

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

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	MARIA JAIR GOMEZ RIVERA
DEMANDADO	HOTELES ESTELAR S.A.
PROCEDENCIA	JUZGADO TRECE LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	76-001-31-05- 013 201700412 01
INSTANCIA	SEGUNDA - APELACIÓN
PROVIDENCIA	SENTENCIA No. 383 DEL 19 DE DICIEMBRE DE 2022
TEMAS	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA No acredita requisitos tesis Corte Constitucional
DECISIÓN	CONFIRMA

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. 219 del 25 de noviembre de 2020, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por la señora **MARIA JAIR GOMEZ RIVERA** en contra de **HOTELES ESTELAR S.A.**, bajo la radicación **76001 31 05 013 201700412 01**.

ANTECEDENTES PROCESALES

La señora **María Jair Gómez Rivera** demandó a **Hoteles Estelar S.A.** y al señor **Miguel Enrique José Diez Trujillo** pretendiendo que se declare la existencia de un contrato laboral, en el que sus empleadores se abstuvieron de reportar el accidente de trabajo que sufrió el 24 de junio de 2016 mientras desarrollaba sus labores.

PROCESO: ORDINARIO
DEMANDANTE: MARIA JAIR GOMEZ RIVERA
DEMANDANDO: HOTELES ESTELAR S.A.
PROCEDENCIA: JUZGADO TRECE LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO: 76001 31 05 013 201700412 01



También solicitó se declare que el despido sin justa causa del que fue objeto fue ilegal y que en consecuencia le adeudan los salarios dejados de percibir desde la fecha del mismo, la sanción moratoria, prima de servicios, vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías, pagos dejados de atender ante la seguridad social, indemnización de los artículos 64 y 65 del CST., y la suma de \$10.000.000 por concepto de perjuicios morales, de vida en relación y extra patrimoniales causados por el despido injusto y la no indemnización que prevén las normas.

Finalmente pidió se ordene a los demandados al pago de los intereses, sanciones y demás rubros a los que haya lugar y a las costas y agencias en derecho.

Como "*medida cautelar*" solicitó se le reintegre a un cargo acorde a su situación de salud.

Como hechos indicó que el 20 de enero de 2016 celebró con **Hoteles Estelar S.A.** y al señor **Miguel Enrique José Díez Trujillo** un contrato a término indefinido con un salario de \$764.469.

Que el 24 de junio de 2016, a las 4:00 p.m., mientras realizaba las labores encomendada por sus empleadores sufrió un accidente de trabajo, pues al trasladar una hora que se encontraba sobre la estufa sintió un tirón en el hombro derecho que le ocasionó un dolor muy fuerte, teniendo que pedirle ayuda el señor Alberto que se desempeñaba en el área de panadería, persona que le prestó ayuda inicialmente.

Manifestó que posteriormente se remitió a la ARL en donde le informaron que era su empleador quien debía reportar el accidente de trabajo, por lo que se comunicó con la señora Fernanda Alvarado Gaitán, gerente del establecimiento de



comercio, quien le hizo saber que se comunicaría con la persona encargada de gestión humana para que esta adelantara las labores de rigor.

Que posteriormente recibió una llamada de la señora Andrea Marcela Quintero, quien le dijo que se dirigiera a la EPS y no contara que se trataba de un accidente laboral, pues se negarían a prestarle el servicio, misma sugerencia que posteriormente le hizo su jefe inmediato el señor Jhon Jairo Álvarez, por lo que se dirigió a la Clínica Nuestra Señora del Rosario adscrita a Salud Total EPS, en donde fue atendida e incapacitada por 5 días por su diagnóstico de *"esguince y torceduras de articulación del hombro"*.

Adujo que al no extenderse la incapacidad inicial, se reintegró a laborar pero el dolor que padecía le impedía el desempeño de sus labores, lo que generó desacuerdo con su jefe inmediato y el área de recursos humanos y el 29 de julio de 2016 se le informó que su contrato seria finalizado a partir de la fecha de forma unilateral por la empresa demandada, manifestándole la jefe de recursos humanos que esto se debía a un recorte de personal.

Finalmente expresó que a la fecha de la presentación de la demanda a razón del despido injusto y el no reporte de su accidente de trabajo, ha sufrido perjuicios materiales, morales, de vida en relación, extra patrimoniales y demás consecuencias de tipo afectivo.

