04)”

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

Las partes presentaron alegatos de conclusión, los cuales se circunscriben a lo debatido en primera instancia y en el contexto de la providencia se da respuesta a los mismos.

Igualmente, se destaca de los alegatos de conclusión allegados por la parte actora, que, el señor Montilla Magón, se encuentra pensionado por invalidez, y como quiera que no se allegó documento alguno que acredite la fecha a partir del cual se reconoció la citada prestación, mediante Auto No. 1106 del 29 de noviembre de 2022, se ofició a Colpensiones y a las partes, para que allegaran el Acto Administrativo a través del cual, se dispuso el reconocimiento y pago de la pensión de invalidez a favor del demandante.

En tal virtud, la parte demandante, allegó copia de la Resolución GNR 82170 del 19 de marzo de 2015, por la cual, la Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones, resolvió el reconocimiento y pago de la pensión de invalidez a favor del señor Montilla Magón, a partir del 25 de agosto de 2014, generando un retroactivo a su favor de \$4.520.250, con fecha de inclusión en nómina de abril de 2015 y pagado en mayo de 2015. (08AportaResolución)

CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. OBJETO DE LA APELACIÓN

En virtud de lo expuesto, se circunscribe el problema jurídico en establecer si la terminación del contrato de trabajo suscrito entre el señor **GILDARDO MONTILLA MAGÓN** y la sociedad **MULTIPARTES 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.CUESTIÓN PRELIMINAR

Debe destacarse que, el presente asunto se conoce por derrota de ponencia del M.P. Luis Gabriel Moreno Lovera, quien consideró que, el recurso de alzada del actor no atacaba los fundamentos fácticos y jurídicos contenidos en la sentencia No. 119 del 18 de diciembre de 2013, como tampoco se indicaba la pretensión impugnatoria, y como consecuencia de ello no procedía su estudio, además de no poder estudiarse en consulta al haber prosperado la pretensión primera de la demanda.

Ponencia que no obtuvo la mayoría requerida, y a diferencia de lo argumentado por el citado ponente, se considera que, si bien, el recurso de apelación formulado la parte actora no precisa con exactitud cuál es la pretensión impugnada, también lo es, que expuso los argumentos correspondientes para sustentar el mismo, en tanto hace referencia al estado de debilidad manifiesta en razón al estado de salud en que se encontraba el demandante al momento de la terminación del contrato de trabajo, lo cual guarda concordancia con la pretensión de reintegro pretendida como principal en el libelo, lo que implica su estudio en sede de instancia.

Debiéndose tener presente además que, el requisito de la debida sustentación del recurso de apelación no comporta exigencias de algún tipo de formalidad o una sustentación especial, mientras el mismo se acomode a la esencia de lo controvertido.

3.CASO CONCRETO

No son objeto de controversia los siguientes supuestos facticos:

- I. Entre las partes existió una vinculación laboral desde el 18 de mayo de 2009 y el 18 de diciembre de 2009, según se avizora del contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año que milita a folio 21, así como lo narrado por la parte actora y lo aceptado por la demandada.



- II. Que el último salario devengado por el demandante fue la suma de \$497.000, y que el último cargo al que fue contratado fue el de operario (Fls.142).
- III. Que, en escrito de fecha 27 de octubre de 2009, la demandada le comunicó al señor Gildardo Montilla Mogón, el vencimiento del contrato de trabajo y que no sería prorrogado. (Fls. 22 y 143)
- IV. Asimismo, que, en el reporte médico de egreso, de fecha **21 de diciembre de 2009**, se conceptuó que, el actor se encontraba con alteraciones en la valoración que podrían afectar su desempeño habitual, recomendando continuar en evaluaciones y tratamiento por EPS. (Fl.28)
- V. Está probado en el proceso que, en escrito fechado 11 de octubre de 2010, la ARP Colpatria, le notificó a la accionada que el diagnostico padecido por el accionante de “LUMBAGO CON CIÁTICA, OTROS TRASTORNOS DE DISCOS INTERVERTEBRALES”, es de origen común. (Fl. 29)
- VI. Que, mediante dictamen No. 39180211 del 9 de febrero de 2011, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, calificó al demandante, por el diagnostico de “*LUMBAGO CON CIÁTICA, OTROS TRASTORNOS DE DISCOS INTERVERTEBRALES*”, de origen común, con PCL del 35,35%, con fecha de estructuración del 26/03/2010. (Fls. 29 y 34)
- VII. Que, según historia clínica obrante en el proceso, desde el mes de septiembre de 2004, el accionante fue diagnosticado con “*OTITIS MEDIA AGUDA SEROSA*” y en septiembre de 2006, con “*OTITIS EXTERNA EN MICOSIS*”, entre otros (Fl. 106 y 107)
- VIII. Igualmente se observa que, en atención medica recibida por el actor el 9 de noviembre de 2009, se dejó como observación “*CON DOLOR LUMBAR 5 AÑOS, QUE SE IRRADIA A PIERNA IZQ HACE 3 MESES CON LOS CAMBIOS DE POSICIÓN, MEJORA CON EL REPOSO Y EMPEORA CON LA ACT FÍSICA...*”, y que presenta diagnóstico de “*LUMBAGO NO ESPECIFICADO*”, desde el 25/09/2008 y “*LUMBAGO CON CIÁTICA*” desde el 21/10/2009, repetido el 9/11/2009. (Fls. 97 y 104)



