



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali

Sala Laboral

NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA

Magistrada ponente

Radicado n.º 76001310501720160063301

Santiago de Cali, Valle del Cauca, veintiocho (28) de junio de dos mil veintitrés (2023).

La Sala resuelve el recurso de apelación que **ANYI CILENA ARISTIZÁBAL ROJAS** interpuso contra la sentencia proferida por la Jueza Diecisiete Laboral del Circuito de Cali el 6 de septiembre de 2017, en el proceso que el recurrente instauró contra **SOLUCIONES INMEDIATAS** y **SUPERTEX S.A.**

I. ANTECEDENTES

Anyi Cilena Aristizábal Rojas solicitó que se declare que celebró con Soluciones Inmediatas S.A. dos contratos por obra o labor, en virtud de los cuales se desempeñó como operaria en la empresa Supertex S.A. Asimismo, que tales vínculos finalizaron cuando se encontraba en estado de debilidad manifiesta, debido a un accidente de trabajo que sufrió el 13 de noviembre de 2014.

En consecuencia, pretendió que se declare la ineficacia de las finalizaciones contractuales señaladas y que se ordene su reintegro al cargo que desempeñaba al momento del despido; que se condene a las convocadas a pagarle salarios, auxilio de transporte, prima de servicios, auxilio de cesantía e intereses sobre el mismo *«por el período comprendido entre el 21 de diciembre de 2014 al de enero de 2015 y del 7 de abril de 2015 hasta la fecha de reintegro»*.

Por último, requirió el pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la indemnización por la mora en el pago de las prestaciones sociales y las costas del proceso.

En respaldo de sus aspiraciones, narró que suscribió con Soluciones Inmediatas S.A. dos contratos de trabajo de trabajo por obra o labor, con el fin de desempeñarse como *«operaria manual»* para la empresa Supertex S.A. Agregó que el primero de dichos vínculos tuvo lugar entre el 27 de octubre de 2014 y el diciembre de 2014 y, el segundo, entre el 5 de enero de 2015 y el 6 de abril de 2015.

Sostuvo que el 13 de noviembre de 2014, esto es, en vigencia del primer contrato, sufrió un accidente de trabajo cuando jugaba un partido de fútbol en representación de la empresa, el cual le ocasionó *«traumatismo en la rodilla izquierda debido a un golpe proporcionado por otra jugadora»*. Indicó que, con ocasión de dicho siniestro, fue intervenida quirúrgicamente y le prescribieron terapias físicas.

Refirió que el 6 de abril de 2015 la empleadora finalizó definitivamente el contrato, so pretexto de que la labor convenida

había finalizado; no obstante, no solicitó autorización al Ministerio de Trabajo para materializar tal despido, pese a que tenía pendiente la valoración por medicina laboral para iniciar el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral y se encontraba en proceso de rehabilitación (f.º27 a 37, Cuaderno de Primera Instancia).

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Soluciones Inmediatas S.A. se opuso a totalidad de las pretensiones. En cuanto a los hechos, manifestó que era cierto lo relativo a las vinculaciones laborales suscritas con la actora y a las funciones que desempeñó en beneficio de Supertex S.A., pues fue enviada a esta última compañía *«en misión»*.

Por otra parte, admitió la ocurrencia del accidente de trabajo en la fecha señalada en la demanda y la fecha y causa de la terminación del contrato de trabajo. A este respecto, aclaró que, en el reporte de accidente, la demandante informó que la rodilla lesionada era la derecha, pero recibió el tratamiento médico en la rodilla izquierda.

Indicó que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, la demandante no tenía ninguna recomendación, restricción, proceso médico o tratamiento pendiente, dado que la aseguradora SURA *«cerró su caso»* cuatro meses antes de terminarle el contrato de trabajo.

Finalmente, aclaró que finalizó el contrato laboral debido a que *«la empresa usuaria informó sobre la terminación de la labor contratada, y mi representada como empleadora, procedió a dar por terminado el contrato de trabajo [...]»*. Frente a los demás hechos, manifestó que no le constaban.

En su defensa, propuso como excepciones de mérito las de «cobro de lo no debido, compensación e innominada» (f.º 63 a 76, Cuaderno de Primera Instancia).

La empresa **Supertex S.A.** se opuso, igualmente, a todas las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó que la demandante fue trabajadora en misión en sus dependencias e indicó que el último periodo en que prestó los servicios fue el comprendido entre el 5 de enero de 2015 y el 6 de abril de 2015.

Por otra parte, admitió que sufrió un accidente de trabajo, pero aclaró que, al momento en que el contrato finalizó, la promotora no estaba incapacitada ni tenía una condición de debilidad manifiesta. Frente a los demás hechos, manifestó que no eran ciertos o no le constaban.

Propuso como excepciones de mérito las de «petición de lo no debido, inexistencia de la obligación, inexistencia del contrato de trabajo, inexistencia de fuero estabilidad o incapacidad médica». (f.º 103 a 115, Cuaderno de Instancia).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La Jueza Diecisiete Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia de 6 de septiembre de 2017, resolvió (f.º185 a 186, Cuaderno Primera Instancia):

PRIMERO: DECLARAR PROBADA LA EXCEPCIÓN denominada contrato de trabajo propuesta por la empresa SUPERTEX S.A.

SEGUNDO: ABSOLVER a la empresa SUPERTEX S.A. de todas las pretensiones que en su contra formuló la señora ANYI CILENA ARITIZABAL (sic) ROJAS.

TERCERO: DECLARAR PROBADA LA EXCEPCIÓN denominada COBRO DE LO NO DEBIDO propuesta por la empresa SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.

CUARTO: ABSOLVER a la empresa SOLUCIONES INMEDIATAS S.A. de todas las pretensiones que en su contra formuló la señora ANYI CILENA ARISTIZABAL (sic) ROJAS.

Para respaldar tal determinación, la *a quo* indicó que el problema jurídico consistía en determinar el tipo de vinculación existente entre la demandante y las demandadas, cumplido lo cual, correspondía analizar si la demandante era destinataria de estabilidad laboral reforzada y, en caso afirmativo, cuáles eran las implicaciones de dicha garantía.

Para despejar el primer cuestionamiento, se refirió al artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y a las pruebas documentales aportadas al proceso, especialmente a (i) los contratos de prestación de servicios suscritos entre Soluciones Integrales S.A. y Supertex S.A. el 1.º de enero de 2014 y 2 de enero de 2015, mediante los cuales la primera se obligó con la segunda a prestar los servicios de colaboración temporal; (ii) el contrato por obra labor suscrito entre Soluciones Integrales S.A. y la demandante y (iii) el certificado de existencia y representación legal de Soluciones Integrales S.A. que la acreditaba como una empresa de servicios temporales.

Acto seguido, expresó que, en efecto, la verdadera empleadora de la convocante era Soluciones Integrales S.A., mientras que Supertex S.A. obró como empresa usuaria, con sujeción a la normativa que regula los vínculos con empresas de servicios temporales.

En cuanto al segundo asunto, enfatizó en que la estabilidad laboral reforzada aplica a cualquier persona que padezca una

limitación física, sensorial o psíquica y que no se necesita concepto de discapacidad, ni un porcentaje de pérdida de capacidad laboral específico para obtener este amparo.

En el caso concreto, manifestó que no había controversia respecto al accidente de trabajo sufrido por la promotora el 13 de noviembre de 2014, como tampoco la había en cuanto a que dicho siniestro generó una única incapacidad médica de 5 días. Agregó que, además, las pruebas aportadas indicaban que transcurrieron cuatro meses sin que la trabajadora tuviese ningún tipo de atención médica y, si bien en marzo de 2015 asistió en dos ocasiones a recibir tales servicios, los mismos no le generaron incapacidad ni restricciones laborales.

Por último, advirtió que la demandante confesó no haber informado al empleador sobre las citas médicas que se le prescribieron y señaló que las sesiones de terapia fueron ordenadas a partir del 14 de abril de 2015, esto es, con posterioridad a la finalización contractual.

Aunado a lo anterior, la *a quo* resaltó que en el certificado médico de aptitud laboral por motivo de retiro se indicó que la demandante se encontraba en condiciones satisfactorias y únicamente le recomendaron hábitos de vida saludable, sin que existiera reparo al respecto por parte de la promotora.

Con fundamento en dichas consideraciones, concluyó que la demandante no presentaba ningún estado de debilidad manifiesta en las terminaciones de ambos contratos de obra, ocurridas el 23 de diciembre de 2014 y 6 de abril de 2015, de modo que no se podía presumir que gozaba de estabilidad laboral

reforzada y que las terminaciones laborales fueron en razón a alguna condición de salud.

En consecuencia, manifestó que no existía fundamento fáctico ni jurídico para ordenar el reintegro y las demás prestaciones solicitadas en el escrito inaugural.

V. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, la demandante la apeló y solicitó su revocatoria.

Para respaldar su disenso, afirmó que durante los cuatro meses posteriores al accidente de trabajo no tuvo consultas médicas por afectaciones derivadas del mismo, dado que, aun cuando padecía dolores, estos no tenían la relevancia suficiente para solicitar permiso en el trabajo.

A su vez, indicó que no informó al empleador sobre las consultas médicas que tuvo en marzo de 2015 porque no tenía conocimiento que su contrato laboral iba ser terminado el 6 de abril de 2015; igualmente, manifestó que sí solicitó autorización en algunas ocasiones para asistir a las citas médicas, lo que indica que su empleador conocía de las consultas al médico por las afectaciones que padecía en la rodilla.

VI. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Por medio de auto de 10 de mayo de 2021, este Tribunal corrió traslado a las partes para que formularan alegatos de conclusión, de conformidad con el Decreto 806 de 2020.

En el término concedido para el efecto, la demandante reiteró los argumentos expuestos en el recurso de apelación y solicitó la aplicación a la Ley 361 de 1997, pues, en su criterio, al momento del despido se encontraba en estado de debilidad manifiesta. Agregó que las demandadas deben sufragar solidariamente dicho concepto.

Supertex S.A. solicitó que se confirme la sentencia apelada porque, a su juicio, en el proceso se demostró que no existen obligaciones a su cargo que deba pagar a la demandante, en tanto la empleadora de esta, Soluciones Inmediatas S.A., las pagó íntegramente.

Por otra parte, manifestó que la demandante no se encontraba incapacitada ni tenía recomendaciones vigentes al momento del despido e indicó que contra la empresa se adelantó una investigación administrativa por parte del Ministerio del Trabajo, entidad que la absolvió al no encontrar irregularidades en el despido y contratación de la convocante.

Finalmente, **Soluciones Integrales S.A.** manifestó que no existía obligación de solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo para despedir a la demandante, toda vez que no acreditaba ninguna limitación.

VI. CONSIDERACIONES

De conformidad con el recurso de apelación presentado por la parte demandante y en virtud del principio de consonancia previsto en el artículo 66ª del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde a esta Sala de Decisión analizar si

(i) la demandante fue despedida cuando gozaba de estabilidad laboral reforzada, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y, en caso afirmativo, (ii) si las demandadas deben pagar, solidariamente, las prestaciones solicitadas.

Con tal propósito, es oportuno señalar que en el presente asunto no es objeto de discusión que Soluciones Inmediatas S.A. vinculó a la demandante por medio de dos contratos laborales por obra o labor, con el fin de enviarla como trabajadora en misión a Supertex S.A. Tampoco lo es que el primero de dichos vínculos tuvo lugar entre el 27 de octubre de 2014 y el 20 de diciembre del mismo año y, el segundo, entre el 5 de enero de 2015 y el 6 de abril de 2015. Finalmente, no es objeto de disenso que la demandante sufrió un accidente de trabajo el 13 de noviembre de 2014.

Estabilidad laboral reforzada de persona en situación de discapacidad

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que:

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

De tiempo atrás, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia señalaba que la normativa en comento no protegía toda afectación a la salud, pues su aplicación estaba supeditada a que la persona que la padecía acreditara un

porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%. Así se señaló en sentencia CSJ SL 5700-2021:

(...) adoctrinado que para la concesión de la protección 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 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, SL 11411-2017 y SL4609-2020).

No obstante, en sentencia CSJ SL 1152-2023 la Corte abandonó el criterio señalado y estableció que la Ley 361 de 1997 debe analizarse armónicamente con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo de 2006, conforme a los cuales, los estados suscriptores deben acoger el modelo social de discapacidad que aborda el concepto de discapacidad a partir de un enfoque de derechos humanos y lo redefine en los siguientes términos:

La discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras externas, incluidas las actitudinales, las cuales finalmente evitan o impiden la participación igualitaria del individuo en el ámbito social, político, económico y cultural del Estado.

De este modo, el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral precisó que entender la discapacidad desde un enfoque de derechos humanos es comprender que las barreras para la integración de las personas en situación de discapacidad provienen de la sociedad; por tanto, la protección a la estabilidad laboral reforzada no puede reducirse a la calificación de la pérdida de capacidad laboral, como se venía entendiendo.

En esa dirección, en la sentencia CSJ SL1152 -2023, ya citada, se establecieron subreglas que permiten determinar la procedencia de esta protección constitucional, de acuerdo con el modelo social de discapacidad, estos son: (i) la existencia de una

deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano o largo plazo; (ii) la existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás; y (iii) el conocimiento del empleador de los anteriores elementos, a menos que se trate de una situación notoria.

A continuación, dispuso tres criterios que permiten evaluar la situación de discapacidad:

- (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, hizo alusión a las cargas probatorias que tienen las partes en el proceso judicial, en los siguientes términos:

Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.

Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Caso Concreto

Es preciso indicar que, en el caso concreto, la aplicación de la Ley 361 de 1997 debe realizarse de conformidad con el modelo social establecido en sentencia CSJ SL1152 –2023, conforme a lo indicado, dado que la finalización de los dos contratos de obra que suscribió la demandante tuvo lugar los días 20 de diciembre de

2014 y 6 de abril de 2015, respectivamente, esto es, con posterioridad a la entrada en vigencia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - 10 de julio de 2011-.

Claro lo anterior, se tiene que a la promotora le correspondía: (i) probar la existencia de la discapacidad, es decir, la existencia de la deficiencia física, mental, intelectual o sensorial **de mediano o largo plazo** que impidiera el desempeño de las funciones en igualdad de condiciones con los demás y (ii) que dicha situación era **conocida por el empleador**, a menos que fuera notoria.

Así las cosas, se advierte que al proceso se aportaron las siguientes pruebas: (i) historia clínica (f.º 5 a 23, Cuaderno de Instancia); (ii) valoración médica ocupacional y examen de ingreso a del 10 de noviembre de 2015 (f.º 36 a 37, Cuaderno de Instancia) (iii) certificado médico de aptitud laboral de 15 de diciembre de 2014 (f.º 87, Cuaderno de Instancia), (iv) informe de accidente de trabajo (f.º 88, Cuaderno de Instancia); (v) investigación de incidentes y accidentes de trabajo de 15 de diciembre de 2014 (f.º 89 a 90, Cuaderno de Instancia); (vi) incapacidad médica del 13 de noviembre de 2014 hasta el 17 de noviembre de 2014 (f.º 91, Cuaderno de Instancia); (vii) informe del estado del caso de la accionante emitida por ARL SURA (f.º 93, Cuaderno de Instancia); (viii) auto No. 2016006251 – CGPIVC del 29 de junio de 2016, por medio del cual el Ministerio del Trabajo ordenó el archivo de un expediente (f.º 137 a 139, Cuaderno de Instancia).

De los medios de convicción analizados, se extrae que la demandante estuvo incapacitada por cinco (5) días, desde el 13 de noviembre de 2014 hasta el 17 de noviembre de 2014.

Asimismo, se desprende que el 17 de marzo de 2015, esto es, cuatro meses después de la finalización de la incapacidad, tuvo consulta con medicina general y le refirió al galeno tratante que «no había consultado, pero persiste con le (sic) dolor de la rodilla (sic)». En dicha ocasión, el profesional le indicó que: «EXTREMIDADES INFERIORES: OTROS: enle (sic) rodilla (sic) izquierda, no hay edema, pero se insunua derrame – temprano +, no hay bostezo, no haya cajones, no atrofiás, la búsqueda de signo meniscales es + para dolor especialmente menisco lateral».

El 30 de marzo de 2015 fue valorada nuevamente y el médico indicó que «AP: amerita RMN rodilla y revaloración orden de T.F. 10 sesiones. Control 03 semanas EA».

Posteriormente, recibió atención médica los días 14 de abril de 2015, 16 de junio de 2015, 10 de agosto de 2015, 8 de septiembre de 2015, 29 de diciembre de 2015 y tuvo 10 sesiones de terapia en septiembre de 2015.

