



República de Colombia
Tribunal Superior de Cali
Sala Laboral

Proceso	Ordinario – Apelación de Sentencia
Demandante	MARIA ANDREA ECHEVERRI FEIJO
Demandados	LINDE COLOMBIA S.A Y REMEO MEDICAL SERVICES S.A.S.
Radicación	760013105013201800363 01
Tema	Contrato de Trabajo – Estabilidad Ocupacional Reforzada, consagrada en la Constitución Política de 1991 y el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
Sub Temas	La demandante no probó la totalidad de los requisitos que exige la Corte Constitucional en las sentencias SU – 047 de 2017, SU – 040 de 2018 y SU 087 de 2022 y SL 1360 radicación 53394 del 11 de abril de 2018, de la Honorable Corte Suprema de Justicia, para acceder a la Estabilidad Ocupacional Reforzada.

En Santiago de Cali, a los veintiocho (28) días del mes de febrero de 2023, siendo el día previamente señalado, el suscrito Magistrado **Jorge Eduardo Ramírez Amaya**, en asocio con las demás integrantes de la Sala de Decisión, procede a dictar sentencia, en Segunda Instancia, conforme los lineamientos definidos en el **numeral 1º del Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022**, en el proceso de la referencia.

En el acto, se procede a **resolver el recurso de apelación** interpuesto por la parte **demandante**, en contra de la **Sentencia No. 004 del 26 de enero de 2021**, proferida por el **Juzgado Trece Laboral del Circuito** de esta ciudad, dentro del proceso de la referencia.

Alegatos de Conclusión

Fueron presentados por la parte **demandante** y las **demandada REMEO MEDICAL SERVICES S.A.S y LINDE COLOMBIA S.A.**, los cuales son tenidos en cuenta en la presente decisión.

No habiendo pruebas que practicar y surtido el trámite legal, procede la Sala, a proferir la siguiente,

SENTENCIA No. 032

Antecedentes

MARIA ANDREA ECHEVERRI FEIJO, presentó demanda ordinaria laboral en contra de LINDE COLOMBIA S.A. y REMEO MEDICAL SERVICES S.A.S, con miras a que se **declare ilegal el despido realizado el 24 de octubre de 2016, por encontrarse en estado de incapacidad física.**

De conformidad con lo anterior, solicita que se condene a los demandados al **pago de los emolumentos derivados del contrato de trabajo, como primas, vacaciones, cesantías y sus intereses y la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T.**

Como pretensiones **subsidiarias** solicitó el **reintegro al cargo que tenía** al momento del despido y las costas del proceso.

Demanda y Contestación

En resumen, de los hechos, señaló la actora que, comenzó a laborar en la empresa ADODHA (hoy RMS), en el mes de abril de 2014, en el cargo de terapeuta respiratoria, devengando un sueldo de \$1.100.000 y cuyo horario era de 8:00 a.m. a 6:00 p.m.

Que, el 27 de noviembre de 2014 se disponía a atender un domicilio y a las 8:20 a.m. sufrió un accidente laboral, siendo recogida por un carro de la Cruz Roja y trasladada a la Clínica Valle Salud, donde fue intervenida quirúrgicamente el 4 de diciembre de 2014 y dada de alta el día siguiente, comenzando sesiones de fisioterapia y citas por ortopedia, que, si bien seguía trabajando, no era lo mismo por la afectación de su capacidad laboral.

Adujo que, se realizó el despido estando en tratamiento y todavía no recuperada, esto fue, el 24 de octubre de 2016, sin ser llamada a descargos a sabiendas de las secuelas físicas del accidente laboral.

Que, al perder la afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud, no ha podido sufragar ciertos exámenes, además, que no ha podido conseguir trabajo por las secuelas que presenta.

Sostuvo que, fue valorada con un porcentaje de invalidez del 13.11%, estando pendiente la apelación correspondiente, ya que la patología que padece es degenerativa y solo apareció secundaria por el episodio traumático del 27 de noviembre de 2014.

Que, las instalaciones de LINDE COLOMBIA S.A. y REMEO MEDICAL SERVICES S.A.S., se encuentran ubicadas en Cali, siendo la primera una multinacional y la segunda una empresa asociada a esta, es decir, es un mismo grupo empresarial.

