

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL - CALI SALA DE DECISIÓN LABORAL

| | |
|------------|--|
| PROCESO | ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA |
| DEMANDANTE | YEISON ANDRÉS GARCÉS ORTIZ |
| DEMANDADOS | TRABAJAMOS JMC S.A.S. |
| RADICACIÓN | 76001310501220220010301 |
| TEMA | ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - REINTEGRO |
| DECISIÓN | SE CONFIRMA SENTENCIA ABSOLUTORIA CONSULTADA |

AUDIENCIA PÚBLICA No. 418

En Santiago de Cali, Valle, a los veintinueve (29) días del mes de septiembre de dos mil veintitrés (2023), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogos integrantes de la sala de decisión laboral, **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA**, se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia escrita, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, en la que se resolverá la consulta a favor del demandante contra la sentencia absolutoria No. 93 del 5 de julio de 2022, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali.

SENTENCIA No. 287

I. ANTECEDENTES

YEISON ANDRÉS GARCÉS ORTIZ demanda a **TRABAJAMOS JMC S.A.S.**, con el fin de que se declare que fue despedido ineficazmente el 24 de septiembre de 2020, cuando se encontraba limitado físicamente y no se solicitó la autorización al Ministerio de Trabajo. Pide que se ordene el reintegro sin solución de continuidad con el pago de los salarios y demás acreencias laborales dejadas de recibir desde el momento del despido hasta el reintegro; la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la indexación.

El demandante manifiesta que suscribió contrato de trabajo por labor contratada con la demandada TRABAJAMOS JMC S.A.S. el 2 de junio de 2018, para desempeñar el cargo de operario – ayudante de producción para la empresa usuaria Colgate Palmolive; que el 14 de abril de 2019 sufrió un accidente de tránsito, lo que le generó una *“lesión condral grado iv, ruptura meniscal externa, tercio medio posterior más ruptura de ligamento cruzado anterior total”*, razón por la cual fue intervenido quirúrgicamente, generándose incapacidades entre el 14 de abril al 17 de junio de 2019; que fue reubicado con recomendaciones y restricciones médicas; que entre el 3 de septiembre de 2019 y el 30 de julio de 2020 su empleador efectuaba desprogramaciones de sus actividades laborales pero le seguían pagando el salario; que la demandada tenía conocimiento de su situación de salud que le impedía sustancialmente el desempeño de sus labores; que continuaba con control por ortopedia y traumatología, según se evidencia en el seguimiento del 4 de agosto de 2020, en el que se recomienda continuar con las medidas de protección tipo rodillera y el fortalecimiento de la extensión de rodilla; que el 24 de septiembre de 2020 en control de las referidas especialidades, le indicaron restricciones laborales y que, al regresar de dicha cita le fue entregado el aviso de terminación del contrato de trabajo en el que le indicaron que prestaría sus servicios hasta el 25 de septiembre de 2020; que en el examen de egreso

se indicó que se encontraba en proceso de recuperación con rehabilitación física y con restricciones por cuatro meses según su último control.

TRABAJAMOS JMC S.A.S. admite lo relacionado con el contrato de trabajo del demandante; que es cierto que el actor fue reubicado laboralmente y que le fue expedido por parte de medicina laboral restricciones y recomendaciones médicas; que las desprogramaciones indicadas en la demanda se realizaron de acuerdo a la facultad del empleador en virtud del artículo 140 del C.S.T.; que la empresa tuvo conocimiento de la situación de salud del trabajador con excepción del control médico del 24 de septiembre de 2020, pero que también conoció de los momentos en que el trabajador no presentaba patología que le dificultara realizar las labores encargadas porque no estaba incapacitado ni con restricciones o recomendaciones médicas, tal como aconteció al momento de la terminación del contrato de trabajo; que en el examen de retiro se dejó consignado que no presenta patología asociada a la labor; que en el control practicado por el médico de salud ocupacional del 10 de septiembre de 2020 se ordenó continuar con plan casero y control médico por ortopedia y que podía realizar las funciones del cargo sin recomendaciones laborales. Se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso las excepciones de prescripción, compensación, entre otras.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La juzgadora de instancia absolvió a TRABAJAMOS JMC S.A.S. de las pretensiones de la demanda por considerar que el actor no se encontraba en estado de debilidad manifiesta al momento de la terminación del contrato de trabajo el 24 de septiembre de 2020, por cuanto de las pruebas aportadas al proceso no se evidenció que tuviese recomendaciones o restricciones de tipo laboral.

III. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

La sentencia se conoce en consulta por ser adversa a las pretensiones del demandante.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, no se presentaron alegatos.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

No es objeto de discusión que el demandante laboró para TRABAJAMOS JMC S.A.S. entre el 2 de junio de 2018 al 25 de septiembre de 2020 y que se desempeñó en el cargo de operario en la empresa usuaria Colgate Palmolive, folio 14 y 18 del PDF02 del cuaderno del juzgado, y así fue admitido por la demandada.

Los problemas jurídicos a resolver son los siguientes: i) si está o no demostrado en el proceso que **YEISON ANDRÉS GARCÉS ORTIZ** para la fecha de la finalización del contrato de trabajo era sujeto de la protección a la estabilidad laboral reforzada contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para lo cual deberá determinarse si las patologías sufridas le generaron una deficiencia a mediano o largo plazo, además de la existencia de barreras que pudieran impedir el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, en caso afirmativo, se determinará; ii) si el demandado vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del demandante, al dar por terminado su contrato laboral sin obtener la autorización previa del inspector del trabajo. En el caso positivo se resolverá si es dable ordenar el reintegro a su puesto de trabajo.

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

La Sala no desconoce que en la jurisprudencia nacional hay diferencias de interpretación en torno a si la estabilidad ocupacional reforzada que van desde que se protege sólo a quienes tienen determinado rango de porcentaje de pérdida de capacidad laboral. O, si por el contrario su ámbito de cobertura es más amplio y no requiere una calificación de esta naturaleza.

Ciertamente, al respecto, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha señalado que para que opere la protección a la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es necesario que el trabajador tenga una pérdida de capacidad laboral de grado moderado, severo o profundo; es decir, igual o superior al 15%, así lo ha sostenido, entre otras, en las sentencias SL1360-2018, SL5181-2019, SL4609-2020, SL3733-2020, SL058-2021, SL497-2021 y SL572-2021. Y, en sentencia SL1184-2023 del 10 de mayo de 2023 realizó una nueva interpretación al alcance del referido artículo y determinó su nueva postura así:

“(...) La Corte debe concluir que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 para deficiencias de largo plazo, y el 7 de febrero de 2013 para aquellas de mediano y largo plazo, conforme a la Ley Estatutaria 1618 de ese año.

(...)

2. Alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad

De acuerdo con lo expuesto, para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Sala considera que la discapacidad se configura cuando concurren los siguientes elementos:

- 1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.*
- 2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.*

En cuanto a las barreras, el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 señala que son «cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad». La Sala destaca que el término discapacidad empleado en este precepto debe entenderse como «algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo».

Dicha disposición, sin pretender realizar un listado exhaustivo, señala que las barreras pueden ser:

a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;

b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.

c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

(...)

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

a) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF- de la OMS), «los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida». Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.

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

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

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con los artículos 51 y 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez oficiosamente decrete y

practique los medios de convicción que estime pertinentes en búsqueda de la verdad real por encima de la meramente formal.

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.

(...)

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

(i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano;

(ii) el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

(iii) la contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es 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.

Ahora, el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo. El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables.

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

Por su parte, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuentan con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral¹.

La Corte Constitucional en la sentencia SU049 de 2017 señala que la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la que gozan las personas que tienen una afectación en su salud **que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares**; por tanto, en virtud del principio de libertad probatoria, es posible acreditar dicha situación de afectación en su salud a través de diversos medios probatorios, que permitan derivar certeza de la dificultad de seguir ejecutando labores en condiciones normales. Y, en sentencia SU087 de 2022 reiteró que,

“(...) para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

(...)

gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta

¹ ver sentencia de unificación SU 049 de 2017 de la Corte Constitucional.

directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva. (...)”

CASO CONCRETO

Descendiendo al caso, tenemos que el demandante aduce que para la fecha de terminación del contrato de trabajo el 24 de septiembre de 2020, contaba con restricciones laborales derivadas del accidente de tránsito que sufrió el 14 de abril de 2019 que le generó una *“lesión condral grado iv, ruptura meniscal externa, tercio medio posterior más ruptura de ligamento cruzado anterior total”*, patología por la cual fue intervenido quirúrgicamente. Frente a lo cual la Sala verificara si de las pruebas aportadas al proceso se acredita que el actor debido a sus padecimientos se le generan secuelas a mediano o largo plazo, además de la existencia de barreras que puedan impedir el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás trabajadores, en los términos descritos en la sentencia SL1184-2023 por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, postura que la Sala acoge.

