



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

Magistrado Ponente:

**Fabio Hernán Bastidas Villota**

Doce (12) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

<b>Proceso:</b>	Ordinario Laboral
<b>Radicado:</b>	76001 31 05 <b>009 2020 00 475 01</b>
<b>Juzgado:</b>	Noveno Laboral del Circuito de Cali
<b>Demandante:</b>	María Eloilde Aya Álvarez
<b>Demandada:</b>	Almacenes la 14 en Liquidación
<b>Asunto:</b>	<b>Confirma sentencia – No Estabilidad</b> laboral reforzada por salud
<b>Sentencia escrita</b>	<b>339</b>

## I. ASUNTO

Pasa la Sala a proferir sentencia escrita que resuelve el **recurso de apelación** interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia No. 183 del 28 de mayo de 2021, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, que opera en favor del demandante.

## II. ANTECEDENTES

### 1. La demanda<sup>1</sup>

Pretende el demandante se declare que: **i)** la existencia un contrato único laboral a término indefinido que inició el día 6 de septiembre de 2002 y terminó el 27 de diciembre de 2019. **ii)** Que fue despedida sin justa causa por parte de la demandada estando aforada por la estabilidad laboral reforzada **iii)** ORDENAR el REINTEGRO al cargo de Asesor Experiencia, u otro similar o superior jerarquía acorde con sus condiciones de salud. **iv)** CONDENAR a la demandada al pago de: salarios; primas de junio y de diciembre de cada año; vacaciones; cesantías, intereses a las

<sup>1</sup> Archivo 02DemandayPoder.pdf

cesantías; bonificaciones; giro de aportes a la seguridad social y parafiscalidad, desde 5 de febrero de 2020 y hasta la fecha en que lo disponga la justicia laboral. **V)** CONDENAR a la demandada a pagar la indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997 (180 días de salario). **vi)** lo resultante en facultades ultra y extra petita, y las cosas y agencias en derecho.

## 2. Contestación de la demanda

La sociedad Almacenes la 14 S. A. dio contestación a la demanda<sup>2</sup>, 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. Decisión de primera instancia

3.1. La *a quo* dictó sentencia No. 183 del 28 de mayo de 2021<sup>3</sup>. En su parte resolutive, decidió: **i)** Declarar no probadas las excepciones, propuestas por la demandada. **ii)** Declarar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo efectuada por la sociedad ALMACENES LA 14 S.A., a partir del 28 de diciembre de 2019, por encontrarse ésta a esa fecha, amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada. **iii)** Ordenar el restablecimiento del vínculo laboral de la demandante, con la sociedad ALMACENES LA 14 S.A., a partir del 28 de diciembre de 2019, en el mismo cargo que ocupaba antes de esa fecha, o en uno de igual o superior jerarquía, acorde con su situación de salud, en consecuencia, DECLARAR que no ha habido solución de continuidad en su vínculo laboral con dicha demandada. **iv)** Condenar a la sociedad ALMACENES LA 14 S.A., al pago de los salarios, cesantías, intereses de cesantías, primas de servicio, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales dejados de cancelar a favor de la demandante, desde el 28 de diciembre de 2019, hasta cuando se haga efectivo el restablecimiento del vínculo laboral. **v)** Condenar a la sociedad ALMACENES LA 14 S.A., al pago de la suma de \$5.304.060, por concepto de indemnización de 180 días de salario consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por el despido de la actora en condiciones de debilidad manifiesta. **vi)** Costas a cargo de la parte vencida en el proceso, incluyendo la suma de \$908.526, en que este Despacho estima las AGENCIAS EN DERECHO, a cargo de la accionada.

---

<sup>2</sup> Archivo 10MemorialContestacionDemandaAlm.pdf

<sup>3</sup> Archivo 28VideoAudiencia.mp4, min 33:40 a 01:08:32 y 26ActaAudiencia.pdf

Para arribar a tal decisión, luego de fundamentarse en normatividad, jurisprudencia, y realizar un recuento de las pruebas allegadas, manifiesta que, sin importar la modalidad del contrato de trabajo puede llegarse a considerar la estabilidad laboral reforzada, que la entidad empleadora fundamenta el despido en reestructuración empresarial y evolución no satisfactoria de la trabajadora, encuentra la juez que de las pruebas aportadas de las calificaciones solo tiene 3 ítems en desacuerdo de 33, por lo que no encuadran en el parámetro con el que la demandada calificó como no satisfactorias la demandante, pues están en su mayoría en ítems “de acuerdo”. La calificación debió ser buena o satisfactoria.

