



**Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali**  
**Sala Laboral**

Magistrado Ponente:

**Fabio Hernán Bastidas Villota**

Treinta (30) de junio de dos mil veintitrés (2023)

|                          |  |
|--------------------------|--|
| <b>Proceso:</b>          | Ordinario Laboral                      |
| <b>Radicado:</b>         | 76001 31 05 016 <b>2017 00586 01</b>   |
| <b>Juzgado:</b>          | Dieciséis Laboral del Circuito de Cali |
| <b>Demandante:</b>       | Vilma Stella Viscue Pineda             |
| <b>Demandada:</b>        | Ingredión Colombia SA                  |
| <b>Asunto:</b>           | Confirma sentencia                     |
| <b>Sentencia escrita</b> | <b>195</b>                             |

## **I. ASUNTO**

Pasa la Sala a proferir sentencia escrita que resuelve el **recurso de apelación** contra la sentencia No. 355 del 29 de noviembre de 2019, proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, interpuesto por la parte demandante.

## **II. ANTECEDENTES**

### **1. La demanda**

Pretende el demandante se declare: **(i)** la existencia de contrato de trabajo a término indefinido desde el 4 de febrero de 2022 hasta la fecha de ejecutoria de la sentencia entre la accionante y la empresa demandada; **(ii)** la ineficacia de la terminación del contrato por protección laboral reforzada y no contar con autorización del Ministerio del Trabajo como lo señala el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; **(iii)** la inexistencia de solución de continuidad del contrato **(iv)** se condene a su reintegro al cargo de Jefe de Mantenimiento en la planta de Sabanagrande del departamento del Atlántico; **v)** se condene al pago de la suma equivalente a 180 salarios mínimos legales mensuales vigentes (\$23.754.060) por no contar con autorización del Ministerio del Trabajo para su despido; **(vi)** se condene al pago de

todos los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, prestaciones extralegales y aportes a Seguridad Social desde la terminación del contrato (30 de abril de 2012) hasta su reintegro; **(vi)** se condene al pago de la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST desde el 1 de febrero de 2010 al 31 de enero de 2012 por \$95.016.000, más intereses moratorios desde el 25 de febrero de 2012; **(vii)** se condene a la indexación de las sumas reconocidas; y **(viii) se condene al pago de los demás derechos que resulten probados con ocasión a las facultades ultra y extra petita, las costas y agencias en derecho. (folios 203)**

## **2. Contestación de la demanda**

Ingredi3n Colombia SA, mediante escrito visible a folios 228 ss., dio contestaci3n a la demanda, la cual en virtud de la brevedad y el principio de la economía procesal no se estima necesario reproducir. (Arts. 279 y 280 C.G.P.)

## **3. Decisi3n de primera instancia**

3.1. La *a quo* dict3 sentenci3 No 355 del 29 de noviembre de 2019. En su parte resoluci3n, decidi3: **PRIMERO:** declarar probadas las excepciones propuestas por la demandada INGREDION Colombia SA, denominadas "Inexistencia de la obligaci3n, buena fe y compensaci3n". **SEGUNDO:** negar las pretensiones de la se3ora VILMA STELLA VISCUE PINEDA en contra de INGREDION Colombia SA. **TERCERO:** condenar en costas a la parte demandada, t3cense como agencias en derecho la suma de dos salarios m3nimos legales mensuales que deber3n ser incluidas en la respectiva liquidaci3n.

Para arribar a tal decisi3n, la juez de primera instancia manifest3:

*"Como quiera que el demandado acepto la relaci3n laboral al igual que el despido injusto habiendo sido indemnizado el despacho centr3 el problema jur3dico en determinar si hay lugar al reintegro por existir protecci3n laboral reforzada y si hay lugar al pago de las acreencias laborales pretendidas... En el caso concreto para demostrar los hechos, el demandante presenta las siguientes pruebas documentales: examen m3dico de admisi3n, contrato laboral de trabajo, diferentes diplomas y reconocimientos por su buen desempe3o en la entidad demandada, a folio 65 historia cl3nica de la demandante donde se establece que en el a3o 2007 se le diagnostica ataques de p3nico posteriormente se evidencia que consulta por amigdalitis, ansiedad, cefalea y enfermedades ajenas a la patología..., igualmente aparece a mano historia m3dica del m3dico psiquiatra, en copia se allegan tambi3n funciones del cargo, manuales del mismo, confirmaci3n del cargo, que ostentaba la demandante, aumentos de salarios como reconocimientos a los resultados laborales*

