



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	BELKIS YOLANDA GOMEZ AÑAZCO DIANA MELISSA ARANGO MARÍA NEIFI VELASCO DAZA
DEMANDADO	EFICACIA S.A.
PROCEDENCIA	JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	76-001-31-05- 003 20170046601
INSTANCIA	SEGUNDA - APELACIÓN
PROVIDENCIA	SENTENCIA No. 321 DEL 21 DE NOVIEMBRE DE 2022
TEMAS	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Se confirmar carácter definitivo la orden de reintegro dada vía de tutela.
DECISIÓN	MODIFICA

Conforme lo previsto en el Art. 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, el Magistrado ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO, en asocio de los demás magistrados que integran la Sala de Decisión, procede a resolver en apelación la Sentencia No. 81 del 21 de marzo de 2019, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por la señora **BELKIS YOLANDA GOMEZ AÑAZCO Y OTROS** en contra de **EFICACIA S.A.**, bajo la radicación **76001 31 05 003 20170046601**.

ANTECEDENTES PROCESALES

Las señoras **Belkis Yolanda Gomez Añezco, Diana Melissa Arango y María Neifi Velasco Daza** demandaron a **Eficacia S.A.** pretendiendo:

PROCESO: ORDINARIO
DEMANDANTE: BELKIS YOLANDA GOMEZ AÑAZCO Y OTROS
DEMANDANDO: EFICACIA S.A.
PROCEDENCIA: JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO: 76001 31 05 003 20170046601



1. Que se declare la ilegalidad e ineficacia de los despidos efectuados sin justa causa y sin debido permiso del Ministerio de Trabajo por parte de Eficacia S.A. a las señoras Belkis Yolanda Gomez Añezco, Diana Melissa Arango y María Neifi Velasco Daza.

2. Que se condene a Eficacia S.A. a pagar a la señora Belkis Yolanda Gomez Añezco por concepto de salarios dejados de percibir desde el 17 de febrero de 2017 al 9 de junio de 2017 la suma de \$2.778.670, por prestaciones sociales producidas por el mismo interregno la suma de \$587.624 y por concepto de indemnización por despido bajo discapacidad confirme el art. 26 de la Ley 361 de 1997 la suma de \$4.426.302.

3. Que se condene a Eficacia S.A. a pagar a la señora Diana Melissa Arango por concepto de salarios dejados de percibir desde el 13 de abril de 2017 al 13 de julio de 2017 la suma de \$2.459.000 y por prestaciones sociales producidas por el mismo interregno la suma de \$519.132.

4. Que se condene a Eficacia S.A. a pagar a la señora María Neifi Velasco Daza por concepto de salarios dejados de percibir desde el 31 de marzo de 2017 al 1 de agosto de 2017 la suma de \$2.975.458 y por prestaciones sociales producidas por el mismo interregno la suma de \$629.885.

Como hechos fundamento de sus pretensiones las demandantes señalaron:

La señora **Belkis Yolanda Gomez Añezco** indicó que el 8 de marzo de 2015 ingresó a laboral a Eficacia S.A. mediante contrato a término indefinido para



desempeñarse como promotora de servicios de gas vehicular en estaciones de servicio GAZEL, devengando como salario el equivalente a un SMLMV.

Manifestó que desde el mes de marzo de 2015 presentó episodios intermitentes de bloqueo de rodilla izquierda con dolor, por lo que acudió a su EPS donde fue sometida a tratamiento, incapacitada y además le expidieron recomendaciones médicas, asegurando que estas últimas no fueron atendidas por su empleador.

Que el 17 de febrero de 2017, la demandada terminó la relación laboral sin justa causa, violando las recomendaciones médicas que eran de conocimiento del empleador y sin agotar el proceso administrativo ante el Ministerio de Trabajo y Protección Social.

Expresó que como consecuencia de su despido presentó acción de tutela solicitando que se ordenara su reintegro, el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir y además la indemnización contenida en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, la cual fue fallada el 11 de mayo del 2017 por el Juzgado Veintisiete Civil Municipal quien mediante la sentencia No. 77 amparó su derecho a la estabilidad laboral reforzada y el mínimo vital y ordenó a Eficacia S.A. a que en el término de 48 horas procedería a realizar su reintegro teniendo en cuenta las recomendaciones emitidas por el medico ortopedista, así como el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha la terminación del contrato hasta su reintegro, fallo que fue concedido de manera transitoria y que confirmó en segunda instancia el Juzgado Quinto Civil del Circuito.



Que el 9 de junio de 2017 fue reintegrada y se le pago la suma adeudada por salarios y prestaciones sociales desde el 17 de febrero de 2017 al 9 de junio de 2017, por el monto de \$2.307.581 cuando realmente le correspondía \$3.366.294.

La señora **Diana Melissa Arango** relató que ingresó a laborar a Eficacia S.A. el 28 de agosto de 2013 bajo contrato a término indefinido como promotora de servicio de gas vehicular en la estación de servicio GAZEL ubicada en la Av. 3 N # 55, con un salario equivalente a 1 SMLMV.

Que el 3 de marzo de 2014 sufrió un accidente laboral en su muñeca al levantar el capo de una camioneta, situación por la que fue incapacitada por un mes y que luego de ello continuo con padecimientos en tal extremidad, por los que fue atendida en múltiples ocasiones, se le ordenaron recomendaciones médicas y reubico en septiembre de 2015 en un puesto ubicado al interior de Eficacia S.A.

Que el 4 de abril de 2017, la demandada terminó la relación laboral sin justa causa, violando las recomendaciones médicas que eran de conocimiento del empleador y sin agotar el proceso administrativo ante el Ministerio de Trabajo y Protección Social, por lo que presento acción de tutela la cual fue fallada favorablemente el 10 de mayo de 2017 por el Juzgado Décimo Civil Municipal de Cali que ordenó su reintegro en un término de 48 horas, negando el pago de los salarios y demás emolumentos adeudados en razón a que estos deberían ser reclamados por medio de proceso laboral ordinario, decisión que fue confirmada el 22 de junio del mismo año por el Juzgado Noveno Civil del Circuito de Cali.

Y, que finalmente el 13 de julio de 2017 fue reintegrada.



La señora **María Neifi Velasco Daza** manifestó que ingresó a laboral a Eficacia S.A. el 29 de enero de 2009 con Eficacia S.A. a través de contrato a término fijo por un año para desempeñarse como promotora de servicio de gas en las estaciones GAZEL de Terpel.

