



REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN  
SALA LABORAL

CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ  
Magistrada Ponente

<b>Proceso:</b>	Ordinario laboral
<b>Radicación:</b>	19-001-31-05-002-2021-00219-01
<b>Juzgado de primera instancia:</b>	Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán
<b>Demandantes:</b>	GUILLERMO VELASCO CAPOTE
<b>Demandada:</b>	AGROAVICOLA SAN MARINO S.A.
<b>Segunda instancia:</b>	Consulta sentencia
<b>Asunto:</b>	Confirma sentencia – No Estabilidad Laboral
<b>Fecha:</b>	Veintidós (22) de abril de dos mil veinticuatro (2024)
<b>Sentencia escrita No.</b>	026

## I. ASUNTO

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, pasa esta Sala de Decisión Laboral a proferir sentencia escrita, que resuelve el **grado jurisdiccional de consulta** en favor de la parte demandante, respecto a la sentencia proferida el 3 de agosto de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán.

## II. ANTECEDENTES

### 1. La demanda.

En el escrito introductorio y subsanación se pretende: **i)** declarar que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 8 de junio de 2009 que aún se encuentra vigente; **ii)** declarar la ineficacia de la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa ocurrida el 12 de abril de 2019; **iii)** declarar que le asiste al actor el derecho a la estabilidad laboral reforzada por su situación de salud; en consecuencia, **iv)** se ordene a la demandada reintegrar al actor a su puesto de trabajo o a uno de igual o de mejor jerarquía en las mismas condiciones de trabajo y remuneración o mejores con atención a las recomendaciones médicas y se **v)** condene a la demandada al reconocimiento y pago de los derechos laborales reclamados en el acápite de pretensiones de la demanda.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Salarios dejados de percibir, cesantías, intereses a las cesantías, primas, vacaciones, aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, indexación de los valores reconocidos y las costas y agencias en derecho. **Subsidiarias:** Indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por la terminación

## 1.2. Supuestos fácticos.

Las anteriores pretensiones se fundamentan en los siguientes hechos:

Informa que desde el 1º de marzo de 2002 se vinculó mediante contrato laboral de trabajo a término indefinido con la empresa AGRÍCOLA MERCANTIL DEL CAUCA Y CIA, para desempeñar el cargo de Operario de Cuartos Fríos cumpliendo entre otras funciones: organizar el producto objeto de comercialización de la empresa en las bodegas de almacenamiento de la misma, cargar y descargar el producto en los vehículos de transporte de la empresa o de clientes, surtir del producto a las sucursales o establecimientos de venta al público, devengando como último salario \$959.536,00.

Informa que el 8 de junio de 2009 la empresa AGRÍCOLA MERCANTIL DEL CAUCA Y CIA fue adquirida en su totalidad por la empresa AGROAVÍCOLA SAN MARINO S.A. y el actor siguió laborando de manera continua, bajo las mismas condiciones y en el mismo cargo, sin suspensión o interrupción alguna.

Explica que el 10 de marzo de 2016 cuando se encontraba en ejecución de sus labores: organizando un arrume de canastas que contenía el producto de venta de la empresa, con un peso aproximado de 2 arrobas cada una, al encontrarse encima de dos canastas vacías para subir y organizar las canastas con el producto, sufrió una caída que le ocasionó un fuerte golpe con una canasta con producto que cayó en su pecho, dorso y región lumbar. Siendo auxiliado por un compañero de trabajo.

Que a raíz del accidente laboral y el continuo desarrollo de las actividades de trabajo a su cargo, su situación de salud empeoró, llevándolo a varios periodos de incapacidad y permisos para asistir a tratamientos médicos; a tal punto que mediante dictamen de calificación No. 2016-2020 del 14 de noviembre de 2020 la Junta Regional de Calificación de Nariño calificó su pérdida de capacidad laboral (PLC) equivalente al 54.38% con fecha de estructuración 7 de enero de 2020, por los diagnósticos de episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos, síndrome del manguito rotador izquierdo, epicondilitis bilateral y lumbalgia.

El 12 de abril de 2019 fue citado en la planta de producción de Cajibío-Cauca junto con un grupo de trabajadores, para notificarles la terminación de su contrato de trabajo por terminación de las operaciones en el Departamento del Cauca, cancelándoles la indemnización del artículo 64 del CST por el periodo comprendido entre el 8 de junio de 2009 al 12 de abril de 2019, desconociendo que la vinculación

---

*unilateral del contrato de trabajo sin justa causa y sin autorización del Inspector del Trabajo, perjuicios morales y demás derechos reconocidos conforme a las facultades ultra y extra petita.*

fue desde el 1º de marzo de 2002 hasta el 12 de abril de 2009 de manera continua, sin interrupción en su cargo y labores. Sin embargo, hasta la fecha, la demandada continúa sus operaciones en este Departamento.

En virtud del principio de economía procesal no se estima necesario reproducir in extenso las piezas procesales en comento (artículos 279 y 280 CGP).

## **2. Contestación de demanda.**

La demandada se opuso a todas las pretensiones de la demanda (principales y subsidiarias), manifestó que no le constan los hechos 2.22 y 2.24 y expresó que no son ciertos como se presentan los demás hechos. Finalmente propuso excepciones.<sup>2</sup>

En virtud del principio de economía procesal no se estima necesario reproducir *in extenso* las piezas procesales en comento (artículos 279 y 280 CGP).