obtenidos por su dedicación y compromiso, llamado de atención y suspensión, acta de descargos, reconocimiento con una bonificación extralegal por cumplir objetivos en el plan de negocios para el ejercicio fiscal en el año 2013, en el año 2011 también obran dichos reconocimientos, a folio 131 el médico psiquiatra de la demandante indica "intervención urgente por salud ocupacional de inducción del MAIS, por evolución y solución de la situación actual de la señora VISCUE", tiene fecha marzo de 2011, igualmente el 15 de abril de 2011, dice el médico psiquiatra "de acuerdo al estado emocional de la paciente y su entorno laboral se puede esperar un poco más por la reubicación de la paciente la cual se debe seguir considerando a mediano o largo plazo". A folio 133 y 134 se expide constancia de Coomeva EPS donde informa los periodos que estuvo incapacitada la demandante por enfermedad general. A folio 145 se allega carta dirigida por la demandante al representante legal de INGREDION SA, recibida el 29 de abril de 2015 solicitando reintegro a la empresa, recibiendo respuesta negativa el 20 de mayo de 2015. Los anteriores documentos reúnen los requisitos establecidos en el Código General del Proceso y dan cuenta de que la señora VISCUE PINEDA realizó sus labores de manera óptima, pues fue resaltada por la entidad demandada con aumentos de sueldo como reconocimientos de su labor. Igualmente se evidencia diferentes patologías, ninguna de gravedad. Del informe médico psiquiatra no se puede inferir en forma clara el padecimiento de la demandante, pues se encuentran escritos a mano, siendo poco comprensible su lectura y de los documentos allegados posteriormente por el médico psiquiatra donde sugiere que por su estado emocional se puede considerar un poco más por reubicación la cual se debe considerar a mediano o largo plazo, tenemos que no es específico en la patología que tenía la demandante el mismo data de marzo de 2011 y ella fue retirada de su cargo en mayo de 2012, cuando había transcurrido más de un año de tal informe y sin que en el expediente aparezca otro documento que indique que la circunstancias narradas persistan en el tiempo, así como tampoco que fueran de conocimiento del empleador y que fueran de tal gravedad que impidieran a la trabajadora continuar cumpliendo con sus funciones. Nada informan sobre la situación física de la demandante al momento del retiro de la empresa. Con los interrogatorios de parte absueltos por la demandante y por el representante legal de la entidad demandada no se logra establecer confesión alguna pues ambos se limitan a reiterar o ratificar lo manifestado en sus escritos de demanda y contestación ; y de la prueba testimonial recaudada tenemos lo siguiente: el señor JESUS ANTONIO MADRID SERNA, quien fue gerente de relaciones hasta septiembre 5 de 2019 con la entidad demandada, informa lo siguiente, que la demandante se retiró más o menos en el año 2012, era jefe de mantenimiento de planta de Sabanalarga, que su retiro se debió a que la planta producía bienestarina y los pedidos se redujeron, que por esta razón sacaron personal, que su desempeño fue bueno, que no tuvo problemas y que se incapacitaba muy poco, no recibió en ningún momento recomendaciones ni restricciones para el cargo que ocupaba la señora VISCUE. El testigo HENRY CORRALES JIMENEZ, quien fue tachado por tener vínculo con la entidad demandada ocupa el cargo de gerente de seguridad y salud ocupacional dentro de ella y dice que conoció a la señora VILMA , que primero fue contratista, que después entró al grupo de mantenimiento, que ocupaba un cargo en la planta de Sabanalarga, que el dueño de esa planta era el gobierno y la administraban los demandados, que se redujo el personal de la planta y entre esos salió la señora VISCUE, por razón de que se redujo también el incremento en la solicitud de bienestarina. Que era una persona activa, refiriéndose a la demandante, muy emprendedora, en general se veían todos los días, no le informó nunca sobre su estado psiquiátrico. Que el