Hoteles Estelar S.A. contestó la demanda aceptando que entre las partes existió un contrato a término indefinido del 19 de enero de 2016 al 29 de julio del 2016, empero se operó al resto de las pretensiones señalando que jamás tuvieron conocimiento de un accidente de trabajo.



Agregaron que el señor Miguel Enrique José Diez Trujillo jamás fungió como empleador de la actora.

Como excepciones propuso: inexistencia de las obligaciones que se pretender deducir en juicio a cargo de la sociedad demandada Hoteles Estelar S.A., cobro de lo no debido, pago, buena fe de la empresa demandada, mala fe de la demandante, prescripción y compensación.

El señor **Miguel Enrique José Diez Trujillo** contestó la demanda oponiéndose a las pretensiones de la demanda manifestando que la demandante jamás ha sido su trabajadora y por tanto no existió accidente por él debe responder, ni respecto de ninguna de las otras pretensiones.

Como excepciones: inexistencia de las obligaciones que se pretender deducir en juicio a cargo de Miguel Enrique José Diez Trujillo, cobro de lo no debido, buena fe de la empresa demandada, mala fe de la demandante, prescripción y compensación.

Es de mencionar que posteriormente el señor Miguel Enrique José Diez Trujillo fue desvinculado del proceso por parte del Juez de primera instancia.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali profirió la sentencia No. 219 del 25 de noviembre de 2020, en la que decidió:

"1.-ABSOLVER a la demandada HOTELES ESTELAR S.A. de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por la señora MARÍA



JAIR GÓMEZ RIVERA con cedula de ciudadanía 65.586.179, conforme a lo manifestado en la parte considerativa de esta sentencia.

2. se CONSULTA la presente sentencia con el H. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, Sala Especializada Laboral, por resultar totalmente adversa a todas las pretensiones de la demandante, en caso de no ser apelada.

3.-CONDENAR en costas a la demandante en favor de la demandada HOTELES ESTELAR S.A, para lo que desde ya se fijan las agencias en derecho la suma equivalente a \$100.000.”.

Como consideraciones de su fallo, el Juez de primera instancia indicó que el verdadero empleador de la señora María Jair Gómez Rivera fue Hotel Estelar S.A. y no como persona natural su representante legal quien por las mismas razones fue desvinculado del proceso.

Manifestó que no se encuentra en el expediente prueba del accidente de trabajo señalado por la actora, sin que de la historia clínica y ordenes de medicamentos se pueda concluir la existencia del mismo, pues esto se trata del mismo dicho de la trabajadora al requerir atención médica, lo que no vincula al empleador, sin que tampoco de ello emerja el conocimiento que tenía el empleador del estado de salud de la demandante al momento del despido, por lo que pese a que se acreditó la existencia del contrato laboral y la situación de salud de la señora Gómez Rivera, no se probó el conocimiento de ello por parte del demandado, ni con la prueba documental ni con la prueba testimonial.

Añadió que pese a haberse efectuado una calificación por parte de la Junta Regional de Invalidez del Valle del Cauca, ello tampoco es prueba del conocimiento del empleador, toda vez que se practicó mucho luego de finalizada la relación laboral.



Finalmente agregó que tampoco se evidencia el perjuicio extraordinario o afectación moral que asegura la actora se le provocó por la terminación del contrato de trabajo.

APELACIÓN

El apoderado judicial de la **parte demandante** presentó recurso de apelación, el cual sustentó así:

"(...) Primero, tal como lo manifesté en las pretensiones de la demanda y en el momento en el que presente mis alegatos de conclusión, me mantengo en cada uno de mis argumentos precisándole al despacho de segunda instancia que el material existente en el plenario es suficiente para determinar que efectivamente mi mandante si sufrió un accidente de trabajo y que el siniestro si se dio y que la patología que padece si es consecuencia del accidente de trabajo, y que ocurrió el siniestro en las instalaciones del Hotel Estelar S.A., mientras desempeñaba sus labores como empleada de aquella entidad.