- IX.** Observando además que, el 21/10/2009, al actor le fue prescrito incapacidad médica por 3 días, y para el 10/12/2009, le fue prescrito una incapacidad por el término de 5 días, fecha última en la que además se ordenó la remisión a medicina laboral (Fls. 91 y 94); en igual sentido, en fecha de 22/12/2009, se consideró que se trata de un paciente que debe iniciar incapacidad por **severa limitación funcional**, generando incapacidad por el termino de 15 días. (Fl. 90)
- X.** Que, en fecha de 11 de noviembre de 2010, le fue comunicado a la demandada, por parte de la EPS SOS, recomendaciones médicas a favor del actor, según evaluación realizada por medicina del trabajo (Fls. 165 a 168); y el 25 de junio de 2011, se le comunicó la evaluación de medicina del trabajo, relacionada con el diagnóstico de “*HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL, BILATERAL*” (Fl. 169 y 170)

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.”



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, psicológica, 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.

(...)“ (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.



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

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.



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA 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, 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 familia¹.

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,

¹ 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.



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”².

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 Culturales³ 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 OIT⁴ 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 Discapacidad⁵ se refiere al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás^{6,7}.

13. Ahora bien, la **Sentencia SU-049 de 2017**⁸ 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 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 (...)**”.

² Ibídem.

³ Aprobado por la Ley 74 de 1968.

⁴ Aprobado por la Ley 82 de 1988.

⁵ Aprobado por la Ley 1346 de 2009.

⁶ “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. (...)”.

⁷ 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.

⁸ M.P. María Victoria Calle Correa.



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 prerrogativa⁹. **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**¹⁰.

Al respecto, la **Sentencia T-041 de 2019**¹¹ 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**¹², 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**¹³ 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 contrato debido a la difícil situación económica de la empresa que llevó a su disolución¹⁴.

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

⁹ Sentencia T-201 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

¹⁰ Sentencia SU-049 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa.

¹¹ M.P. José Fernando Reyes Cuatras.

¹² M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

¹³ M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

¹⁴ Expediente T-7.899.839.



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 injusto¹⁵.

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’¹⁶.

...

Posteriormente, en la **Sentencia C-824 de 2011**¹⁷, la Sala Plena explicó que la referencia a las personas con limitaciones severas y profundas contenida en el artículo 1^o¹⁸ 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.

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 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

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

¹⁶ Sentencias T-372 de 2017. M.P. Iván Humberto Escruera Mayolo, y T-201 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

¹⁷ M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

¹⁸ “**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”.



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

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 folio 58 del expediente, reposa consulta médica de la ARP COLPATRIA, de fecha 19/01/2012, en el que se hizo referencia a que el señor Montilla Magón, cuenta con los diagnósticos de “HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL BILATERAL COMO ENFERMEDAD PROFESIONAL, MASTOIDISIS CRÓNICA + TRASTORNO DE LA TROMPA DE EUSTAQUIO NO ESPECIFICADO COMO ENFERMEDADES DE ORIGEN COMÚN.*
- *De la atención médica recibida por el actor el, 22/07/2010 se destaca que, presenta como enfermedad actual dolor lumbar crónico, diagnosticado con radiculopatía.(fl.60)*
- *Milita a folios 61 a 63, informe médico emitido por la Fundación Valle de Lili, en fecha de 18/06/2010, en el que se hizo referencia a que el demandante presenta incapacidad desde diciembre de 2009 hasta la fecha del informe, con dolor en la columna, que le impide realizar actividades de la vida cotidiana como caminar, barrer, estar parado, entre otras; y según la historia de enfermedad, se describe que desde hace 8 años empezó a experimentar dolores en la columna, lo cual se asoció con la actividad laboral; además de encontrarse en control por psiquiatría.*
- *En extracto de historia clínica de atención medica recibida por el señor Montilla Magón, el día 26/03/2010, se observa que, en razón al dolor lumbar, ha tenido manejos con terapias, medicamentos, sin mejoría, con temblor en los pies frecuentemente, fecha en la que además se le prorrogó incapacidad por 30 días. (fl. 67)*
- *De la historia clínica que milita a folio 68, se encuentra atención médica de fecha, 7/12/2010, detallándose en el ítem de enfermedad actual “paciente con notificaciones en salud seguimiento por incapacidad continua prolongada... con incapacidad por lumbago hasta junio 8 por 155 días acumulados...”*
- *En atención médica de data 10/05/2010, se dejó como anotación en observaciones del examen físico “Marcha lenta y amas de CLS Limitados por dolor”, ello en razón al diagnóstico de “LUMBAGO CON CIÁTICA”, siéndole ordenado dentro del plan de manejo, continuar con clínica del dolor, incapacidad por 15 días, y continuar en seguimiento. (Fl. 75)*