señor NEFTALI ROJAS fue jefe de la señora VILMA, que este señor llevó unas recomendaciones, el testigo dice que no recuerda que este señor le hubiera llevado unas recomendaciones, eso en términos generales. El testigo ALEJANDRO DUQUE, que también fue tachado por la parte demandante por tener vínculo con la empresa, informa que la demandante se retiró por la reducción del negocio de la bienestarina en la planta de Sabanalarga, que se disminuyó el personal, que el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar redujo el pedido de bienestarina, que la situación de la demandante era normal dentro de la empresa, no recuerda con exactitud el número de incapacidades pero que no eran fuera de lo normal, no tiene conocimiento de restricciones médicas, no se enteró de cuadro psiquiátrico, no hubo baja en la producción de ella, participó en el grupo que la seleccionó para ir a trabajar en la planta de Sabanalarga, por esta razón no tenía motivos para discriminarla, que se sancionó por un día y después se levantó la sanción por indebido proceso, no constaba ningún proceso de enfermedad o padecimiento de la actora que impidiera su retiro. Estos tres testigos en términos generales, a pesar de que fueron tachados, son coincidentes entre sí, conocen a la demandante por tener contacto directo en el sitio de trabajo, son coherentes en su declaración y son coincidentes como ya se dijo en la causa de retiro de la señora VILMA VISCUE, como era la disminución de la producción de bienestarina en planta donde ella laboraba. Ninguno de ellos da cuenta que se hubiera retirado del trabajo a la demandante por alguna enfermedad pues no acreditan la deficiencia de salud de ella, algunos hacen referencia a incapacidades sin describir la enfermedad, y lo plasmado por su médico tratante por sí solo no es indicativo de padecimiento de tal envergadura que pueda impedir el normal desempeño de sus funciones, más aun, cuando las desempeñaba de manera idónea y fue exaltada por su trabajo. No se evidencian permisos por tener algún padecimiento y, de las incapacidades reportadas y allegadas al expediente, no se desprende que sean por la causa indicada por la señora VISCUE PINEDA ...tampoco constituye un elemento de peso para dar por sentado que lo informado por el médico tratante impidiera el normal desempeño de las funciones y que pudieran originar o ser la causa del despido, pues no se evidencia ni en la historia médica ni en los restantes documentos como tampoco lo informan los testigos. Por otro lado la carga de la prueba del estado de salud al momento del retiro recaía en la demandante por tanto correspondía a dicha parte acreditar la conectividad entre su desvinculación y la afección de salud, así pues tenemos que no se estableció ni siquiera sumariamente la situación de debilidad manifiesta de la trabajadora como tampoco que ésta fuera conocida por su empleador en un momento previo al despido. De la historia médica allegada no se establece que para el momento del despido de la trabajadora estuviera con restricciones médicas que pudieran hacer creer que el despido ocurrió por esa causa, además según manifestaciones de la misma demandante siempre fue valorada y calificada de manera elevada, la empresa le concedió reconocimientos, circunstancias que pone en duda que hubiera sido discriminada por razón de algún padecimiento, pues al contrario, siempre se le exaltó por su trabajo, por lo que se evidencia que no hay conexidad entre el despido y el estado de salud de la señora VILMA STELLA VISCUE. No cumple entonces con los presupuestos para que se dé el reconocimiento del derecho a la estabilidad laboral reforzada, al no acreditarse el nexo causal por no encontrarse en situación de discapacidad manifiesta o sujeto de especial protección, no era conocedor su empleador de ninguna situación similar para tener que pedir autorización al ministerio de trabajo y no se acredita que haya sido despedida por razón de enfermedad alguna ...los demandados afirman en su contestación de que fue indemnizada

*y así lo acepta la demandante, por lo tanto el despacho no ahondará esta situación, se despachará en forma desfavorable la pretensión de reintegro y el consiguiente pago de acreencias laborales...”*

#### **4. Apelación de la parte demandante**

La anterior decisión fue objeto de apelación por la parte demandante. Como sustento de su recurso, manifestó:

*“la señora juez no le dio el debido valor probatorio a las pruebas documentales aportadas en la demanda con los que se logra demostrar que la empresa INGREDION SA era conocedora del estado de salud de la señora VILMA VISCUE PINEDA al momento de la terminación del vínculo laboral. Por el contrario, le da un mayor valor probatorio al interrogatorio rendido por la representante de la empresa en el que manifiesta no conocer la mayor parte de las circunstancias que se dieron entre la señora VISCUE y su empleadora que no aparecen en la hoja de vida de la demandante, las recomendaciones y posterior solicitud de intervención urgente emitido por el médico psiquiatra Dr. ARIEL CALVO DIAZ, sin que haga alusión alguna a haber investigado en el departamento de recursos humanos y salud ocupacional sobre la situación de la señora VISCUE, sino que se limitó a manifestar que en la hoja de vida no reposaban dichos documentos. Por su parte los testigos curiosamente no recuerdan sobre el estado de salud de la señora VILMA VISCUE, pero sí recuerdan claramente circunstancias específicas de la planta de Sabanagrande, aunque no laboran allí como dice el señor JESUS ANTONIO MADRID SERNA quien trabaja en la ciudad de Cali pero asegura que la carga laboral en Sabanagrande es muy poca, que se trabaja con tranquilidad. Manifiesta que no le consta que la señora VISCUE laborara durante largas horas, largas jornadas, sin embargo hace apreciaciones subjetivas manifestando que no está de acuerdo con eso, porque si no, ya se les hubiera puesto la queja. Que no cree que se quedara hasta tarde porque la planta está retirada de la ciudad de barranquilla. Al preguntársele si la señora VISCUE tenía carro, dice no saberlo y asume que se transportaba en la ruta de la empresa. Ese testigo nada aporta sobre el estado de salud de la trabajadora, ni de su situación laboral en Sabanagrande. En primer lugar, porque no labora allí, y en segundo lugar porque sus apreciaciones corresponden a lo que él asume y no a hechos que le consten directamente.*

