

CONSTANCIA SECRETARIAL: Vencido el término de traslado dispuesto en la lista fijada el 03 de agosto de 2023, la demandante y Partners Telecom Colombia S.A.S remitieron en término los alegatos de conclusión como se aprecia en el archivo 06 y 07 de la carpeta de segunda instancia. Las demás partes guardaron silencio y el Ministerio Público no rindió concepto en esta sede judicial.

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ

Secretario

Sin necesidad de firma Art. 2, inc. 2 Ley 2213 de 2022 y art. 28 Acuerdo PCSJA20-11567

Radicación No.: 66001-31-05-001-2019-00345-01
Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: Carmen Lorena Calvo
Demandado: Adecco Colombia y otro.
Juzgado: Primero Laboral del Circuito de Pereira

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA PRIMERA DE DECISION LABORAL

Magistrada Ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

Pereira, Risaralda, veintidós (22) de enero de dos mil veinticuatro (2024)

Acta No. 04 del 18 de enero de 2024

Teniendo en cuenta que el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, estableció que en la especialidad laboral se proferirán por escrito las providencias de segunda instancia en las que se surta el grado jurisdiccional de consulta o se resuelva el recurso de apelación de autos o sentencias, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira, integrada por las Magistradas ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN, como ponente, y OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA, y el Magistrado GERMÁN DARIO GOEZ VINASCO, procede a proferir la siguiente sentencia escrita dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **Carmen Lorena Calvo** en contra de **Adecco Colombia S.A., Adecco Servicios Colombia S.A., Avantel S.A.S. en reorganización hoy Partners Telecom Colombia S.A.S**

Radicación No.: 66001-31-05-001-2019-00345-01
Demandante: Carmen Lorena Calvo
Demandado: Adecco Colombia y otro.

PUNTO A TRATAR

Por medio de esta providencia procede la Sala a revolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia dictada por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira el 23 de mayo de 2023. Para ello se tiene en cuenta lo siguiente:

1. LA DEMANDA Y LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Pretende la demandante que se declare que entre ella y las empresas Adecco Colombia S.A., Adecco Servicios Colombia S.A. y Avantel S.A.S, existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 11 de agosto de 2015 hasta el 27 de octubre de 2016. Asimismo, que se declare que la terminación del contrato es ineficaz debido a que gozaba del fuero de estabilidad laboral reforzada.

En consecuencia, procura que se condene a los demandados a reintegrarla y a ubicarla en otra labor de acuerdo con las instrucciones de medicina laboral; a pagar los salarios, prestaciones sociales y aportes dejados de percibir desde el 28 de octubre de 2016 hasta el momento en que se haga efectivo el reintegro; al pago de la indemnización de 180 días de la que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; lo que se demuestre bajo las facultades ultra y extra petita y las costas procesales en su favor.

Como sustento de lo peticionado, relata que inicialmente fue contratada por ADECCO COLOMBIA S.A., para prestar sus servicios como Asesora Comercial en beneficio de la empresa AVANTEL S.A.S desde el 11 de agosto de 2015 hasta el 10 de agosto de 2016, mediante un contrato por obra o labor contratada, devengando

Radicación No.: 66001-31-05-001-2019-00345-01
Demandante: Carmen Lorena Calvo
Demandado: Adecco Colombia y otro.

la suma mensual de \$875.000 más comisiones, y un auxilio de movilización de \$192.385.

Explica que su labor la ejecutaba por los diferentes Municipios del Eje Cafetero, para lo cual se desplazaba en una motocicleta.

Agrega que sufrió un accidente de trabajo el 7 de julio de 2016 en las instalaciones del Hospital San José de Belén de Umbría, siendo diagnosticada con *"Esguince grado III por lo cual se realiza inmovilización con vendaje elástico y de algodón, se ordena salida con tratamiento médico ambulatorio, remisión ambulatoria propias de ortopedia, incapacidad 1 semana, recomendaciones médicas y signos de alarma"*.

Narra que, a raíz del siniestro anterior, estuvo incapacitada del 7 al 15 de julio de 2016, en tratamiento médico por la especialidad de ortopedia, recibió terapias, fue sometida a tratamiento terapéutico y procedimientos quirúrgicos.

Expone que posteriormente, para evadir la situación de salud de la trabajadora, fue contratada por ADECO SERVICIOS COLOMBIA SAS, desde el 16 de agosto de 2016 quien finiquitó el contrato laboral sin justa causa y sin permiso del Ministerio de Trabajo el 27 de octubre de 2016, pese a que en el examen de egreso obtuvo una valoración no satisfactoria, y continuaba en tratamiento médico.

Finalmente expone, que el 28 de agosto de 2017 fue calificada con un 0.0 % de pérdida de capacidad laboral, por la ARL, dictamen que fue confirmado el 28 de mayo de 2018 por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia con una pérdida de capacidad laboral del 00.0% de origen laboral, pese a lo cual no ha podido reintegrarse a la vida laboral.

Radicación No.: 66001-31-05-001-2019-00345-01
Demandante: Carmen Lorena Calvo
Demandado: Adecco Colombia y otro.

En respuesta a la demanda, **ADECCO COLOMBIA S.A.**¹ aceptó la relación por obra o labor contratada en beneficio de AVANTEL S.A.S ejecutada del 11 de agosto de 2015 al 10 de agosto de 2016 y los hechos relativos a la calificación de pérdida de capacidad laboral, negó la situación de salud de la demanda, se opuso a las pretensiones de la demanda y como medios exceptivos de fondo propuso: *"inexistencia del derecho reclamado y cobro de lo no debido"* y *"prescripción"*.

A su turno, **ADECCO SERVICIOS COLOMBIA S.A.**² aceptó que suscribió como empleador un contrato de trabajo a término indefinido con la actora desde el 16 de agosto de 2016, en el que se pactó una remuneración mensual de \$875.000. Se opuso a las pretensiones, señalando que la desvinculación laboral de la gestora litigiosa observó los parámetros legales y la demandante obtuvo una PCL de 0.0 %, por lo que no existía obligación alguna de acudir al Ministerio del Trabajo para despedir a la trabajadora, en su defensa elevó como medios defensivos de mérito: *"inexistencia del derecho reclamado y cobro de lo no debido"* y *"prescripción"*.

Por su parte, **AVANTEL S.A.S**³ expuso que no le constaban los hechos de la demanda y como excepciones de perentorias propuso: *"falta de legitimación en la causa por pasiva de Avantel S.A.S- en reorganización"*, *"ineptitud sustantiva de la demanda"*, *"inexistencia de relación laboral entre AVANTEL S.A.S y Carmen Elena Carlos"*, *"Inexistencia de derecho de estabilidad laboral reforzada de la señora Carmen Elena Calvo"*, *"innominada o genérica"*.

2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

¹ Archivo 17 cuaderno de primera instancia.

² Archivo 11 cuaderno de primera instancia.

³ Archivo 16 cuaderno de primera instancia.

Radicación No.: 66001-31-05-001-2019-00345-01
Demandante: Carmen Lorena Calvo
Demandado: Adecco Colombia y otro.

La jueza de instancia declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre la señora Carmen Lorena Calvo y las demandadas Adecco Colombia S.A, Adecco Servicios Colombia S.A. y Avantel S.A.S en reorganización, hoy Partners Telecom Colombia S.A.S desde el 11 de agosto de 2015 hasta el 27 de octubre de 2016; sin embargo, declaró probadas las excepciones de inexistencia del derecho reclamado y cobro de lo no debido, propuestas por Adecco Colombia S.A y Adecco Servicio Colombia S.A. e inexistencia de derecho a estabilidad laboral reforzada propuesta por AVANTEL S.A.S, y por tanto negó las pretensiones de la demanda y condenó en costas a la promotora del litigio en favor de las demandadas.

Para arribar a tal determinación, señaló que la relación laboral con las sociedades Adecco Colombia S.A, Adecco Servicios Colombia S.A. estaba plenamente demostrada, con los contratos laborales aportados, de los que se derivaba una sola relación laboral comprendida entre el 11 de agosto de 2015 y el 27 de octubre de 2016 al servicio de Avantel S.A.S, quien fungió como una verdadera empleadora al abusar del lapso permitido por la ley (artículo 77 Ley 50 de 1990) para contratar como empresa usuaria trabajadores en misión, ya que entre una y otra relación medio una interrupción de tan solo 10 días, y no demostró que el uso de trabajadores en misión obedeciera a una de las tres circunstancias regladas para acudir a empresas de servicios temporales.

En cuanto a la estabilidad laboral pretendida, previo recuento normativo y jurisprudencial vertido en la sentencia SL 2586 de 2020, a partir del cual se estableció que ante la existencia de una limitación psíquica, sensorial o psicológica el trabajador gozaba de una especial protección en el trabajo frente al trato discriminatorio por razones de salud, con independencia del porcentaje de pérdida de capacidad laboral. Advirtió que el despido de la actora no fue discriminatorio, debido a que la promotora del litigio no demostró la limitación psíquica, sensorial o psicológica que interfiriera en las actividades laborales, determinó que de las

Radicación No.: 66001-31-05-001-2019-00345-01
Demandante: Carmen Lorena Calvo
Demandado: Adecco Colombia y otro.

pruebas arribadas por la ARL decretadas de oficio por el Despacho, se podía colegir que al momento de despido, la accionante no se encontraba incapacitada, y aunque continuó con el tratamiento médico fue valorada por el área de medicina laboral de la ARL quien le dictaminó una PCL de 0.0%, situación que fue confirmada por la junta regional de calificación. A lo anterior añadió que los gangliomas no eran producto del accidente laboral y no existía prueba alguna que demostrara como esto le afectaba la labor realizada, ya que el desplazamiento en motocicleta no hacía parte de las condiciones de la contratación laboral, agregando que el accidente sufrido no afectó la vida laboral de la gestora, en tanto, con posterioridad a el siniestro accedió a un nuevo empleo.

3. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión adoptada, la parte demandante interpuso recurso de apelación, señalando que el contrato de trabajo finalizó sin justa causa cuando la trabajadora se encontraba en estado de estabilidad laboral reforzada. Arguye que la jueza no realizó un análisis conjunto de las pruebas, acudiendo a las reglas de la sana crítica, ya que la situación de protección era visible, como quiera que inició a prestar los servicios personales en óptimas condiciones; empero, al sufrir un accidente de trabajo, que derivó en incapacidades, tratamientos médicos, terapias, etc., su fuerza de trabajo se vio afectada en comparación con los demás trabajadores, al punto que debió cambiar en medio de transporte para prestar el servicio, pues dadas las secuelas no pudo volver a manejar moto.

4. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN/CONCEPTO DEL MINISTERIO PÚBLICO

Radicación No.: 66001-31-05-001-2019-00345-01
Demandante: Carmen Lorena Calvo
Demandado: Adecco Colombia y otro.

Analizados los alegatos presentados únicamente por la parte demandante mismos que obran en el expediente digital y a los cuales nos remitimos por economía procesal en virtud del artículo 280 del C.G.P., la Sala encuentra que los argumentos fácticos y jurídicos expresados concuerdan con los puntos objeto de discusión en esta instancia y se relacionan con los problemas jurídicos que se expresan a continuación.

5. PROBLEMA JURÍDICO POR RESOLVER

El problema jurídico se circunscribe en determinar sí al momento de la terminación del contrato, la trabajadora gozaba de estabilidad laboral reforzada debido a su estado de salud, y, en caso afirmativo, si hay al reintegro y pago de la indemnización contenida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 equivalente a 180 días de salario.

6. CONSIDERACIONES

6.1. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud.

Dispone el art. 26 de la Ley 361 de 1997 que "(...) 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" y agrega que "no obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito

Radicación No.: 66001-31-05-001-2019-00345-01
Demandante: Carmen Lorena Calvo
Demandado: Adecco Colombia y otro.

previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) 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". Cabe agregar, que dicha disposición fue declarada condicionalmente executable por medio de la sentencia C-531 de 2000 bajo en el entendido que "carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato".

A propósito de esta norma, conviene precisar que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia Rad. 10538 de 2016, determinó que no cualquier discapacidad está cobijada por la estabilidad laboral reforzada, por cuanto solo son sujetos de dicha garantía (o fuero) las personas que acrediten al menos una "limitación moderada", en los términos al Decreto 2463 de 2001 y expuso que el carné de que trata el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, como el dictamen pericial de las Juntas de Calificación de Invalidez, son solo algunos de los medios de prueba, no solemnes, para acreditar dicha limitación, empero, habrá casos, según la patología, en los que el juez podrá verificar tal supuesto de hecho con otras pruebas que obren válidamente en el plenario.

Además, a partir de la sentencia SL 2586-2020, del 15 de julio de 2020, la Corte precisó que el dictamen pericial no es prueba solemne de la discapacidad, la cual puede ser acreditada bajo cualquier otro medio probatorio, rigiendo para el efecto el principio de libertad probatoria y de formación del convencimiento y aclaró que, en todo caso, el requisito o exigencia de la acreditación de una discapacidad al menos moderada, solo es exigible frente a litigios fundamentados en hechos anteriores a la entrada en vigor de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009 y vigente en Colombia a partir

Radicación No.: 66001-31-05-001-2019-00345-01
Demandante: Carmen Lorena Calvo
Demandado: Adecco Colombia y otro.

del 10 de junio de 2011, de acuerdo con el artículo 45 de ese instrumento, pues, en lo sucesivo, la protección se debe extender a todos los trabajadores discapacitados o en situación de discapacidad, es decir, aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, entendiéndose por "*barreras*" cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad, las cuales pueden ser actitudinales, comunicativas y físicas, en los términos del artículo 2º de la Ley 1618 de 2013.

La anterior tesis fue modificada por las mayorías de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia SL711-2021 del 24 de febrero de 2021⁴, en virtud de lo cual, la Sala Mayoritaria de esta Sala de decisión con base en los salvamentos de voto de dos de los Magistrados⁵, continuó aplicando la tesis vertida en la sentencia SL 2586 del 15 de julio de 2020, debido a que la interpretación mayoritaria del máximo órgano de cierre basada en los grados de pérdida de la capacidad laboral, contenidos en el derogado artículo 7 del Decreto 2463 de 2001⁶, desconocían el modelo social de discapacidad establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y en la Ley Estatutaria 1618 de 2013, que, como lo señalaron las voces disidentes, son normas superiores a las normas internas de carácter legal.

En la actualidad, la Corte Suprema de Justicia por medio de las sentencias CSJ SL1184 de 2023, CSJ SL1259 de 2023, CSJ SL1268 de 2023, CSJ SL1419-2023, CSJ SL 1508 de 2023, CSJ SL1817 de 2023, concluyó que el artículo 7º del Decreto

⁴ Magistrado Ponente Dr. Gerardo Botero Zuluaga, Radicación No. 64605.

⁵ Dra. Clara Inés Dueñas Quevedo y Dr. Iván Mauricio Lenis Gómez

⁶ El artículo 61 del Decreto 1352 de 2013, 26 de junio, derogó el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001.

Radicación No.: 66001-31-05-001-2019-00345-01
Demandante: Carmen Lorena Calvo
Demandado: Adecco Colombia y otro.

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, y dispuso que para la aplicación de la estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad, era necesario que concurrieran los siguientes parámetros objetivos:

1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo (Inc. 1, art 2º, Ley 1618 de 2013), aclarando que las contingencias o alteraciones momentáneas de salud o las patologías temporales, transitorias o de corta duración *per se* no son una discapacidad.
2. La existencia de barreras actitudinales, comunicativas o físicas, que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia en el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás. (Inc. 5, art 2º, Ley 1618 de 2013), para lo cual es necesario el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico.
3. El conocimiento de los elementos anteriores por parte del empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Con todo, la Sala Laboral mantuvo la tesis de presunción adoptada en la sentencia CSJ SL1360-2018, por medio de la cual, abandonó el criterio adoptado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, para, en su lugar, adoctrinar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consagra una presunción legal o de derecho, en la cual al trabajador le corresponde demostrar su situación de discapacidad, para que el despido se presuma discriminatorio, lo que

Radicación No.: 66001-31-05-001-2019-00345-01
Demandante: Carmen Lorena Calvo
Demandado: Adecco Colombia y otro.

impone al empleador la carga de demostrar la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, y la necesidad de acudir al Ministerio del Trabajo solo cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio, ya que en este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad.

En este orden de ideas, como regla de decisión dispuso que una vez acreditada la situación de discapacidad del trabajador y que la terminación del vínculo laboral no se fundó en una causa objetiva, el finiquito se consideraba discriminatorio, y por ello, era preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

6.2. Caso concreto.

En el presente asunto se encuentra por fuera de discusión la relación laboral que ató a las partes en litigio, declarada en primera instancia desde el 11 de agosto de 2015 hasta el 27 de octubre de 2016, como quiera que no se presentó recurso alguno sobre dicho aspecto litigioso. Lo que se cuestiona en esta sede, es la ineficacia del despido de la gestora, pues a su juicio para ese momento gozaba de estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

Para demostrar los supuestos facticos que sustentan la situación médica, la demandante allegó la historia laboral, y fue decretado de oficio el expediente de calificación de pérdida de capacidad laboral.

Radicación No.: 66001-31-05-001-2019-00345-01
Demandante: Carmen Lorena Calvo
Demandado: Adecco Colombia y otro.

De dichas pruebas documentales se extrae que el 7 de julio de 2016 la señora Carmen Lorena Calvo sufrió un accidente de trabajo que derivó en un trauma en la muñeca derecha⁷ y una incapacidad de 7 días, siendo reintegrada a su puesto de trabajo el 18 de julio de 2016 con la recomendación médica de no levantar objetos mayores a 1kg por un mes⁸.

Además de lo anterior, reposa examen médico ocupacional realizado el 12 de agosto de 2016 a petición de la empresa Adecco Servicios de Colombia S.A. a quien la actora le prestó el servicio desde el 16 de agosto de 2016 hasta el finiquitó sin justa causa el 27 de octubre de 2016⁹, debido a que para el momento del ingreso fue valorada como *"apta sin patología aparente"*¹⁰, y examen de egreso no satisfactorio del 1 de noviembre de 2016¹¹, por *"ganglión doloroso, muñeca derecha"*, pese a lo cual, la observación del galeno fue que podía egresar de su labor.

Asimismo, en orden cronológico reposan valoraciones médicas, con posterioridad al finiquito contractual por la especialidad de ortopedia el 9 de noviembre de 2016¹² y por el cirujano de la mano el 5 de diciembre de 2016¹³, debido a un ganglión en la mano derecha, que derivó en una intervención quirúrgica el 2 de febrero de 2017¹⁴, sin secuelas hasta el 27 de enero de 2018 que reporta una nueva consulta por la misma patología, tal como se desprende de los dictámenes de pérdida de capacidad laboral realizados por la ARL Seguros Bolívar el 22 de agosto

⁷ Archivo 04, páginas 40 a 42 cuaderno de primera instancia.

⁸ Archivo 04, páginas 43 cuaderno de primera instancia.

⁹ Archivo 21, página 56 cuaderno de primera instancia.

¹⁰ Archivo 21, página 21 cuaderno de primera instancia.

¹¹ Archivo 04, página 38 cuaderno de primera instancia.

¹² Archivo 04, página 44 cuaderno de primera instancia.

¹³ Archivo 04, página 47 cuaderno de primera instancia.

¹⁴ Archivo 04, página 48 cuaderno de primera instancia.

Radicación No.: 66001-31-05-001-2019-00345-01
Demandante: Carmen Lorena Calvo
Demandado: Adecco Colombia y otro.

de 2017 y por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia el 2 de mayo de 2018¹⁵ donde la actora obtuvo una calificación de PCL del 0.0% debido a que ambos peritos consideraron que el ganglión no tenía nexos de causalidad con el accidente de trabajo, y no existían secuelas para calificar producto del accidente, en los siguientes términos: *"se considera que el ganglión residual secundario al quiste óseo del hueso grande así como la sintomatología actual derivada del mismo no guarda relación con el evento sufrido"*.

Por último, se tiene que el 11 de febrero de 2019 y 20 de abril de 2019 acudió a consulta por síntomas relacionados con los órganos genitales femeninos y el ciclo menstrual no incapacitantes, gastritis crónica y solo en la primera de las fechas reporta consulta de seguimiento para el diagnóstico de ganglión.

Del recuento anterior, tal como lo sentó la jueza de instancia, no es posible colegir que para el momento del despido la trabajadora tuviera una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial de mediano o largo plazo que motivara el finiquito contractual, como quiera que después del accidente laboral sufrido el 7 de julio de 2016, la actora solo fue incapacitada por 7 días y las recomendaciones médicas perduraron hasta el 18 de agosto de 2016, sin secuela alguna como lo dictaminaron las juntas de calificación, y el área de medicina laboral el 12 de agosto de 2016 cuando fue calificada como apta sin patología aparente.

Ahora, si bien la actora con el tiempo fue diagnosticada con un "ganglión", dicha situación solo fue conocida por el empleador con el examen de egreso practicado el 1 de noviembre de 2016; sin embargo, los especialistas de ortopedia y cirugía de la mano, no expusieron en la historia clínica, las limitaciones físicas que reportaban dicha patología, por lo cual no es dable establecer si la deficiencia

¹⁵ Archivo 04, página 72 cuaderno de primera instancia.

Radicación No.: 66001-31-05-001-2019-00345-01
Demandante: Carmen Lorena Calvo
Demandado: Adecco Colombia y otro.

padecida por la actora, era incompatible con el ejercicio de sus labores como vendedora en igualdad de condiciones de los demás trabajadores, pues para ello, como lo determinó la Corte Suprema de Justicia es menester realizar un análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, entorno laboral o actitudinal específico.

Ahora, aunque la accionante esgrime que producto del accidente no pudo volver a conducir la motocicleta que utilizaba como medio de transporte para cumplir con su labor, dicha afirmación no encuentra sustento en ninguno de los medios de prueba descritos anteriormente, pues dicha situación solo fue puesta de presente por la actora en terapia ocupacional el 27 de enero de 2018 según se desprende del dictamen de pérdida de capacidad laboral de la Junta Regional, pese a lo cual no reporta recomendación o restricción laboral alguna por dicha área de la medicina, pues ni siquiera acaecido el accidente o después de la cirugía llevada a cabo el 2 de febrero de 2017¹⁶ se le recomendó a la actora suspender tal actividad una vez fenecidas las incapacidades médicas, y no se allegó otro medio de prueba del que se pudiera advertir la forma en la cual, dicha situación médica afectó y limitó el ejercicio laboral de la trabajadora en contraste con los demás asesores comerciales, máxime cuando ella aceptó que no fue la única trabajadora a la cual se le finalizó el contrato sin justa causa y como lo señaló a jueza, el desplazamiento en vehículo particular no fue una condición para la contratación, por lo que la accionante pudo continuar con su actividad de forma normal utilizando el transporte público.

Por lo dicho, se confirmará la sentencia recurrida y ante el fracaso del recurso de apelación, de conformidad con el artículo 365 del Código General del Proceso se le impondrán las costas de segunda instancia a la señora Carmen Lorena Calvo, en favor de las demandadas.

¹⁶ Archivo 04, página 50 cuaderno de primera instancia.

Radicación No.: 66001-31-05-001-2019-00345-01
Demandante: Carmen Lorena Calvo
Demandado: Adecco Colombia y otro.

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala Primera de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia dictada por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira el 23 de mayo de 2023 dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **Carmen Lorena Calvo** en contra de **Adecco Colombia S.A., Adecco Servicios Colombia S.A., Avantel S.A.S. en reorganización hoy Partners Telecom Colombia S.A.S**

SEGUNDO: Condenar en costas de segunda instancia a la señora **Carmen Lorena Calvo** en favor de **Adecco Colombia S.A., Adecco Servicios Colombia S.A., Avantel S.A.S. en reorganización hoy Partners Telecom Colombia S.A.S. Liquidense por la secretaría del Juzgado de origen.**

Notifíquese y cúmplase.

La Magistrada ponente,

Con firma electrónica al final del documento

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

La Magistrada y el Magistrado,

Con firma electrónica al final del documento

Radicación No.: 66001-31-05-001-2019-00345-01

Demandante: Carmen Lorena Calvo

Demandado: Adecco Colombia y otro.

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Con firma electrónica al final del documento

GERMAN DARIO GOEZ VINASCO

Firmado Por:

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 004 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

German Dario Goetz Vinasco
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **6e735d956148f6de87edcd8d6d4821c9ffa35b9dee83f916d6c3dcd5c3025956**

Documento generado en 19/01/2024 01:41:48 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>