Que a partir del 31 de julio de 2012 acudió a su EPS por un dolor a nivel de las manos, ocasión en la que le expidieron las primeras recomendaciones médicas, las cuales subsistieron con el paso del tiempo, siendo intervenida quirúrgica y finalmente reubicada el 8 de mayo de 2014 en el cargo de apoyo en bodega de dotación.

Que el 31 de marzo de 2017, la demandada terminó la relación laboral sin justa causa, violando las recomendaciones médicas que eran de conocimiento del empleador y sin agotar el proceso administrativo ante el Ministerio de Trabajo y Protección Social.

Expresó que presentó acción de tutela solicitando su reintegro, la cual fue resuelta de forma desfavorable el 19 de mayo de 2017 por el Juzgado Segundo Penal Municipal de Cali, negando el amparo de los derechos de la accionante, decisión que posteriormente, el 18 de junio del mismo año, fue revocada por el Juzgado Veintiuno Penal del Circuito, quien ordenó el reintegro de la demandante y pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir en el término de 48 horas.

Que en consecuencia de lo anterior, el 3 de agosto de 2017 fue reintegrada a Eficacia S.A. y tal entidad el 15 de agosto de 2017 le fue pagada la suma de \$3.395.085 por concepto de salarios dejados de percibir y prestaciones sociales.



Eficacia S.A. dio contestación a la demanda oponiéndose a las pretensiones de la demandante.

Señalaron como argumento que el contrato de trabajo de estas no termino de forma discriminatoria sino que se finalizó por la terminación del contrato comercial sostenido con la empresa OPSE, por lo que finiquito la obra o labor contratada con cada trabajador.

Manifiestan que no hubo ninguna circunstancia de estabilidad laboral reforzada en las trabajadoras, por lo que ello deberá probarse en el proceso ya que no es suficiente que se afirme que el empleador sabia o debía saber tal situación.

Indicaron que las demandantes se les pagó todas las sumas derivadas del reintegro ordenado por fallo de tutela así como tambien la liquidación final del contrato de trabajo y la indemnización del art. 64 del CST., sumas de dinero que las trabajadoras no devolvieron al momento del reintegro y que deben ser tenidas en cuenta para una eventual compensación.

Como excepciones propusieron: buena fe, prescripción, genérica o innominada, compensación, pago e inexistencia de la obligación.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali profirió la sentencia No. 81 del 21 de marzo de 2019, en la que decidió:



"PRIMERO: DECLARAR NO PROBADAS las excepciones formuladas por EFICACIA S.A., la cuales denomino BUENA FE, PRESCRIPCIÓN, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION.

SEGUNDO. ORDENAR a EFICACIA S.A., el REINTEGRO DEFINITIVO de las trabajadoras BELKIS YOLANDA GOMEZ AÑAZCO, DIANA MELISSA ARANGO y MARÍA NEIFI VELASCO DAZA, al cargo que venían desempeñando o a otro de igual categoría, atendiendo las recomendaciones médicas prescritas en razón de las patologías que les aquejan, por motivos expuestos en la parte motiva de esta sentencia.

TERCERO. CONDENAR a EFICACIA S.A., al reconocimiento y pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a favor de la señora BELKIS YOLANDA GOMEZ AÑAZCO en el equivalente a 180 días de salario, rubro que asciende a la suma de \$4.426.302, tal y como se dijera en la parte considerativa de esta providencia.

CUARTO: CONDENAR a EFICACIA S.A., al reconocimiento y pago a favor de las demandantes, de los salarios dejador de percibir, conforme se expuso anteriormente y en los siguientes términos:

- *BELKIS YOLANDA GOMEZ AÑAZCO: \$2.778,670 por el periodo que va del 17/02/2017 al 09/06/2017. Así mismo se ordenara que se incluya en la liquidación de prestaciones sociales, cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios e incluso vacaciones y aportes a seguridad social, el tiempo no laborado por motivo del despido de la trabajadora, pues su reintegro deberá efectuarse sin solución de continuidad. En atención a las excepciones de COMPENSACIÓN propuesta por la entidad demandada, se autoriza a EFICACIA S.A. a deducir de las sumas resultantes, el valor cancelado como indemnización por despido sin justa causa, al igual que se compensara el valor que ya fue cancelado a las demandantes al momento de liquidación del contrato, de aquel valor que en cada oportunidad deba reconocer el empleador a la trabajadora por concepto de prestaciones sociales que ya les fue cancelado.*

- *DIANA MELISSA ARANGO: \$2.459.000 por el periodo que va del 04/04/2017 al 13/07/2017. Así mismo se ordenara que se incluya en la liquidación de prestaciones sociales, cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios e incluso vacaciones y aportes a seguridad social, el tiempo no laborado por motivo del despido de la trabajadora, pues su reintegro deberá efectuarse sin solución de continuidad. En atención a las excepciones de COMPENSACIÓN propuesta por la entidad demandada, se*



autoriza a EFICACIA S.A. a deducir de las sumas resultantes, el valor cancelado como indemnización por despido sin justa causa, al igual que se compensara el valor que ya fue cancelado a las demandantes al momento de liquidación del contrato, de aquel valor que en cada oportunidad deba reconocer el empleador a la trabajadora por concepto de prestaciones sociales que ya les fue cancelado.

- *MARÍA NEIFI VELASCO DAZA: \$3.018.950 por el periodo que va del 31/03/2017 al 01/08/2017. Así mismo se ordenara que se incluya en la liquidación de prestaciones sociales, cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios e incluso vacaciones y aportes a seguridad social, el tiempo no laborado por motivo del despido de la trabajadora, pues su reintegro deberá efectuarse sin solución de continuidad. En atención a la excepciones de COMPENSACIÓN propuesta por la entidad demandada, se autoriza a EFICACIA S.A. a deducir de las sumas resultantes, el valor cancelado como indemnización por despido sin justa causa, al igual que se compensara el valor que ya fue cancelado a las demandantes al momento de liquidación del contrato, de aquel valor que en cada oportunidad deba reconocer el empleador a la trabajadora por concepto de prestaciones sociales que ya les fue cancelado.*

QUINTO: ORDENAR a EFICACIA S.A. la inclusión de los días no laborados por las demandantes para efectos de liquidar sus prestaciones sociales, vacaciones y aportes a seguridad social, teniendo en cuenta que su reintegro se ordena sin solución de continuidad.

SEXTO: COSTAS a cargo de la parte vencida en juicio (...)"