*Por su parte el testigo ALEJANDRO DUQUE, gerente de planta de Sabanagrande, manifestó no recordar haber visto enferma a la señora VISCUE , ni recordar sobre las incapacidades argumentando que fueron hechos que sucedieron hace mucho tiempo, sin embargo, sí recordó con exactitud las razones por las cuales le fue aplicado un procedimiento disciplinario a la señora VISCUE , aunque curiosamente dice no saber nada de la suspensión, que eso quedó como un llamado de atención pero posteriormente confiesa que hubo un error en el procedimiento. Al respecto, en el minuto 42 y 40 de la audiencia, cuando se le preguntó al señor ALEJANDRO DUQUE: “manifiéstele al despacho si ¿en ese procedimiento disciplinario en el que usted participó como superior, usted la suspendió a ella por un día?” respondió: “no sé. Que yo recuerde, no se suspendió. Quedó como un llamado de atención”. A la pregunta: manifiéstele al despacho si posterior a la consulta que se hizo a gestión humana de INGREDION, ¿se levantó la sanción toda vez que usted no hizo el debido*

*proceso de llamarla a descargos? respondió: "sí, sí, no hubo sanción, pero hubo un error en la aplicación de procedimientos. El señor ALEJANDRO DUQUE, siendo gerente de la planta de Sabanagrande, desde hace varios años y teniendo a su cargo el personal, ha dicho por este y los demás testigos que eran alrededor de 75 trabajadores, debe ser conocedor de la obligación del debido proceso que les deben seguir a quienes cometen una presunta falta y no tomar decisiones como en el caso de la señora VISCUE de suspenderla por un día sin escucharla en descargos y, posteriormente, cuando confirma con gestión humana la citan a rendir los descargos y deciden solamente hacerle un llamado de atención. Este hecho confirma lo manifestado por la demandante tanto en la demanda como en el interrogatorio rendido sobre el trato discriminatorio en el que era objeto por parte de su jefe directo señor ALEJANDRO DUQUE.*

*Por su parte, el señor HENRY CORRALES, encargado del departamento de salud ocupacional manifiesta que existe un protocolo para cuando se presentan incapacidades. Adicionalmente, al dar respuesta al hecho de la demanda, la empresa dijo que conocía de las incapacidades, sin embargo, curiosamente, al señor CORRALES se le olvidó cual fue el protocolo que se siguió con la señora VISCUE. Resulta inverosímil que un trabajador presente una afectación psiquiátrica como lo es la depresión, ansiedad y pánico por estrés laboral y su empleador nunca en los cinco años, desde el 2007, en que fue diagnosticada la señora VISCUE, hasta el 2012, en que fue terminado el contrato, se haya dado por enterado de su condición de salud.*

*Por otra parte, es contradictorio lo manifestado en la contestación de la demanda sobre el conocimiento de las incapacidades y lo expresado por la representante legal y los testigos, quienes supuestamente no recuerdan o no conocen que la hoy demandante haya estado incapacitada. Igualmente sucede con las recomendaciones y solicitudes de instrucción de carácter urgente para evaluación y solución de la situación actual de la señora VISCUE PINEDA, que hizo el médico psiquiatra al departamento de salud ocupacional de la empresa de los cuales tanto en la contestación de la demanda como en lo manifestado por el representante legal y los testigos alegan no tener conocimiento, pero al dar respuesta al derecho de petición presentado por la demandante y aportado al proceso, el director de recursos humanos reconoce la existencia de dichos documentos y aporta copia de los mismos. Se genera entonces el siguiente interrogante, ¿por qué el jefe de recursos humanos encontró las ordenes de reubicación de la señora VISCUE, y después, al momento de contestar la demanda, la representante legal de la empresa bajo la gravedad del juramento manifiesta no haber encontrado documentación al respecto en la hoja de vida de la trabajadora? Todo lo anterior demuestra con absoluta claridad que la demandada en primer lugar tenía conocimiento de la enfermedad de la señora VISCUE PINEDA, y en segundo lugar incumplió con lo solicitado por el médico tratante, DR ARIEL CALVO, y tampoco se le aplicaron las pautas establecidas en el artículo 10 de la resolución 1016 de 1986 que reglamenta la organización funcionamiento y formas de programas de salud ocupacional.*

*Ahora bien, respecto de los motivos para dar por terminado el contrato de trabajo de la demandante, si en la planta de Sabanagrande hubo reducción de personal, hecho que no probó documentalmente la empresa, debió reubicar a la señora VISCUE, conforme a las normas vigentes sobre la materia y a los múltiples pronunciamientos de la Corte, máxime si*