## **4. Decisión de primera instancia.**

A través de la sentencia que se revisa el A quo, entre otros dispuso:

**“Primero. Negar la tacha del testimonio de la señora YAMILETH ANGULO. Segundo. Declarar que entre la sociedad AGROAVICOLA SAN MARINO S.A y el señor GUILLERMO VELASCO CAPOTE, identificado con la Cédula de Ciudadanía No. 4.751.991, existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo cuyos extremos probados lo fueron entre el 08/06/2009 y el 12/04/2019 fecha en que termina sin mediar una justa causa, por parte del empleador. Tercero. NEGAR las pretensiones tanto principales como subsidiarias de la demanda, conforme a las razones de orden jurídico y probatorio expuestas en esta audiencia de juzgamiento. Cuarto. CONDENAR en costas a la parte demandante...”**

Para arribar a dicha decisión indicó que conforme lo aceptado por la demandada en su escrito de contestación quedó acreditada la existencia de una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes que finalizó el 12 de abril de 2019 sin mediar una justa causa por parte del empleador.

Seguidamente señaló que la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 parte de una situación de discapacidad concepto definido en el artículo 1º de la Ley 1346 de 2009 y en cuanto a las barreras el artículo 2.5 de la ley 1618 de 2013. Y que, aunque el actor aportó la historia clínica en la que aparecen varios

---

<sup>2</sup> Inexistencia de la obligación, compensación y prescripción.

diagnósticos, sin embargo, no se genera la conclusión automática de la existencia de una situación de estabilidad laboral reforzada en términos de lo dispuesto en la ley 361 de 1997.

Explicó que el actor aceptó que él y los demás trabajadores fueron despedidos sin mediar una justa causa, siendo un despido colectivo, época para la cual se encontraba laborando, que su última incapacidad fue en 2016 y desde ese año hasta 2019 laboró de manera continua, que no fueron reportados los accidentes de trabajo, que 8 días después de su salida de la empresa regresó para informarle a la señora Gavilanes que estaba inconforme porque tenía algunas patologías, reiteró que entre 2013 y 2019 cumplió de manera normal sus funciones en la planta de procesos de la accionada sin llamados de atención. Y que solicitó su calificación de pérdida de capacidad laboral con el propósito de aliviar sus obligaciones crediticias con sus acreedores y que el dictamen lo conoció la demandada con la interposición de la demanda.

De las pruebas obrantes en el proceso, entre ellas la declaración del actor es factible concluir que si bien durante la ejecución de la relación laboral el demandante presentó algunas afecciones de salud su presencia no impidió el desarrollo normal de sus funciones, y así fue aceptado en el interrogatorio de parte en el que incluso afirmó que su última incapacidad data de 2016.

Que no es posible comprobar que para la terminación del contrato laboral el demandante contara con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo ni siquiera es posible deducir del dictamen pericial expedido el 14/11/2020 por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Nariño que incluye patologías posteriores a la terminación del vínculo laboral.

Aunado a ello, los testimonios y la declaración de parte del actor coinciden en que la decisión de terminar el contrato laboral no solo fue comunicada al demandante sino a otros trabajadores ya que no continuaron las operaciones de la planta de Cajibío, pues solo quedaron 10 trabajadores en el área administrativa y no se trató de un despido con un propósito discriminatorio, sino que de una terminación colectiva de los contratos de trabajo de los 130 trabajadores que operaban en la planta de producción de la empresa debido a su cierre, quedando solo 10 en el área de comercial. Tampoco se acreditaron los perjuicios morales.

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

### **5.1. Alegatos de conclusión demandada.**

Previo traslado para alegatos, según lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de julio de 2022, la parte demandada reiteró los argumentos consignados en la contestación de la demanda, referentes a que el demandante no es una persona limitada, ni discapacitada y tampoco lo era al momento de la terminación de su contrato de trabajo, pues para esa data: se encontraba trabajando normalmente y sin ningún problema de salud, no contaba con una PCL que lo hiciera ser una persona limitada o discapacitada en los términos del artículo 7° Decreto 2463 de 2001, en concordancia con los artículos 1° y 5° de la Ley 361 de 1997, no tenía prescritas incapacidades o recomendaciones laborales vigentes por parte del médico de salud ocupacional, la ARL o EPS a las cuales estaba afiliado, no era una persona limitada en los términos de la ley y por ende, no se acredita que fue objeto de un trato discriminatorio al momento de su despido.

### III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

#### 1. Consonancia.

De conformidad con lo establecido en el artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, esta Sala de Tribunal es competente para desatar el grado de jurisdicción de consulta.

#### 2. Planteamiento de los problemas jurídicos.

Corresponde a la Sala establecer:

2.1. ¿Del material probatorio obrante en el expediente, resulta procedente revocar la sentencia de primera instancia, pues para la terminación del contrato de trabajo, el demandante era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por salud?

2.2. En caso de ser positiva la respuesta al interrogante anterior, ¿Hay lugar al reintegro al puesto de trabajo en la forma requerida en la demanda? O en su lugar, ¿procede condenar a la demandada al pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997?

#### 3. Respuesta a los interrogantes planteados.

3.1. La respuesta al **primer** interrogante será **negativa**. La tesis de la Sala se orienta a confirmar la decisión de primer grado, pues en autos no obra prueba que permita establecer que el actor, para la data de terminación del contrato de trabajo, presentara dificultades sustanciales para ejecutar con normalidad y regularidad las funciones asignadas. Tampoco contaba con recomendaciones laborales, restricciones o incapacidades médicas vigentes. En consecuencia, al no

encontrarse cobijado por la estabilidad laboral reforzada por salud, no es procedente ordenar su reintegro. De otro lado, la demandada desvirtuó la presunción del despido discriminatorio, por cuanto la relación laboral finiquitó por un despido colectivo en razón a la difícil situación de la empresa y no por una decisión unilateral relacionada con la situación de salud del demandante.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

### **3.1.1. Estabilidad laboral reforzada por salud.**

En los artículos 13, 47 y 54 de nuestra Carta Política, se garantiza y protege el derecho fundamental 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<sup>3</sup>.

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, pero pueden complementarse al momento de analizar la aplicación de la estabilidad ocupacional reforzada en cada caso.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que esta protección es para las personas que, conforme a esa normatividad, se consideran como limitadas o en condición de discapacidad; esto es aquellas que tienen un grado de discapacidad superior al 15%, tal como lo ha indicado en las sentencias SL5700-2021 del 1° de diciembre de 2021, radicación No. 89595, SL1360 del 11 de abril de 2018 y SL2797 del 29 de julio de 2020, radicación No. 81864.

Por su parte, la Corte Constitucional en sentencia SU – 049 de 2017, estableció que la estabilidad laboral fijada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que sea relevante determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el porcentaje o nivel de la misma.

---

<sup>3</sup> *“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).*

### 3.1.2. Caso en concreto.

El A quo declaró que entre las partes existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo entre el 8 de junio de 2009 y el 12 de abril de 2009 fecha en que terminó sin mediar justa causa por parte del empleador y negó las demás pretensiones de la demanda, por no acreditarse los presupuestos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

No existe reparo al ordinal primero de la parte resolutive de la sentencia consultada, conforme a las constancias expedidas el 9 de abril de 2019<sup>4</sup> y el 1º de mayo de 2019<sup>5</sup> por la jefa de gestión humana de la demandada y los literales i), iii) de la contestación al hecho 2.1. “**(i)**. El hoy accionante señor Guillermo Velasco Capote, suscribió un contrato individual de trabajo, a término indefinido con la sociedad Avícola Kalidad Ltda., el 8 de junio de 2009. **(iii)**. El contrato de trabajo del demandante finalizó el 12 de abril del 2019, sin Justa causa, no obstante, se debe precisar que la terminación del contrato de trabajo del señor Velasco Capote, se ejecutó en virtud de la facultad legal estipulada en el artículo 64 del C.S.T., modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, pagándose en debida forma la indemnización que para tal efecto le correspondió.”<sup>6</sup> Así como a los escritos del 12 de abril de 2019<sup>7</sup> terminación unilateral de contrato suscrita por el jefe de Gestión Humana Eje Cafetero de la demandada y certificado laboral.

En tal virtud, se procede a analizar en principio, si con los medios probatorios allegados al expediente se acreditan los presupuestos legales y jurisprudenciales reseñados en precedencia, que permitan determinar si el actor al finiquito de la relación laboral era beneficiario o no, de la garantía de estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

En tal sentido, se recibieron las declaraciones del **representante legal** de la **demandada** quien al absolver interrogatorio de parte, informó que desde el mes de abril de 2019 funge en el cargo de representante legal de la demandada, que no conoce al demandante y que solo por allá lo ha visto y sabe que prestó servicios para la demandada desde el 8 de junio de 2009 al 12 de abril de 2019 y el motivo de finalización del vínculo laboral del actor es porque tuvieron una reorganización administrativa y operacional en la ciudad de Popayán, debido al paro que se suscitó por varios días, casi más de un mes en la zona y se vieron afectados económica y

---

<sup>4</sup> Pág.29 PDF 04AnexosDemanda-expediente digital.

<sup>5</sup> Pág.32 PDF 04AnexosDemanda-expediente digital.

<sup>6</sup> Pág. 1 PDF 17ContestaciónDemandaAgroavícola-expediente digital.

<sup>7</sup> Págs.30-31 PDF 04AnexosDemanda-expediente digital.

técnicamente, por lo que hubo necesidad de cerrar las operaciones de granjas y obviamente de planta de proceso. No tiene presente si solicitaron autorización ante el Ministerio de Trabajo, pero supone que la administración tomó todas las medidas para ello.

Indicó que más de 50 personas que trabajaban en las áreas de producción de granjas, de planta de proceso y algunas del área administrativa fueron liquidadas y despedidas con el pago de todas las acreencias y prestaciones, con justa causa por el cierre y fueron pagos todos los salarios y prestaciones.

Que solo dejaron funciones en la parte comercial dado que el cierre era de operaciones más no comercial y siguieron atendiendo el distrito desde la ciudad de Pereira y no tuvieron personal de ventas, el actor fue contratado como operario auxiliar de cuartos en la planta de proceso y terminó el contrato de todo el personal que trabajaba en el área de procesos y operaciones (granjas, plantas, administración).

En el **careo** el actor manifestó que para la fecha de terminación de su contrato trabajaba en los cuartos fríos en la parte de la planta de proceso que queda en la Venta-Cajibío y su contrato terminó el 12 de abril de 2019 junto con más de cien trabajadores a quienes les terminaron el contrato y pagaron la indemnización por terminación sin justa causa. Que en la planta de procesos le terminaron el contrato a más o menos 50 o 60 y dejaron laborando a 10 personas para las operaciones como distribuir pollo y cuartos fríos, y los administrativos quedaron normal.

Explicó que, hubo un paro que duró como 20 días más o menos con taponamiento de vías, época durante la cual en la empresa se hacían muy cortos los procesos, porque se sacrificaba pollos en pocas cantidades para surtir en Popayán y en cierta parte se afectó las operaciones de la empresa, porque no dejaban procesar toda la cantidad necesaria, sino una parte como la mitad, pero que al ser productos perecederos los dejaban pasar.

Por su parte, el representante legal señaló que para el 12 de abril de 2019 no tenían conocimiento que el demandante se encontraba incapacitado ni con restricciones y tampoco lo manifestó el día del cierre en la planta. Que no fueron notificados de alguna patología que padeciera el citado, ni tuvieron en ese tiempo reporte de accidente por parte del actor ni de las patologías.

Al respecto el actor en el **careo** expresó que para el 12 de abril de 2019 cuando le terminaron su contrato de trabajo estaba laborando y con antelación había tenido varias incapacidades siendo la última en 2016, después de ese año y hasta abril de

2019 venía laborando de manera continua, aunque tuvo 2 accidentes que sus jefes se dieron cuenta, dos en el punto de venta del Cadillal donde su jefe inmediato era Jhon Jairo Vargas en el año 2013 porque fue a alzar una canastas más o menos de peso de 40 o 50 kg y no se pudo levantar entonces sus compañeros Jesús y Larry lo llevaron a la Clínica la Estancia donde lo dejaron en observación 4 horas haciéndole chequeos y le aplicaron inyecciones luego lo enviaron para la casa dándole 2 días de incapacidad.

Otro evento fue en 2014 descargando pollo congelado y refrigerado que llegaba en el carro de la empresa completamente lleno haciendo arrumes de 7 canastas de unos 200 a 300 kg en cada arrume, lo pesaron y entraron al cuarto frío con temperaturas de 15 a 20° bajo cero, entonces tenían que alar esos arrumes en unas estribas y con un gancho, pero al llegar casi al segundo cuarto se resbaló y corrió un poquito las estribas con su pie y ahí se le vino un arrume de ese producto de pollo que le cayó encima, dándole un golpe en los brazos, piernas y pecho, siendo auxiliado por Larry un compañero. El jefe inmediato en ese entonces era John Jairo Vargas y lo dejaron descansar como una hora y siguió laborando, no sabe si reportaron y no tuvo incapacidad por ese hecho.

Otro evento que sucedió en la granja ubicada en la Venta-Cajibío en 2016 tenían que organizar cuartos para poder entrar la producción que se hacía diariamente y no tenían la maquinaria para alzar canastas a una altura más o menos de 9 canastas, entonces colocaban canastas vacías en forma de escalera para poder alcanzar las 9 canastas, cogió una canasta más o menos de 45 kg para subirla, pero se resbaló de las canastas que servían como escaleras (porque el piso era muy resbaloso) y se le vinieron unas canastas de pollo encima que le pegaron en el pecho, en el hombro y en la columna, un compañero Alex Zúñiga lo auxilió y su jefe inmediato era la señora Carolina Perea. El actor no reportó el accidente porque su jefa inmediata se dio cuenta, solo lo enviaron a salud ocupacional y le dieron pastillas de acetaminofén para el golpe, no estuvo incapacitado.

Tuvo otro evento en 2017 al estar organizando el cuarto arrumando para entrar la producción del día, alzó una canasta con pollo refrigerado, no se dio cuenta que la canasta de encima estaba dañada, entonces cuando alzó la canasta se le cayeron las 2 canastas y una de ellas le cayó en la cabeza haciéndole una herida a un lado de la vista, saliéndole sangre, su amigo Alexander lo socorrió y lo llevó con su jefe inmediato Lorena Gavilanes, quien lo envió a enfermería donde le colocaron una cura, le hicieron el lavado y siguió laborando normalmente. No reportó ese accidente porque se lo dejó a su jefe inmediato.

Continuando con el interrogatorio de parte el representante legal expresó que para el momento en que finalizó el contrato de trabajo el actor no reportó ningún padecimiento respecto a patologías. En este aspecto en el **careo** el accionante explicó que cuando le estaban terminando el contrato de trabajo le comunicó de manera verbal a su jefe inmediata sobre lo de su hombro y sobre su columna que era Lorena Gavilanes, estaban los dos solos en la oficina de ella.

Sostuvo que la terminación de los contratos fue colectiva porque pusieron como a 5 o 7 personas en un espacio como en una la sala y le comunicaron a todos la terminación del contrato, que en ese momento no firmó porque se sentía mal y les dijeron que no importaba que no firmara que luego a todos les llegaba la liquidación. Que los sacaron de la empresa y a los 8 días manifestó a Lorena Gavilanes que estaba inconforme porque tenía patologías, tenía dolores del hombro y no era justo que lo sacaran así, porque antes de terminar el contrato la jefe Lorena Gavilanes le había dicho que iba a quedar entre las 10 personas para seguir labores. Pero como vieron que en esas 10 personas estaba él, la niña de salud ocupacional le dijo al abogado que él no podía seguir ahí porque tenía restricciones médicas y entonces el abogado lo único que dijo fue que tenía que sacarlo de ahí para meter otras personas, y que no podía seguir.

A la pregunta de si le comunicó sus patologías a la señora Lorena Gavilanes después de terminado su contrato de trabajo, respondió que sí. A la pregunta de si entre el 2013 y 2019 desempeñó sus labores como auxiliar en la planta de procesos de manera normal, respondió que sí; durante ese lapso de tiempo no tuvo llamados de atención, no desempeñaba sus labores de las mismas condiciones como lo hacían sus compañeros porque ya tenía dolencias en su hombro.

En la continuación del interrogatorio de parte al representante legal de la demandada reiteró que no tiene conocimiento como informó el actor de sus patologías ni a quien lo hizo. Que para el momento que terminó el contrato de trabajo la señora Lorena Gavilanes era una empleada de la empresa en la parte comercial y ha sido de distribución todo el tiempo y tenía a cargo personal, pero desconoce si era la jefa inmediata del actor. No recuerda quien era el jefe del actor en ese momento.

La compañía siempre ha tenido un departamento de bienestar y desconoce si hay reporte de que el actor participaba en ellas.

En **interrogatorio de parte el demandante** expresó que luego de la terminación de su contrato no ha realizado ninguna otra actividad para ninguna entidad ni se

encuentra pensionado y hace 3 meses envió unos documentos a Colpensiones, pero no tiene seguridad para qué trámite y afirma que fue calificado por su pérdida de capacidad laboral y le dio 54.8% porque cuando salió de la empresa tuvo muchas deudas en bancos y otras entidades, no tenía nada de plata entonces esa calificación que la hizo la Junta Regional de Nariño le sirvió para solventar esas deudas en un 80%. Sostuvo que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez confirmó esa calificación y él la puso en conocimiento ante la demandada cuando formuló puso la demanda.

Finalmente explicó que estuvo en la entrevista de retiro de la empresa, pero no firmó la carta, porque la iba a hacer revisar de un primo que es abogado.

El testigo **JESÚS HERNÁN FLOR** afirmó que conoce al demandante porque fueron compañeros de trabajo en Agro avícola San Marino donde el testigo laboró durante 7 años hasta 2017, empezó como auxiliar de cuartos fríos también y terminó como jefe del área de despachos.

Se enteró que en 2019 fueron despedidos varios trabajadores de un día para otro porque cerraron la planta y despidieron a todos sin justa causa, circunstancia que conoció porque seguía comunicándose con algunos de los compañeros que trabajaron, no sabe si los llamaron a todos o si fue por partes que les cancelaron el contrato, pero cree que alguna parte de la empresa sigue trabajando en Popayán, en una bodega que todavía existe.

Indicó que en una ocasión después de que ya habían salido todos se encontró al demandante, quien le manifestó que los habían liquidado sin previo aviso que simplemente habían llegado a la planta y les cancelaron los contratos a todos.

El testigo señaló que cuando él ingresó a laborar, el demandante estaba en la planta de producción siendo el encargado de llevar o manejar los cuartos fríos cumpliendo como funciones el almacenamiento de producto en la bodega donde se arrumaban manualmente sin ningún tipo de maquinaria hasta 12 canastas cada una de 2 arrobas o más cuando estaban congeladas; el manejo de los cuartos fríos y el despacho hacia las plantas o a los clientes directos; entonces les tocaba alar, empujar y arrumar y si eran más de 6 canastas, tocaba ir haciendo escaleras con canastas vacías, para alcanzar la altura que se necesitaba subir el arrume.

Señaló que por el tiempo que trabajó no solo el demandante sino más de uno salió con problemas de columna, deteriorados por el esfuerzo, porque el peso que se movía era bastante alto, hacían arrumes de 200 y 300 km no se movilizaba con carretas, sino alados con gancho o palanca para meterlos al cuarto frío.

Que en repetidas ocasiones ocurrían accidentes porque el piso del cuarto frío de almacenamiento por higiene o por exigencia, se protege con unas estibas que con el frío, el hielo y la escarcha, se torna muy liso y por ello, había que saber alar y pararse porque podían resbalarse como le pasó en esa oportunidad al actor, quien entrando al cuarto frío se resbaló y el arrume se le vino encima y no se pudo quitar porque cayó mal y desde esa vez adquirió la enfermedad que padece de lumbalgia y manguito rotador que era lo que más le molestaba en ese momento. Luego de eso comenzaron a notar que ya no era el mismo en su estado de ánimo, pues una cosa es estar sano para alar que estar enfermo y halando porque se deteriora más y muchas veces no iba a trabajar porque estaba en el médico.

Expuso que antes de llegar a la parte administrativa su cargo era auxiliar de cuarto frío y para cuando terminó su contrato en 2017, llevaba un año pasadito como jefe del área de despachos en el área administrativa, el actor estaba en la zona de recibo de mercancía y el testigo cuando fue su jefe inmediato en el área de despachos de la empresa, advirtió que los jefes solo le dijeron al actor que iban a cambiarlo del puesto de trabajo por su situación, pero él siguió laborando igualmente aunque ya no en las mismas condiciones. Pero para la fecha del accidente, aún no era su jefe inmediato y mientras estuvo como jefe del actor no reportó ningún accidente de trabajo, solamente se reportó las citas normales a las que él asistía.

Indicó que no sabe si en la planta había punto de enfermería, pero en el punto de venta no tenían enfermería, todo lo de salud que sucedía tenían que correr a la EPS, pues la empresa no contaba con salud ocupacional que hiciera revisiones periódicas a los trabajadores.

Cree que después de la terminación del contrato de trabajo el actor no ha ejercido actividad laboral alguna por su edad y por estar enfermo.

La testigo **YAMILETH ANGULO QUIJANO** informó que se encuentra vinculada con la demandada desde el 1º de agosto de 2009 y ha laborado en Bogotá, Armenia, Pereira y Popayán desde 2016 hasta 2019 como gerente encargada de este distrito.

Conoce al actor de quien informó se le terminó su contrato de trabajo cuando se dio el cierre de la operación en el mes de abril de 2019, siendo cancelado también el contrato de trabajo de los colaboradores que pertenecían a las operaciones de granjas, planta de proceso y personal administrativo, más o menos 130 personas incluido el actor, todos finalizaron el mismo día.

Que el cierre se produjo porque la operación no dio los resultados esperados, desconoce si contaron con autorización del Ministerio de Trabajo, porque ella no

participó de ese tipo de decisiones ya que todo el tema de gestión humana, administrativo y financiero está centralizado en la operación principal.

Que al momento de terminar el contrato de trabajo no fue notificada que el actor sufriera alguna patología, ni tampoco tuvo ausentismos laborales o incapacidades. Y cuando ella fue gerente no tuvo conocimiento de algún accidente laboral respecto del demandante.

Que la razón por la cual se terminó el contrato de trabajo a 130 personas fue la misma, el cierre de la operación lo que generó la terminación de dichos contratos reconociéndose la indemnización pertinente.

Que entre 2016 y 2019 que la testigo estuvo como gerente el actor no reportó algún impedimento para realizar sus funciones, él desempeñaba su labor con total normalidad.

Explicó que Lorena Gavilanes era la jefa inmediata del actor y ella nunca le comunicó a la testigo que hubiere hablado con el actor de alguna patología. Tampoco estuvo presente cuando fue entregada la carta de terminación del contrato de trabajo del demandante.

Finalmente, **ERICSON LARRY CÓRDOBA SAMBONI**, quien trabajó con el actor para la demandada entre el 1º de noviembre de 2010 y el 19 de agosto de 2019, explicó que su contrato de trabajo terminó por parte de la empresa porque ya no requerían sus servicios, cuando hubo un despido masivo.

Refiere que el actor trabajaba en el área de cuartos fríos, entonces fueron compañeros en la misma área en el barrio el Cadillal donde estaba el punto de venta y descargaban los camiones, organizaban mercancías, alistar pedidos y a veces salían a entregar rutas en la ciudad o en los pueblos.

Que entre marzo o abril de 2019 terminó el contrato de trabajo del demandante y de 130 trabajadores más, por cierre de las instalaciones de la demandada en la Venta de Cajibío quedando solo 10 o 12 personas laborando. Que no estuvo presente en la referida reunión porque los que se quedaron laborando en la empresa no fueron citados a la misma.

Así mismo señaló que todos conocían que el demandante no estaba muy bien de salud, no podía hacer sus actividades laborales como siempre y le consta que el actor antes que le pasaran la carta informó de esa situación a los jefes a los encargados como al gerente Juan Manuel (a quien despidieron antes que se terminara la empresa), también a Lorena Gavilanes que era la jefe directa del

demandante y la jefe de ventas Yamileth Angulo, le consta porque el testigo mantenía en el área comercial en las oficinas y se daba cuenta porque escuchaba las conversaciones cercanas cuando el demandante informó en 2019 que tenía un dolor en la espalda la parte de arriba de un brazo o un hombro y que no podía ejercer sus labores.

Cree que en 2016 el demandante estuvo en incapacidad porque sus compañeros le manifestaron que el citado tuvo un accidente y se le habían caído unas canastas encima y por eso había ido al médico. Y en días anteriores a la terminación del contrato el actor estaba muy decaído porque no podía hacer su labor como era, ya que en los cuartos se necesita labor de fuerza, entonces él hacía trabajos no forzosos como anotar en planillas, llevar el control de descargar camiones.

**i) ¿Para la fecha de terminación del contrato de trabajo, el actor presentaba padecimientos de salud que involucraran afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones?**

De lo medios de convicción se desprende que: **a)** según historias clínicas<sup>8</sup> el 31 de marzo de 2008, antes de la vigencia del contrato de trabajo celebrado entre las partes, el actor consultó por dolor en hombro derecho sin hallazgos clínicos, el 22 de julio de 2010 en vigencia del contrato laboral consultó por cansancio, el 3 de agosto de 2015 diagnóstico de otras hipoglicemias, hiperlipidemia mixta, anemia de tipo no especificado, el 10 de marzo de 2016 diagnosticado con contusión del tórax, el 22 de febrero de 2017 presentó diagnóstico de dolor en articulación y lumbago no especificado, el 9 de agosto de 2017 diagnóstico de lumbago no especificado y síndrome de abducción dolorosa del hombro, el 31 de agosto de 2017 diagnóstico otros trastornos sinoviales y tendinosos en enfermedades clasificadas en otra parte y artrosis no especificada, el 20 de abril de 2018 diagnóstico de epicondilitis lateral y síndrome del manguito rotatorio, 3 de mayo de 2018 diagnóstico dolor en articulación y epicondilitis lateral, 12 de junio y 22 de agosto de 2018 diagnóstico epicondilitis lateral y síndrome del manguito rotatorio, 25 de febrero de 2019 diagnóstico de síndrome del manguito rotatorio y lumbago no especificado.

**b)** En virtud a sus padecimientos le fueron emitidas incapacidades médicas en el curso del vínculo laboral desde el 03/05/18 hasta el 04/05/18 por dolor en articulación. Por enfermedad general desde 03/06/2011 hasta 04/06/2011, desde el

---

<sup>8</sup> Págs.40-101 PDF 04AnexosDemanda-expediente digital.

02/06/2014 hasta el 05/06/2014 y por accidente de trabajo desde el 26/09/2012 hasta el 28/09/2012 y desde el 18/11/2017 hasta el 22/11/2017.<sup>9</sup>

**c)** Según certificado de aptitud al cargo del 6 de junio de 2017 en restricciones medicas ocupacionales: no hay aparentes para manipular alimentos, basado en examen clínico.<sup>10</sup>

**d)** El 12 de abril de 2019<sup>11</sup> se notificó al actor la terminación unilateral de su contrato suscrita por el Jefe de Gestión Humana Eje Cafetero de la demandada.

**e)** El 14/11/2020 mediante dictamen # 2016-2020 la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Nariño calificó la pérdida de capacidad laboral del actor con un porcentaje del 54,38% enfermedad de origen común, con fecha de estructuración del 07/01/2020. Motivo de calificación: condonación deuda.

Por su parte, el representante legal de la demandada y la testigo YAMILETH ANGULO QUIJANO coinciden en afirmar que para el 12 de abril de 2019 no tenían conocimiento que el demandante se encontraba incapacitado ni con restricciones y tampoco lo manifestó el día del cierre allá en la planta. Tampoco fueron notificados de alguna patología que padeciera el actor, ni tuvieron en ese tiempo un reporte de accidente por parte del actor ni reportes de patologías. Tampoco tienen conocimiento como informó el actor de sus patologías ni a quien lo hizo. Y respecto al testigo JESÚS HERNÁN FLOR laboró hasta el año 2017 para la demandada por lo que no estuvo para la fecha de despido del actor.

Teniendo en cuenta los medios de convicción allegados, se observa que el actor durante su desempeño laboral padeció de diferentes patologías, siendo sus últimos diagnósticos los de epicondilitis lateral y para el 25 de febrero de 2019 diagnóstico de síndrome del manguito rotatorio y lumbago no especificado. También sufrió accidentes laborales que le generaron incapacidades médicas, siendo la última la del 18/11/2017 hasta el 22/11/2017. Pero para la fecha del despido (12 de abril de 2019), no contaba con incapacidades, tampoco tenía concepto de reubicación, recomendaciones y/o restricciones médico laborales vigentes ni calificación de pérdida de capacidad laboral, pues el dictamen # 2016-2020 fue emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Nariño el 14/11/2020 y la fecha de estructuración de la enfermedad común que dio como resultado una pérdida de

---

<sup>9</sup> PDF 28AnexoIncapacidades-expediente digital.

<sup>10</sup> PDF 30AnexoCertificadoAptitudLaboral-expediente digital.

<sup>11</sup> Págs.30-31 PDF 04AnexosDemanda-expediente digital.

capacidad laboral del 54,38% corresponde al 07/01/2020; mucho después al despido del entonces trabajador.

Ahora bien, el testigo ERICSON LARRY CÓRDOBA SAMBONI señaló que todos conocían que el demandante no estaba muy bien de salud, no podía hacer sus actividades laborales de manera normal y conocía que el actor tenía una dificultad: como un dolor en la espalda, la parte de arriba de un brazo o un hombro o algo así y no podía ejercer sus labores y que en días anteriores a la terminación del contrato el actor estaba muy decaído porque no podía hacer su labor como era, ya que en los cuartos se necesita labor de fuerza, entonces hacía trabajos no forzosos como anotar en planillas y llevar el control de descargar camiones. A su vez, el demandante en su interrogatorio de parte inicialmente respondió que entre 2013 y 2019 si desempeñó sus labores como auxiliar en la planta de procesos de manera normal; pero luego señaló que no desempeñaba sus labores de las mismas condiciones como lo hacían sus compañeros porque ya tenía dolencias en su hombro.