Como consideraciones de su fallo, la Juez de primera instancia indicó que en el caso de las 3 demandantes era bien conocido por su empleador la situación de salud que padecían al momento del despido, pues documentalmente se probó que estas fueron intervenidas quirúrgicamente, se les otorgó incapacidades y emitió recomendaciones y restricciones laborales, situaciones que fueron comunicadas a la sociedad demandada, por lo que determinó que hay lugar a la declaratoria definitiva del reintegro ordenado vía tutela en aplicación de la tesis de estabilidad laboral reforzada establecido por la Corte Constitucional, ya que el despido de las



demandantes se dio son justa causa y sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Puntualizó además que respecto de los salarios y prestaciones sociales a reconocer y pagar desde la fecha del despido hasta el reintegro no operó la prescripción, toda vez que la demanda fue presentada antes del término trienal establecido en la norma laboral.

APELACIÓN

El apoderado judicial de la parte demandada **Eficacia S.A.** presentó recurso de apelación, el cual sustentó así:

“Confesado en ambos interrogatorios respectivos que las trabajadoras prestaban sus servicios de manera normal sin afectación que les impidiera de manera sustancial la prestación del servicio en condiciones regulares, esta situación que implicó que se dé la pretendida estabilidad ocupacional en términos de la jurisprudencia SU 049 de 2017.

De otro lado, el motivo de la terminación del contrato de trabajo obedeció a razones motivadas, objetivas, reales y que quedaron debidamente probadas en el proceso y que el despacho no las analizó y fue la terminación del contrato comercial con la empresa OPSE, situación que implicó como se mostró con la documental aportada la salida de más de 300 trabajadores incluyendo las demandantes, terminación razonada y objetiva que a toda luz no fue por motivos discriminatorios ni relacionados con supuestos problemas de salud de las trabajadoras, quien reitero manifestaron en su interrogatorio.

Por lo tanto no se cumple con los requerimientos de la Corte Constitucional para dar lugar a la especial protección constitucional que fuera declarada su reintegro vía de tutela, mucho menos por haberse beneficiado por más de dos años de ello, ya que se ha mantenido actualmente vigente el contrato de trabajo proporcionado recursos económicos que no tienen presupuestos económicos en mi representada, pues el motivo que dio lugar a la celebración de dichos contratos de trabajo no subsiste desde el año 2017, generando un detrimento patrimonial.



De otro lado las sumas pagadas cubrieron la totalidad de las acreencias ordenadas con ocasión al reintegro y las trabajadoras recibieron la totalidad de las sumas, dicha circunstancia implica que ellas ya hayan recibido de manera total las prestaciones sociales que se ordenaron pagar en la sentencia.

Solicito así conceder el recurso de apelación, muchas gracias”.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión.

Cabe anotar que los alegatos de conclusión no constituyen una nueva oportunidad para complementar el recurso de apelación si este fue interpuesto en primera instancia.

No encontrando vicios que puedan generar la nulidad de lo actuado en primera instancia y surtido el término previsto en el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007 se profiere la

SENTENCIA No. 321

En el presente proceso no se encuentra en discusión en relación de cada una de las demandantes:

- **Belkis Yolanda Gomez Añazco: 1)** que ingresó a Eficacia S.A. el 8 de mayo de 2015 para desempeñarse como promotora de servicio devengando mensualmente la suma equivalente a un SMLMV (fl. 220); **2)** que mediante misiva del 17 de febrero de 2017 se le informó que a partir de la fecha terminaría su contrato de trabajo de forma unilateral y



sin justa causa (fl. 166); **3)** que en sentencia de tutela No. 77 del 11 de mayo de 2017 se tutelaron los derechos de la señora Gomez Añazco y en consecuencia se ordenó como mecanismo transitorio a Eficacia S.A. a reintegrar a la demandante teniendo en cuenta las recomendaciones médicas emitidas por el medio ortopedista hasta que culmine su proceso de rehabilitación, además del pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha de terminación de la relación laboral hasta la fecha de su reintegro efectivo, advirtiéndole a la demandante que cuenta con un término máximo de 4 meses para controvertir su despido so pena de cesar los efectos del amparo transitorio (fls. 202 a 212); **4)** que la demandante fue reintegrada a Eficacia S.A. el 9 de junio de 2017.

- **Diana Melissa Arango: 1)** que fue vinculada a Eficacia S.A. mediante contrato a término indefinido el 28 de agosto de 2013 para desempeñarse como "*promotora de kiosko*" (sic) devengando mensualmente la suma equivalente a un SMLMV (fl. 222); **2)** que la señora Arango fue desvinculada de Eficacia S.A. el 4 de abril de 2017 de forma unilateral y sin justa causa; **3)** que mediante sentencia de tutela No. 076 del 10 de mayo de 2017 proferida por el Juzgado Décimo Civil Municipal de Cali se tutelaron los derechos fundamentales de la señora Arango y en consecuencia se ordenó como mecanismo transitorio a Eficacia S.A. a reintegrar dentro de las 48 horas siguientes a la demandante a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le despidió, acorde a su estado de salud actual, teniendo en cuenta las recomendaciones del médico laboral y bajo la misma modalidad contractual, misma providencia en la que se negó el pago de salarios y demás emolumentos económicos solicitados, esta decisión fue confirmada por el Juzgado Noveno Civil del Circuito de Cali en fallo No.

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: BELKIS YOLANDA GOMEZ AÑAZCO Y OTROS

DEMANDANDO: EFICACIA S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 003 20170046601



47 del 22 de junio de 2017 (fls. 283 a 298); **4)** que la actora fue reintegrada a Eficacia S.A. el 13 de julio de 2017.

- **María Neifi Velasco Daza: 1)** que fue vinculada a Eficacia S.A. mediante contrato a término fijo inferior a un año celebrado el 29 de enero de 2009 para desempeñarse en el cargo de despachadora de estación de servicio devengando mensualmente la suma equivalente a un SMLMV (fls. 306 y 307); **2)** que el 31 de marzo de 2017 la sociedad demandada dio por terminado su contrato de trabajo de forma unilateral y sin justa causa (fl. 396); **3)** que mediante sentencia No. 042 del 18 de julio de 2017 proferida por el Juzgado Veintiuno Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Cali se revoque la sentencia de tutela No. 069 del 19 de mayo del 2017 emitida por el Juzgado Segundo Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Cali y en su lugar se concedió de manera transitoria el reintegro de la demandante por parte de Eficacia S.A. dentro de las 48 horas siguientes junto con el pago de los salarios y prestaciones sociales causadas y no pagadas desde su desvinculación y hasta que se produzca el reintegro (fls. 443 a 447); **4)** que la demandante fue reintegrada a Eficacia el 3 de agosto de 2017.