*se trata de una trabajadora de experticia y cualidades calificadas por la misma empresa. De haberse realizado una correcta valoración del acervo probatorio por parte de la señora juez, se hubieran concedido las pretensiones de la señora VILMA STELLA VISCUE PINEDA, toda vez que la empresa dio por terminado su contrato de trabajo conociendo que presentaba una enfermedad psiquiátrica desde hacía 5 años, lo que la hace titular de la estabilidad aboral reforzada...*

*Finalmente solicito a los señores magistrados que conocerán de la segunda estancia, que conforme lo establece el artículo 84 del código procesal del trabajo y la seguridad social se practique la prueba testimonial a los testigos de la parte demandante toda vez que son personas que conocen el estado de salud de la demandante. Lo anterior por cuanto la juez consideró que eran suficientes las pruebas aportadas para emitir un fallo teniendo en cuenta que verbalmente se le informó que los cuatro testigos de la demandante no podían comparecer debido a que el señor JHONSON CALDERON se encontraba fuera del país, la señora SILVANA SAMPER se encontraba en la ciudad de Barranquilla y le fue imposible llegar, a la Dra. PAOLA AGUIRRE no le dieron permiso en el trabajo y al señor NEFTALI ROJAS, que trabajaba en INGREDION, tampoco le dieron permiso para asistir a la audiencia.*

*Es aún más importante escuchar el testimonio de ese último, teniendo en cuenta, que una vez pasada la audiencia en la que el señor NEFTALI ROJAS, era testigo, la empresa le dió por terminado el contrato de trabajo. Sean estas manifestaciones las que solicito se tengan en cuenta los señores magistrados de la Sala Laboral del Tribunal de Cali.”*

## **5. Trámite de segunda instancia**

### **Alegatos de conclusión**

Los apoderados judiciales de las partes, previo traslado para alegatos de conclusión, guardaron silencio.

## **III. CONSIDERACIONES DE LA SALA**

### **1. Problemas jurídicos.**

Corresponde a la Sala establecer si:

- 1.1. ¿Resulta procedente el reintegro del demandante a su puesto de trabajo, por estar amparado por el principio de estabilidad ocupacional reforzada?

- 1.2. De ser afirmativa la respuesta al anterior interrogante: ¿Es procedente condenar a la parte demandada al pago de todas las acreencias laborales generadas con posterioridad al finiquito del vínculo laboral y la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997?

## 2. Respuesta a los interrogantes planteados.

### 2.1. ¿Resulta procedente el reintegro del demandante a su puesto de trabajo, por estar amparado por el principio de estabilidad ocupacional reforzada?

La respuesta es **negativa**. No procede la garantía de estabilidad laboral reforzada en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al no comprobarse que, para la fecha de la desvinculación de la trabajadora, contara con una discapacidad calificada o presentara afectaciones en su salud que limitaran sustancialmente la actividad laboral para la cual fue contratada.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

#### 2.2.1 Estabilidad laboral reforzada por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales.

En los artículos 13, 47 y 54 de la Carta Política, se garantiza y protege el derecho fundamental al trabajo para las personas que tienen minusvalía física, sensorial o psíquica. En desarrollo de estos preceptos, el Legislador a través de la Ley 361 de 1997, consagró la estabilidad laboral de esta población. Su artículo 26, establece:

*“ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, **a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar**. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado **por razón de su limitación**, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás **prestaciones e indemnizaciones** a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”* (La expresión limitación debe entenderse como “discapacidad” o “en situación de discapacidad” según sentencia C – 458 de 2015 de la Corte Constitucional).

La jurisprudencia de las altas cortes no ha sido ajena a esta temática. La Corte Constitucional y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, tienen criterios divergentes en cuanto a la discapacidad que protege la norma.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia señala que esta protección es para las personas que, conforme a esa normatividad, se consideran como limitadas o en condición de discapacidad. Estas personas son aquellas que tienen un grado de discapacidad superior al 15%.<sup>1</sup> Igualmente, en providencia SL1360 del 11 de abril de 2018, sostuvo que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada.

En la citada providencia, la Corte refirió también que: **(i)** la prohibición establecida en dicho precepto se refiere a despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que es legítima la extinción del vínculo laboral **soportada en una justa causa**; **(ii)** si en un proceso laboral el **trabajador acredita** su situación de discapacidad y **que esta era conocida por el empleador, 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; y **(iii)** la autorización del inspector del trabajo se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades sea incompatible e insuperable con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, de modo que la omisión de dicha obligación implica la ineficacia del despido y el pago de los salarios, prestaciones y sanciones establecidas en la ley.

En providencia **CSJ SL059-2022 de fecha 24 de enero de 2022**, señaló:

*“En efecto, debe recordarse que la Sala de tiempo atrás ha adoctrinado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral, como lo dedujo el Tribunal, independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa.*

*En este sentido la Corte, recientemente, en sentencia CSJ SL058-2021, lo reiteró:*

---

<sup>1</sup> Sentencias del 25 de marzo de 2009, rad. 35606; 16 y 24 de marzo de 2010, radicaciones 36115 y 37235; del 3 de noviembre de 2010, rad. 38992, del 7 de septiembre de 2016, rad. 51865, del 25 de enero de 2017, rad. 45314 y más reciente la SL5181 del 27 de noviembre de 2019, Radicación No. 68610.