Respecto del estado de salud de la demandante, en el año 2012 se le diagnosticó síndrome del túnel del Carpio. El 24 de agosto de 2017 la accionada le informó que, conforme al dictamen de medicina ocupacional, la patología que tiene no interfiere en las labores asignadas, por lo que puede desempeñar sus actividades sin restricción, sin embargo, para el despacho, una vez revisada la constancia de incapacidades de la EPS Sura del último año (2019), se puede entrever que la actora sufrió incapacidad durante todo el año de uno o dos días por enfermedad general.

Sostiene el despacho que para el momento del despido la demandante venía sufriendo enfermedades que por uno u otro motivo le impedían desempeñar su actividad laboral y que la empresa tenía conocimiento, por lo que concluye el despacho que se encontraba amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada por salud, en consecuencia, la demandada debió solicitar permiso para despedir al Ministerio de Trabajo, cuestión que no se tramitó.

De igual forma, el empleador no desvirtuó que el despido de la demandante no obedeció a su estado de salud, pues no se acreditó que su labor no fuera satisfactoria, ni demostró la reestructuración de la empresa toda vez que el proceso de reestructuración se efectuó el 21 de enero de 2021, es decir un año después del despido.

#### **4. La apelación<sup>4</sup>**

Inconforme con la decisión de primera instancia, la apoderada de la parte demandada Almacenes la 14 S.A., interpone recurso de alzada. Considera que la demandante no cumplía con las premisas necesarias para la protección especial de

---

<sup>4</sup> Archivo 28VideoAudiencia.mp4, min 01:13:56 a

estabilidad laboral reforzada, no tenía recomendaciones médicas para su actividad laboral, venía desempeñando el mismo cargo para el cual fue contratada sin restricción alguna, sostiene que su caso médico fue cerrado en el año 2017 a través del examen ocupacional que se adjuntó como prueba, también considera que la causal de terminación de la relación laboral fue por el vencimiento del plazo fijo pactado y que sus dos últimas evaluaciones de desempeño tuvieron como resultado no satisfactorias. Adiciona que el concepto médico de egreso que se aportó con la contestación, dio como resultado que no se encuentran patologías asociadas a su ocupación.

Finalmente, sostiene que, conforme a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, la protección especial para los trabajadores con una presunta estabilidad laboral reforzada se da solo cuando estos han tenido una calificación superior al 15% de pérdida de capacidad laboral.

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

### **Alegatos de conclusión**

El extremo demandante allegó alegatos de conclusión en los términos visibles en el memorial "06AlegatosDte00920200047501".

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

### **1. Problemas jurídicos.**

Conforme a los motivos de la apelación, corresponde a la Sala establecer si:

¿La demandante tenía una afectación en su salud que la haga beneficiaria del principio de estabilidad ocupacional reforzada al momento del despido?

### **2. Respuesta al interrogante planteado**

La respuesta es **positiva**. La accionante padecía de un diagnóstico de salud que incidía en sus condiciones de trabajo conllevando la generación de variadas incapacidades con antelación a la fecha de terminación del contrato de trabajo.

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 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>5</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

---

<sup>5</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.

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.

Ahora bien, en reciente decisión, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, morigeró su criterio respecto de la exigencia del 15% de pérdida de capacidad laboral para deprecar el fuero por estabilidad laboral reforzada por salud. Consideró:

*“A juicio de la Sala, sin duda estas disposiciones tienen un impacto en el ámbito laboral y se orientan a precaver despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás.*

*Realizado el estudio del ordenamiento jurídico vigente, la Corte debe concluir que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la ley estatutaria 1618 de 2013 (...)*

*En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:*

*a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;*

*b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;*

*c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.*

*Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene practique la prueba pericial.*

*En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así*

*sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestaciones.*

*Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:*

- (i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;*
- (ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y*
- (iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-. (...)*

*Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.*

*...*

*De esta manera, como se explicó, no toda deficiencia es objeto de protección al momento de estudiar la discapacidad, sino aquellas que en las estructuras corporales y funcionales son a mediano o largo plazo y generan una barrera de tipo laboral, premisa que, se insiste, a juicio de esta Corporación, excluye las dolencias o enfermedades temporales que aquejan a un trabajador y que no implican una limitación de mediano o largo plazo, o por decirlo de otro modo, que no supone una discapacidad que al interactuar con diversas barreras, impida la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.*

*Dicha valoración será una apreciación, antes que conceptual, de carácter fáctico, para dilucidar si la deficiencia no es de corto plazo o momentánea, sino que es duradera, por lo menos en el mediano o largo plazo, es decir, que desde el inicio se infiera el alcance temporal que puede tener, esto es, la duración del quebranto, el tiempo de evolución o que esta se extienda significativamente antes de su efectiva recuperación.*

*Otros indicios que pueden inferirse objetivamente del análisis probatorio de los documentos, historia, clínica, exámenes, diagnósticos, entre otros elementos de convicción del plenario y que permiten deducir tal característica, serán los síntomas padecidos, el carácter de curable o incurable, el tiempo que perdura el tratamiento, la cantidad de procedimientos a los que se deba someter, sin que se presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a la reincorporación del trabajador, y demás aristas, que puedan dar luces acerca de de la prolongación de la deficiencia.*

*De igual modo, debe tenerse en cuenta, que no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral. A nivel doctrinal, se ha hecho énfasis en la importancia que tiene adoptar una comprensión que rompa con la dicotomía existente entre aquella y la discapacidad.*

*En esta perspectiva, se entiende que la primera hace referencia a las pérdidas o limitaciones biológicas, mientras que la segunda va dirigida a las desventajas o restricciones que las personas con discapacidad experimentan debido a las barreras sociales que les impiden participar plenamente en las actividades laborales.*

*Por tal razón, es fundamental distinguir entre ambos términos y dejar de asimilar la discapacidad como una enfermedad. En lugar de ello, se deben tener en cuenta los factores sociales que contribuyen a su aparición, y como se explicó en el primer acápite, abandonar definiciones basadas únicamente en criterios médicos. Así, como analizar los casos desde la perspectiva de derechos humanos.*

*Ello autoriza a concluir que, el análisis que el juez laboral debe emprender al estudiar si la deficiencia de mediano o largo plazo del trabajador le genera una situación de discapacidad debe partir desde un contexto determinado en comparación a las condiciones regulares en que se llevó a cabo el servicio al inicio, durante y a la terminación del contrato de trabajo.*

*Esto, por supuesto, para confrontarlo y ponderarlo, como se indicó, con las «barreras» – actitudinales, comunicativas, físicas subjetivas o cualquier otra que en virtud del contexto histórico puedan darse-, que es lo que, de alguna u otra manera, ata el concepto a la interacción social en el entorno laboral.*

*... En efecto, al trabajador le corresponde demostrar que es una persona con discapacidad, es decir, debe probar la deficiencia a mediano o largo plazo y que esta le impedía el desarrollo de sus roles ocupacionales o representaba una desventaja en el medio en el que prestaba sus servicios; asimismo, que tal situación era conocida por su empleador o era notoria al momento del retiro.*

*En el caso en estudio, la Sala advierte que la accionante desde el escrito inicial, se concentró en intentar demostrar que tenía una deficiencia al momento de su desvinculación, para ello mediante distintos medios de convicción puso de presente que desde el 28 de junio de 2012 fue diagnosticada con «carcinoma papilar invasivo con componente infiltrante tipo ductal moderadamente diferenciado» situación que le generó diversas complicaciones a nivel corporal que la aquejaron por un largo periodo.*

*Es decir, se evidenció que dicha deficiencia no fue temporal, ni de corto plazo, en la medida que como pasará a verse, esta perduró durante varios años en los que tuvo molestias, tratamientos de quimioterapia e intervenciones de reconstrucción, que permiten definirla como de «largo plazo».*

*Sin embargo, la demandante no demostró, como le correspondía, si esa deficiencia de largo plazo impedía el desarrollo de sus roles ocupacionales o representaba una desventaja en el medio en el que prestaba sus servicios. Es decir, no está probada la existencia de una barrera en el entorno laboral que impidiera que se desempeñara en igualdad de condiciones que los demás. En otras palabras, la discapacidad...*