Al respecto, a folio 8 del PDF02 milita la consulta médica ocupacional pos – incapacidad del 18 de junio de 2019, realizada por CEMET IPS en la que se describe como anamnesis que, por la patología de compromiso de ligamento cruzado del 14 de abril de 2019 por accidente de tránsito, no se le amplía la incapacidad y es remitido a medicina laboral de la empresa, así:

PACIENTE QUE LABORA EN EMPRESA TRABAJAMOS JMC SAS , PARA COLGATE PALMOLIVE , EN EL CARGO DE AYUDANTE DE PRODUCCION. REFIERE , QUE EL DIA 14 DE ABRIL 2019, FUE ATROPELLADO POR UNA MOTO, RESULTANDO CON LESION DE RODILLA IZQUIERDA CON COMPROMISO DE LIGAMENTO CRUZADO ANTERIOR, CON GRAN DOLOR, EDEMA Y LIMITACION DEL MOVIMIENTO DE RODILLA. INCAPACITADO DESDE ABRIL 14 DE 2019 HASTA EL 17 DE JUNIO DE 2019. ULTIMA VALORACION POR ORTOPEDIA 17 DE JUNIO DE 2019. DR FERNANDO TORRES; LECTURA DE RNM (DE FECHA MAYO 29 DE 2019) : LESIONES CONDRALES DE GRADO IV, DE COMPROMISO EXTERNO, RUPTURA MENISCAL EXTERNA TERCIO MEDIO POSTERIOR, RUPTURA TOTAL DE LCA. ORDENA MANEJO QX: ARTROSCOPIA. RECONSTRUCCION DE LCA RODILLA IZQUIERDA.

NO AMPLIA INCAPACIDAD. LO REMITE VERBALMENTE A MED. LABORAL DE LA EMPRESA.

En dicha consulta se emitieron recomendaciones médico laborales con vigencia de 90 días mientras es operado y se indica que debe bajar de peso.

A folio 21 del PDF02 figura una atención al demandante por el médico Jorge Enrique Buitrago Galvis, especialista en salud ocupacional, sin que se indique la fecha ni el motivo de la misma, pues solo se aportó la última hoja de 4 según se evidencia en la parte inferior de dicho documento que fue impreso el 5 de octubre de 2020, en la que se indica que su último control con ortopedia fue en septiembre de 2020 y dado de alta por dicha especialidad con restricciones por 4 meses y recomendaciones y, como análisis y plan continuar seguimiento por médico de la EPS y valoración por medicina laboral de la EPS, de acuerdo al siguiente pantallazo:

Yeison Andres Garces Ortiz, Documento de Identidad : 1143925683, Edad : 31 años

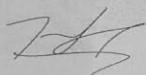
| Hallazgos | |
|---|-------|
| uso DROGAS que afecten el SNC | NIEGA |
| Enfermedades Cardiacas Arritmias, palpitaciones, hipertensión | NIEGA |
| Claustrofobia | NIEGA |

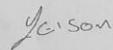
Diagnósticos

| Diagnóstico | Fecha | Observaciones |
|---|---------------------|--|
| Z100 EXAMEN DE SALUD OCUPACIONAL | 2020-09-29 09:22:45 | NINGUNO |
| E669 OBESIDAD NO ESPECIFICADA | 2020-09-29 09:22:50 | |
| S835 ESGUINCES Y TORCEDURAS QUE COMPROMETEN EL LIGAMENTO CRUZADO (ANTERIOR) (POSTERIOR) DE LA RODILLA | 2020-09-29 09:23:46 | Reconstruccion LCA rodilla izquierda |
| Z988 OTROS ESTADOS POSTQUIRURGICOS ESPECIFICADOS | 2020-09-29 09:24:06 | POP 1 AÑO |
| M255 DOLOR EN ARTICULACION | 2020-09-29 09:24:40 | SECUELAS DE DOLOR EN RODILLA IZQUIERDA |