*En concordancia con lo anterior, la Sala ha precisado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera mediante un carnet **como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para de esa forma activarse las garantías que resguardan su estabilidad laboral. En la sentencia CSJ SL, 18 sep. 2012, Rad. 41845, dijo la Corte:***

*No obstante que el tema relativo a la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se trató en la primera acusación por la vía indirecta, conviene precisar que el Colegido de instancia estimó que para que proceda la referida garantía **no basta con demostrar la existencia de incapacidad laboral temporal, sino que se exige que la trabajadora al momento del despido estuviera afectada por una pérdida de capacidad laboral en el porcentaje legal, lo que no se demostró en este caso.***

*Sobre el particular, la Sala destaca que lo relativo a la protección de estabilidad laboral reforzada por razones de salud se regula por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con los grados y porcentajes de discapacidad previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001.*

*Ahora, la jurisprudencia reiterada y pacífica de esta Corporación ha adoctrinado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comento **no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%** (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017 y SL4609-2020).*

*Ahora bien, exigir la calificación de la pérdida de la capacidad laboral para el momento de la terminación de la relación laboral no es un capricho, esto obedece a que la protección por estabilidad laboral reforzada por razones de salud, estatuida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, requiere que el trabajador se encuentre en situación de discapacidad, al tiempo que ello implica soportar un nivel de limitación en el desempeño laboral, necesario para establecer la relación directa con el acto discriminatorio que originó el despido.*

*Es por ello que para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, porque **la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor y, precisamente, esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional.***

Por su parte, la Corte Constitucional en sentencia SU – 049 de 2017 sostuvo que dicha norma aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que sea relevante determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de la misma. En

sentencia T – 041 de 2019 se puntualizó que dicha regla debe ser aplicada de encontrarse acreditados los siguientes presupuestos:

*“(i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una **afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones**; (ii) el empleador hubiese conocido tal condición **en un momento previo al despido**; (iii) no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio”.*

Según sentencia T – 420 de 2015, esta presunción tiene su razón de ser: *“en el hecho de que, generalmente, el nexo causal entre este evento y la condición de discapacidad es muy difícil de probar. Por ende, esa carga no le corresponde asumirla a quien tiene la calidad de sujeto de especial protección constitucional porque ello sería negarle su derecho a la estabilidad laboral reforzada”.*

En ese sentido, se puede decir que no son excluyentes las interpretaciones otorgadas por ambas cortes y por el contrario, permiten comprender la amplitud de la comprensión, puesto que tal y como lo manifiesta la Corte Constitucional, la estabilidad ocupacional reforzada no se limita a lo establecido en la Ley 361 de 1997, ni discrimina a quienes no cuenten con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada o severa.

En consecuencia, para esta Sala Laboral, para los casos en que no se presenta una calificación de la pérdida de la capacidad laboral, o que esta no supere el 15%, debe determinarse conforme al material probatorio si se presenta una afectación sustancial en el ejercicio normal y regular de sus funciones, esto es, se encuentra en situación de discapacidad en un grado significativo para el desarrollo de su trabajo.

## **2.2 Caso concreto.**

No es objeto de discusión en la alzada que: **i)** entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 4 de febrero de 2002 en el cargo de Técnico de Mantenimiento en la ciudad de Cali. **ii)** El 26 de abril de 2010 fue seleccionada para el cargo de Jefe de Mantenimiento en la Planta de Bienestarina en Sabanagrande-Atlántico. **iii)** El 30 de abril de 2012 a la accionante le fue terminado, sin justa causa, su contrato laboral. **iv)** El último salario devengado por la accionante fue de \$3.959.000.

La parte apelante, en su recurso, sostiene que la jueza de primera instancia no le dio el debido valor probatorio a las pruebas documentales aportadas en la demanda con los que se logra demostrar que la empresa INGREDION SA era conocedora del estado de salud de la señora VILMA VISCUE PINEDA al momento de la terminación del vínculo laboral. Por el contrario, le dio mayor valor probatorio al interrogatorio rendido por la representante de la empresa y los testimonios recibidos. Sostiene que resulta inverosímil que un trabajador presente una afectación psiquiátrica como lo es la depresión, ansiedad y pánico por estrés laboral y su empleador nunca, en los cinco años, desde el 2007, en que fue diagnosticada la señora VISCUE, hasta el 2012, en que fue terminado el contrato, se haya dado por enterado de su condición de salud. Que es contradictorio lo manifestado en la contestación de la demanda sobre el conocimiento de las incapacidades y lo expresado por la representante legal y los testigos, quienes supuestamente no recuerdan o no conocen que la hoy demandante haya estado incapacitada. Igualmente sucede con las recomendaciones y solicitudes de instrucción de carácter urgente para evaluación y solución de la situación actual de la señora VISCUE PINEDA, que hizo el médico psiquiatra al departamento de salud ocupacional de la empresa de los cuales tanto en la contestación de la demanda como en lo manifestado por el representante legal y los testigos alegan no tener conocimiento, pero al dar respuesta al derecho de petición presentado por la demandante y aportado al proceso, el director de recursos humanos reconoce la existencia de dichos documentos y aporta copia de los mismos.