*... Los anteriores documentos, demuestran que la trabajadora sufrió una enfermedad crónica que sin duda durante muchos años implicaron múltiples*

*afectaciones a nivel corporal. No obstante, no le generó per se dificultades para desempeñar su actividad laboral, pues conforme el registro de historia clínica y las dos únicas incapacidades que obran al plenario para los años 2014 y 2016, su proceso fue de recuperación positiva y no impidió o entorpeció el desarrollo del rol ocupacional de «líder de desarrollo de sistemas».*

*Es decir, no existe una sola prueba que demuestre que la deficiencia colocó a la trabajadora en una situación de desventaja en su entorno laboral, es decir, no se evidenció una barrera; para decirlo de otro modo, fue irrelevante laboralmente. ”  
(SL1152-2023)*

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, no son excluyentes las interpretaciones otorgadas por ambas cortes y, por el contrario, permiten comprender la amplitud de la protección, 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 2997, ni discrimina a quienes no cuenten con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada o severa.

## **2.2 Caso concreto.**

No es objeto de discusión en la alzada que: **i)** entre las partes existió un contrato de trabajo donde la demandante se desempeñó como “Asesor de Experiencia”<sup>6</sup>, con un salario básico al año 2019 de \$884.100<sup>7</sup>, **ii)** el nexo entre las partes finalizó el 5 de febrero de 2020<sup>8</sup>. Determinado lo anterior, se procederá a establecer si la

<sup>6</sup> Archivo 03Anexos.pfg, página 3

<sup>7</sup> Archivo 10MemorialContestacionDemandaAlm.pdf, página 72

<sup>8</sup> Archivo 10MemorialContestacionDemandaAlm.pdf, página 70

demandante es beneficiaria de la garantía de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud.

Los medios de prueba practicados en el proceso le permiten concluir a esta Sala mayoritaria que, contrario a lo sostenido en el recurso de apelación, la accionante padecía de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo, conforme a lo siguiente:

- a) Diagnóstico de síndrome de túnel carpiano de origen común del 24 de julio de 2013<sup>9</sup>.
- b) Remisión a valoración por medicina laboral del 26 de septiembre de 2018<sup>10</sup>.
- c) Oficio emitido por el empleador Almacenes la 14<sup>11</sup>, donde se informa a la demandante que la evaluación medico ocupacional definió que la patología no infiere en las actividades asignadas por lo que deben desempeñarse sin restricción laboral.
- d) Valoración por medicina ocupacional del 28 de diciembre de 2019<sup>12</sup>, donde se consigna que la demandante sufre de síndrome de túnel carpiano, migraña no especificada, lesiones de hombro e hipertensión esencial (primaria), y se remite a fisiatría, medicina general y neurología. Concluye que no se identifican patologías asociadas a su ocupación.
- e) Historial de incapacidades de la demandante emitidas por la EPS Sura el 06 de mayo de 2021<sup>13</sup>, reconocidas de forma discontinua entre el 02 de enero de 2003 hasta el 26 de diciembre de 2019.

De las pruebas previamente relacionadas quedó demostrado por el extremo demandante que al momento de la desvinculación laboral padecía diferentes diagnósticos contenidos en el examen de egreso médico laboral:

---

<sup>9</sup> Archivo 03Anexos.pfg, páginas 19 a 31

<sup>10</sup> Archivo 03Anexos.pfg, página 45

<sup>11</sup> Archivo 10MemorialContestacionDemandaAlm.pdf, página 74

<sup>12</sup> Archivo 03Anexos.pfg, páginas 46 a 51

<sup>13</sup> Archivo 22MemorialEpsSuraAportaHistorialIncapacidades.pdf

	<b>HISTORIA MEDICA OCUPACIONAL CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR</b>	Cód.: FT-MO-VM-01		
		Versión : 4		
		Fecha: 13/11/2015		
		Página: 7 de 5		
Fecha: 28/12/2019	Tipo de Examen: EGRESO	Número: 67002102		
<b>13. EXAMENES DE LABORATORIO Y DE SALUD OCUPACIONAL</b>				
<b>14. DIAGNOSTICO</b>				
G560	SINDROME DEL TUNEL CARIANO:Neuromusculares	BILATERAL	Confirmado Nuevo	
G439	MIGRAÑA, NO ESPECIFICADA:Neurológicas		Confirmado Nuevo	
M758	OTRAS LESIONES DEL HOMBRO: Osteomusculares	BILATERAL.	Confirmado Nuevo	
I10	HIPERTENSION ESENCIAL (PRIMARIA):Cardiovasculares		Confirmado Nuevo	
<b>15. CONCEPTO DE EGRESO</b>				
En el momento no se identifican patologías asociadas a su ocupación.				
<b>TRABAJO DE ALTO RIESGO:</b>				
Trabajo en Alturas:	NO APLICA	Trabajo en altitudes > 2500 mts:	NO APLICA	
Trabajo en espacios confinados:	NO APLICA	Trabajo en ambientes hiperbáricos:	NO APLICA	
Trabajo como brigadista:	NO APLICA	Manipulación de alimentos:	NO APLICA	
Trabajo con energía de alta tensión:	NO APLICA	Conducción de vehículos:	NO APLICA	
Trabajo con radiaciones ionizantes:	NO APLICA	Manipulación sustancias químicas:::	NO APLICA	
Trabajo en altas temperaturas:	NO APLICA			
Trabajo en bajas temperaturas:	NO APLICA			
<b>REMISIONES:</b>				
FISIATRIA:EPS,MEDICINA GENERAL:EPS,NEUROLOGIA:EPS				
Observación				
CONTROL.				
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:</b>				

Sumado a ello, si bien la demandante no se encontraba en incapacidad medica al momento de efectuar el despido, durante los dos últimos años al despido, tuvo incapacidades por los diagnósticos G438, G439, G442 relacionados con migraña, que no le permitieron desempeñar su labor por diferentes días al mes, por ejemplo, en los últimos 3 meses anteriores a la carta de terminación del contrato se incapacitó de la siguiente manera:

DETALLE DE INCAPACIDADES									
Número Incapacidad	Fecha Inicio	Fecha Término	Origen	Código Diagnóstico	Duración	Clasificación	Valor Pagado	IBC	
0 - 25875056	01/10/2019	02/10/2019	ENFERMEDAD GENERAL	G439	2	PRORROGA	0	0	0
0 - 25897928	04/10/2019	05/10/2019	ENFERMEDAD GENERAL	G439	2	PRORROGA	0	0	0
0 - 25957146	16/10/2019	17/10/2019	ENFERMEDAD GENERAL	G439	2	PRORROGA	0	0	0
0 - 25973931	18/10/2019	18/10/2019	ENFERMEDAD GENERAL	G431	1	PRORROGA	0	0	0
0 - 25979644	19/10/2019	20/10/2019	ENFERMEDAD GENERAL	G439	2	PRORROGA	0	0	0
0 - 26009440	24/10/2019	25/10/2019	ENFERMEDAD GENERAL	G439	2	PRORROGA	0	0	0
0 - 26027837	28/10/2019	28/10/2019	ENFERMEDAD GENERAL	G432	1	PRORROGA	0	0	0
0 - 26046970	30/10/2019	31/10/2019	ENFERMEDAD GENERAL	G439	2	PRORROGA	0	0	0
0 - 26061597	01/11/2019	02/11/2019	ENFERMEDAD GENERAL	G439	2	PRORROGA	0	0	0
0 - 26104620	12/11/2019	12/11/2019	ENFERMEDAD GENERAL	G439	1	PRORROGA	0	0	0
0 - 26113129	13/11/2019	13/11/2019	ENFERMEDAD GENERAL	G439	1	PRORROGA	0	0	0
0 - 26164014	20/11/2019	20/11/2019	ENFERMEDAD GENERAL	G439	1	PRORROGA	0	0	0
0 - 26162142	21/11/2019	21/11/2019	ENFERMEDAD GENERAL	G439	1	PRORROGA	0	0	0
0 - 26210559	29/11/2019	29/11/2019	ENFERMEDAD GENERAL	H113	1	INICIAL	0	0	0
0 - 26295080	13/12/2019	14/12/2019	ENFERMEDAD GENERAL	R522	2	PRORROGA	0	0	0
0 - 26298853	15/12/2019	16/12/2019	ENFERMEDAD GENERAL	G442	2	PRORROGA	0	0	0
0 - 26316137	17/12/2019	17/12/2019	ENFERMEDAD GENERAL	G442	1	PRORROGA	0	0	0
0 - 26353739	26/12/2019	26/12/2019	ENFERMEDAD GENERAL	G442	1	PRORROGA	0	0	0

Es importante anotar que de acuerdo con la normatividad vigente las EPS liquidan las incapacidades con origen enfermedad general hasta 180 días.