Análisis y Plan

TRABAJADOR CON TRAUMA EN RODILLA IZQUIERDA EN ACCIDENTE DE TRANSITO, CON CIRUGIA DE RODILLA EN EL AÑO 2019, EN PROCESO DE RECUPERACION CON REHABILITACION FISICA, ULTIMO CONTROL CON ORTOPEdia, SEPTIEMBRE DE 2020, DA DE ALTA DE LA ESPECIALIDAD, CON RESTRICCIONES POR 4 MESES Y RECOMENDACIONES. ACTUALMENTE EL TRABAJADOR MANIFIESTA DOLOR Y COJERA AL CAMINAR, AL EX FISICO NO EDEMA, DOLOR EN RODILLA, SIGNO DE BOSTEZO INSINUADO, CAJON NEGATIVO, COJERA AL CAMINAR, SE CONSIDERA DEBE CONTINUAUR SEGUIMIENTO MEDICO EN SU EPS. VALORACION POR MEDICINA LABORAL DE SU EPS PARA SEGUIMIENTO.

Médico: 

Aspirante ó Trabajador: 

Profesional: Jorge Enrique Buitrago Galvis
Especialidad: MEDICO ESPECIALISTA EN S.O / U. LIBRE
R.M: LIC. S.O / RES. 335 - 2018 S. VALLE

Nombre: Yeinson Andres Garces Ortiz
Documento: 1143925683

4 / 4

Impreso por MedIntegral - Software
Medico Integral

Imprimió RICARDO COLLAZOS -
05/10/2020 17:24:13

En el folio 22 del PDF02 se observa que el demandante para el 4 de agosto de 2020 consultó por dolor en rodilla, le fue ordenada consulta de control de seguimiento por especialista en ortopedia y traumatología y, continuar con medidas de protección tipo rodillera y calzado con tacón de 4cm, cremas calientes y realizar fortalecimiento en extensión de rodilla.

A folio 30 del PDF12 se evidencia el concepto o control por medicina ocupacional, realizado el 12 de agosto de 2022 por la IPS CEMET, en la que da recomendaciones de evitar subir y bajar escaleras de manera frecuente, realizar pausas activas y remite valoración por nutricionista para control de peso. Y, a folio siguiente se observa valoración de la misma entidad el 10 de septiembre de 2020 en la que remite la recomendación de continuar plan casero y control médico por ortopedia *“PUEDE REALIZAR LAS FUNCIONES DEL CARGO SIN RECOMENDACIONES LABORALES.”*. A folio 32 del mismo PDF figura el “Concepto Examen Médico Ocupacional de Retiro” del 29 de septiembre de 2020, realizado por el médico Jorge Enrique Buitrago Galvis, especialista en salud ocupacional de la IPS CEMET, en la que conceptúa que al momento del examen de retiro, no presenta patología asociada a la labor.

Los referidos documentos no permiten establecer si la afección en la salud del demandante le genera una deficiencia a mediano o largo plazo o si son patologías que le resulten superable en un corto plazo. Tampoco se desprende de las incapacidades otorgadas, pues a folio 21 del PDF11 se observa que el actor fue incapacitado hasta el 19 de noviembre de 2019 y la terminación del contrato de trabajo fue el 24 de septiembre de 2020.

Ahora, si bien es cierto a folio 24 del PDF02, figura el control de consulta externa por ortopedia y traumatología, realizado al demandante el 24 de

septiembre de 2020 en la Clínica Nueva de Cali S.A.S., en el que se insiste el proceso de fortalecimiento progresivo y se indica restricción de uso de escaleras repetitivas o levantar peso superior a 5 kilos por 4 meses y el uso de calzado de tacón de 4cm; también lo es que las recomendaciones y terapias no prueban la existencia de una deficiencia en el demandante con la característica de ser a mediano o largo plazo ni que las mismas constituían una barrera para el desarrollo normal de su trabajo en igualdad de condiciones de los demás trabajadores. A lo que se suma el hecho que no hay prueba en el expediente que el demandado conocía de tales recomendaciones establecidas el mismo día en que le informó la terminación del contrato de trabajo, pues no hubo confesión al respecto por parte del representante legal de demandada al momento de rendir el interrogatorio de parte.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia ya referida SL1184-2023 concluyó que,

“Y es que a efectos de establecer la deficiencia a mediano o largo plazo las solas incapacidades, terapias y recomendaciones no prueban dicha temporalidad, puesto que con las primeras se demuestra la imposibilidad de la prestación del servicio por un determinado tiempo, que en este caso, fue interrumpido conforme las pruebas reseñadas. Con las segundas, -tratamiento y recomendaciones- se determinan de manera técnica los procedimientos, intervenciones, medicamentos y todos aquellos aspectos que permitan la recuperación o la prevención de la salud. Ninguna de los dos conceptos anteriores sin un mayor contexto técnico y clínico en este caso, permiten establecer la temporalidad de las afectaciones en la salud y, por consiguiente, que se generó la deficiencia requerida en las premisas normativas citadas en esta decisión, es decir, con la característica de ser a mediano o largo plazo.

(...)

Ahora bien, se precisa que per se las incapacidades no prueban la deficiencia, no obstante, en conjunto con otras pruebas o elementos de juicio pueden llevar a un estudio en el que pudiera concluirse la existencia de una deficiencia.

Desde otro horizonte, en el caso que ocupa la atención la Sala también se hace claridad que las recomendaciones generadas en algunos eventos pueden llegar a constituir prueba de una barrera, en la medida en que tal y como lo determina el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 se desprende que con ellas se pretende superar un obstáculo para el ejercicio efectivo de los derechos de quienes presentan algún tipo de discapacidad y que en el ámbito

laboral exigen el conocimiento del empleador, lo cual no se evidencia en el caso concreto.(...)"

Lo precedente nos lleva a inferir que el actor no tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada por cuanto no demostró que para la fecha de la finalización del contrato de trabajo el 24 de septiembre de 2020, existía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial -factor humano-, que le dificultaran realizar su trabajo en condiciones de igualdad de los demás trabajadores, pues no probó que su padecimiento le generara una secuela a mediano o largo plazo; lo que tampoco se desprende de la historia clínica expedida el 26 de noviembre de 2020, por cuanto esta fue expedida después de la finalización del contrato de trabajo.

Por último, la Sala resalta que el simple hecho de que una persona padezca una o varias dolencias como lo alega la parte actora no implica de por sí que se encuentre en situación de discapacidad. Para dar linaje a lo dicho se trae lo expresado por la Corte Constitucional en la sentencia T- 613 de 2011 en un caso de similares características al que nos ocupa:

"Se reitera, a manera de conclusión, que no por el hecho de que una persona se hubiere enfermado, o se encuentre enferma, o se le esté dando un tratamiento médico, esté a la espera de una intervención quirúrgica o hubiere sido incapacitada en el pasado, se deriva automáticamente la condición de discapacitado del individuo; tampoco se adquiere de manera automática la calidad de sujeto de especial protección constitucional y por lo mismo, no es legítimo que cualquiera acceda a medidas de 'diferenciación positiva justificada', so pena de afectar el principio de igualdad que inspira nuestro ordenamiento jurídico. Es así como en el caso concreto, ante la falta de evidencia de que la accionante efectivamente se encuentre en situación de discapacidad, y por ende, careciendo de la calidad de sujeto de especial protección, (...)"

En este orden de ideas, se confirma la sentencia consultada. Sin costas en esta instancia.

V. DECISIÓN

Sin más consideraciones, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **RESUELVE:**

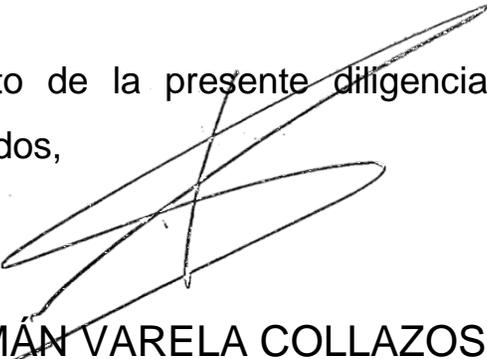
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada identificada con el No. 93 del 5 de julio de 2022, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

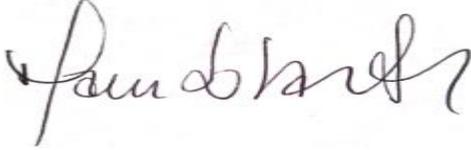
Esta providencia queda notificada y los términos empezarán a correr a partir del día siguiente de su notificación por EDICTO en el portal web: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/146>

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, así se termina. Intervinieron los Magistrados,

Los Magistrados,



GERMAN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO



ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA

Firmado Por:
German Varela Collazos
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

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: **b29125e4e256ea4bcc3150a4264351de60eb45cb4322392ea1f5bd09e2a9a0d**

Documento generado en 29/09/2023 04:28:21 PM

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