Determinado lo anterior, se procederá a establecer si, conforme a las pruebas documentales, la demandante es beneficiaria de la garantía de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud.

Para la Sala, los medios de prueba documentales arrimados al proceso no permiten concluir que se cumplen con los presupuestos para que se proteja el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada del demandante, por lo siguiente:

**i) El trabajador NO presenta una limitación física, sensorial o psíquica sustancial que dificulta o impide el desarrollo regular de su actividad laboral, conforme a lo siguiente:**

- a) Se aportó orden médica del 3 de marzo de 2011 del Psiquiatra Ariel Calvo en la que se señala: "Intervención urgente x Salud Ocupacional de Industrias del

Maíz para evaluación y solución de la situación actual de la Sra. Viscue” (fl. 131).

- b) Orden médica del mismo galeno, del 15 de abril de 2011 en donde indica: “de acuerdo al estado emocional de la pte y su entorno laboral se puede esperar un poco más para la reubicación del paciente la cual se debe seguir considerando a mediano o largo plazo” (fl. 132)
- c) Relación de incapacidades expedidas por Coomeva EPS desde el año 2002 a 2012 (fl. 133) así:

- Del 16 de febrero de 2012 al 25 de febrero de 2012 (Diagnóstico Z488)
- Del 18 de febrero de 2011 al 4 de marzo de 2011 (Diagnóstico F318)
- Del 13 de febrero de 2006 al 18 de febrero de 2006 (Diagnóstico A90X)
- Del 23 de marzo de 2004 al 1 de abril de 2004 (Diagnóstico M531)

El único diagnóstico que hace referencia a una patología mental es el F318 relativo a otros trastornos afectivos bipolares. Incapacidad por 15 días.

- d) Petición de la accionante, fechada el 23 de enero de 2015, en la cual solicita a la accionada entre otras cosas, copia de la solicitud de reubicación ordenada por el médico psiquiatra ARIEL CALVO, entregada al Superintendente de Seguridad, Henry Corrales (fls. 140-141).
- e) Respuesta a la anterior petición, del 2 de febrero de 2015, donde Ingredión manifiesta: “En cuanto a la copia de lo que Usted expresa como una solicitud de reubicación, enviamos copia de un documento el cual consideramos es el que Usted refiere” (Fl. 142).
- f) historia clínica de la accionante a folios 34 a 106 del expediente. De estas pruebas documentales se logra extractar que la accionante ha sido tratada por migraña desde el año 2004.
- g) En Coomeva EPS fue atendida el 5 de marzo de 2009. Registra valoración por cuadro de ansiedad (fl. 86). El 6 de abril de 2009 registra valoración por cuadro de ansiedad, dificultad respiratoria y llanto incontrolable (fl. 87). El 26 de junio de 2009 nuevamente es valorada por nervios ansiedad (fl. 88). El 14 de septiembre de 2009 es valorada por su cuadro de ansiedad (fl. 89). El 4 de enero de 2010 es atendida por trastorno de ansiedad, señalando que viene con tratamiento desde hace un año (folio 90),
- h) En la historia de la Clínica Imbanaco registra: El 7 de octubre de 2007 fue atendida por ataque de pánico y llanto incontrolable, con diagnóstico de trastorno de ansiedad (fl. 78). El 6 de abril de 2009 fue atendida por disnea y

sensación de ahogo, diagnosticándose con espasmo laríngeo (fl. 76). El 8 de julio de 2012 es valorada por Cefalea (fl. 71). El 29 de julio de 2012 nuevamente es valorada por trastornos de ansiedad presentando cefalea (fl. 69). El 6 de agosto de 2012 es valorada por decaimiento, cefalea, dolor en el pecho, hormigueo en cara y brazo, con diagnóstico de trastorno de ansiedad (fl. 67.). El 8 de febrero de 2013 es valorada por cefalea con diagnóstico de migraña (folio 65)

Con las pruebas previamente relacionadas, para esta Sala no se demuestra, contrario a lo que sostiene la parte apelante, que la accionante, por su diagnóstico de trastorno de ansiedad, haya tenido una disminución sustancial o significativa de su capacidad laboral que influyera ostensiblemente en su desempeño laboral. Obsérvese que, si bien estuvo incapacitada por 15 días por diagnóstico de F318 relativo a otros trastornos afectivos bipolares, solo con ello no se permite evidenciar dicha disminución, pues no se observa que, dado su diagnóstico, haya tenido que ausentarse reiterativamente a su puesto de trabajo, que conlleve un bajo rendimiento laboral.