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

- *En consulta médica del día 14/04/2010, se dejó como anotación "...se calificó EP el día 1° de marzo de 2010, se envió a ARP el día 25 de marzo de 2010, en salud estado confirmado en trámite con ARP. Incapacidad 130 días a 25 de abril de 2010... lo más conveniente es una evaluación integral en clínica del dolor que pueda cumplir todos los aspectos relacionados, no ve posibilidad de mejoría con cirugía...." (Fl. 79)*
- *En el resumen del plan terapéutico recibido por el demandante, de fecha 24/02/2010, se determinó que la paciente continua con dolor lumbar y limitaciones funcional importante, en razón al diagnóstico de "LUMBAGO CON CIÁTICA". (Fl. 84)*
- *En valoración médica realizada al actor por medicina del trabajo de la EPS SOS, el 28/01/2010, en el examen físico se determinó: "Ingresa paciente al consultorio con bastón, marcha antalgica, muy quejumbroso, amas limitado al dolor." (Fl. 86)*
- *Milita a folio 88, valoración médica de medicina del trabajo de fecha 30/12/2009, en la que se refirió a que el demandante cuenta con incapacidad desde el 22 de diciembre de 2009; al igual que en el acápite de enfermedad actual, se indicó "Cuadro clínico de 8 años de evolución de dolor en columna lumbar, se irradia el dolor a MID, además de dolor en los pies, el dolor es aumentado por realizar esfuerzo físico y movilización de la columna..."*
- *En valoración médica del 22/12/2009, el galeno tratante conceptuó: "PACIENTE CON LUMBOCIATICA DERECHA CON RNM QUE EVIDENCIA DISCO IZQUIERDO L5S1 INTRAFORAMINAL., TERAPIA FÍSICA SIN MEJORÍA, CONSIDERANDO QUE PACIENTE DEBE INICIAR INCAPACIDAD POR SEVERA LIMITACIÓN FUNCIONAL..." (Fl.90)*
- *Encontrando además que, en fecha de 10 de diciembre de 2009, fue remitido por parte de la EPS a medicina del trabajo. (Fl. 91 y 92)*
- *Del extracto de la historia clínica que milita a folios 94 a 96, del resumen y atención medicas recibidas por el paciente, se encuentra que, el actor fue diagnosticado con lumbago no especificado desde el 25 de septiembre de 2008, y con "LUMBAGO CON CIÁTICA" desde el 21 de octubre de 2009.*
- *El día 13/11/2009, el actor se le realizó el examen de "RMN DE COLUMNA LUMBOSACRA", teniendo como resultado "LEVE RECTIFICACIÓN DE LA COLUMNA LUMBAR." (Fl. 100); al igual que atención médica del 9/11/2009, se ordenó la remisión a neurocirugía de manera prioritaria, dejando nota que, el 21/10/2009, le fue ordenado 5 sesiones de fisioterapia, con orden de no cargar peso y no flexionar espalda para agacharse. (Fl. 102 a 105)*

Del análisis de la documental aportada por el señor **GILDARDO MONTILLA MAGÓN**, se extrae que, la patología recurrente desde el



año 2008, es de *“LUMBAGO NO ESPECIFICADO”* y a partir del mes de octubre de 2009 de *“LUMBAGO CON CIÁTICA”*, al igual que desde el 2005 fue diagnosticado con *“OTITIS EXTERNA EN MICOSIS”*, sin perjuicio de otras diagnosticadas; que asistió a los servicios médicos de forma interrumpida por intervalos irregulares, por las patologías en cita, al igual que, por el diagnóstico de Lumbago con ciática, presentó incapacidad prescrita el día 21/10/2009, por el término de 3 días, fecha en la que además se recomendó al actor no cargar peso y no flexionar espalda, y fue remitido al neurocirujano; al igual que, el 10/12/2009, fue remitido a medicina del trabajo para evaluar posible enfermedad profesional, ordenándole una incapacidad de 5 días, de manera provisional a espera de lo decidido por el neurocirujano.