Es decir que, de los 3 meses anteriores a la terminación del contrato en el año 2019, la demandante estuvo: 14 días de octubre en incapacidad, 7 días de noviembre en incapacidad, 6 días de incapacidad en diciembre, es decir de los 90 días de labor, la demandante no pudo trabajar por su diagnóstico durante 27 días.

En ese orden, se concluye que se logra acreditar mediante los medios de prueba la merma en la fuerza de trabajo de la señora Maria Eloilde y la incidencia negativa de este diagnóstico de migraña en el ejercicio de sus funciones de mediano y largo plazo. No se observa que sea momentánea, transitoria o de corta duración, sino que con el transcurso del tiempo tendió a incrementar su incidencia en la prestación personal de su labor en la empresa al incapacitarse frecuentemente, siendo de alta notoriedad dado el número de días incapacitada.

La última incapacidad fue del 26 de diciembre de 2019 y el despido fue comunicado mediante misiva del 27 de diciembre de 2019. Al día siguiente de la última incapacidad la entidad demandada procedió a comunicarle su carta de despido, sin analizar la situación notoria sobre la salud de la accionante y adoptar los mecanismos necesarios para su integración al tener un diagnóstico que afecta su trabajo por incapacitarla de manera frecuente, lo que se traduce en una situación de desventaja para la accionante en su entorno laboral, esto es en una barrera actitudinal sobre su situación por parte de la empresa.

Bajo este entendido, la demandante es beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, por lo que se confirmará la sentencia apelada.

Por otra parte, señala la parte apelante en su recurso que el concepto médico de egreso que se aportó con la contestación, dio como resultado que no se encuentran patologías asociadas a su ocupación, no obstante, es ese mismo concepto el que relaciona los diagnósticos de las enfermedades que padece la accionante. Lo anterior evidencia que la interpretación que le atribuye el médico que la valoró a las enfermedades asociadas a su ocupación no descartan la existencia de las enfermedades de la accionante.

Asimismo, refiere el apelante que el caso médico de la accionante fue cerrado en el año 2017. Sin embargo, en la misiva de esa calenda de la coordinadora de salud y servicios complementarios no especifica a qué diagnóstico hace referencia<sup>14</sup>. Aun así, se observa que la condición médica de la accionante frente al diagnóstico de migraña comenzó a influir en sus condiciones laborales con posterioridad a ese escrito.

Por último, sostiene la parte apelante que el despido se dio por terminación del plazo. No obstante, para estos casos de protección a la estabilidad laboral reforzada

---

<sup>14</sup> Pág. 74 archivo 10MemorialContestacionDemandaAlm.pdf

no es admisible la terminación de la duración del contrato como causa justificativa del despido. Así lo ha indicado la Sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia cuando advierte:

*“Sobre el particular, también vale precisar que la culminación del plazo de labores, tampoco puede predicarse, de la manera alegada por el extremo encausado, esto es, como una causal de terminación del finiquito de la relación de tareas válida ante esta situación particular de minusvalía, habida cuenta de que en sentencia de constitucionalidad CC C200-2019 –tipo de proveído que es inmutable, vinculante y definitivo (CSJ SL2350-2020)-, la Corte Constitucional, dejó claro que:*

*[...] el despido del trabajador o la terminación del contrato de trabajo por razón de su condición de salud, sin la autorización de la oficina del Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo será eficaz si se obtiene la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir, además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”*  
(SL1844-2023)

### **3. Costas**

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 3° del artículo 365 del C.G.P., se impondrá condena en costas de segunda instancia a cargo de la demandada y en favor del demandante.

## **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 apelación.

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada y en favor de la demandante, fíjense las agencias en derecho en un valor equivalente a 1 SMMLV.

**TERCERO:** Notifíquese la presente decisión por edicto.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Los Magistrados,

Firma digitalizada para  
Actos Judiciales

**FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA**

**FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**

Cali-Valle



**CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**

Firma digitalizada para  
Actos Judiciales



Cali-Valle

**YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO**