



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ
Magistrada Ponente

Proceso	Ordinario Laboral
Demandante	Luz Marina Benítez Benavidez
Demandado	Summar Procesos S.A.S.
Radicado	76001-31-05-016-2019-00186-01

Sentencia N°. 118

Santiago de Cali, veintinueve (29) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Quinta de Decisión Laboral procede a pronunciarse¹ del grado jurisdiccional de consulta respecto de la sentencia no. 261 del 23 de noviembre de 2021, proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, al interior del proceso ordinario laboral promovido por **LUZ MARINA BENÍTEZ BENAVIDEZ** contra **SUMMAR PROCESOS S.A.S.**

I. ANTECEDENTES

La parte demandante pretendió que se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con SUMMAR PROCESOS S.A.S., entre el 16 de noviembre del 2011 y 31 de agosto del 2018. Igualmente, solicitó que se declarara ineficaz el despido en esta relación laboral por haberse encontrado en debilidad manifiesta y que la reintegraran a su cargo sin solución de continuidad. En ese sentido, requirió a la administración de justicia condenar a la demandada a

¹ La sesión se lleva a cabo virtualmente mediante el uso de las TIC's, de conformidad con los artículos 1º y 2º de la Ley 2213 de 2022, y se profiere sentencia escrita, según lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 13 *ibidem*, que modificó el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social

pagar la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, los salarios, las prestaciones sociales y las vacaciones causados durante su desvinculación, sumas indexadas. De manera subsidiaria, reclamó que le paguen una indemnización por despido injusto conforme al artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

En respaldo de sus pretensiones, indicó que tenía 48 años cuando presentó su demanda y que la empresa SUMMAR PROCESOS S.A.S. la contrató laboralmente el 16 de noviembre del 2011. Señaló que desempeñó satisfactoriamente el oficio de “administrador de contrato” y que debió estar pendiente a la ejecución de los convenios con el Centro Comercial Único y con el Almacén la 14 en Cali. Refirió que adquirió varias enfermedades en razón a su labor, como las de ojo seco y artritis reumatoide. La primera le produce resequedad permanente en los ojos y a otra inflamación en sus articulaciones.

La demandante argumentó que el empleador conocía de estas patologías y que, a pesar de ello, la despidió sin justa causa desde el 31 de agosto del 2018. Después, señaló haber acudido a practicarse el examen médico de retiro el 4 de septiembre del 2018 y que el resultado arrojó las mismas afectaciones a la salud ya referenciadas. Por lo anterior, el 21 de noviembre del 2018 presentó un derecho de petición para solicitar a su empleador una serie de certificados y le informara las razones de su despido. Sin embargo, al haber tramitado una acción de tutela, el empleador le ratificó la decisión adoptada sin ninguna motivación adicional.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

SUMMAR PROCESOS S.A.S. contestó la demanda y aceptó los hechos relativos a la relación laboral, los tiempos y las funciones desempeñadas por la actora. Negó tener conocimiento de cualquier afectación de salud que tuviere la actora, dado el carácter reservado de la historia clínica. Igualmente, rechazó considerar

que las patologías señaladas se hubieran desarrollado con ocasión de su trabajo. Por el contrario, consideró que la terminación del contrato sin justa causa se ajustó a los cánones legales y se opuso a las pretensiones de la demanda.

III. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, a través de sentencia no. 166 del 29 de septiembre de 2014, declaró prósperas las excepciones propuestas por la demandada y la absolvió de todas las pretensiones de la demanda, imponiendo costas a la demandante. Por ello, ordenó surtir el grado jurisdiccional de consulta para el proceso. Consideró que la actora no demostró una condición de debilidad manifiesta al momento del despido.

En la valoración probatoria se tuvo en cuenta la historia clínica y el examen de egreso de la actora. Sin embargo, ello fue insuficiente para establecer que el empleador conociera de su situación de salud. La *a quo* observó que la actora padecía de ojo seco desde antes de ingresar a laborar, sin que ello le impidiera desarrollar sus funciones. Así, argumentó que la última incapacidad que afrontó la demandante fue nueve meses antes de la terminación de la relación laboral. Igualmente, para la juzgadora de primer grado, los interrogatorios tampoco evidenciaron alguna debilidad manifiesta. Por el contrario, ratificaron que la señora BENITEZ tuvo condiciones de salud adecuadas para desarrollar sus funciones. La demandante refirió haber afrontado sus labores regularmente y no haber enviado ningún escrito para informar de sus patologías. Solo indicó haberlo manifestado a su jefe inmediato, sin entregar ningún otro medio probatorio al respecto.

IV. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Este despacho judicial asumió el grado jurisdiccional de consulta a través del auto 219 del 07 de febrero del 2024. En la misma providencia ordenó correr

traslado a las partes para alegar de conclusión.

V. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Ninguna de las partes emitió algún pronunciamiento dentro de la oportunidad procesal establecida, como se observa en el expediente.

