



República de Colombia

**Tribunal Superior de Cali**

**Sala Laboral**

<b>Proceso</b>	<b>Ordinario – Apelación de Sentencia -</b>
<b>Demandante</b>	<b>FLOR DE MARIA RUIZ GOMEZ</b>
<b>Demandado</b>	<b>REPRESENTACIONES E INVERSIONES ELITE S.A.S. hoy ELITE FACILITY MANAGMENT S.A.S.</b>
<b>Radicación</b>	<b>760013105008202100167 01</b>
<b>Tema</b>	<b>Contrato de Trabajo – Estabilidad Ocupacional Reforzada, consagrado en la Constitución Política de 1991 y el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.</b>
<b>Sub Temas</b>	Para que pueda entenderse que existe trato discriminatorio por parte de un empleador frente a una persona que padece problemas de salud y que le impiden el desarrollo normal en las funciones propias del cargo para el cual fue contratada, los cuales son <b>(i)</b> que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta, <b>(ii)</b> que el empleador tenga conocimiento de tal situación y <b>(iii)</b> que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de Protección Social. En este orden de ideas le asiste razón a la demandante

En Santiago de Cali, a los veintidós (22) días del mes de marzo de 2024, el suscrito Magistrado **Jorge Eduardo Ramírez Amaya**, en asocio con las demás integrantes de la Sala de Decisión, nos disponemos 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 **demandada REPRESENTACIONES E INVERSIONES ELITE S.A.S. hoy ELITE FACILITY MANAGMENT S.A.S.**, en contra de la **Sentencia No. 006 del 24 de enero de 2022**, proferida por el **Juzgado Octavo Laboral del Circuito** de esta ciudad, dentro del proceso de la referencia<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> De acuerdo con lo estipulado en el artículo 115 de la Ley 1395 de 2010, que faculta a los Jueces, Tribunales, Altas Cortes del Estado, Sala Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura y de los Consejos Seccionales de la Judicatura para que cuando existan precedentes jurisprudenciales, conforme al artículo 230 de la Constitución Política, el canon 10 de la Ley 153 de 1887 y el artículo 4º de la Ley 169 de 1896, puedan fallar o decidir casos similares que estén al Despacho para fallo, sin considerar el turno de entrada o de ingreso de los citados procesos, conforme a lo señalado en el artículo 18 de la Ley 446 de 1998, por lo que aquellos procesos inmersos en una de las causales allí descritas, pueden ser resueltos sin seguir el turno asignado.

## **Alegatos de Conclusión**

Los presentados por las partes, 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**

**FLOR DE MARIA RUIZ GOMEZ**, presentó demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad **REPRESENTACIONES E INVERSIONES ELITE S.A.S.** hoy **ELITE FACILITY MANAGMENT S.A.S.**, con miras a que se declare **ineficaz** el despido por vulnerar el derecho a la **estabilidad laboral reforzada** y el debido proceso, al no solicitar permiso al Ministerio del Trabajo.

Como consecuencia de las declaraciones anteriores solicitó su **reintegro** y reubicación en un cargo que se adapte a sus condiciones actuales de salud, que se condene a los derechos extra y ultra petita y en costas.

En la reforma a la demanda pidió que, se condene a la demandada al **pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir** desde el 8 de abril de 2021 hasta que se genere su reintegro.

#### **Demanda y Contestación**

En resumen, de los hechos, señaló la actora que, el 15 de febrero de 2018 fue

---

En otras palabras se inaplicó el turno de ingreso al Despacho para proferir decisión, anticipándolo, en razón a la situación clínica de la actora, derivada de su estado de salud, ello atendiendo a parámetros de la sentencia T-286 de 2020, en donde en uno de sus apartes se expresó: "En este sentido, en la sentencia T-230 de 2013, recogida en la T-346 de 2018, tratándose de la mora judicial justificada se precisó que de acuerdo con las circunstancias del caso era posible:..(ii) ordenar excepcionalmente la alteración del orden para proferir el fallo, cuando el juez está en presencia de un sujeto de especial protección constitucional, o cuando la mora 05 001 31 05 007 2020 00198 01 judicial supere los plazos razonables y tolerables de solución, en contraste con las condiciones de espera particulares del afectado; o (iii) en aquellos casos en que se está ante la posible materialización de un daño cuyos perjuicios no puedan ser subsanados (perjuicio irremediable), también se puede ordenar un amparo transitorio en relación con los derechos fundamentales comprometidos, mientras la autoridad judicial competente se pronuncia de forma definitiva en torno a la controversia planteada".

valorada por medicina ocupacional externa, cuyo certificado de aptitud laboral arrojó como resultado: *“con alteraciones que no intervienen para su trabajo”*.

Que, el 18 de febrero de 2018 ingresó a trabajar en la sociedad accionada bajo el cargo de operaria de aseo en la Institución Educativa Técnico Industrial las Américas, recibiendo como contraprestación un salario mínimo legal mensual.

Adujo que, el 19 de noviembre de 2018, mientras se encontraba ingiriendo su desayuno en el comedor de las instalaciones de la Sede José María Córdoba, sufrió un accidente con ocasión de su trabajo, pues al intentar levantarse de la silla de plástico en la que se encontraba sentada, dado a que el piso estaba demasiado liso, la misma se resbaló hacia adelante, haciendo que cayera de espalda sobre una reja y, al colocar su mano derecha para evitar golpearse, ésta generó un fuerte ruido y traquido en su hombro derecho, acompañado de dolor intenso que la dejó tendida en el suelo y sin poder levantarse por voluntad propia.

Que, fue atendida en ARL SURAMERICANA (SURA) por medio de consulta de urgencias, donde le diagnosticaron *“MÚLTIPLES TRAUMATISMOS”*; y el motivo de consulta: *“TRAUMA EN HOMBRO Y REJA COSTAL-CONTUSIÓN DEL HOMBRO Y DEL BRAZO”*, por lo que le ordenaron: *“RADIOGRAFÍA DE CADERA O ARTICULACIÓN COXO FEMORAL (AP LATERAL)”* y *“RADIOGRAFÍA DE HOMBRO”* y le dieron tres días de incapacidad.

Afirmó que, desde dicho día empezaron sus tratamientos e incapacidades con la ARL SURAMERICANA, por el continuo dolor en la zona afectada, luego de lo cual, el 5 de diciembre de 2018 le realizaron examen médico de *“ECOGRAFÍA DE HOMBRO”*, que arrojó la siguiente conclusión: *“...desgarro completo del supraespinoso. Cambios por tendinosis en el subescapular. Signos de tenosinovitis bicipital...”*.

Que, el 7 de diciembre de 2018 la remitieron a una resonancia nuclear magnética de articulaciones miembro superior y le expidieron recomendaciones médicas por 30 días, motivo por el cual, su empleador la

reubicó en las oficinas internas de la sociedad accionada, para que realizara labores como operaria de aseo en condiciones menos riesgosas.

Señaló que, derivado de la ausencia de atención y continuidad en sus tratamientos por parte de la ARL, instauró queja ante la Supersalud, por lo que su ARL se dirigió a ella el 26 de marzo de 2019, por medio de una carta, en la cual le presentó excusas y programó cirugía de ARTROSCOPIA DE HOMBRO DERECHO para el 22 de abril del mismo año, sin embargo, debido a la variedad de exámenes y patologías que tiene, le realizaron la cirugía el 4 de julio de 2019.

Que, estuvo incapacitada hasta el 17 de octubre de 2019, siéndole expedidas recomendaciones y restricciones medicas por 30 días. Manifestó que, el 27 de octubre siguiente, fue reubicada para prestar servicios de aseo al banco BBVA, bajo el cargo de operaria de aseo, esta vez, usando su brazo y hombro izquierdos, bajo órdenes de su empleador.

Que, el 11 de marzo de 2020 fue calificado el porcentaje de pérdida de capacidad laboral en primera oportunidad arrojando un 23.5% y el 9 de junio de 2020, le notificaron el Dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral en segunda oportunidad, expedido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, el cual arrojó un porcentaje del 24.29% de pérdida de capacidad laboral.

Acotó que, el 21 de octubre de 2020 la sociedad accionada, sin solicitar o mediar permiso ante el Ministerio de Trabajo, dio terminación unilateral a su contrato de trabajo, esgrimiendo como justa causal la terminación de la obra o labor para la que fue contratada, respecto del cargo de operaria de aseo en entidades educativas públicas.

Que el 9 de noviembre de 2020, la Unidad Médica de Salud Ocupacional, contratista de la sociedad Representaciones e Inversiones Elite Ltda., le realizó examen médico ocupacional de egreso.

Afirmó que, el 18 de noviembre del 2020 interpuso acción de tutela por estabilidad laboral reforzada en contra de la sociedad demandada y el 30

del mismo mes y año, el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Santiago de Cali profirió fallo amparando transitoriamente por cuatro (4) meses sus Derechos Fundamentales, ordenando su reintegro y consecuente el pago de salarios y prestaciones sociales, dejadas de percibir mientras se encontraba despedida, además del pago de la indemnización de 180 días por despido bajo condiciones de discapacidad, fallo que fue confirmado en segunda instancia el 28 de enero del 2021, por el Juzgado Doce Civil del Circuito de Cali.

