

# REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



## TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL - CALI SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	MARÍA ALEJANDRA MORENO MURILLO
DEMANDADOS	PERSONAL TEMPORAL & ASESORIAS PTA S.A.S. Y FRESENIUS MEDICAL CARE COLOMBIA S.A.
RADICACIÓN	76001310500320220031201
TEMA	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - REINTEGRO
DECISIÓN	SE CONFIRMA SENTENCIA ABSOLUTORIA APELADA

### AUDIENCIA PÚBLICA No. 423

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 homólogas 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 el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la demandante contra la sentencia absolutoria No. 205 del 24 de octubre de 2022, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali.

### SENTENCIA No. 292

#### I. ANTECEDENTES

**MARÍA ALEJANDRA MORENO MURILLO** demanda a **PERSONAL TEMPORAL & ASESORIAS PTA S.A.S.** y a **FRESENIUS MEDICAL CARE COLOMBIA S.A.**, con el fin de que se declare que fue despedida ineficazmente el 7 de diciembre de 2021 por la primera empresa, cuando se encontraba limitada 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 y la indexación; como pretensiones subsidiarias solicita la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la indemnización por despido injusto y la sanción moratoria por el no pago de la cesantía a partir del 15 de febrero de 2022.

La demandante manifiesta que fue contratada por PERSONAL TEMPORAL & ASESORIAS PTA S.A.S. mediante contrato de obra o labor contratada, para desempeñar el cargo de auxiliar de enfermería, siendo enviada como trabajadora en misión a la sociedad FRESENIUS MEDICAL CARE COLOMBIA S.A. con un salario de \$1.727.000; que 19 de diciembre de 2020 sufrió un accidente de tránsito, lo que le causó *“trauma cráneo encefálico, trauma de rodilla derecha con derrame articular, lesión compleja horizontal, hoja inferior menisco medial en cuerpo y cuerno superior”*; que fue valorada por medicina legal el 31 de agosto de 2021, en la que se concluyó *“Embarazo de 13 semanas de gestación. 2. Trauma Craneoencefálico. 3. Trauma en rodilla derecha con derrame articular, lesión compleja horizontal, hoja inferior menisco medial en cuerpo y cuerno posterior; Durante la valoración médico legal: Miembros inferiores: Cicatriz macular rosada de 4x2 cm ovalada en cara anterior de rodilla izquierda; Osteomuscular: Ingresa por sus propios medios. Logra adecuada postura en puntas de pies. Arcos de movilidad de cuello, columna lumbar, miembros superiores conservada. Miembros inferiores: No derrame articular, no hay signos de inestabilidad ligamentaria, signos meniscales*

*bilaterales. extensión completa, flexión 0-120 derecha 0-130 izquierda. No atrofia muscular: Parámetros medico legales establecidos: Mecanismos traumáticos de lesión: Contundente; Biodinámico; Abrasivo. Incapacidad médico legal DEFINITIVA CUARENTA (40) DÍAS. SECUELAS MÉDICO LEGALES: Deformidad física que afecta el rostro de carácter transitorio; Perturbación funcional de miembro inferior izquierdo de carácter por definir; Perturbación funcional de miembro inferior derecho de carácter por definir; Perturbación funcional de órgano Locomoción de carácter por definir”*

Aduce que fue atendida en la Clínica Valle del Lili y en la historia clínica del 31 de enero de 2022 se indicó “*Ortopedia: "cuadro de varios meses de evolución, trauma en rodilla derecha durante accidente de tránsito, dolor persistente con lesión meniscal, se confirma por RMN, se lleva a cirugía por artroscopia. meniscectomía medial en rodilla derecha. 10/02/2020 - 09:25 horas - ortopedia: pop día 10 de artroscopia rodilla derecha. examen físico: movilidad 0-115. Plan terapia física, se programa para cirugía de la otra rodilla 15/03/2022 a las 09:38 ortopedia: pop artroscopia rodilla derecha más meniscectomía medial 40%. pop 10 días de sutura de menisco medial rodilla izquierda. examen físico: movilidad 0-90 grado. Plan terapia física".*”.