PROBLEMA JURIDICO

Conforme a las anteriores premisas y el recurso de apelación presentado por la parte demandante, le corresponde a la Sala definir si las señoras **Belkis Yolanda Gomez Añazco, Diana Melissa Arango y María Neifi Velasco Daza**, era sujeto de debilidad manifiesta al momento en que **Eficacia S.A.** les terminó el vínculo laboral y por tanto les asistía el derecho al consecuente reintegro por estabilidad



laboral reforzada teniendo entonces que declararse el carácter definitivo de la orden de reintegro dada en sede de tutela a cada una de las demandantes.

De ser afirmativa la respuesta pasara a estudiarse si las tres demandantes tienen derecho a que se les reconozca y paguen los salarios y prestaciones sociales causadas desde la fecha del despido hasta cuando se efectuó el reintegro por orden de tutela.

Adicional, en el caso de la señora **Belkis Yolanda Gomez Añezco** se establecerá si procede o no el pago de la indemnización prevista en el art. 26 de la Ley 361 de 1997.

La Sala defiende la siguiente tesis: en los tres casos bajo estudio se acreditó **1)** que el estado de salud de las trabajadoras efectivamente les obstaculizo o imposibilito sustancialmente desempeñar de manera adecuada y normal sus labores; **2)** que previo a la desvinculación de las señoras Belkis Yolanda Gomez Añezco, Diana Melissa Arango y María Neifi Velasco Daza, Eficacia S.A. conocía de las circunstancias de debilidad manifiesta que estas padecía; y **3)** que los tres despidos se dieron de forma unilateral, sin justa causa y sin autorización del Ministerio del Trabajo, por lo que ante el cumplimiento de los requisitos antes descritos establecidos por la Corte Constitucional para la procedencia de la estabilidad laboral reforzada hay lugar a que se declare ineficaz los despidos efectuados a las accionantes y se declare el carácter definitivo del reintegro ordenado en sede de tutela. Además en el caso de la Belkis Yolanda Gomez Añezco, por así pretenderlo, procede el pago de una indemnización equivalente a 180 días del salario, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

CONSIDERACIONES

PROCESO: ORDINARIO
DEMANDANTE: BELKIS YOLANDA GOMEZ AÑAZCO Y OTROS
DEMANDANDO: EFICACIA S.A.
PROCEDENCIA: JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO: 76001 31 05 003 20170046601



En orden a resolver la procedencia del reintegro definitivo de las demandantes resulta indispensable hacer un recuento legal y jurisprudencial del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada para personas en condición de debilidad manifiesta.

En atención a los principios fundamentales que consagran los arts. 53 y 54 de la Carta Política de 1991, tales como la igualdad de oportunidades para los trabajadores, calidad del trabajo, estabilidad en el empleo, especial protección a los trabajadores discapacitados, entre otros, se estableció una premisa normativa invocada en la Ley 361 de 1997, que en su art. 26 regula la no discriminación a personas en situación de discapacidad, estableciendo que las limitaciones que éstos presenten no podrán ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral a menos que sea incompatible e insuperable con el cargo que se va a desempeñar, así mismo, dicha norma prevé que ninguna persona con limitaciones de esta índole podrá ser despedida o su contrato terminado en razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

Frente al tema existen dos posiciones jurisprudenciales, una desarrollada por la **Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia**, con fundamento en el inciso 2º del artículo 5º de la referida ley en concordancia con el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, según la cual para que proceda la estabilidad laboral reforzada en personas con discapacidad es necesaria **i) la acreditación de una *limitación severa o profunda* que implica la demostración de una pérdida de capacidad laboral superior al 25%, ii) que el empleador conozca tal situación y iii) que se demuestre el nexo de causalidad entre el despido y la discapacidad**¹.

¹ Ver sentencias del 15 de julio de 2008, radicación 32532, reiterada en los rad. 35606 de 2009, 36115 y 37235 de 2010, 39207 de 2012, 41867 de 2013 y más recientemente SL12657 de 2015, radicado 56315 del 17 de octubre de 2015, SL11411 de 2017, entre otras.

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: BELKIS YOLANDA GOMEZ AÑAZCO Y OTROS

DEMANDANDO: EFICACIA S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 003 20170046601



Y, una segunda desarrollada por la **Corte Constitucional**, que consiste en que esta protección no se circunscribe solamente a los casos expresamente contemplados en la Ley 361 de 1997, ya que procede por aplicación directa de la Constitución² frente a personas que tengan una afectación en su salud que les *"impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares"*, clasificándolas como personas en debilidad manifiesta, que pueden verse discriminadas por ese hecho, y por tanto es obligatorio que el empleador solicite el permiso para despedir ante el Ministerio del Trabajo, con independencia de la modalidad de contrato. Así lo viene decantando³ esta corporación, y en la sentencia SU 049 de 2017 precisó que este derecho no se *"circunscribe tampoco a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la Constitución no hace tal diferenciación, sino que se refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable"*.

Es de mencionar que respecto de los parámetros de la Corte Constitucional, cuando el trabajador es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, lo es con independencia del tipo de vinculación laboral en que se encuentre⁴, esto es, contrato a término fijo, indefinido, por duración de la obra.

El máximo órgano de cierre constitucional en la reciente sentencia SU 087 de 2022, rememoro que para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral, concluyendo la protección depende de tres supuestos: **(i)** que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y

² artículos 53, 13, 25, 47, 48, 93, 94 y 95.

³ T-1040 de 2001, T-1183 de 2004, T-780, T-1046 y T-1023 de 2008, T – 936 de 2009, T – 003 y T – 039 de 2010, T-106, 351, 405 y 691 de 2015, T-141 y 251 de 2016.

⁴ T-589 de 2017 (M.P Alberto Rojas Ríos) y T-284 de 2019.



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 .

Conforme a lo anterior, acorde a la tesis de la Corte Constitucional para proteger a la persona en situación de discapacidad, se presume que el despido se dio por causa de esta, presunción que puede desvirtuarse pues la carga de la prueba le corresponde al empleador, para mostrar que el despido obedece a una justa causa⁵.

Hasta aquí, como quedó visto, existen diferencias objetivas entre las posiciones jurisprudenciales encontradas, al respecto de las cuales, con fundamento en el artículo 241 de la Constitución Política, esta Sala tras realizar un estudio detallado de las dos posturas y en consonancia con los principios de la favorabilidad y la supremacía constitucional, se acogerá a lo señalado por la H. Corte Constitucional frente al tema, en razón a que, la estabilidad reforzada es un derecho de orden constitucional y la Corte Constitucional en su calidad de órgano de cierre en la materia tiene competencia para unificar la interpretación correspondiente, cuando haya criterios dispares en la jurisprudencia nacional.

En consecuencia, siguiendo la tesis de la Corte Constitucional, se estudiarán los requisitos por esta impuestos para la activación de la garantía de la estabilidad laboral reforzada.

Ahora, como quiera que el proceso bajo estudio trata de tres demandantes, la Sala por razones metodológicas procederá a efectuar el estudio de estos requisitos

⁵ T-434 de 2020. Reiterando las sentencias: T-453 de 2014, T-664 de 2017 y T-118 de 2019.

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: BELKIS YOLANDA GOMEZ AÑAZCO Y OTROS

DEMANDANDO: EFICACIA S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 003 20170046601



frente a cada una de las demandantes de forma separada, pues sus casos contienen hechos distintos:

hechos distintos:

1) Caso Belkis Yolanda Gómez Añezco:

- Acreditación de los requisitos para la procedencia de la estabilidad laboral reforzada:

(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:

De la historia laboral de la demandante visible a fls. 52 a 165 del expediente se observa que en julio de 2015 la señora Belkis Yolanda Gómez Añezco inició a consultar por presentar "*dolor en la rodilla*", patología que le fue tratada por medicamentos y por la que inició a ser incapacitada en lo que restaba del año 2015, dado el dolor que según lo depositado en el historial clínico esto le provocaba y que le impedía realizar funciones normales.

Posteriormente el 18 de febrero de 2016 en razón a "*ruptura completa LCA, ruptura completa cuerno posterior menisco lateral desde raiza hasta cuerpo, ruptura cuerno posterior menisco medical pico de loro*" fue intervenida quirúrgicamente y se le realizó una "*reconstrucción ligamento cruzado anterior injerto autólogo o con aloinjerto por artroscopia misma vida y remodelación menisco medical y lateral por artroscopia misma vía*".

El 22 de abril de 2016 le ordenaron 10 sesiones de terapia física, otras 20 terapias físicas el 16 de junio de 2016 y el 23 de junio de 2016 le fueron expedidas recomendaciones laborales en razón a cirugía de reconstrucción de rodilla izquierda

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: BELKIS YOLANDA GOMEZ AÑAZCO Y OTROS

DEMANDANDO: EFICACIA S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 003 20170046601



a la que fue sometida, recomendaciones consistentes en "1. Evitar subir y bajar escaleras, 2. No levantar cargas mayores a 10 KG., 3. No laborar en posición flexión de rodillas por periodos prologados de tiempo, 4. No caminar por superficies irregulares, 5. Pausas activas cada 60 minutos, 6. Evitar marchas prolongadas, 7. No realizar actividades de impacto".

El 19 de julio de 2016 le ordenaron 10 sesiones de hidroterapia, en agosto de 2016 le prescribieron 25 sesiones de terapia física y fue valorada por medicina ocupacional con énfasis osteomuscular, ocasión en el que se le expidieron unas restricciones que rezan "evitar manejo de cargas mayores a 5 KG. Evitar bipedestación prologada no mayor a 1 hora continua. Evitar desplazamientos largos y uso absoluto de escaleras en la jornada laboral. Restricciones de carácter indefinido hasta lograr el avance en evolución clínica ortopédica favorable. Se recomienda considerar posible reubicación temporal en tareas no operativas hasta lograr mejoría sintomática y clica de la patología osteomuscular actual".

En cuanto a incapacidades, en los años 2015 y 2016 por la patología denominada "trauma de rodilla izquierda" le fueron ordenadas las siguientes:

Año	Fecha de inicio incapacidad	No. de días
2015	1 de junio	4
	10 de julio	3
	18 de agosto	5
	24 de agosto	3
	11 de noviembre	3
2016	12 de enero	5
	17 de enero	7
	25 de enero	1
	17 febrero	30



En el año 2017, más exactamente el 6 de febrero, el médico especialista en ortopedia despachó como recomendaciones *“evitar actividades que impliquen agacharse subir / bajar gradas de forma repetitiva. No permanecer de pie o en una sola posición por periodos prologados de tiempo, permitir pausas actividades de 5 a 10 minutos cada 3 horas. No manipular cargas superiores a 10 kg. Estas recomendaciones son por 6 meses”*.

Conforme lo anterior, salta a la vista que la señora Belkis Yolanda Gómez Añazco para el 17 de febrero de 2017, fecha de su despido, contaba con un estado de salud que le representaba una disminución en las condiciones en las que podía prestar sus servicios a la sociedad demandada, ello en razón a que desde el año 2015 venía siendo tratada por la patología que padecía en su rodilla, situación por las que fue incapacitada en múltiples ocasiones y venía bajo un tratamiento continuo y fue sometida a intervención quirúrgica en el año 2016.

Es de mencionar que disminución en la salud de la demandante se extendió hasta la finalización del contrato laboral, ello se evidencia en que el 6 de febrero de 2017, a pocos días de su despido, se le expidieron unas nuevas recomendaciones laborales con fundamento en su patología, las cuales se encontraban vigentes para la fecha de la terminación del vínculo laboral.

De tal forma que con la historia clínica de la accionante y las recomendaciones del médico tratante se acredita el deterioro significativo en la salud de la demandante Gómez Añazco y la permanencia de tal situación hasta la finalización del contrato laboral.

(ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido:



En el sub lite se encuentra probado el conocimiento que tenía Eficacia S.A. del estado de la afectación en la salud de la demandante, ello no solo está acreditado con las múltiples ausencias de la demandante en virtud de las incapacidades que le eran otorgadas dada su situación de salud y los permisos que se debieron otorgar para asistir a las terapias físicas sino además por las recomendaciones médicas laborales que le fueron expedidas, las cuales de acuerdo a los documentos que reposan en el plenario fueron puestas en conocimiento de su empleador.

(iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación:

En el caso de la señora **Belkis Yolanda Gomez Añazco** no se logró desvirtuar la presunción para mostrar que el despido obedece a una justa causa, pues contrario sensu, de acuerdo a la misiva visible a fl. 166 del expediente, su despido efectuado el 17 de febrero de 2017 se dio de forma unilateral y sin justa causa, de allí que pese a que la parte demandada al contestar la demanda aseguró que la finalización de por la terminación del contrato comercial sostenido con la empresa OPSE, ello no se argumentó como motivo del despido al momento de realizarse el mismo y por el contrario se optó por despedir a la demandante sin justa causa.

Por lo anterior, Eficacia S.A. previo a efectuar el despido sin justa causa debía acuerdo al Ministerio del Trabajo para solicitar la autorización para ejecutar el mismo, lo que no hizo, situación que torna invalido su despido, pues tratándose un sujeto de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, ante la inexistencia de una justa causa resulta totalmente obligatoria la solicitud y posterior aprobación por parte del Ministerio de trabajo.



De tal manera que, encuentra la Sala ajustado a derecho el reintegro concedido como consecuencia de la acción constitucional presentada por la demandante y por tanto debe declararse el carácter definitivo de la orden de reintegro obtenida en sede de tutela.

- Salarios y prestaciones sociales:

En virtud de la declaratoria del reintegro, la Juez de primera instancia considero que en el caso de la señora Belkis Yolanda Gómez Añazco procedía el pago de los salarios desde el 17 de febrero de 2017, fecha del despido, al 9 de junio del mismo año, momento en el que fue reintegrada, los cuales cuantificó en la suma de **\$2.778,670.**

Efectuados los cálculos, la suma a pagar por salarios por el interregno de tiempo antes señalados corresponde a \$2.778.734,03, suma superior a la determinada por la Juez de primera instancia.

DESDE	HASTA	DIAS	SALARIO MENSUAL	SALARIOS ADEUDADOS
17/02/2017	9/06/2017	113	\$ 737.717,00	\$ 2.778.734,03

Sin embargo, como Eficacia S.A. es único apelante, se confirmara el monto determinado por la A Quo, al resultar más favorable para tal extremo de la litis.

Además, por el periodo del 17 de febrero de 2017 al 9 de junio de 2017 tambien procede el pago cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones y aportes a seguridad social, como lo determinó la sentencia apelada, por lo que este punto tambien se confirmara, ocurriendo lo mismo con la



compensación ordenada respecto de las sumas que recibió la demandante al momento de terminación del contrato.

- Indemnización del art. 36 de la Ley 361 de 1997:

Una vez acreditado que se desvinculó a un sujeto titular de la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo, se abre paso a dos consecuencias, 1) la ineficacia de la terminación o del despido laboral y el consiguiente derecho a ser reintegrado, de la que ya se habló y 2) el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario determinada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, por lo que en el caso fue correcta la imposición de esta última por parte del Juez de primera instancia.

Revisados los cálculos efectuados por el A Quo respecto de la indemnización, encuentra la Sala la suma de **\$4.426.302** es correcta, por lo que se confirmara.

Indemnización art. 26 de la Ley 361 de 1997		
DIAS	SALARIO MENSUAL	SALARIOS ADEUDADOS
180	\$ 737.717,00	\$ 4.426.302,00

2) Caso Diana Melissa Arango:

- Acreditación de los requisitos para la procedencia de la estabilidad laboral reforzada:

(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:



Revisada la historia clínica de la señora Diana Melisa Arango visible a fls. 224 y siguientes del expediente se advierte que la demandante en vigencia de su relación laboral con Eficacia S.A., el 3 de marzo de 2014 sufrió un accidente laboral en el que se le produjo un esguince la muñeca mientras levantaba el capo de una camioneta que pesaba aproximadamente 10 kg., accidente que fue reportado por parte de su empleador Eficacia S.A. a la ARL Colpatria.

La anterior situación posteriormente le generó la aparición de un quiste sinovial dorsal en la muñeca derecha, según lo depositado en la relación de sus atenciones médicas, que tuvo que ser tratado con medicamentos, patología por la que consultó en repetidas ocasiones, ordenándole en una de ellas, más específicamente el 10 de diciembre de 2014, 10 sesiones de terapia física y 10 sesiones de terapia ocupacional.

Por esta situación fue incapacitada por 8 días el 13 de marzo de 2014 y por 3 días el 11 de junio del mismo año.

El 14 de enero de 2015 le fueron emitidas por parte de salud ocupacional recomendaciones consistentes en continuar en casa con las técnicas aprendidas en terapia y aplicarlas en el puesto de trabajo.

Más adelante, el 29 de diciembre de 2015, la ARL Colpatria prescribió recomendaciones laborales en razón al accidente laboral ocurrido el 3 de marzo de 2014, así *“no se recomienda realizar labores repetitivas con muñeca derecha. Durante sus labores debe procurar mantener la mano derecha dentro de los ángulos de confort. ** recibir inducción o reinducción al puesto de trabajo de acuerdo a los planes establecidos por la empresa, con énfasis en salud ocupacional. ** cumplir con las normas de salud ocupacional que se han establecido por la empresa de*



*acuerdo al panorama de factores de riesgo. ** utilizar todos los elementos de protección personal requeridos para el cargo de acuerdo al panorama de factores de riesgo. ** extender el cumplimiento de estas recomendaciones a las actividades realizadas por fuera del trabajo”, las cuales fueron renovadas el 26 de febrero de 2016 y 23 de mayo de 2017.*

Del recuento antes efectuado se extrae con claridad que en el marco de su vinculación laboral y en virtud del accidente laboral que sufrió, la demandante se encontraba en circunstancia de debilidad manifiesta por razones de salud, ante las dolencias descritas, situación ha incidido sustancialmente para que realice sus labores de manera regular y efectiva. De ello da cuenta las distintas incapacidades médicas y las recomendaciones laborales ordenadas, las cuales se encontraban vigentes para la fecha del despido.

(ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido:

Conforme a las pruebas aportadas, la Sala concluye que de la existencia de las afectaciones en la salud de la señora Arango tuvo conocimiento su empleador en razón a que este reportó el accidente de trabajo sufrido por la demandante, efectuó un acompañamiento tras el mismo por parte de salud ocupacional y además recibió las recomendaciones médicas que fueron expedidas en favor de la accionante y que se encontraban vigentes al momento del despido.

(iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación:

En el caso de la señora **Diana Melissa Arango** tampoco no se logró desvirtuar la presunción para mostrar que el despido obedece a una justa causa, ya

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: BELKIS YOLANDA GOMEZ AÑAZCO Y OTROS

DEMANDANDO: EFICACIA S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 003 20170046601



que su despido se dio el 4 de abril de 2017 de forma unilateral y sin justa causa, y pese a que la parte demandada al contestar la demanda aseguró que la finalización de por la terminación del contrato comercial sostenido con la empresa OPSE, ello no se argumentó como motivo del despido al momento de realizarse el mismo y por el contrario se optó por despedir a la demandante sin justa causa.

Por lo anterior, Eficacia S.A. previo a efectuar el despido sin justa causa debía acuerdo al Ministerio del Trabajo para solicitar la autorización para ejecutar el mismo, lo que no hizo, situación que torna invalido su despido, pues tratándose un sujeto de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, ante la inexistencia de una justa causa resulta totalmente obligatoria la solicitud y posterior aprobación por parte del Ministerio de trabajo.