Que, se encontraba desempeñando sus funciones como supernumeraria en el cargo de operaria de aseo en las oficinas de la Fiscalía General de la Nación. Y finalmente que, el 7 de abril de 2021 fue incapacitada por dos días debido a los fuertes dolores padecidos, sin embargo, el 8 de abril de 2021 fue despedida sin justa causa.

La demandada **REPRESENTACIONES E INVERSIONES ELITE S.A.S.** hoy **ELITE FACILITY MANAGMENT S.A.S.**, contestó la demanda, oponiéndose a las pretensiones de la misma. En su defensa formuló como excepciones de fondo: **“Prescripción”**; **“Inexistencia de contrato indefinido”**; **“Inexistencia de responsabilidad por aparente accidente laboral”**; **“Inexistencia de estabilidad laboral reforzada”**; **“Inexistencia de culpa patronal”**; **“Mala fe”**; **“Compensación”** y la **“Genérica e innominada”**<sup>2</sup>.

### **Trámite y Decisión de Primera Instancia**

El **Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali**, profirió la **Sentencia No. 006 del 24 de enero de 2022**, declarando la **ineficacia** del despido de la demandante realizado el 8 de abril de 2021 por vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada y condenó al demandado a **reintegrar** a la trabajadora sin solución de continuidad desde el 9 de abril de 2021 al cargo que venía ocupando u otro de igualo mejores condiciones, de acuerdo a sus condiciones de salud y recomendaciones médicas, con el **pago** de salarios, cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones y aportes al sistema general de seguridad social integral y la condenó en costas.

---

<sup>2</sup> Minúsculas y negrillas son propias del texto.

Para arribar a tal decisión, la *A quo*, sostuvo que, teniendo en cuenta los pronunciamientos jurisprudenciales, independientemente de la causal aducida para la terminación del contrato de trabajo para una persona en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud, es imperativo, sin excepción alguna que, antes de la desvinculación, se cuente con la autorización emitida por el Ministerio de Trabajo, y como en este caso no se cuenta con esa autorización, se presume que la desvinculación obedeció a la limitación física generada por el accidente de trabajo, es decir, una circunstancia de discriminación por la situación de salud.

Que, de la prueba documental aportada se observa que la accionada mediante misiva del 21 de octubre de 2020, notificó a la demandante que su contrato finalizaba el 23 de octubre de 2020, argumentando que el contrato de prestación de servicios celebrado con la Secretaría de Educación había finalizado el 4 de octubre de 2019, evidenciándose de manera clara que, el demandado vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la demandante, el cual nació en el momento en que sufrió el accidente el 19 de noviembre de 2018, que tras su tratamiento y cirugía en su hombro derecho, le generó una pérdida de capacidad laboral del 24.29%, situaciones que eran conocidas por el empleador.

### **Recurso de Apelación**

Inconforme con la decisión, **recurrió** la **demandada**.

Argumentó que, no se ha comprobado que el despido sea ilegal, pues se hizo con base en una causal objetiva, pues en las pruebas que se aportaron se determinó que no existe claridad en cómo sucedieron los hechos, pues existen mas de siete versiones respecto al mismo, por otro lado, las diferentes patologías que alega la demandante y su aparente empeoramiento no surgen por el incidente que ocurrió y tampoco se tiene claridad de la razón por la cual la demandante tomaba descansos sin autorización del empleador.

Que, a la fecha de la terminación del contrato de obra o labor

determinada, la demandante no contaba con incapacidades ni recomendaciones médicas vigentes, pues no fueron notificados en ningún momento, por lo que, la limitación de la demandante no es suficiente para ser merecedora del fuero de estabilidad laboral reforzada, de conformidad con los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia sentencia SL711 de 2011.

Que, la obra o labor para la que fue contratada finalizó el 4 de octubre de 2019, pero debido a las condiciones que presentaba por su incapacidad, el contrato fue terminado el 23 de octubre de 2020, no era obligatorio pedir el permiso ante el Ministerio, porque la ruptura del contrato laboral obedeció a que se finalizó la obra o labor con la Secretaría de Educación de Cali.