Señaló que, las funciones consistían en visitar pacientes (hospital en casa) en toda el área metropolitana de Cali mayoritariamente, e igualmente, a municipios circundantes, tales como Palmira y Yumbo, procurando la rehabilitación física a través de terapias y ejercicios; que todos los meses desde la sucursal de Cali, enviaban por correo electrónico el cronograma de las visitas que debía realizar diariamente.

El demandado **LINDE COLOMBIA S.A.** contestó la demanda, oponiéndose a las pretensiones de la misma. En su defensa formuló como excepciones de fondo: **“PRESCRIPCION”; “FALTA DE LEGITIMACION EN LA CAUSA POR PASIVA E INEXISTENCIA DE VINCULO DE ASOCIACION, NI DE GRUPO EMPRESARIAL”; “IMPOSIBILIDAD E INAPLICABILIDAD DE LA LEY 361 DE 1997 O REINTEGRO A LA SOCIEDAD LINDE COLOMBIA S.A.”; “INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION, COBRO DE LO NO DEBIDO, AUSENCIA DE DERECHO SUSTANTIVO, CARENCIA DE ACCION Y FALTA DE CAUSA EN LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA”; “INEXISTENCIA DE CONTRATO DE TRABAJO Y DE VINCULO LABORAL ENTRE LA DEMANDANTE Y LINDE COLOMBIA S.A.”; “BUENA GE DE LA ENTIDAD DEMANDADA LINDE COLOMBIA S.A.”** y la **“INNOMINADA O GENÉRICA”**¹.

Por su parte, el demandado **REMEO MEDICAL SERVICES S.A.S** contestó la demanda, oponiéndose a las pretensiones de la misma. En su defensa formuló como excepciones de fondo: **“PRESCRIPCIÓN”; “INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION, COBRO DE LO NO DEBIDO, AUSENCIA DE DERECHO SUSTANTIVO, CARENCIA DE ACCION Y FALTA DE CAUSA EN LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA”; “IMPOSIBILIDAD E INAPLICABILIDAD DE**

¹ Mayúscula y negrillas son propias del texto.

LA LEY 361 DE 1997”; “PAGO”; “BUENA FE DE LA ENTIDAD DEMANDADA”; “COMPENSACION” y la “INNOMINADA O GENERICA”².

Trámite y Decisión de Primera Instancia

El **Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali**, profirió la **Sentencia No. 004 del 26 de enero de 2021, absolviendo** a LINDE COLOMBIA S.A. y REMEO MEDICAL SERVICES S.A.S., de todas las pretensiones incoadas en su contra y **condenando** en costas a la demandante.

Para arribar a tal decisión el A quo sostuvo que, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, indica que, enterado el empleador de las limitaciones de su dependiente, no puede prescindir de sus servicios.

Mencionó las Sentencias de la Corte Constitucional T-198 de 2016, T - 361 de 2008 y T – 098 de 2015, extractando que, según lo expuesto, un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o discapacidad, por causa de una disminución de capacidad física o mental, tiene el derecho a permanecer en el empleo. Que, el amparo cobija a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer una i) deficiencia entendida como una pérdida o anomalía permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano; o, iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de una función que es normal para la persona, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales”

Señaló que, la demandada REMEO MEDICAL SERVICES S.A.S., admitió como cierta la existencia de la relación laboral, el cargo desempeñado, la remuneración y la terminación unilateral del contrato.

Que, no se advirtió la unidad de empresa como lo regula el artículo 124 del C.S.T., y tampoco obra negociación alguna de la cual se pueda desprender la solidaridad laboral.

² Mayúscula y negrillas son propias del texto.

Esgrimió que, no obran restricciones médicas, programación de cirugías, realización de terapias, certificado de incapacidad vigente a la terminación del contrato de trabajo. Que, dentro del expediente reposan los dictámenes de las Junta Regional y Nacional de Calificación de Invalidez, indicando como fecha de estructuración de pérdida de la capacidad laboral el 25 de noviembre de 2016, posterior a la terminación del vínculo laboral.