VI. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Esta Corporación debe resolver el grado jurisdiccional de consulta a favor del trabajador, en los términos el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007. En este caso, la sentencia de primera instancia fue totalmente adversa a las pretensiones de la demandante.

VII. CONSIDERACIONES

Para resolver este grado jurisdiccional de consulta en favor de la demandante, la Sala determinará si resulta razonable declarar ineficaz su despido de SUMMAR PROCESOS S.A.S. En ese sentido, establecerá si debe revocar la decisión consultada para, en su lugar, ordenar el reintegro de la actora y el pago de las sumas dejadas de percibir. En suma, señalará si procede condenar a la demandada al pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Finalmente, se referirá a la pretensión subsidiaria de ordenarle a la empresa que cancele una indemnización por despido sin justa causa.

i. No hay lugar a presumir un despido discriminatorio por salud

(i) Marco normativo y jurisprudencial

Los artículos 25 y 53 de la Constitución Política prescriben que el trabajo goza

de protección en todas sus modalidades y que uno de los principios fundamentales para lograr este cometido es la estabilidad en el empleo. El artículo 13 Superior establece el derecho a la igualdad y la garantía de que el Estado sancione los abusos cometidos contra las personas con condiciones de debilidad manifiesta. En desarrollo de lo anterior, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 señala que ninguna persona con discapacidad puede ser despedida en razón a su situación sin que medie autorización del Ministerio del Trabajo. De hecho, estipula que incumplir con la prohibición acarrea una indemnización equivalente a seis meses de salario.

La Corte Constitucional ha interpretado estas disposiciones en múltiples oportunidades. En la sentencia CC-T-459 del 2021 reiteró las subreglas establecidas en torno a este tema. El primer requisito para que opere la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta exige que exista una deficiencia médica en el trabajador. En segundo lugar, esta afectación debe incidir negativamente en la ejecución de sus responsabilidades. En tercer lugar, la situación debe ser conocida por el empleador al momento del despido:

“La protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud está supeditada al cumplimiento de tres requisitos. Primero, el juez debe constatar el ‘deterioro significativo de [la] salud’ del trabajador. Esta condición se verifica ‘siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales’. Al respecto, esta Corte ha aclarado que dicha condición no necesariamente debe ser acreditada por medio de un dictamen de pérdida de capacidad laboral. Segundo, deben existir suficientes elementos de prueba que demuestren que la condición de salud impide o dificulta sustancialmente el desempeño de las funciones del cargo que ocupaba. La Corte Constitucional ha señalado que este requisito se encuentra acreditado, entre otras, cuando al momento del despido existían recomendaciones médicas para tratar un accidente de trabajo o una enfermedad laboral y se constata que el accionante había estado incapacitado días antes del despido por dicha razón. Así, en la sentencia T-041 de 2014, la Sala Novena de Revisión amparó el derecho a la estabilidad laboral reforzada de un trabajador que presentaba fuertes dolores de cadera y pierna que le habían causado diversas incapacidades y por las cuales estaba recibiendo tratamiento por ortopedia al momento de la terminación del contrato. En el mismo sentido, en la sentencia T-351 de 2015, la Sala Cuarta de Revisión protegió a un trabajador que había sido despedido días después de haber estado incapacitado como consecuencia de un “trauma en el pie derecho” que le dificultaba el desempeño de sus labores.

Tercero, debe constatarse que el deterioro significativo de la salud del accionante fue

conocido por el empleador con anterioridad al despido. Este Tribunal ha resaltado que puede inferirse que el empleador conocía el estado de salud del trabajador si, entre otras, (i) la enfermedad del accionante presentaba síntomas que la hacían notoria, (ii) después del periodo de incapacidad, el accionante solicitó permisos para asistir a citas médicas y debía cumplir recomendaciones de medicina laboral, (iii) el accionante fue despedido durante un periodo de incapacidad médica o “por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral” y (iv) el accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato” (CC-T-459 del 2021).

Igualmente, en la sentencia CC-SU-061 del 2023, la Corte reiteró varios de los aspectos que había expuesto en la CC-T-434 de 2020. Señaló que el juez debe verificar que la condición de salud impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de las funciones. De acuerdo con ello, desplegó varios criterios que permiten diferenciar las situaciones que ameritan un amparo de la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta. Preciso que esta no se presenta cuando el demandante no ha tenido incapacidades en su último año y solo debe asistir a controles médicos, lo que es distinto un tratamiento clínico en sentido estricto:

“Con la Sentencia SU-049 de 2017 se explicó que el deber constitucional de solidaridad se activa con la pérdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentación objetiva de una ‘dolencia o problema de salud’ que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las cuales se obtiene un sustento. La jurisprudencia de esta Corte ha estudiado diferentes casos en los cuales ha evaluado si la condición de salud del accionante efectivamente impide o no de forma significativa el normal desempeño laboral, ante lo cual ha concluido, lo siguiente:

- 1. La condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral se acredita, entre otros casos, cuando: (...) (a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y se presentó incapacidad médica durante días antes del despido (...). (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral (...). (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico (...). (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de pérdida de capacidad laboral (en adelante PCL) tiene lugar antes del despido (...).*
- 2. En el caso particular de una afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral, se ha entendido que esto se puede acreditar cuando: (...) (a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental (...). (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en*

tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad (...). (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL (...).