Que el 31 de enero de 2022 le fue realizada la “*artroscopia de rodilla derecha y por sobrecarga se realizó artroscopia en rodilla izquierda*” y que, tenía cirugía de rodilla programada para el 15 de marzo de 2022; que en la actualidad persiste el dolor en ambas rodillas, hinchazón y dificultad al caminar, presentada pérdida de memoria remota, razón por la cual le fue ordenado un plan de terapias ocupacional cognitiva de 20 sesiones y control, así como 20 sesiones de fisioterapia; que la actora consultó por síntomas depresivos leves el 26 de enero de 2022. Afirma que el 3 de diciembre de 2021 tuvo un accidente laboral al tropezar con una silla de ruedas, lo cual le generó una incapacidad de cinco días; que el 6 de

diciembre de 2021, la demandada PERSONAL TEMPORAL & ASESORIAS PTA S.A.S. le informó que el contrato de obra para la cual fue contratada había terminado, fecha para la cual se encontraba incapacitada y tenía tratamientos médicos, fisioterapias pendientes, cirugías pendientes, y en general todo un tratamiento médico para lograr su recuperación y reintegro a la vida laboral, desechándola por razones de salud.

**FRESENIUS MEDICAL CARE COLOMBIA S.A.** se opuso a las pretensiones de la demanda porque el contrato de la demandante terminó por la finalización de la obra o labor y no por despido injustificado, así se le notificó y PTA le informó las razones por las cuáles el contrato se extendió en el tiempo, y habiendo desaparecido el fuero de maternidad no había lugar a mantener un contrato cuya naturaleza es temporal; que la demandante no se encuentra ni se encontraba en situación de discapacidad alguna que ameritara la protección de que trata la Ley 361 de 1997 y en consecuencia no era necesario pedir autorización al Ministerio de Trabajo por parte de su empleador, en este caso PTA.

**PERSONAL TEMPORAL & ASESORIAS PTA S.A.S.** admite lo relacionado con el contrato de trabajo de la demandante y aclara que fue trabajadora en misión; que por el accidente de tránsito indicado en la demanda, solo le dieron 15 días de incapacidad desde el día 20 de diciembre de 2020 hasta el día 3 de enero del 2021; que la demandante no informó las patologías que padecía, además antes de ingresar a laborar el 9 de enero de 2020 ya sufría de problemas en su rodilla derecha y no lo informó en el examen de ingreso y tampoco lo hizo durante la relación laboral aportando recomendaciones o restricciones de su médico tratante; que tampoco informó las cirugías que aduce tenía programadas; que la incapacidad generada por el accidente de trabajo fue de tres días desde el día 3 de diciembre al 5 de diciembre 2021, con un diagnóstico de contusión de la mama, no de rodillas, no presentó más incapacidad y de acuerdo a

información de la ARL solo solicitó atención el día del AT por la urgencia, a la fecha no ha vuelto a consultar a la ARL, no presenta tipo de tratamiento pendiente por el accidente de trabajo; que la terminación de la relación laboral fue por la terminación de la obra o labor y debió finalizar el día 8 de enero de 2021, pero por su estado de embarazo y la licencia de maternidad se extendió hasta el día 6 de diciembre de 2021. 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 las demandadas de las pretensiones de la demanda por considerar que la actora no se encontraba en estado de debilidad manifiesta al momento de la terminación del contrato de trabajo el 6 de diciembre de 2021, por cuanto de las pruebas aportadas al proceso no se evidenció que tuviese recomendaciones o restricciones de tipo laboral ni estaba incapacitada y que, el contrato de trabajo terminó conforme a derecho.

## **III. RECURSO DE APELACIÓN**

El apoderado judicial de la demandante interpuso el recurso de apelación y señala que no está de acuerdo con la valoración de las pruebas documentales y la historia clínica de la actora, en las que consta la limitación de la actora, su discapacidad y los procedimientos médicos en los que se encontraba al momento de la terminación del contrato de trabajo; que igualmente difiere de la valoración del interrogatorio de parte de María Alejandra Moreno donde ella afirma que sí comunicó a quien pensó que era su empleador y jefe directo, sobre las patologías, procedimientos y circunstancias de sus eventos de salud.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, se presentaron los siguientes alegatos:

### **ALEGATOS DE PERSONAL TEMPORAL & ASESORIAS PTA S.A.S.**

Su apoderado judicial solicita que se confirme la sentencia de primera instancia porque la terminación del contrato de trabajo no se realizó como consecuencia de las supuestas patologías que presenta si no por una causal objetiva, como lo es la finalización de la obra o laboral para la que fue contratada; además mantuvo contratada a la actora pese que el día 5 de enero de 2021 se completó el año de la prestación del servicio como trabajara en misión, pero al encontrarse en estado de embarazo, no se realizó la terminación del contrato por obra o labor, en este entendido la terminación del contrato por finalizar la obra o labor solo se efectuó hasta el día 6 de diciembre del año 2021, cuando había finalizado la licencia de maternidad y el tiempo de lactancia.

### **IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS**

No es objeto de discusión que la demandante laboró para PERSONAL TEMPORAL & ASESORIAS PTA S.A.S. entre el 9 de enero de 2020 al 6 de diciembre de 2021 y que se desempeñó en el cargo de auxiliar de enfermería en la empresa usuaria FRESENIUS MEDICAL CARE COLOMBIA S.A., así fue admitido por las demandadas.

De conformidad con el principio de consonancia establecido en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social en concordancia con lo regulado por el artículo 305 del Código de Procedimiento Civil, hoy 281 del Código General del Proceso, la Sala se limita a resolver las inconformidades expresadas por el recurrente, de

acuerdo a los siguientes problemas jurídicos: i) si de las pruebas aportadas al proceso está o no demostrado en el proceso que **MARÍA ALEJANDRA MORENO MURILLO** 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 la empresa usuaria FRESENIUS MEDICAL CARE COLOMBIA S.A., en caso afirmativo, se determinará; ii) si el demandado PERSONAL TEMPORAL & ASESORIAS PTA S.A.S. conocía los quebrantos de salud que asegura la demandante tenía a la fecha de terminación del contrato de trabajo para resolver si 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 laboral<sup>1</sup>.

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**

---

<sup>1</sup> ver sentencia de unificación SU 049 de 2017 de la Corte Constitucional.

**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 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 la demandante aduce que para la fecha de terminación del contrato de trabajo el 6 de diciembre de 2021, debido a sus diferentes patologías derivadas del accidente de tránsito, trauma en rodillas y accidente de trabajo, se encontraba incapacitada, tenía pendientes tratamientos y ordenes de cirugías. Frente a lo cual la Sala verificara si de las pruebas aportadas al proceso se acredita que la

actora 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 26 a 27 del PDF01 se observa la historia clínica de la entidad Clínica Farallones, impresa el 19 de julio de 2022, en la que se evidencia que la actora ingresó al servicio de urgencias el 3 de diciembre de 2021 debido a la ocurrencia de un accidente laboral, con diagnóstico de “contusión de rodillas bilaterales – trauma en mama izquierda”, atención por la cual le fue formulado Sulfato de magnesio y Diclofenaco y, si bien se indicaron en los comentarios de dicha historia que le dan “incapacidad por 5 días”, lo cierto es que en realidad le otorgaron 3 días de incapacidad desde el 3 al 5 de diciembre de 2021, tal y como se indica en el certificado de incapacidad obrante a folio 34 del PDF6 que fue expedido por la médica general Maira Alejandra Gil Prado, quien fue la misma profesional que firmó la historia clínica. Aquí la Sala resalta dicho documento no fue aportado con la demanda y que, el accidente de trabajo le generó una incapacidad de tres días y no de cinco como se afirmó en la demanda.

A folios 28 y siguientes del PDF01 obra la historia clínica de la actora No. 363831 expedida por la Fundación Valle del Lili, en la que en su gran mayoría se encuentra documentada por su embarazo y controles del mismo; se registra el 9 de septiembre de 2020 como diagnóstico “amenaza de aborto”; el 20 de diciembre de 2020 fue atendida por politrauma por accidente de tránsito con diagnóstico “G2P0A1 - EMBARAZO DE 12.6 SEMANAS POR ECOGRAFIA ( ECO 27.12.20 DE 9.5 SEMANAS) -POLITRAUMATISMO \*\*ACCIDENTE DE TRANSITO