Y finalmente afirmó que, no se acreditó dentro del expediente, que la parte actora haya enterado al empleador de su situación de salud o que incidiera en la prestación de servicios, pues el accidente y los tratamientos de que habla la demandante ocurrieron dos años antes de la terminación del contrato, sin embargo, no obran incapacidades o historia clínica que indique incapacidad o tratamiento vigente a la terminación del vínculo laboral, concluyendo que, la demandante, no logró probar el estado de debilidad manifiesta.

Recurso de Apelación

Inconforme con la decisión, **recurre la parte demandante**. Solicita se revoque la sentencia.

Sostiene, en primer lugar, que, una cosa es la fecha de estructuración y otra cosa es que no sea el accidente laboral causa o no de la enfermedad y de la afectación a la estabilidad laboral reforzada. Que, la Junta Regional y la Junta Nacional hablan del accidente del 26 de noviembre de 2014, que es allí donde empieza la patología, por ende, una cosa es cuando se estructura y otra cosa es que no tenga origen dentro del contrato laboral, pues en este caso tiene origen y con razón al contrato laboral.

Que, el empleador sabía, y hay prueba en el plenario, ya que el Departamento de Salud Ocupacional tenía conocimiento, además, estuvo incapacitada.

Actuación en Segunda Instancia

Mediante Auto Interlocutorio No. 640 del 8 de noviembre de 2022, el Magistrado Ponente, dispuso el decreto de las siguientes pruebas:

“OFÍCIESE a COLMENA ARL ...

Se sirva certificar el lapso de tiempo que estuvo incapacitada temporalmente la señora MARIA ANDREA ECHEVERRY de C.C. 66780684, con motivo del accidente de trabajo que sufrió el 26 de noviembre de 2014.

Se sirva certificar qué persona natural o jurídica efectuó el recobro de las incapacidades (Decreto 019 de 2012) pagadas y ordenadas a la señora MARIA ANDREA ECHEVERRY de C.C. 66780684, con motivo del accidente de trabajo que sufrió el 26 de noviembre de 2014.

Copia del dictamen de determinación de origen y/o pérdida de la capacidad laboral y ocupacional que en primera oportunidad practicó dicha ARL, a la señora MARIA ANDREA ECHEVERRY de C.C. 66780684, con motivo del accidente de trabajo que sufrió el 26 de noviembre de 2014.

De la notificación que del citado dictamen efectuó dicha ARL a REMEO MEDICAL SERVICES S.A.S.

La totalidad de los folios que conforman la investigación que realizó dicha ARL, con motivo del accidente de trabajo que sufrió la trabajadora señora MARIA ANDREA ECHEVERRY de C.C. 66780684, el 26 de noviembre de 2014.

El concepto técnico que en términos del numeral 8° del artículo 5° de la Resolución 1401 de 2007, emitió dicha ARL sobre el accidente de trabajo que sufrió la trabajadora señora MARIA ANDREA ECHEVERRY de C.C. 66780684, el 26 de noviembre de 2014.

Las acciones de prevención determinadas por dicha ARL a ser tomadas por el empleador, con motivo del accidente de trabajo que sufrió trabajadora señora MARIA ANDREA ECHEVERRY de C.C. 66780684, el 26 de noviembre de 2014.

REQUIÉRASE a la demandada REMEO MEDICAL SERVICES S.A.S. ...

De la investigación del accidente de trabajo que sufrió la trabajadora señora MARIA ANDREA ECHEVERRY de C.C. 66780684, el 26 de noviembre de 2014, realizado por el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST.

De las conclusiones, observaciones, recomendaciones pertinentes y correctivos aplicados, como motivo de la investigación que realizó el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, al accidente de trabajo que sufrió trabajadora señora MARIA ANDREA ECHEVERRY de C.C. 66780684, el 26 de noviembre de 2014.

REQUIÉRASE a la demandante señora MARIA ANDREA ECHEVERRY a través de su apoderado judicial el Dr. Nicolás Andrés Martínez ...