Segundo, existen además de las pruebas plenas y documentos que obran en el expediente, también la prueba indiciaria y porque concurro en este momento procesal a la prueba indiciaria, porque no tendría sentido que una paciente como es la señora María Jair Gómez Rivera, que incluso padece una discapacidad laboral en este momento, calificada por la Junta Regional de Calificación y por la ARL, no existen razones lógicas para que una administradora de riesgos profesionales laborales la venga atendiendo hace un buen tiempo, incluso le haya emitido un dictamen y le haya pagado una indemnización sino hubiese padecido un accidente de trabajo, eso es de plena lógica entender señor Juez y para que sea analizado que le corresponde en segunda instancia resolver este recurso, de que la señora hasta el momento podemos consultar en cualquiera de las bases de datos para determinar que a la época del accidente y la fecha en que inició su tratamiento, no tenía otra vinculación laboral que Hoteles Estelares, que ha sido manifestado y conjurado por la misma entidad Hoteles Estelar de que la ARL a la cual la tuvo afiliada es Seguros Alfa, y es quien la ha atendido hasta el momento, emitió su dictamen y ha ordenado sus cirugías, terapias y todas las atenciones, incluso en esta instancia la viene

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: MARIA JAIR GOMEZ RIVERA

DEMANDANDO: HOTELES ESTELAR S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO TRECE LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 013 201700412 01



atendiendo, entonces es una prueba plena y suficiente para que el despacho de segunda instancia revoque en su integridad las decisiones tomadas por el Juez de primera instancia en el sentido de negar las pretensiones de mi prohiada bajo el argumento que no existen pruebas en el plenario o mejor que no logró probar cuando realmente si existen pruebas y cuando el despacho no encontró una prueba plena, por decir algo la Junta Regional dijo tiene una discapacidad pero no dijo en que época se causó el accidente, las razones las desconozco porque quise interrogar al perito en esta audiencia para conocer su idoneidad y en que documentos se basó para emitir el dictamen pero no se hizo presente a la reunión, entonces en ese orden de ideas el despacho si deberá en este caso profundizar en el tema, analizar toda la foliatura del expediente, tener en cuenta para efectos de tomar una decisión de fondo en segunda instancia en qué fecha inició labores o se vinculó laboralmente con Hoteles Estelar, en qué fecha se desvinculó y que dijeron los galenos que le practicaron los exámenes tanto de ingreso a la entidad como cuando la retiraron, entonces en ese orden de ideas existe tambien una visita que hizo Salud Total a la empresa, a las instalaciones de la empresa para verificar el puesto de trabajo y las causas de origen de la enfermedad y ese documento obra en el plenario, primero no fue analizado por el despacho, segundo tampoco hubo pronunciamiento sobre el mismo y yo considero de que allí es clarísimo que se trató de un accidente de trabajo evidenciado en el puesto de trabajo, recogieron toda la información y basados en esa información, en esa visita que realizó la EPS emitió su dictamen y ese dictamen le fue notificado tanto a la ARL como Hoteles Estelar, entidades que guardaron silencio en el término legal concedido para ello, ese dictamen es firme y hace tránsito a cosa juzgada y es una prueba practicada oportunamente y deberá el despacho de segunda instancia tenerla en cuenta al momento de tomar la decisión de fondo y lo más importante que ella continua y viene siendo atendida por la ARL, que incluso en este momento le ha ordenado una indemnización por su pérdida de capacidad laboral y si esa enfermedad fuera de origen común y no hubiera ocurrido en las instalaciones el accidente de trabajo ocurrido en hoteles Estelar, entonces no tendría sentido que viniera siendo atendida por la ARL que le ha ordenado incluso la indemnización, es que no tiene razón de ser, son pruebas que deberá tener el Juez de segunda instancia y reitero es una prueba indiciaria que ella si sufrió el accidente de trabajo, que el accidente de trabajo en las instalaciones de Hoteles Estelar fue lo que le generó su patología y que con base en eso es que hoy sufre su discapacidad laboral, por consiguiente cordialmente le solicito desde ahora y tendré la oportunidad en segunda instancia de reiterarlo para que el Magistrado que le corresponda emitir el fallo del segundo grado tenga en cuenta todos mis argumentos y se apersona del

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: MARIA JAIR GOMEZ RIVERA

DEMANDANDO: HOTELES ESTELAR S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO TRECE LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 013 201700412 01



expediente y todas las pruebas recaudadas y porque no en esa instancia podrá analizar como medio de prueba el dictamen acabado de llegar al plenario que lo practicó directamente la ARL con la finalidad de que se tome la decisión de fondo y revoque en su integridad el fallo del primer grado, accediendo a las pretensiones de mi prohijada y obviamente de la condena en costas que acaba de proferir el despacho.

Es todo, dejo de esta manera sustentado mi recurso de apelación”.