### **CONSIDERACIONES**

Corresponde en esta ocasión a la Sala de Decisión resolver sobre el **recurso de apelación** interpuesto por la sociedad demandada **REPRESENTACIONES E INVERSIONES ELITE S.A.S.** hoy **ELITE FACILITY MANAGMENT S.A.S.**, 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 **FLOR DE MARIA RUIZ GOMEZ** y **REPRESENTACIONES E INVERSIONES ELITE S.A.S.** hoy **ELITE FACILITY MANAGMENT S.A.S.**, existió una relación laboral, cuyos extremos temporales fueron desde el 18 de febrero de 2018 hasta el 8 de abril de 2021; **II)** la labor desempeñada era como operaria de aseo; y, **III)** como contraprestación percibía el salario mínimo.

#### **Problemas Jurídicos**

Deberá la Sala establecer: **i)** si **FLOR DE MARIA RUIZ GOMEZ** es beneficiaria del fuero de salud - Estabilidad Ocupacional Reforzada -; y, de ser positiva la respuesta, **ii)** la procedencia del reintegro, el reconocimiento y pago de salarios, prestaciones sociales comunes y especiales, así como, las costas solicitadas en el *Petitum* de demanda.

## **Análisis del Caso**

### **Normatividad y Jurisprudencia Aplicables**

#### **De la Estabilidad Laboral Reforzada**

Refiere el artículo 55 del C.S.T. 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 exige reciprocidad entre el trabajador y el empleador. 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 al momento de finalizar la misma, lo cual ha sido de análisis por parte de las autoridades judiciales.

El constituyente primario incorporó en el artículo 47 de la Norma Superior que: *"...el Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran..."*.

Según el artículo 53 de la Constitución, todos los trabajadores son titulares de un derecho general a la estabilidad en el empleo. Aquella garantía se intensifica en el caso de sujetos que se encuentran en condición de vulnerabilidad, a saber: (i) las mujeres embarazadas; **(ii) las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud;** (iii) los aforados sindicales; y (iv) las madres y padres cabeza de familia.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Sentencias SU-049 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa, T-118 de 2019, M.P. Cristina

Por su parte, el artículo 54 *ibídem* expresa la obligación del Estado de “...garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud...”.

Estos enunciados constitucionales se deben interpretar de manera sistemática de conformidad con la dimensión objetiva del derecho a la igualdad, en su acepción material, prescrita en los incisos segundo y tercero del artículo 13 *ídem*, en pro de cumplir los fines esenciales del Estado inmersos en el artículo 2º *esjundem*.

Específicamente, el **fuero de salud - Estabilidad Ocupacional Reforzada** - de las personas en situación de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, se deriva de postulados superiores, como el Derecho a la Igualdad, la Prohibición de Discriminación, y las obligaciones estatales de promover las condiciones para que la igualdad sea “real y efectiva” y garantizar la **protección especial a quienes “por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta” (arts. 13 y 93)**. También, se sustenta en los deberes que le asisten al Estado, como proteger el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” (art. 25), adelantar una política de “integración social” a favor de los “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47) y garantizar a las personas en situación de discapacidad “el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”. Finalmente, los artículos 1º, 48 y 95 aluden al deber de “obrar conforme al principio de solidaridad social.”<sup>4</sup>

Además, este derecho presenta análogo reconocimiento en tratados y convenios internacionales ratificados por el Estado colombiano. Por ejemplo, el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece que los Estados Parte “reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”. El artículo 1º, numeral 2º, del Convenio 159 de la OIT y las Recomendaciones Nos. 99 de 1955 y 168 de 1983, señalaron que “la finalidad de la

---

Pardo Schlesinger, y T-386 de 2020, M.P. Diana Fajardo Rivera.

<sup>4</sup> *Ibidem*

*readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad".* Y el artículo 27 de la Convención de la Naciones Unidas Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se refiere al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás.<sup>5</sup>

Conforme a lo anterior, nuestro 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 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. (...)"*.

---

<sup>5</sup> Artículo 27. Trabajo y Empleo. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: // a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables (...) k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad. (...)