Con fundamento en el numeral 1° del artículo 16 de la Resolución 2364 de 2007 expedida por el Ministerio de la Protección Social, la totalidad de los folios que integran su historia de salud ocupacional,

en especial, la evaluación médica posocupacional de egreso que le fue practicada, una vez finalizada la relación laboral con REMEO MEDICAL SERVICES S.A.S. (...)". (Archivo 3 auto de pruebas del cuaderno del Tribunal)

Colmena ARL, mediante oficio de fecha 17 de noviembre de 2022, suscrito por Javier Entralgo Aya, abogado Dirección Jurídica Riesgos Laborales – Colmena Riesgos Laborales -, contestó lo solicitado. Afirmó que, María Andrea Echeverry no tiene incapacidades temporales radicadas en esa entidad; que, al no tener incapacidades temporales, no se efectuó ningún recobro, ni se realizó ninguna solicitud al respecto; que, para el 25 de enero de 2017, Colmena Riesgos Laborales calificó la pérdida de capacidad laboral de María Andrea Echeverry con un 13.11%., caso que remitió a trámite de juntas, en consideración a controversia presentada por la accionante; y que, el 23 de agosto de 2017, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez le otorgó 20.94%. de PCL; que, el empleador nunca remitió a Colmena ARL, copia de la investigación realizada para el evento del 26 de noviembre de 2014, sufrido por la señora María Andrea, razón por la cual le fue imposible entregar algún concepto técnico frente a este accidente de trabajo, finalmente aportó el dictamen de pérdida de capacidad laboral No. 2446256-1 del 1º de enero de 2017. (archivo 9 y carpeta de anexos de prueba del cuaderno del Tribunal del expediente digital).

REMEO MEDICAL SERVICES S.A.S., a través del oficio del 15 de noviembre de 2022, suscrito por Diana Lorena Franco, en su condición de Jefe Nacional HSEQ, dio respuesta a lo solicitado, señalando que, respecto a la investigación adelantada por el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, al accidente de trabajo sufrido por la Sra. MARÍA ANDREA ECHEVERRY, ex trabajadora de REMEO MEDICAL SERVICES S.A.S., el 26 de noviembre de 2014 y, después de una búsqueda exhaustiva de la documentación laboral pertinente en sus sistemas de información y archivos digitales y físicos, no ha podido ubicarla dentro del plazo concedido. No obstante, continuará adelantando la búsqueda correspondiente y estará allegando al Despacho de manera inmediata cualquier información que en relación con la investigación en cuestión y las medidas aplicadas logre ubicar en sus registros históricos. (archivo 8 del cuaderno del Tribunal del expediente digital).

El mandatario judicial de María Andrea Echeverry arrió una serie de documentos, que no tienen que ver con la prueba requerida, que no era otra diferente a los folios que integran la historia de salud ocupacional de aquella, en especial, la evaluación médica posocupacional de egreso que le fue practicada, una vez finalizó la relación laboral con REMEO MEDICAL SERVICES S.A.S. (archivos 6 y 7 del cuaderno del Tribunal del expediente digital).

Transcurrido un plazo más que razonable, sin que la información que se le solicitó a REMEO MEDICAL SERVICES S.A.S., hubiese sido aportada, por Auto de Sustanciación No. 456 del 24 de noviembre de 2022, y por segunda vez, se requirió a esta para que de manera inmediata remitiera la información pedida en el Auto Interlocutorio arriba citado o en su defecto señalara su inexistencia. (archivo 11 del cuaderno del Tribunal).

REMO MEDICAL SERVICES S.A.S., a través del oficio calendado el 30 de noviembre de 2022, rubricado por Diana Lorena Franco, en su condición de Jefe Nacional HSEQ, dio respuesta a lo solicitado, señalando que, después de llevar a cabo una búsqueda exhaustiva de la documentación laboral pertinente en nuestros sistemas de información y archivos digitales y físicos, confirmamos al Despacho que, a la fecha, no se ha encontrado información ni antecedentes relativos a una investigación por el accidente de trabajo en cuestión, luego entiende la Sala que la información requerida no existe. (archivo 14 del cuaderno del Tribunal).