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. 383

En el presente proceso no se encuentra en discusión : 1) Que la señora **María Jair Gómez Rivera** se desempeñó como auxiliar de cocina de Hoteles Estelar S.A. mediante contrato a término indefinido con un salario de \$764.469 del 20 de enero de 2016 al 29 de julio de 2016 (fl. 48 y 128 a 135 – PDF 01ExpedienteDigitalizado2017412); **2)** que mediante misiva del 29 de julio de 2016 se le informó a la demandante la terminación del contrato de forma unilateral y sin justa causa a partir de la fecha (fl. 41 y 139 – PDF



01ExpedienteDigitalizado2017412); **3)** Que Salud Total EPS el 5 de diciembre de 2018 calificó como de origen laboral el accidente sufrido por la demandante el 24 de junio de 2016, con el diagnostico de "*síndrome de manguito rotador derecho*" (fl. 363 a 368 – PDF 01ExpedienteDigitalizado2017412); **4)** Que la Junta de Calificación del Valle del Cauca calificó a la señora Gómez Rivera mediante dictamen del 25 de septiembre de 2020 con una pérdida de capacidad laboral de 15,01% con fecha de estructuración del 2 de junio de 2020 sin especificar el origen (fls. 471 a 476 – PDF 01ExpedienteDigitalizado2017412); **5)** Que Seguros Alfa en dictamen del 30 de octubre de 2020, calificó a la accionante con una pérdida de capacidad del 16.61% con fecha de estructuración el 1 de octubre de 2020 por el concepto de rehabilitación de fisioterapia a raíz del accidente laboral sufrido el 24 de junio de 2016 (fls. 1 a 7 – PDF 07DictamenPCL).

PROBLEMA JURIDICO

Conforme a las anteriores premisas y el recurso de apelación presentado por la parte demandante, le corresponde a la Sala definir si la señora **María Jair Gómez Rivera**, era sujeto de debilidad manifiesta al momento en que **Hoteles Estelar S.A.** le terminó el vínculo laboral y por tanto le asiste el derecho al consecuente reintegro por estabilidad laboral reforzada.

De ser afirmativa la respuesta pasara a la demandante tienen derecho a que se les reconozca y paguen los salarios y prestaciones sociales causadas desde la fecha del despido hasta cuando se efectúe el reintegro.

La Sala defiende la siguiente tesis: que se confirmara la decisión de primera instancia toda vez que no se acreditaron los requisitos para la activación de la protección denominada estabilidad laboral reforzada, ya que no se probó que el empleador tuviera conocimiento de la disminución en salud de la demandante.

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: MARIA JAIR GOMEZ RIVERA

DEMANDANDO: HOTELES ESTELAR S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO TRECE LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 013 201700412 01

CONSIDERACIONES

En orden a resolver la procedencia de las pretensiones de la demandante 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 discapacidad¹.

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

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.

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.

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: MARIA JAIR GOMEZ RIVERA

DEMANDANDO: HOTELES ESTELAR S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO TRECE LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 013 201700412 01



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 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.

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

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: MARIA JAIR GOMEZ RIVERA

DEMANDANDO: HOTELES ESTELAR S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO TRECE LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 013 201700412 01



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.

- 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 clínica de la demandante visible a fls. 31 a 36 y 50 del PDF 01ExpedienteDigitalizado2017412, se observa que la señora Gómez Rivera consultó el 24 de junio de 2016 refiriendo haber sentido un dolor muy fuerte en el hombro derecho mientras se encontraba moviendo una olla en su trabajo, ocasión en la que fue diagnosticada con *“esguinces y torceduras de la articulación de hombro”*, patología por la que fue incapacitada por cuatro días, del 25 al 28 del mismo mes y año.

Posteriormente en consulta del 7 de julio de 2016, le recetaron medicamentos a la accionante por el diagnóstico de *“bursitis del hombro”*, el 29 de julio de 2016 le fue realizada una radiografía de hombro resultando como hallazgo *“irregularidad de la cortical del troquíter humeral sugiriendo pequeña fractura por avulsión en esta localización”*.

Conforme lo anterior, salta a la vista que la señora María Jair Gómez Rivera para el 29 de julio de 2016, 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, acreditándose así el deterioro significativo



en la salud de la demandante 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:

Señala la demandante en su escrito inaugural que sufrió un accidente laboral del cual comunicó a sus superiores, sin embargo este no fue reportado ante la A.R.L.