MOTO VS CARRO \*\*TRAUMA CRANEOENCEFALICO LEVE -  
TRANSTORNO DE TEJIDOS BLANDOS A NIVEL DE CINTURA  
PELVICA POR SDR. PIRAMIDAL. DIAGNÓSTICOS V299 -  
MOTOCICLISTA (CUALQUIERA) LESIONADO EN ACCIDENTE DE  
TRANSITO NO ESPECIFICADO” con incapacidad de 15 días desde el  
20 de diciembre de 2020 al 3 de enero de 2021, folio 8 del PDF08. Se  
evidencia que se le realizó cirugía plástica en rostro (mentón) y el 4 de  
enero de 2021 se indica “*Paciente adulta en pop de colgajo local  
compuesto en mentón por herida compleja. Refiere sentirse bien, dolor  
controlado, ya se retiró los puntos. Examen físico Alerta, orientado Cara:  
Cicatriz en mentón en proceso de maduración, no signos de infección, no  
signos de cicatriz patológica*”

El 5 de junio de 2021 se diagnostica “parto prematuro”; su último registro  
antes de la terminación del contrato de trabajo, fue el 5 de octubre de  
2021 y se indica como enfermedad actual “*Buen estado general.  
Rodillas: no hay derrame articular, movilidad 0-130° derecha, 0-120°  
izquierda limitada por dolor, no cajones, no bostezos, signos meniscales  
mediales en ambas rodillas. Buen patrón de marcha.*” Como consulta  
externa se indica accidente de tránsito y como análisis y conducta se  
establece a folio 198 del PDF01 lo siguiente:

*“(…) Resonancia magnética rodilla derecha: lesión compleja horizontal, hoja  
inferior menisco medial en cuerpo y cuerno posterior. RM rodilla izq:  
RUPTURA HORIZONTAL DEL CUERPO Y CUERNO POSTERIOR DEL  
MENISCO MEDIAL QUE COMPROMETE TODO SU GROSOR. Se considera  
que podría ser candidata a artroscopia de rodilla IZQUIERDA + sutura  
menisco medial (puntos con pinza mini scorpion sutura 2/0 en cuerpo y  
cuerno posterior) + drenaje quistes + condroplastia. Sin embargo, hay  
componente de dolor anterior también, se intentará primero, hacer 20  
sesiones más de fisioterapia. Control al terminarlas.*

**DIAGNÓSTICOS**

*M233 - OTROS TRASTORNOS DE LOS MENISCOS (…)*”

Los referidos documentos no permiten establecer si la afección en la  
salud de la demandante, específicamente los trastornos en rodilla, le

genera una deficiencia a mediano o largo plazo o si es algo que resulte superable en un corto plazo, máxime cuando por el accidente de tránsito solo registro una incapacidad durante la vigencia de la relación laboral que fue desde el 20 de diciembre de 2020 hasta el 3 de enero de 2021, tal y como se observa a folio 30 del PDF08, tampoco se encontraba incapacitada para el 6 de diciembre de 2021 cuando se terminó el contrato de trabajo, pues como se indicó anteriormente, por el accidente de trabajo del 3 de diciembre de 2021, le otorgaron 3 días de incapacidad desde el 3 al 5 de diciembre de 2021, accidente de trabajo que no generó más atención médica o proceso de rehabilitación, como lo indicó la ARL AXA COLPATRIA en el documento obrante a folio 45 del PDF08 en el que señaló que *“a partir del 06/12/2021 retornó a laborar y desde el día 03/12/2021 el trabajador no presenta registros de atención médica o autorizaciones de servicio por el(los) accidente(s) de trabajo y/o enfermedad(es) laboral(es)”*.

Ahora, si bien es cierto en el aparte transcrito de la historia clínica, se enviaron sesiones de terapia; también lo es que las recomendaciones y terapias no prueban la existencia de una deficiencia en la 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.

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 por 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 concluir que la actora no tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada por cuanto no demostró que para la fecha de la finalización del contrato de trabajo el 6 de diciembre de 2021, 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.

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, (...)*”.

Tampoco se puede establecer una estabilidad laboral de la actora para el 6 de diciembre de 2021 cuando terminó el contrato de trabajo, con las anotaciones en la historia clínica realizadas a partir del 20 de diciembre de 2021 en las que se describe la cirugía practicada en rodilla, por cuanto estas fueron después de la finalización del contrato de trabajo. Y, si bien, a folios 23 a 25 del PDF02 obra el informe pericial de clínica forense, realizado por el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses Unidad Básica de Cali el 23 de abril de 2022, quien en el acápite de análisis, interpretación y conclusiones establece que *“Mujer de la 4ta década de la vida, que asiste a tercer reconocimiento médico legal por trauma en rodilla derecha el pasado 19/12/2020, recibió atención en Fundación Valle del lili donde inicialmente diagnosticaron lesión del cuerno posterior de menisco rodilla derecha, de manejo conservador, pero con progresión negativa, pues el dolor y la limitación a la marcha obligaron a que el 31/01/2022 realizaron artroscopia de rodilla derecha y por sobre carga se realizó artroscopia en rodilla izquierda. hoy 490 días posteriores a las lesiones iniciar persiste con limitación funcional por lo que se establecen los siguientes parámetros medico legales: Mecanismo traumático de lesión: Contundente. Incapacidad médico legal DEFINITIVA SETENTA (70) DÍAS. SECUELAS MÉDICO LEGALES: Deformidad física que afecta el cuerpo de carácter permanente; Perturbación funcional de miembro inferior izquierdo de carácter permanente; Perturbación funcional de órgano Locomoción de carácter permanente; Perturbación funcional de miembro inferior derecho de carácter transitorio”, se tiene que tal informe fue realizado casi cinco meses después de la finalización del contrato de trabajo el 6 de*

diciembre de 2021, fecha para la cual como se indicó, la actora no tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada.

A lo expuesto se suma el hecho que no hay prueba en el expediente que demuestre que su empleador PERSONAL TEMPORAL & ASESORIAS PTA S.A.S. conocía de las terapias y procedimientos pendientes de la demandante, por cuanto la misma actora al absolver el interrogatorio de parte al minuto 47 de audiencia, confesó que no informó a su empleador el problema de rodilla porque no tenía contacto con ninguna persona de PTA; que le informaba al “jefe Edgar” en la clínica de manera verbal, no hizo nada por escrito a PTA ni a FRESENIUS, de allí que, no le asiste razón al recurrente cuando indica que ella sí comunicó a quien pensó que era su empleador y jefe directo, pues ello no se demostró en el proceso, ni si quiera se probó la relación laboral del “jefe Edgar” para con las demandadas PERSONAL TEMPORAL & ASESORIAS PTA S.A.S. y FRESENIUS MEDICAL CARE COLOMBIA S.A..

En este orden de ideas, se confirma la sentencia apelada. Costas en esta instancia a cargo de la demandante y a favor de PERSONAL TEMPORAL & ASESORIAS PTA S.A.S. y FRESENIUS MEDICAL CARE COLOMBIA S.A. por no haber prosperado el recurso de apelación. Se ordena incluir en la liquidación la suma de un salario mínimo legal mensual vigente como agencias en derecho a favor de cada una.

## 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 apelada identificada con el No. 205 del 24 de octubre de 2022, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la demandante y a favor de PERSONAL TEMPORAL & ASESORIAS PTA S.A.S. y FRESENIUS MEDICAL CARE COLOMBIA S.A. por no haber prosperado el recurso de apelación. Se ordena incluir en la liquidación la suma de un salario mínimo legal mensual vigente como agencias en derecho a favor de cada una.

Esta providencia queda notificada y los términos empezarán a correr a partir del día siguiente de su notificación por EDICTO en el portal web:

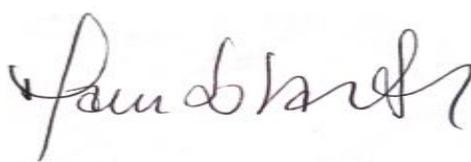
<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/146>

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

Los Magistrados,



GERMÁN 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: **63343f3c3fedeba6f1e790d6fa2edf69c9f0d7f0809d4b5ebe22e358f45f807d**

Documento generado en 29/09/2023 04:28:25 PM

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