Mediante Auto Interlocutorio No. 14 del 20 de enero del hogao se corrió traslado a las partes de la documentación por cada uno de ellos.³

En el lapso de traslado a las partes de las pruebas allegadas, el apoderado judicial de la demandante, en memorial visible en el archivo 17 de la carpeta del Tribunal, solicita tener como sospechosa y de mala fe la certificación enviada por parte del extremo pasivo, sin embargo, al revisar los archivos 8 y 14 de la referida carpeta, no observa la Sala que REMEO MEDICAL SERVICES S.A.S. hubiese allegado certificación alguna, lo que limita pronunciamiento por parte de esta Colegiatura.

³ Archivo No. 15 de la carpeta del Tribunal del expediente digital.

CONSIDERACIONES

Corresponde en esta ocasión a la Sala de Decisión resolver sobre el **recurso de apelación** interpuesto por la parte demandante, respecto de la sentencia proferida por el juez de primera instancia.

Hechos Probados

En el *sub iúdice* no es materia de discusión que: **I)** entre **MARIA ANDREA ECHEVERRI FEIJO** y **REMEO MEDICAL SERVICES S.A.S.**, existió una relación laboral; **II)** la labor que realizada era de terapeuta respiratoria; y, **III)** el 24 de octubre de 2016 fue despedida sin justa causa.

Problema Jurídico

El debate se circunscribe a establecer si, **i)** la demandante, en vigencia de la relación laboral ostentaba el fuero a la – Estabilidad Ocupacional Reforzada -, por razones de salud, consagrado en los artículos 53 de la Constitución Política de 1991 y 26 de la Ley 361 de 1997; **ii)** a consecuencia de ello resulta procedente su reintegro; y, por ende, **iii)** procede el reconocimiento de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, así como a las indemnizaciones y sanciones a que hubiere lugar.

Normatividad y Jurisprudencia Aplicable

Refiere el artículo 55 del CST que, el contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.

En virtud de lo anterior, la buena fe conlleva, en sí misma, la presencia de confianza entre las partes, lo que a su vez, evidencia que se trata de un elemento esencial para el buen desarrollo de una relación laboral, que las partes han de valorar y tomar en consideración en todo momento

Ahora bien, la buena fe, es un principio que rige el accionar de ambas partes, y por lo tanto que exige reciprocidad entre el trabajador y el patrono. En ese sentido, la buena fe constituye un criterio de valoración de las conductas no solo previo y durante la vigencia de una relación de trabajo, sino que al momento de finalizar la misma, lo cual ha sido de análisis por parte de las autoridades judiciales.

De entrada y de conformidad con lo reglado en los artículos 53 y 228 de la Constitución Política de 1991, 5º de la Ley 270 de 1996, 21 del CST y en las Sentencias SU – 354 de 2017 y C-298 de 2015 y acatando lo señalado por la Honorable Corte Constitucional en las Sentencias C – 836 de 2001 y C – 621 de 2015⁴, ésta Colegiatura, respecto al tema del Derecho Fundamental a la Estabilidad Ocupacional Reforzada de los Trabajadores, aplicará al caso *sub examine* el precedente horizontal proferido por este mismo Tribunal, cuyos cimientos se soportan en la tesis esgrimida por la Honorable Corte Constitucional en las sentencias SU – 047 de 2017, SU – 040 de 2018 y SU 087 de 2022 y la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 1360 radicación 53394 del 11 de abril de 2018.

Conforme a lo anterior, el Alto Tribunal Constitucional a través de la Sentencia SU-049 de 2017, impuso para la solución de los conflictos como el que nos ocupa que:

“(...) En efecto, en esta oportunidad el Tribunal Constitucional, aseguró que este derecho debe entenderse como una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

Para la Corte, una vez las personas contraen una enfermedad o presentan, por cualquier causa (accidente de trabajo o común,) una afectación médica de sus funciones que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones

⁴ “ (...)... En este sentido, de existir un precedente aplicable, los jueces laborales deben identificarlo -carga de transparencia- y, hecho esto, acatarlo o disentir del mismo. Si es lo segundo, asumen la obligación de desplegar una carga argumentativa suficiente que explique las razones del disenso -requisito de suficiencia-, bien por: (i) ausencia de identidad fáctica, que impide aplicar el precedente al caso concreto, (ii) cambios normativos, (iii) transformaciones sociales que obligan a dar una nueva mirada a determinada cuestión, dado que los jueces deben adaptarse a las exigencias que impone la realidad y reconocer la evolución del derecho (CC T-446-2013), o (iv) divergencias hermenéuticas fundadas en la prevalencia de mejores y más sólidos argumentos que permiten un desarrollo más amplio de los derechos, libertades y garantías constitucionales (CC C-621-2015)”.

regulares, experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta y se exponen a la discriminación.