De acuerdo con lo anterior, para la Sala si bien el señor GUILLERMO VELASCO COPETE en el curso de la relación laboral que lo unió con la ahora demandada sufrió de algunas patologías e incapacidades, también lo es que desde la última de ellas 18 al 22 de noviembre de 2017, a la fecha del despido, 12 de abril de 2019, había transcurrido un año, 4 meses y 10 días, sin que se evidenciara en autos la existencia de algún tratamiento vigente o pérdida de capacidad por cuenta de una enfermedad o accidente.

**ii) ¿El empleador conoció la condición de salud en momento previo al despido?**

Si bien, el empleador conoció en algunas oportunidades las afectaciones de salud del señor Velasco Capote, según el reporte de las incapacidades, el demandante no logró constatar que el empleador para el 12 de abril de 2019 conociese que tuviera incapacidad vigente o recomendaciones médicas, ni las Juntas de Calificación Regional y Nacional de Invalidez hubiesen conceptuado acerca del porcentaje de su pérdida de capacidad laboral. Pues como se indicó en precedencia, el representante legal de la demandada y la testigo YAMILETH ANGULO QUIJANO coinciden en afirmar que para el 12 de abril de 2019 no tenían conocimiento que el demandante se encontraba incapacitado ni con restricciones y tampoco lo manifestó el día del cierre en la planta, ni fueron notificados de alguna patología que padeciera, sin que aparezca evidenciado de cómo informó el demandante de sus patologías ni a quien lo hizo, mientras que el testigo JESÚS

HERNÁN FLOR quien laboró para la demanda hasta 2017 no estuvo para la fecha en que finalizaron masivamente los contratos de trabajo en la demandada entre ellos el del ahora demandante.

Ahora bien, el señor GUILLERMO VELASCO CAPOTE inicialmente aseveró que cuando le estaban terminando el contrato de trabajo le comunicó de manera verbal a su jefe inmediata Lorena Gavilanes sobre lo de su hombro y columna. Pero posteriormente señaló que luego los sacaron de la empresa y a los 8 días manifestó a Lorena Gavilanes que estaba inconforme porque tenía patologías, tenía dolores del hombro y no era justo que lo sacaran así. Y más adelante, a la pregunta de si le comunicó sus patologías a la señora Lorena Gavilanes después de terminado su contrato de trabajo, respondió que sí, presentándose una contradicción con lo afirmado por ERICSON LARRY CÓRDOBA SAMBONI quien manifestó que antes que le pasaran la carta informó de esa situación a los jefes a los encargados como al gerente Juan Manuel (a quien despidieron antes que se terminara la empresa), también a Lorena Gavilanes que era la jefe directa del actor y la jefe de ventas Yamileth Angulo, le consta porque el testigo mantenía en el área comercial en las oficinas y se daba cuenta porque escuchaba las conversaciones cercanas cuando el demandante informaba en el año 2019 que tenía una dificultad: como un dolor en la espalda la parte de arriba de un brazo o un hombro o algo así y pues que no podía ejercer sus labores y también conoce muchas otras partes donde tuvieron accidentes laborales que el actor informó.

### **iii) ¿La empleadora logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio?**

Todos los declarantes coinciden en afirmar que la terminación del vínculo laboral entre el actor y la demandada se debió a un despido unilateral colectivo y sin justa causa de más o menos 130 trabajadores, efectuado por la empresa que cerró las operaciones de granjas y de planta de proceso y algún personal del área administrativa también fue liquidado y despedido, dejando solamente las funciones en la parte comercial y pagando la indemnización por terminación sin justa causa del contrato de trabajo.

Así las cosas, en el presente caso no se advierte un despido arbitrario o discriminatorio relacionado o motivado en alguna condición de salud del trabajador.

En consecuencia, no resulta procedente ordenar el pretendido reintegro; pues del análisis del material probatorio en su conjunto, para la Sala frente al demandante, no se cumplen los presupuestos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la

interpretación que ha emitido la Corte Constitucional respecto a dicha materia<sup>12</sup>, para que se proteja su derecho a la estabilidad ocupacional reforzada por salud.

Conforme a lo expuesto, se impone confirmar en todas sus partes la sentencia de primera instancia.

## **5. Costas**

De conformidad con el numeral 8º del artículo 365 del CGP, no hay lugar a imponer condena en costas en esta instancia, por no encontrarse causadas, en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

### **DECISIÓN**

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

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán el 3 de agosto de 2023, conforme a las razones indicadas en la parte considerativa de esta providencia.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** de segunda instancia, de acuerdo con lo indicado en los considerandos de esta decisión.

**TERCERO: DEVOLVER** oportunamente el expediente al juzgado laboral de origen, previo registro de su salida definitiva.

**CUARTO: NOTIFICAR** esta decisión por estados electrónicos, conforme con lo señalado en la Ley 2213 de 2022, con inclusión de esta providencia. Asimismo, por edicto, el que deberá permanecer fijado por un (1) día, en aplicación de lo consagrado en los artículos 40 y 41 del C.P.T. y de la S.S.

### **NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE**

---

<sup>12</sup> *SU – 049 de 2017, T – 041 de 2019 y T – 187 de 2021*



*Firma válida  
providencia judicial*

**CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ  
MAGISTRADA PONENTE**



*Firma válida  
providencia judicial*

**CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA  
MAGISTRADO SALA LABORAL**



*Firma válida  
providencia judicial*

**LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES  
MAGISTRADO SALA LABORAL**