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

Luego, la misma Corte Constitucional en la Sentencia SU 380 de 2021, respecto a la estabilidad laboral ocupacional reforzada señaló que:

*“...(i) la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional en los mandatos de no discriminación, solidaridad social, integración de las personas en situación de discapacidad y estabilidad en el empleo; (ii) este derecho cobija tanto a personas con una discapacidad calificada por los órganos competentes, como a aquellas que enfrentan una situación de debilidad manifiesta por razones de salud que repercute intensamente en el desempeño de sus funciones; (iii) la violación de la estabilidad laboral reforzada incluye (a) la presunción de un móvil discriminatorio siempre que el despido se dé sin autorización de la Oficina o inspección del trabajo; (b) una valoración razonada de los distintos elementos a partir de los cuales es posible inferir el conocimiento del empleador y que, en principio, operan para comprobar la presunción de despido injusto y, excepcionalmente, permiten desvirtuarla; (c) en el segundo evento, corresponde al empleador asumir la carga de demostrar la existencia de una causa justa para la terminación del vínculo. Por último, (iv) el despido en estas circunstancias es ineficaz y tiene como consecuencia, (a) la ineficacia de la desvinculación, (b) el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario y (c) el pago de los salarios, prestaciones y emolumentos dejados de percibir...”.*

Más recientemente, 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 dar 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. (...)" (Negrilla de la Sala)

En su último pronunciamiento, la Alta Corporación Constitucional, **Sentencia SU-061 de 2023**, recordó lo dicho en las sentencias SU – 049 de 2017 y SU 380 de 2021, e indicó que **pese a existir un precedente constitucional pacífico y uniforme que reconoce el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, la Sala de Casación Laboral, tanto permanente, como sus salas de Descongestión, se han apartado del precedente constitucional uniforme de manera constante, injustificada y reiterada**, razón por la cual V. gr. en la sentencia **SU-428 de 2023, revocó la Sentencia SL2517 de 2022 proferida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia**, que confirmó la decisión dictada por la Sala Penal de la misma corporación, el 17 de enero del 2023, mediante la cual negó la solicitud de amparo promovida por una ciudadana en contra de la Sala de Descongestión 3 de la Sala Laboral.

A pesar de lo anterior, 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. (...)*".

Finalmente, el artículo 13 de la Ley 618 de 2013<sup>6</sup>, en casos de estabilidad laboral reforzada por estado de salud, exige la previa autorización por parte del Inspector de Trabajo para la terminación del vínculo laboral de manera unilateral y sin que medie justa causa por parte del empleador, configurándose, en su ausencia, la presunción de un despido ilegal e injustificado, como lo indicó la Corte Constitucional en la ya citada Sentencia T - 597 de 2014:

*"De no mediar autorización de la oficina del trabajo en la desvinculación del empleado, si se encuentra establecida sumariamente su situación de debilidad manifiesta, y ésta resulta conocida por el empleador en un momento previo al despido sin que haya una justificación adecuada para la desvinculación, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato, pues se configura una presunción de despido discriminatorio que, le impone al empleador la carga de desvirtuarla"*.

El Decreto 2177 de 21 de septiembre de 1989, reglamentario de la Ley 82 de 1988 que aprobó el Convenio 159 de la O.I.T., en sus artículos 16 y 17 establece la obligación de todo patrono, público o privado, de reincorporar a los trabajadores inválidos en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez, si recuperan la capacidad de trabajo, **o de asignarles funciones acordes con el tipo de limitación** o trasladarlos a cargos que tengan la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni suponga un riesgo para la integridad personal del trabajador.

### **Solución al Caso Concreto**

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 2015<sup>7</sup> 8, ésta Colegiatura, respecto al tema del Derecho Fundamental a la

---

<sup>6</sup> todas las PCD tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones a las demás.

<sup>7</sup> A las altas cortes en Colombia se les ha otorgado la función unificadora de la

Estabilidad Ocupacional Reforzada de los Trabajadores, se aparta de la actual postura que sobre este tópicó ha adoptado el Máximo Órgano de Cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral en su Sala de Casación Laboral, en la tesis adoptada, V. gr. en las sentencias SL1154-2023 y SL 1181-2023 y, aplicará al caso *sub examine* el precedente horizontal ya vertido por ésta Sala en asuntos similares, cuyos cimientos se soportan en la tesis esgrimida por la Honorable Corte Constitucional<sup>9</sup>, en las sentencias SU – 049 de 2017, SU – 040 de 2018, SU 380 de 2021, SU 087 de 2022, SU 061 de 2023<sup>10-11</sup> y SU 428 de 2023<sup>12</sup> y la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 1360 radicación

---

jurisprudencia: Corte Constitucional, Consejo de Estado, Corte Suprema de Justicia y Comisión Nacional de Disciplina Judicial. Lo importante del precedente vinculante en cada jurisdicción es que debe observarse no solo por las autoridades judiciales de inferior jerarquía, sino también por ellas mismas, en aquellas providencias que solo reiteran una línea jurisprudencial consolidada. Véase al respecto la Sentencia SU-087 de 2022.

<sup>8</sup> “ (...)... 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)”.

<sup>9</sup> Las cuales tiene fuerza vinculante como lo ha señalado la Corte Constitucional en las Sentencias SU 611 de 2017, SU 023 de 2018 y SU 068 de 2018.

<sup>10</sup> En la Sentencia SU – 380 de 2023 la Corte Constitucional señaló que: *El desconocimiento del precedente constitucional puede originarse en razón de la inaplicación de las decisiones emitidas por esta Corporación en el marco del control abstracto de constitucionalidad o concreto de revisión de tutelas. Dichos fallos hacen tránsito a cosa juzgada y tienen fuerza vinculante, tanto en su parte resolutive (erga omnes tratándose de los fallos de control de constitucionalidad e inter partes para los fallos de tutela) y, en ambos casos, las consideraciones de la ratio decidendi son obligatorias para todas las autoridades públicas “en razón de la jerarquía del sistema de fuentes formales de derecho y el principio de supremacía constitucional, que obligan a la aplicación preferente de las disposiciones de la Carta Política y, en consecuencia, de los contenidos normativos identificados por la jurisprudencia constitucional, en ejercicio de su labor de intérprete autorizado del Texto Superior.”*

<sup>11</sup> El Decreto 2067 de septiembre 4 de 1991, en su Artículo 21 establece que: *“Las sentencias que profiera la Corte Constitucional tendrán el valor de cosa juzgada constitucional y son de obligatorio cumplimiento para todas las autoridades y los particulares”.*

<sup>12</sup>La Corte Constitucional revocó la Sentencia SL2517/22 proferida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que confirmó la decisión dictada por la Sala Penal de la misma corporación, el 17 de enero del 2023, mediante la cual **negó la solicitud de amparo promovida por una ciudadana** en contra de la Sala de Descongestión 3 de la Sala Laboral. En su lugar, amparó los derechos fundamentales a la seguridad social, salud, trabajo, mínimo vital, igualdad, vida en condiciones dignas, debido proceso y garantía a la estabilidad laboral reforzada de la accionante.

La jurisprudencia constitucional ha sido enfática en señalar que la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancias de debilidad manifiesta se extiende a quienes tienen una situación de salud que les impide o dificulta de manera significativa o sustancial el normal y adecuado desempeño de sus labores, **aunque no presenten limitación moderada, severa o profunda.**

53394 del 11 de abril de 2018.

Está probado en el expediente que, **FLOR DE MARIA RUIZ GOMEZ**, en vigencia de la relación laboral con la sociedad **REPRESENTACIONES E INVERSIONES ELITE S.A.S.** hoy **ELITE FACILITY MANAGMENT S.A.S.**, presentó una serie de padecimientos en su salud de origen laboral, con ocasión de un accidente de trabajo ocurrido el 19 de noviembre de 2018<sup>13</sup>, cuyo diagnóstico fue “...trauma en hombro y reja costal...”, siéndole otorgada una incapacidad por tres días<sup>14</sup>.

Que, nuevamente consultó el 22 de noviembre de 2018, aduciendo dolor y leve dificultad para la movilización, siéndole prorrogada la incapacidad por 3 días más<sup>15</sup>. El 27 de noviembre de 2018, acudió nuevamente al médico por la persistencia del dolor, para lo cual le remitieron terapias físicas.

La demandante tuvo cita de control el 12 de julio de 2019, donde le diagnosticaron “Dx: S460 Traumatismo del tendón del manguito rotatorio del hombro”, ante lo cual le dieron **recomendaciones laborales** por 30 días,<sup>16</sup> además, en la resonancia magnética que le realizaron el 31 de diciembre de 2018, se determinó como hallazgos: “(...) ruptura de espesor total que compromete todas las fibras del tendón condicionando una retracción proximal severa de más de 5 cm de longitud. ... (...)”<sup>17</sup>.

---

Dicha protección, precisó el alto tribunal, opera sin necesidad de que exista una calificación previa que evidencie un grado o porcentaje específico de pérdida de capacidad laboral o una limitación física, síquica o sensorial, así como **tampoco exige presentar un documento solemne que la acredite**, por lo que es posible acudir a múltiples medios de prueba para establecer la existencia de una afectación de salud que justifique el beneficio.

Por el contrario, para la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia esta garantía está regulada por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por lo que se previó a favor de quienes padecieran una limitación moderada, severa o profunda, es decir, que acrediten una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15 %, en los términos de dicha disposición, lo cual **desconoce el precedente constitucional sobre la garantía de estabilidad laboral reforzada** por razones de salud.

Adicionalmente, incurrió en defecto por violación directa de la Constitución, al desconocer el alcance que la jurisprudencia constitucional ha otorgado a la garantía de estabilidad laboral reforzada en favor de personas en situación de debilidad manifiesta por razón de su condición de salud.

<sup>13</sup> Archivo No. 3 del cuaderno del juzgado del expediente digital.

<sup>14</sup> Archivo No. 3 del cuaderno del juzgado del expediente digital.

<sup>15</sup> Archivo No. 3 del cuaderno del juzgado del expediente digital.

<sup>16</sup> Archivo No. 3 del cuaderno del juzgado del expediente digital.

<sup>17</sup> Archivo No. 3 del cuaderno del juzgado del expediente digital.

Gravitan también en el expediente una serie de incapacidades, a saber; i) de fecha 26 de febrero de 2019, por el término de 2 días, expedida por COMFANDI, ii) comprendida del 4 de julio al 2 de agosto de 2019, iii) del 3 de agosto al 1 de septiembre de 2019,<sup>18</sup> iv) del 2 de septiembre al 1 de octubre de 2019, v) del 2 al 21 de octubre de 2019, vi) del 5 al 9 de febrero de 2020, vii) del 10 al 11 de junio de 2020, viii) del 23 al 25 de junio de 2020, ix) del 27 al 30 de julio de 2020, x) del 14 de agosto al 2 de septiembre de 2020, xi) del 3 al 4 de septiembre de 2020, xii) del 7 al 13 de septiembre de 2020 y, xiii) del 16 al 17 de septiembre de 2020.<sup>19</sup>

Resulta imperativo para la Sala preciar que, si bien es cierto, la demandada no tuvo acceso a la historia clínica de la demandante, toda vez que, se trata de un documento privado sometido reserva legal, como lo regula, 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, también lo es que, el empleador conoció de la situación de salud de la demandante, pues en el plenario obra prueba de un comunicado de parte de aquel dirigida a ella, fechado el 12 de febrero de 2019, cuyo asunto es "*recomendaciones para el desempeño laboral*"<sup>20</sup>, aunado a que, la sociedad REPRESENTACIONES E INVERSIONES ELITE S.A.S. hoy ELITE FACILITY MANAGMENT S.A.S., desde el 19 de noviembre de 2018, data de la primera incapacidad temporal, conoció de la condición de "*persona en situación de discapacidad*"<sup>21</sup> que **FLOR DE MARIA RUIZ GOMEZ** ostenta, derivada de su estado de salud, pues de conformidad con el artículo 121 del Decreto 019 de 2012<sup>22</sup>, le corresponde efectuar el recobro a la EPS, AFP o ARL, del subsidio por incapacidad temporal que le reconoció y pagó a la

---

<sup>18</sup> Archivo No. 3 del cuaderno del juzgado del expediente digital.

<sup>19</sup> Archivo No. 3 del cuaderno del juzgado del expediente digital.

<sup>20</sup> Archivo No. 3 del cuaderno del juzgado del expediente digital.

<sup>21</sup> 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.

<sup>22</sup> El ejecutivo posteriormente profirió el Decreto 1427 de 2022 hoy revocado por el Decreto 2126 de 2023, a través del cual sustituyó los capítulos 1, 2, 3 Y 4 del Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, en relación con el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones, además determinó la relación de documentos exigidos para el pago del subsidio por incapacidad temporal.

demandante, en virtud de las incapacidades ya referidas.

Encuentra ésta Colegiatura que, dentro de la prueba documental obrante en el plenario, el despido, según el empleador, fue por terminación de la obra o labor contratada, de conformidad con la misiva de fecha 21 de octubre de 2020, sin embargo, en atención a lo anterior y teniendo en cuenta las patologías que en su salud presenta la demandante, interpuso acción de amparo con la finalidad de que fuera reintegrada a su cargo, siendo concedido, por el juez constitucional - Juzgado Cuarto Civil Municipal -, mediante fallo de tutela fecha 30 de noviembre de 2020, ordenando además, el pago de la indemnización de los 180 días consagrados en la Ley 361 de 1997, lo anterior, como mecanismo transitorio mientras interponía las acciones pertinentes ante la jurisdicción ordinaria, concediendo un término de 4 meses para ello, decisión que fue **confirmada** en segunda instancia por el Juzgado Doce Civil del Circuito de Cali.