Ahora, las prescripciones médicas dadas por el galeno Ariel Calvo no muestran claridad sobre la situación de la accionante. En efecto, en una primera orden médica, la del 3 de marzo de 2011, se señala la necesidad de intervención urgente de Salud Ocupacional para evaluación y solución de la situación de la accionante. En la del 15 de abril de 2011, tan solo un mes después, se indica que, de acuerdo al estado emocional de la paciente y de su entorno laboral se puede esperar un poco más para la reubicación del paciente la cual se debe seguir considerando a mediano o largo plazo. De estas prescripciones no se puede concluir que la accionante se encuentre en una condición de debilidad que la haga beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada puesto que no se comprende la razón por la cual el especialista cambia su criterio, ni tampoco existe soporte probatorio que fundamente el porqué se emitió la primera prescripción de urgencia y después se indique que la reubicación no es apremiante y puede esperar. Las notas clínicas del médico que las suscribió y que aparecen a folio 81 ss. del expediente, en las fechas en que fueron expedidas, son parcialmente entendibles, puesto que están escritas a mano, razón por la que no se les puede dar una interpretación integral de cara a establecer su fundamentación. Lo anterior les resta credibilidad para sostener con base en las solas prescripciones que las afecciones mentales que presenta conlleven la disminución de su capacidad de trabajo en un grado superlativo que la haga beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada.

Ahora, se recepcionó el interrogatorio de parte de Linda Catherine Vásquez Vásquez, representante legal de la entidad demandada, y los testimonios de Alejandro Duque, Jesús Antonio Madrid, y Henry Corrales. La demandante sostiene que no tienen credibilidad, remitiendo su apelación para que se le otorgue pleno valor a la documental por ella aportada, la cual, como se vio anteriormente, no logró el propósito perseguido por la parte actora. Obviando dicha manifestación frente a los testigos, al analizar la Sala sus versiones y la del interrogatorio de parte de la representante legal de la demandada, ninguno tiene conocimiento de que la accionante tuviera enfermedades de tipo mental que hayan conllevado a una afectación sustancial de su trabajo, ni tampoco que estuviera en tratamiento. Sostuvieron que la terminación del contrato se dio por disminución en la demanda del producto ofrecido que llevó a la reducción de la planta de personal.

Recuérdese que las sentencias judiciales se deben fundar en las pruebas debidamente recaudadas durante el trámite procesal<sup>2</sup>. En ese orden, la parte actora incumplió con la carga probatoria que le asistía, de conformidad con el artículo 167 del C.G.P, de demostrar el primero de los elementos requeridos para ser beneficiaria del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada. En el presente caso si bien se demostró que la accionante viene siendo tratada por trastorno de ansiedad, no demostró que estas afecciones en su salud sean significativas, esto es que interfieran sustancialmente en el desarrollo normal de su labor. Bajo este entendido, como quiera que no se acreditó por la demandante ser acreedora de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, se confirmará la sentencia apelada.

Finalmente, no se accederá a la recepción de pruebas testimoniales pedidas por la parte actora toda vez que en primera instancia no se practicaron en tanto la parte demandante no las presentó en la audiencia de trámite. El artículo 85 del CPTSS señala que cuando en la primera instancia y sin culpa de la parte interesada se hubieren dejado de practicar pruebas que fueron decretadas, podrá el tribunal, a petición de parte, ordenar su práctica y la de las demás pruebas que considere necesarias para resolver la apelación o la consulta. La parte actora no presentó medio probatorio que justifique el que no haya presentado sus testimonios en la fecha y hora programada para ello, sin que sea esta la oportunidad para enmendar su error.

---

<sup>2</sup> **ARTÍCULO 164. NECESIDAD DE LA PRUEBA.** Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho.

### 3. Costas.

Costas a cargo de la parte actora y a favor de la entidad demandada.

## IV. DECISIÓN

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

## RESUELVE

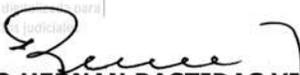
**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia objeto de consulta

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante. Se fijan como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

**TERCERO:** Notifíquese la presente decisión por edictos

## NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

Firma digitalizada para  
Acto Judicial  
  
**FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**  
**FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**

  
**CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**

Firma digitalizada para  
Acto Judicial  
  
**YULI MABEL SÀNCHEZ QUINTERO**