Justamente, advirtió que la Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997.

En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del trabajo que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo.

De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino, además, el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización aludida. (...)"

Posteriormente, el Alto Tribunal en cita, profirió la Sentencia SU – 040 de 2018, que, en resumen, no varió lo señalado en la SU – 049 de 2017, allí extendió la estabilidad laboral reforzada del trabajador, sin importar la clase o modalidad de contrato laboral o vínculo contractual celebrado entre las partes.

En un pronunciamiento reciente, la Corte Constitucional, en la sentencia SU-087 de 2022, recopiló lo ya esbozado en la sentencia SU – 049 de 2017, adicionando además 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. Esta Corporación ha concluido que 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"

(...)

En síntesis, gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue

contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva. (...)".

De otro, lado, nuestro órgano de cierre de la jurisdicción laboral, se pronunció sobre la temática tratada, 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. (...)".

Análisis del Caso Concreto

Conforme a lo anterior, le correspondía a la demandante demostrar que cumplió los requisitos exigidos por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en las ya citadas providencias, para que pueda entenderse que, existió trato discriminatorio por parte de su empleador frente a sus padecimientos de salud y que le impedían el desarrollo normal de las funciones propias del cargo para el cual fue contratada, los cuales son: **(i)** que, pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta, **(ii)** que, el empleador, tenga conocimiento de tal situación; y, **(iii)** que, el despido, se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de Protección Social.

Está probado que, el 27 de noviembre de 2014, María Andrea Echeverry

Feijo sufrió accidente de tránsito, según se rescata del ilegible Informe Policial de Accidentes de Tránsito, diligenciado por la Secretaría de Tránsito y Transporte de Yumbo⁵; también que, derivado de lo anterior su empleador REMERO MEDICAL SERVICES S.A.S., diligenció, reportó y remitió⁶ a través de la colaboradora Sindy Parra⁷ aunque de manera extemporánea (2 de diciembre de 2014)⁸ a la ARL COLMENA este suceso como accidente de trabajo⁹ a través del informe de accidente de trabajo y enfermedad laboral, y, si bien se señaló allí como tipo de lesión "FRACTURA" – parte afectada "MIEMBROS INFERIORES", también lo es que, tal circunstancia es meramente informativa, pues no forma parte de los objetivos del referido informe, siendo las instituciones prestadoras de salud a través de los galenos quienes emiten los diagnósticos de las diferentes lesiones y afecciones que en su salud presenta el trabajador.

Nótese que, dicha "lesión" no le ocasionó a la trabajadora María Andrea Echeverry Feijo, ausentarse de su labores, pues no le generó ningún tipo de incapacidad temporal otorgada por médico tratante de conformidad con el artículo 38 de Decreto 1295 de 1994, en vigencia de la relación laboral, que a su vez causara a su favor y a cargo de la ARL COLMENA el reconocimiento y pago de la prestación económica subsidio por incapacidad temporal de que trata los artículos 7° del Decreto 1295 de 1994, 2° de la Ley 776 de 2002 y 1° inciso segundo del Decreto 2943 de 2013.

Y es así porque, contrario a lo afirmado por el apoderado en el recurso de alzada, Colmena ARL, mediante oficio de fecha 17 de noviembre de 2022, suscrito por Javier Entralgo Aya, abogado Dirección Jurídica

⁵ Anexo del escrito de demanda que reposa en el archivo No. 1 de la carpeta del juzgado del expediente digitalizado.

⁶ Art. 140 del Decreto 019 de 2012, obligación que le impone el literal e) del artículo 21 y 62 del Decreto 1295 de 1994, el inciso primero del artículo 3 de la resolución 156 de 2005 de Ministerio de la Protección Social, modificado por el artículo 1° de la resolución 2851 de 2015 del Ministerio de Trabajo, arts. 2.2.4.4.2.21, 2.2.4.16 y 2.2.4.17 del Decreto 1072 de 2015.

⁷ Parágrafo Primero del artículo 3 de la resolución 156 de 2005 de Ministerio de la Protección Social, modificado por el artículo 1° de la resolución 2851 de 2015 del Ministerio de Trabajo.

⁸ El formato de accidente de trabajo y enfermedad laboral debe ser diligenciado dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad laboral, como lo establece el inciso segundo del artículo 3 de la resolución 156 de 2005 de Ministerio de la Protección Social, modificado por el artículo 1° de la resolución 2851 de 2015 del Ministerio de Trabajo.

⁹ Anexo del escrito de contestación de demanda de la demandada REMERO MEDICAL SERVICES SAS, que reposa en el archivo No. 1 de la carpeta del juzgado del expediente digitalizado.

Riesgos Laborales – Colmena Riesgos Laborales -, respecto de la prueba que de oficio decretó éste Tribunal, referente al tiempo que argumenta María Andrea María Echeverry Feijo, estuvo incapacitada temporalmente con motivo del accidente de trabajo que sufrió el 26 de noviembre de 2014, señaló que, ella no tiene incapacidades temporales radicadas en esa entidad; que, al no tener incapacidades temporales, no se efectuó ningún recobro¹⁰, ni se realizó ninguna solicitud al respecto.

Lo anterior permite concluir que las “lesiones” que presentó la demandante, ocurrido el accidente de trabajo, no encajan en el concepto de accidente grave inmerso en el artículo 3º de la resolución 1401 de 2007 expedida por el Ministerio de la Protección Social¹¹, por ende REMERO MEDICAL SERVICES SAS no estaba obligado a remitir a COLMENA ARL, dentro de los 15 días siguientes a la ocurrencia del evento, el informe de investigación del accidente de trabajo grave y esta última, de emitir concepto técnico sobre la investigación remitida, así como recomendaciones complementarias, en caso de ser necesario, a fin que el aportante implemente las medidas correctivas para prevenir eventos similares como lo regula los artículos 14 y 5º numeral 8º de la resolución 1401 de 2007, respectivamente.

En el expediente no hay prueba que, la demandante, le hubiese entregado al empleador su historia clínica electrónica u ocupacional de manera parcial o total, pues no obra recibido alguno, tampoco que éste hubiese tenido acceso a ella, en virtud a que ostentan la condición de documento privado, sometido a reserva legal como lo establece, para la primera el artículo 34 de la Ley 23 de 1981 y el artículo 23 de su Decreto Reglamentario 3380 de 1981, así como el literal a) del artículo 1º de la Resolución 1995 de 1999, expedida para la época por el Ministerio de Salud, hoy de la Protección Social, el numeral 3º del artículo 24 del CPACA, el literal g) del artículo 10 de la Ley 1751 de 2015 y los artículos 5º y 12 de la Ley 2015 de 2020 y, para la segunda el artículo 14 y su

¹⁰ Inciso primero del artículo 121 del Decreto-Ley 019 de 2012.

¹¹ **Accidente grave:** Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, humero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como, aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva.

parágrafo de la resolución 2346 de 2007.

Tampoco, y a pesar que se le requirió en esta instancia a la demandante a través de su apoderado judicial, su historia de salud ocupacional y en especial los exámenes de egreso que con motivo del artículo 6º de la resolución 2364 de 2007 y lo consignado en la carta de terminación del vínculo contractual debió haberse practicado, los aportó, pues arrió una serie de documentos, que son posteriores a la fecha de la terminación laboral (31 de octubre y 25 de noviembre de 2016 - archivos 6 y 7 del cuaderno del Tribunal del expediente digital).