La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, mediante dictamen No. 39180211 del 9 de febrero de 2011, calificó el diagnóstico padecido por el actor de *“TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS- COM RADICULOPATIA”* y *“LUMBAGO CON CIÁTICA”*, con un porcentaje de PCL del 35,35%, fecha de estructuración del 26/03/2010.

Además del estudio de la historia clínica aportada al proceso, se evidencia que, el señor Montilla Magón, continuó en estado de incapacidad desde el mes de diciembre del 2009 hasta el 18 de junio de 2010, según informe de evaluación por psicología clínica de la Fundación Valle de Lili, acumulando a 8 de junio de 2010, 155 días de incapacidad (Fl. 61)

Asimismo, se observa que, a partir del 22 de diciembre de 2009, se le prescribió incapacidad por el diagnóstico de *“Hernia discal L5-S1”*, continuando aún para el 30 de diciembre de 2009, en estado de incapacidad, según descripción médica de medicina de trabajo de la EPS SOS.

Del interrogatorio de parte efectuado al representante legal de la sociedad demandada **MULTIPARTES S.A.**, refirió como cierto que el actor, presentó incapacidades desde el 21/10/2009, durante 3 días y posteriormente del 10 al 14 de diciembre de 2009, siendo este un indicio de que, el empleador conocía el estado de salud del demandante.



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 **Gildardo Montilla Magón**, presenta la patología denominada “*LUMBAGO CON CIÁTICA*”, respecto del cual estuvo en distintos controles y tratamientos médicos, además de haber presentado incapacidades y haber sido diagnosticado con un porcentaje de PCL del 35,35%, y si bien en el proceso no obra restricciones y concepto de rehabilitación, 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, el demandante si tenía una severa limitación funcional, según lo determinado por el médico tratante en fecha 22 de diciembre de 2009, y a raíz de ello, se le generaron una serie de incapacidades, que se le prolongaron por lo menos hasta el 8 de junio de 2010, con 155 días de incapacidad, es decir, aún después de haber sido despedido por la demandada.

En igual sentido, de la revisión de la documental aportada al expediente, se observa que, el 16 de diciembre de 2009, la dependencia técnica de medicina del trabajo de la EPS SOS, emitió escrito dirigido a la demandada, informándole de las recomendaciones del actor, por el diagnóstico de Discopatía L5-S2 con pequeña hernia discal, misma que tiene recibido por la demandada, pese a que se desconoce la fecha que en efecto fue recibido por la misma, sin embargo, el citado documento, nos muestra que para el 16/12/2009, el señor Montilla Magón, si tenía una limitación física para el desarrollo de sus funciones.

Adicionalmente, del examen médico de egreso, que milita a folio 28, efectuado el día 21/12/2009 al actor, se evidencia notablemente según el concepto que “*SE ENCONTRARON ALTERACIONES EN SU VALORACIÓN QUE ACTUALMENTE PODRÍAN AFECTAR SU DESEMPEÑO HABITUAL*”, al igual que se recomendó continuar en evaluaciones y tratamiento médico con la EPS.



Siendo claro entonces, para la Sala, que el demandante para la fecha en que se dio terminado su contrato de trabajo, 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 incapacidades prescritas del 21/10/2009, por término de tres días y del 10/12/2009, por 5 días, y solo días después de fenecido el vínculo laboral, se le prescribió una nueva incapacidad, con fecha de inicio del 22/12/2009, misma que se encontraba relacionada con el diagnóstico generado a causa del diagnóstico padecido por el actor, y respecto del cual había venido siendo incapacitado.

Posterior a la terminación de la relación laboral, fue calificado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, con el 35,35%, fecha de estructuración del 26/03/2010, por los diagnósticos de "TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS- COM RADICULOPATIA" y "LUMBAGO CON CIÁTICA", calificación producto del constante control y seguimiento médico en el que se encontraba el demandante, y estructuración que data solo tres meses después de la fecha de terminación del vínculo laboral.

Se arguye de lo anterior, que los diagnósticos por los que fue calificado el señor Montilla Magón, están relacionados con las patologías médicas sufridas por el actor en el mes de octubre de 2009, cuando aún se encontraba vigente la relación laboral entre las partes, 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 dicho diagnóstico.