- Salarios y prestaciones sociales:

Por concepto de salarios causados desde la fecha del despido hasta el momento efectivo del reintegro, esto es, del 4 de abril de 2017 al 13 de julio del 2017, la Juez de primera instancia ordenó pagar en favor de la señora Arango la suma de **\$2.459.000**, la Sala efectuó los calculos por tal concepto y estos arrojaron la suma de **\$2.459.057**, teniendo que confirmarse el valor establecido en primera instancia por ser más favorable para el unico apelante Eficacia S.A.

DESDE	HASTA	DIAS	SALARIO MENSUAL	SALARIOS ADEUDADOS
4/04/2017	13/07/2017	100	\$ 737.717,00	\$ 2.459.057

Tambien se confirmara la orden dada para que se pague por el tiempo en el que la demandante estuvo desvinculada las cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones y aportes a seguridad social.



De las sumas a pagar, Eficacia S.A. podrá compensar lo ya pagado a la actora al momento de la finalización del contrato, tal como lo estableció la A Quo.

Respecto de esta demandante no se estudia la indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez que la misma no fue pretendida.

3) Caso María Neifi Velasco Daza:

- Acreditación de los requisitos para la procedencia de la estabilidad laboral reforzada:

(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:

Según la historia clínica de la señora Velasco Daza, obrante a fl. 308 y siguientes, desde el 31 de julio de 2012 padece por dolor al nivel de las manos, ocasión en la que le fueron emitidas como recomendaciones así "*ferula para túnel del carpio bilateral uso nocturno. Evitar movimientos repetitivos de las manos codos hombros barrer trapear levantar objetos pesados por 6 meses*" (sic), patología que fue tratada con medicamentos y por la cual le ordenaron terapias físicas el 31 del mismo mes y año.

Por tal padecimiento siguió consultado por medicina laboral y el 28 de agosto de 2012 el médico tratante de tal especialidad le prescribió como nuevas recomendaciones "*1. Informar sobre su estado de salud a su empleador para que se realice el proceso de adecuación ocupacional. 2. Puede realizar actividades que no impliquen movilización de peso mayor a 35 Kg con ambas manos. 3. Puede realizar actividades que no impliquen fuerza de halado o tracción con miembros superiores ni exposición a movimientos repetitivos y frecuentes de flexión y*

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: BELKIS YOLANDA GOMEZ AÑAZCO Y OTROS

DEMANDANDO: EFICACIA S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 003 20170046601



extensión de muñecas. Debe realizar pausa activa de 10 minutos cada 2 horas. Realizar movimientos de muñecas dentro de los ángulos de confort de dichas articulaciones evitando posturas viciosas a este nivel en especial de muñeca derecha (...)", las cuales fueron renovadas el 29 de enero de 2013.

El 11 de diciembre de 2012 SaludCoop EPS calificó como de origen común la patología padecida por la demandante determinada como "*síndrome de túnel carpiano derecho*".

En los años 2013 y 2014 la señora Velasco Daza continuo consultado debido al síndrome de túnel carpiano, para el cual se ordenó como tratamiento medicación terapias físicas integrales y bloqueo intraarticular bilateral.

Luego de la intervención quirúrgica de liberación de túnel carpiano practicada a la demandante el 3 de abril de 2014, el médico tratante dictaminó el 15 de abril de 2014 como recomendación "*se ordena reubicación laboral no debe realizar esfuerzos con sus brazos y manos evitar movimientos repetitivos levantar objetos pesados*".

El 7 de mayo de 2014 le fueron emitidas otras recomendaciones laborales consistentes en "*Levantamiento, manipulación o transporte de carga con cada mano hasta 4 kilos y bimanual 10 kilos. – Transporte o manipulación de carga con ayuda mecánica hasta 20 kilos. – Evitar trabajo que implique tareas repetitivas con aplicación de fuerza alta o moderada a nivel de las manos. – Pausas activas de trabajo por 5 minutos, dos por jornada. – Asistir a controles médicos de su EPS. – Cumplir con las normas de salud ocupacional establecidas por la empresa, según panorama de riesgos. – Utilizar los elementos de protección personal definidos para el cargo*".

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: BELKIS YOLANDA GOMEZ AÑAZCO Y OTROS

DEMANDANDO: EFICACIA S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 003 20170046601



Eficacia S.A. en cumplimiento de las recomendaciones médicas el 8 de mayo de 2014 reubicó a la demandante en labores de apoyo en bodega (fl. 345).

Mediante dictamen del 24 de febrero de 2014 expedido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca se calificó como de origen común el síndrome de túnel carpiano padecido por la señora Velasco Daza (fls. 383 a 384)

El 28 de marzo de 2015 y el 6 de octubre de 2015 le fueron emitidas por parte de SaludCoop EPS unas nuevas recomendaciones laborales, asimismo le fueron emitidas otras el 24 de septiembre de 2015 por su médico tratante, dentro de las cuales se ordenó *“evitar movimientos repetitivos de sus manos, hacer giros con sus mano, levantar objetos pesados”*.

Luego, el 8 de abril de 2016, su médico tratante especialista en ortopedia determino que las recomendaciones y restricciones laborales dadas con ocasión a las patologías *“síndrome de túnel del carpo leve izquierdo en tratamiento. Síndrome de mango rotador de hombro derecho”* debían mantenerse por tiempo indefinido.

Conforme al recuento de consultas, en los años 2016 y 2017 la demandante acudió en reiteradas ocasiones al servicio médico por el dolor que le producía r su patología de miembros superiores, tanto así que en consulta del 22 de febrero de 2017 se ordenó que debía continuarse con la reubicación laboral y las restricciones laborales de manera indefinida.

A juicio de la Sala, para el 31 de marzo de 2017, fecha de terminación del contrato de trabajo, la señora Velasco Daza presentaba una debilidad manifiesta por razones de salud, debido a que fue diagnosticada con el Síndrome del Túnel del



Carpio bilateral, lo cual le dificultó el desempeño de sus labores despachadora de estación de servicio por lo que para la fecha del despido se encontraba reubicada y con recomendaciones y restricciones laborales vigentes, pues las mismas fueron prescritas de modo indefinido.

(ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido:

Para la Sala, Eficacia S.A. siempre tuvo conocimiento de la patología que afectaba a la demandante y como esta le impedía el desempeño normal de sus funciones, pues no solo en razón a las incapacidades que le otorgaron, recomendaciones y restricciones laborales que le fueron prescritas en su favor, sino porque además en virtud de sus padecimientos de salud tuvo que ser reubicada en otro cargo para desempeñar actividades de conformidad con su condición de salud, lo que hace más que evidente que el empleador sabía del estado de salud de su trabajadora, pues solo así pudo proceder con su reubicación y atacamiento de recomendaciones y restricciones laborales.

(iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación:

En el caso de la señora **María Neifi Velasco Daza**, ocurre lo mismo respecto de las demás demandantes, ya que no es posible tampoco desvirtuar la presunción para mostrar que el despido obedece a una justa causa, ya que su despido se dio el 31 de marzo de 2017 de forma unilateral y sin justa causa (fl. 396), por lo que al igual que en los demás casos, pese a que la parte demandada al contestar la demanda aseguró que la finalización de por la terminación del contrato comercial sostenido con la empresa OPSE, ello no se argumentó como



motivo del despido al momento de realizarse el mismo y por el contrario se optó por despedir a la demandante sin justa causa.

Por lo anterior, Eficacia S.A. previo a efectuar el despido sin justa causa debía acuerdo al Ministerio del Trabajo para solicitar la autorización para ejecutar el mismo, lo que no hizo, situación que torna invalido su despido, pues tratándose un sujeto de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, ante la inexistencia de una justa causa resulta totalmente obligatoria la solicitud y posterior aprobación por parte del Ministerio de trabajo.

- Salarios y prestaciones sociales:

Dado la orden de reintegro sin solución de continuidad, a la señora Velasco Daza le corresponde el pago de salarios del 31 de marzo de 2017, fecha del despido, al 1 de agosto de 2017 cuando fue reintegrada, los que ascienden a \$3.018.950, sin embargo la liquidación realizada por la Sala arroja como total la suma de **\$3.000.049**, monto inferior al calculado en primera instancia, por lo que se modificara en favor de Eficacia S.A., único apelante al respecto.

DESDE	HASTA	DIAS	SALARIO MENSUAL	SALARIOS ADEUDADOS
31/03/2017	1/08/2017	122	\$ 737.717,00	\$ 3.000.049

Se confirmara la orden dada para que se pague a la demandante del 31 de marzo de 2017 al 1 de agosto de 2017 las cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones y aportes a seguridad social.

De las sumas a pagar, Eficacia S.A. podrá compensar lo ya pagado a la actora al momento de la finalización del contrato, tal como lo estableció la A Quo.

Respecto de este último caso tampoco se estudiara la indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997, por no ser pretendida.

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: BELKIS YOLANDA GOMEZ AÑAZCO Y OTROS

DEMANDANDO: EFICACIA S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 003 20170046601



Finalmente, y relativo a los tres casos, la Sala estima necesario resaltar que conforme la Corte Constitucional lo ha puntualizado en su línea jurisprudencia⁶, el empleador tiene la posibilidad de usar todos los elementos probatorios a su alcance para desvirtuar lo afirmado por el trabajador respecto del conocimiento que tenía de las patologías que padecía este, empero en los casos en discusión ello no se hizo, pues no se aportó ninguna prueba en tal dirección, por lo que no basta con que se afirme que no conocía la situación de salud, máxime si contrario sensu las demandantes lograron acreditar que si habían comunicado a la sociedad demandada de las distintas situaciones de salud que padecieron en vigencia del contrato con su empleador y que tal como se explicó en cada caso permanecieron hasta el momento del despido.

Dados los anteriores derroteros se modificara el valor a pagar por concepto de salarios a la señora María Neifi Velasco Daza y se confirmara en todo lo demás la decisión apelada.

Se impondrán costas a cargo del apelante fallido Eficacia S.A. y en favor de la señoras Belkis Yolanda Gomez Añazco y Diana Melissa Arango.

No se impondrán costas a cargo de Eficacia S.A. en favor de la señora María Neifi Velasco Daza, como quiera que frente a esta demandante su recurso de apelación resulto parcialmente avante ya que se efectuó una modificación en el monto a condenar por concepto de salarios dejados de percibir.

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

⁶ Sentencia T-383 de 2014. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, Sentencia T-419 de 2016. M.P. María Victoria Calle Correa, Sentencia T-589 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos y SU380 del 2021, entre otras.

**RESUELVE:**

PRIMERO. MODIFICAR el numeral cuarto de la sentencia apelada **únicamente** respecto de la demandante **MARÍA NEIFI VELASCO DAZA**, el cual quedara así:

- **MARÍA NEIFI VELASCO DAZA: \$3.000.049** por el periodo que va del 31/03/2017 al 01/08/2017. Así mismo se ordenara que se incluya en la liquidación de prestaciones sociales, cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios e incluso vacaciones y aportes a seguridad social, el tiempo no laborado por motivo del despido de la trabajadora, pues su reintegro deberá efectuarse sin solución de continuidad. En atención a la excepciones de COMPENSACIÓN propuesta por la entidad demandada, se autoriza a EFICACIA S.A. a deducir de las sumas resultantes, el valor cancelado como indemnización por despido sin justa causa, al igual que se compensara el valor que ya fue cancelado a las demandantes al momento de liquidación del contrato, de aquel valor que en cada oportunidad deba reconocer el empleador a la trabajadora por concepto de prestaciones sociales que ya les fue cancelado.

SEGUNDO. CONFIRMAR en todo lo demás la sentencia apelada.

TERCERO. COSTAS en esta instancia a cargo del apelante fallido **EFICACIA S.A.** y en favor de la señoras **BELKIS YOLANDA GOMEZ AÑAZCO** y **DIANA MELISSA ARANGO**. Líquidense como agencias en derecho la suma de un SMLMV en favor de cada una.



La anterior providencia se profiere de manera escrita y será publicada a través de la página web de la Rama Judicial en el siguiente enlace: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-007-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/Sentencias>.

En constancia se firma.

Los Magistrados,

**Se suscribe con firma electrónica
ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO
Magistrado Ponente**

MARY ELENA SOLARTE MELO

GERMAN VARELA COLLAZOS

Firmado Por:

**Antonio Jose Valencia Manzano
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 7 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: **2b8bf5fb8a5f026bc49f9015f1eec039edcc260eac4d6904b4d3702ceeaf8274**

Documento generado en 21/11/2022 09:21:13 AM

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

PROCESO: ORDINARIO
DEMANDANTE: BELKIS YOLANDA GOMEZ AÑAZCO Y OTROS
DEMANDANDO: EFICACIA S.A.
PROCEDENCIA: JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO: 76001 31 05 003 20170046601