También quedó probado que, la demandante agotó el trámite inmerso en artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por los artículos 52 de la Ley 962 de 2005, 142 del Decreto Ley 019 de 2012 y adicionado por el artículo 18 de la Ley 1562 de 2012, donde, en primera oportunidad, se le determinó a través del dictamen 2446256-1 del 25 de enero de 2017, practicado por la Comisión de Medicina Laboral de Colmena ARL, que los diagnósticos "S820 FRACTURA DE LA RODILLA" y "S821 fractura de la epífisis superior de la tibia", le causaron una pérdida de la capacidad laboral inicial del 13.11%¹², calificación que fue comunicada al empleador REMEO MEDICAL SERVICES S.A.S., a través del oficio de fecha 30 de enero de 2017, por parte de dicha comisión médica, como se observa en los anexos de la carpeta anexos respuesta Colmena de la carpeta del Tribunal del expediente digital, decisión contra la cual interpuso inconformidad y/o reclamación, profiriendo la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca el dictamen 66780684-1014 del 12 de febrero de 2017, a través del cual modificó el porcentaje de pérdida de la capacidad laboral al 24.92%, siendo apelado ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, quien en última instancia emitió el dictamen 66780684-11797 del 23 de agosto siguiente, determinando como pérdida de la capacidad laboral 20.94%¹³, reconociendo la Sala que, no hay prueba en el expediente que estos últimos dictámenes hayan sido notificados al demandado REMEO MEDICAL SERVICES SAS.

En ese orden de ideas, está claro para la Sala que, REMEO MEDICAL

¹² Anexos de la carpeta de anexos respuesta Colmena de la carpeta del Tribunal del expediente digital.

¹³ Archivo No. 1 de la carpeta del juzgado del expediente digital.

SERVICES SAS, tan solo hasta el 30 de enero de 2017, fecha posterior del retiro de la demandante (24 de octubre de 2016), conoció de la condición de “persona en situación de discapacidad”¹⁴ que ostentaba María Andrea Echeverry Feijo, derivada de su estado de salud, en virtud de la comunicación que le envió la Comisión de Medicina Laboral de Colmena ARL, por medio del cual le notificó el dictamen 2446256-1, del 25 de enero de 2017, que, en primera oportunidad le practicó a ésta, por medio del cual le determinó una pérdida de la capacidad laboral inicial del 13.11%, independientemente que se haya presentado inconformidad o reclamación y en últimas recurso de apelación.

Luego, la actora, a pesar de que estaba obligada (art. 167 del CGP), no probó que su despido nació en virtud de su condición de “persona en situación de discapacidad” y, por el contrario Remeo Medical Servicios SAS si lo hizo, respecto de su no obligación de solicitar autorización administrativa de despido ante el Ministerio del Trabajo, como lo regula el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y siguiendo los parámetros establecidos por este a través de la Circular Interna 0049 de 2019.

En este orden de ideas, no le asiste razón a la demandante María Andrea María Echeverry Feijo, motivo por el cual la providencia recurrida será confirmada, con la inminente condena en costas en esta instancia. Fíjense como agencias en derecho a cargo de la demandante MARIA ANDREA ECHEVERRY FEIJO y a favor de la parte demandada REMEO MEDICAL SERVICES SAS., la suma de cien mil pesos m/cte. (\$100.000).

Decisión

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFÍRMASE la Sentencia No. 004 del 26 de enero de 2021, proferida por el **Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali**, por las

¹⁴ Individuo en condición de vulnerabilidad y/o “persona en situación de discapacidad” en términos de la Sentencia C-458 de 22 de julio de 2015.

razones aquí expuestas.

SEGUNDO: CONDÉNASE en costas de esta instancia a la demandante MARIA ANDREA ECHEVERRY FEIJO y a favor de la parte demandada REMEO MEDICAL SERVICES SAS., la suma de cien mil pesos m/cte. (\$100.000).

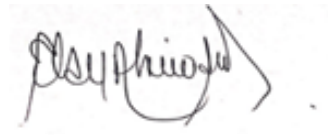
TERCERO: Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente al juzgado que dictó la sentencia de primera instancia.

No siendo otro el objeto de la presente, se firma en constancia como aparece.

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE


JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado Ponente

(AUSENCIA JUSTIFICADA)
HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO
Magistrado


ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ
Magistrada