Revisada la historia clínica se observa que en efecto el 24 de junio de 2016 la señora Gómez Rivera acudió al servicio medico aludiendo haber sufrido un accidente laboral, empero tal información depositada en el historial de atención corresponde a los dichos de la actora por lo que no es prueba suficiente de que tales hechos hubieran ocurrido ni tampoco de que el accidente referido si fue comunicado a sus superiores.

Ahora, si bien rindió testimonio la señora **Isleni Marina Gómez**, hermana de la demandante, quien relató que las dolencias presentadas por la accionante correspondieron a un accidente laboral, la misma testigo adujo que dicha información la conocía porque su hermana se la contó por teléfono, lo que la convierte en un testigo de oídas, hecho que impide que sus dichos sean tenidos como fundamento probatorio, puesto que carece de conocimiento directo de la información que suministró.

Por otro lado, se observa que la perdida de capacidad de la demandante fue calificada en distintas ocasiones:

Primero por Salud Total EPS el 5 de diciembre de 2018, entidad que calificó como de origen laboral el accidente sufrido por la demandante el 24 de junio de



2016, con el diagnóstico de "*síndrome de manguito rotador derecho*" (fl. 363 a 368 – PDF 01ExpedienteDigitalizado2017412)

Luego por la Junta de Calificación del Valle del Cauca, calificando a la señora Gómez Rivera mediante dictamen del 25 de septiembre de 2020 con una pérdida de capacidad laboral de 15,01% con fecha de estructuración del 2 de junio de 2020 sin especificar el origen (fls. 471 a 476 – PDF 01ExpedienteDigitalizado2017412)

Y, finalmente por Seguros Alfa, que en dictamen del 30 de octubre de 2020, calificó a la accionante con una pérdida de capacidad del 16.61% con fecha de estructuración el 1 de octubre de 2020 por el concepto de rehabilitación de fisioterapia a raíz del accidente laboral sufrido el 24 de junio de 2016 (fls. 1 a 7 – PDF 07DictamenPCL).

Calificaciones con de las que pretende el recurrente se concluya el conocimiento que tenía la sociedad demandada de la situación de salud de la accionante al momento del despido, sin embargo todas las calificaciones antes referidas fueron efectuadas años después de que se finalizara la relación laboral que unió a las partes, por lo que de estas tampoco puede deducirse que el empleador tuviera conocimiento de los hechos antes detallados.

Finalmente, si bien milita incapacidad de 4 días ordenada a la demandante en vigencia de la relación laboral, de tal incapacidad por si sola el empleador no podía determinar que la salud de la demandante presentaba un agravio que le impidiera el desempeño habitual de sus funciones.

Conforme a lo anterior no encuentra la Sala ninguna prueba que dirija a la Sala a la tesis del recurrente sobre el conocimiento del empleador del accidente laboral de la demandante o la situación de salud de la misma, lo que trae como

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: MARIA JAIR GOMEZ RIVERA

DEMANDANDO: HOTELES ESTELAR S.A.

PROCEDENCIA: JUZGADO TRECE LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76001 31 05 013 201700412 01



consecuencia que no se encuentre probado el segundo requisito para la activación de la estabilidad laboral reforzada.

Y, como consecuencia de lo anterior, al no acreditarse que el empleador conocía de la disminución en la salud de la señora Gómez Rivera, no puede obligarse a este a que pruebe que existió una justificación suficiente para la desvinculación, de pues al no conocer de la situación de salud de la accionante, no es posible que esta tuviera origen en una discriminación.

De allí que la Sala confirmara la decisión de primera instancia pues como ya se explicó no se acreditaron en el caso de autos los requisitos para la activación de la protección denominada estabilidad laboral reforzada.

Costas en esta instancia a cargo del apelante por no salir adelante su recurso.

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,

RESUELVE:

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia apelada.

SEGUNDO. COSTAS en esta instancia a cargo del apelante fallido la señora **MARÍA JAIR GOMEZ RIVERA**. Líquidense como agencias en derecho la suma de un (1) SMLMV.

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.](https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-007-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/Sentencias)

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.](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

PROCESO: ORDINARIO
DEMANDANTE: MARIA JAIR GOMEZ RIVERA
DEMANDANDO: HOTELES ESTELAR S.A.
PROCEDENCIA: JUZGADO TRECE LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO: 76001 31 05 013 201700412 01

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: **e4af64ff70452dd1bc9cdb94795c7b57e874c38038480c959b2731e027028cac**

Documento generado en 19/12/2022 03:26:51 PM

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