Analizados en conjunto los anteriores hallazgos, de conformidad con las facultades establecidas en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, esta Sala advierte que, si bien la historia clínica aportada al proceso da cuenta que la demandante estuvo en valoraciones médicas debido al accidente de trabajo sufrido el 13 de noviembre de 2014, lo cierto es que ello no indica *per se* que se trate de una persona en situación de discapacidad; por el contrario, lo que arrojan dichos elementos de convicción es que tuvo una afectación en su salud, de **carácter temporal**.

Aunado a lo anterior, en la historia clínica no existe concepto de reubicación, rehabilitación, restricciones, limitaciones o

recomendaciones médicas; por oposición a ello, obra certificado médico de aptitud laboral de 15 de diciembre de 2014, con concepto de retiro satisfactorio e informe aportado por ARL SURA de 19 de mayo de 2015, en el que indicó:

2. Requirió atención única por urgencias el mismo día del evento, manejo con analgesia e incapacidad por 5 días, **posteriormente reintegro laboral en su cargo habitual, no ameritó ningún tipo de recomendación para el desarrollo del mismo.**
3. **La Sra. Aristizábal no requirió ningún tipo de atención relacionada por este evento durante los cuatro meses posteriores, por ARL ni por EPS** (énfasis original).

Así las cosas, en estricto sentido, conforme lo dispone la jurisprudencia, la demandante no demostró tener una deficiencia en su salud de **mediano y largo plazo** al momento de su desvinculación.

Por otra parte, tampoco identificó la existencia de barreras en el entorno laboral que impidieran su desempeño en igualdad de condiciones con respecto a lo demás compañeros de trabajo, esto es, no probó la situación de desventaja en el entorno laboral y, adicionalmente, tampoco aportó al proceso constancia de que el empleador conociera su estado de salud, en tanto confesó en el interrogatorio de parte que no informó de su situación médica al empleador (min.13:08).

Por último, la Sala advierte que el primer contrato de la promotora terminó el 20 de diciembre de 2014, pese a lo cual, la demandada Soluciones Integrales S.A. volvió a contratarla para el cargo de costurera en misión en Supertex S.A., circunstancia que, sin duda, desvirtúa el carácter discriminatorio atribuido al despido, dado que la segunda contratación ocurrió *a pesar* de las presuntas condiciones de salud alegadas por la proponente.

En consecuencia, al no cumplirse con los presupuestos establecidos por la Ley 361 de 1997, en armonía con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, para determinar que la demandante se encontraba en situación de discapacidad al momento de la finalización de su contrato, no se activa la protección a la estabilidad laboral reforzada y se procederá a confirmar la sentencia de instancia en su integridad, sin que sea necesario analizar la solidaridad invocada, por sustracción de materia.

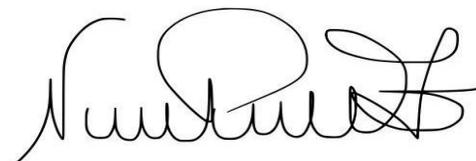
En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

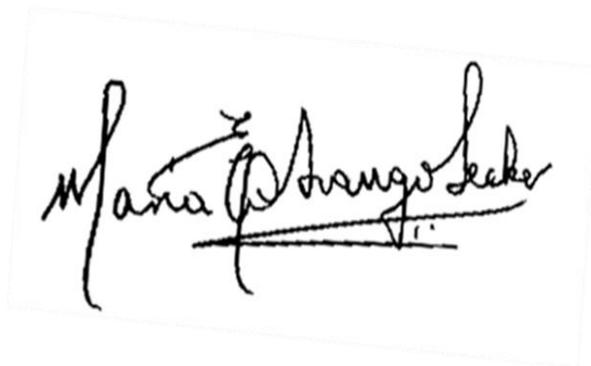
PRIMERO: Confirmar la sentencia de instancia en su integridad.

SEGUNDO: Costas a cargo del demandante en esta instancia. Inclúyase como agencias en derecho la suma de quinientos mil pesos (\$500.000).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA
Magistrada

A handwritten signature in black ink, enclosed in a thin black rectangular border. The signature is written in a cursive style and reads "María Isabel Arango Secker".

MARÍA ISABEL ARANGO SECKER
Magistrada

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, abstract shape that appears to be the initials "FM" followed by a long, sweeping tail.

FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO
Magistrado