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 Montilla Magón, situación que indicó conocer el representante legal de la demandada al rendir el interrogatorio de parte; al igual que, al momento del examen de egreso realizó por el trabajador, se determinó que, el actor presentaba alteraciones en su valoración que podían afectar su desempeño habitual.

Sumado a que, según el informe de medicina de trabajo que milita a folio 86, de fecha 28 de enero de 2010, según el examen físico el demandante ingresó con bastón y marcha antalgica, situación que acredita que su



limitación funcional para la fecha de terminación del vínculo laboral, esto es, 18 de diciembre de 2009, era notoria, y por ende, de pleno conocimiento del empleador demandado.

Lo anterior, es indiciario de que la razón de la terminación del vínculo no fue el vencimiento del término pactado, 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 estas 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 tuerca 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 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 la terminación del



vinculó contractual, 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 la terminación del contrato de trabajo de que fue objeto el demandante, obedeció a su estado de salud, por tanto, el mismo se torna ineficaz, dado que se hizo de manera discriminatoria, y Multipartes S.A., no corrió con la carga de la prueba de desvirtuar este hecho.

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 **Gildardo Montilla Magón**, acaecida el 18 de diciembre de 2009 (Fl.22), por parte de la demandada **Multipartes S.A.**

Como consecuencia de lo anterior, se ordenará a **Multipartes S.A.** efectuar el reintegro del señor Montilla Magón, a partir del **18 de diciembre de 2009** y hasta el **24 de agosto de 2014**, 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.

Lo anterior, si se tiene en cuenta que, en virtud de la prueba de oficio requerida mediante Auto No. 1106 del 29 de noviembre de 2022, la apoderada judicial del demandante, allegó copia de la Resolución GNR 82170 del 19 de marzo de 2015, a través del cual, Colpensiones dispuso el reconocimiento y pago a favor del señor Montilla Magón, de una pensión de invalidez, a partir del **25 de agosto de 2014**, al haber sido calificado con PCL del 50.09%, con fecha de estructuración del 25 de agosto de 2014.

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 18 de diciembre de 2009, hasta el 24 de agosto de 2014, día anterior al reconocimiento de la pensión de invalidez, 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 19 de diciembre de 2009, y hasta el 24 de agosto de 2014.

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 Montilla Magón, equivalente a ciento ochenta días del salario.

Como consecuencia del reintegro, el empleador del retroactivo ordenado debe descontar el valor de \$486.200, consignado a favor del actor por concepto de prestaciones sociales el día 7 de enero de 2010, según consignación de depósitos judiciales que milita a folio 138 del expediente.

Finalmente, y como quiera que los demás pedimentos de la demanda no fueron objeto de apelación ni de sustentación por parte demandante, la Sala no emitirá pronunciamiento alguno sobre el particular.

Dada la prosperidad de las pretensiones de la parte demandante, se condenará en 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.

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° 119 del 18 de diciembre de 2013, proferida por el Juzgado Trece 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 **GILDARDO MONTILLA MAGÓN**, ocurrida el 18 de diciembre de 2009, por parte de la sociedad demandada **MULTIPARTES S.A.**

TERCERO: CONDENAR a la sociedad demandada **MULTIPARTES S.A.** a reintegrar al señor **GILDARDO MONTILLA MAGÓN**, al



cargo que venía desempeñando o uno acorde con sus condiciones de salud, desde el **18 de diciembre de 2009** y hasta el **24 de agosto de 2014**, por lo explicado en la parte motiva de esta decisión.

CUARTO: CONDENAR a la entidad demandada a pagar al actor, los salarios devengados entre la fecha del despido, 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, y hasta el 24 de agosto de 2014, día anterior al reconocimiento de la pensión de invalidez a favor del actor por parte de Colpensiones. 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 **GILDARDO MONTILLA MAGÓN**, equivalente a ciento ochenta días del salario, equivalente a la suma única de \$2.982.000.

SEXTO: AUTORIZAR a la demandada a descontar del retroactivo la suma de \$486.200, consignado a favor del actor por concepto de prestaciones sociales el día 7 de enero de 2010.

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

LUIS GABRIEL MORENO LOVERA
Magistrado Sala

Art. 11 Dec. 491/28-03-2020

MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magistrada Sala

Con salvamento de voto
Con ponencia derrotada

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: **38699d5d6129a8b61b0e07ac5382c1ccae69b9c7138f23b774a112888c3ef90d**

Documento generado en 20/01/2023 07:13:29 AM

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