En efecto, la señora **FLOR DE MARIA RUIZ GOMEZ**, fue reintegrada a su cargo, sin embargo, el 8 de abril de 2021, recibió una comunicación por parte del empleador, manifestándole la "*terminación del contrato de trabajo por culminación del amparo constitucional*"<sup>23</sup>, sin tener en cuenta que la actora se encontraba incapacitada por el lapso de dos días, 7 y 8 de abril de 2021.<sup>24</sup>

Así las cosas, el despido es **INEFICAZ**, pues la demandada **REPRESENTACIONES E INVERSIONES ELITE S.A.S.** hoy **ELITE FACILITY MANAGMENT S.A.S.**, omitió observar la normatividad que regula la materia, las posibles secuelas y la condición de vulnerabilidad y/o "persona en situación de discapacidad" en términos de la Sentencia C-458 de 22 de julio de 2015<sup>25</sup>, al no agotar el trámite administrativo ante el Ministerio de Trabajo<sup>26</sup>, en garantía a lo ordenado en el numeral 2 del artículo 5º de la Ley 1346 de 2009<sup>27</sup> y como lo

---

<sup>23</sup> Archivo No. 9 del cuaderno del juzgado del expediente digital.

<sup>24</sup> Archivo No. 9 del cuaderno del juzgado del expediente digital.

<sup>25</sup> A su vez el numeral 1º del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013, define a las Personas con y/o en situación de discapacidad como aquellas personas que tengan deficiencias físicas, barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

<sup>26</sup> Los Inspectores de Trabajo deben seguir lo dispuesto en la Circular Interna 0049 de 2019 del Ministerio de Trabajo, para autorizar o no el despido del trabajador aforado por salud.

<sup>27</sup> Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de

ordena el artículo 26 de la Ley 361 de 1997<sup>28</sup>, pues en el expediente no reposa, y además prescindiendo la protección especial que por su condición le otorgan a la demandante los artículos 13, 47 y 53 de la Constitución Política de 1991, como consecuencia de las afecciones que presentaba en su salud.

En ese orden de ideas, la demandante cumplió los tres requisitos exigidos por la Corte Constitucional en la ya citadas Sentencias SU – 047 de 2017, SU – 040 de 2018, SU 380 de 2021, SU 087 de 2022, SU 061 de 2023 y SU 428 de 2023 y la proferida por la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 1360 radicación 53394 del 11 de abril de 2018, para que pueda entenderse que existe trato discriminatorio por parte de un empleador frente a una persona que padece problemas de salud y que le impiden el desarrollo normal en las funciones propias del cargo para el cual fue contratada, los cuales son **(i)** que el peticionario 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.

Corolario, se confirmará la sentencia apelada, con la inminente condena en costas a la parte vencida. Fíjense como agencias en derecho a cargo de **REPRESENTACIONES E INVERSIONES ELITE S.A.S. hoy ELITE FACILITY MANAGMENT S.A.S.** y a favor de **FLOR DE MARIA RUIZ GOMEZ**, la suma de cuatro millones de pesos m/cte. (\$4.000.000).

### **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**

---

diciembre de 2006.

<sup>28</sup> A través de la Circular 049 del 2019, el **Misterio del Trabajo fijó el lineamiento institucional que determina los criterios a tener en cuenta** por los inspectores de trabajo para otorgar o negar la autorización para despedir a un trabajador en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud.

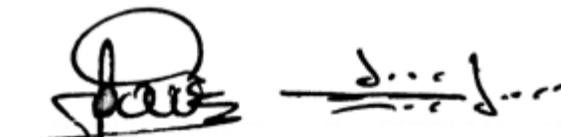
**PRIMERO: CONFÍRMASE**, la **Sentencia No. 006 del 24 de enero de 2022**, proferida por el **Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali**, dentro del proceso de la referencia, conforme se dijo en la parte motiva.

**SEGUNDO:** Costas de esta instancia a cargo de **REPRESENTACIONES E INVERSIONES ELITE S.A.S.** hoy **ELITE FACILITY MANAGMENT S.A.S.** Fíjanse como agencias en derecho, a favor de **FLOR DE MARIA RUIZ GOMEZ**, y a cargo de **REPRESENTACIONES E INVERSIONES ELITE S.A.S.** hoy **ELITE FACILITY MANAGMENT S.A.S.**, la suma de cuatro millones de pesos m/cte. (\$4.000.000)

**TERCERO:** Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente a su Juzgado de Origen.

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

**COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE**

  
**JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA**  
Magistrado Ponente

  
**ALVARO MUÑOZ AFANADOR**  
Magistrado

**(AUSENCIA JUSTIFICADA)**

**ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ**  
Magistrada