3. Finalmente, se ha entendido que no se logra acreditar una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral, entre otros casos, cuando: (a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0% (...). (b) **El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico como tal (...)** (CC-T-434 de 2020. **Negrita fuera de texto**).

En la aludida sentencia CC-SU-061 del 2023, la Corte Constitucional también amplió los supuestos de hecho en los que puede entender acreditado el conocimiento del empleador y en los que no. Cabe anotar que este requisito pretende la razonabilidad del amparo del derecho a la igualdad. Si el objetivo es prevenir la discriminación, resulta preciso que la empresa conozca la discapacidad o la debilidad manifiesta del trabajador:

“ii) Dado que la garantía de la estabilidad laboral reforzada constituye un medio de protección frente a la discriminación, es necesario que el despido sea en razón a la discapacidad del trabajador para que opere esta garantía. Por lo mismo, se hace necesario que el empleador conozca la situación de salud del trabajador al momento de la terminación del vínculo. Este conocimiento se acredita en los siguientes casos: 1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria (...). 2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral (...). 3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral (...). 4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato (...). 5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido (...). 6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela (...). 7) Los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador.

En oposición no se puede tener por acreditado ese conocimiento cuando: (...). (i)

Ninguna de las partes prueba su argumentación (...). (ii) La enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato (...). (iii) El diagnóstico médico se da después del despido (...). (iv) Pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas (...)" (CC-SU-061 del 2023. **Negrita fuera de texto**).

Ahora bien, en la sentencia CSJ-SL1152 del 2023, la Corte Suprema de Justicia armonizó su criterio con el de la Corte Constitucional. De hecho, se basó en lo que indican el artículo 27 de la Ley 1346 del 2009 (Aprobatoria de la Convención de los derechos de las personas con discapacidad) y el artículo 2 de la Ley 1618 del 2013 (Estatutaria para los derechos de las personas con discapacidad). La primera norma obliga a los Estados firmantes a adoptar medidas para prohibir conductas discriminatorias que dificulten la continuidad laboral de las personas con discapacidad. La segunda disposición establece lo que se entiende por personas con y/o en situación de discapacidad, así como por las correspondientes barreras que componen el concepto social de discapacidad:

"1. Personas con y/o en situación de discapacidad: 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.

5. Barreras: Cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad. Estas 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".

De esta manera, en la referida sentencia CSJ-SL1152 del 2023, la Alta Corporación expresó que al momento de evaluar la discapacidad o la situación

de discapacidad resulta relevante que exista: (i) una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial de mediano o largo plazo -factor humano-; (ii) un análisis del cargo, funciones, requerimientos, exigencias y entorno -factor contextual- y (iii) un contraste y una interacción entre la deficiencia y las labores desempeñadas. Esta interpretación se reiteró en las sentencias CSJ-SL2834-2023, CSJ-SL3164-2023 y CSJ-SL1154-2023. Allí se precisó que estos razonamientos deben aplicarse a los casos posteriores a la expedición de la Ley 1346 del 2009.

En consonancia con la jurisprudencia constitucional, la Corte Suprema descartó las interpretaciones de que el fuero de salud opere para enfermedades, contingencias o alteraciones de salud temporales, transitorias o de corta duración. Por el contrario, exige al trabajador que demuestre tener una deficiencia de salud y una barrera laboral con conocimiento del empleador. Una vez activada la presunción, se le exige al empleador probar si realizó ajustes razonables o, si estos hubiesen resultado desproporcionados e irrazonables, que el trabajador conocía tales situaciones. Igualmente, la empresa puede alegar que existió una causal objetiva o una justa causa para terminar el contrato. Así lo señaló en la sentencia CSJ-SL1152 del 2023:

“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”.

(ii) Caso concreto

Revisados los presupuestos normativos, la Sala encuentra que no se acreditó que la accionante estuviera con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta al momento del despido. Vale indicar que, entre folios 20 y 25 del expediente, se constatan dos historias clínicas por consultas control a las que la actora acudió

el 2 de febrero y 13 de julio del 2018. En esas oportunidades, la reumatóloga señaló que la demandante está diagnosticada con artritis reumatoide y que los síntomas comenzaron en el año 2004.

En la sección de “Observaciones” de las historias clínicas se advierte que la médica tratante estimó que la reaparición de los síntomas de la patología se debió a una inadecuada administración de los fármacos establecidos. De hecho, en la de historia de julio del 2018, la profesional de la salud señala que “insiste en la lectura de la fórmula médica”. Asimismo, en esta historia se refiere un antecedente del 25 de abril del 2017 por ojo seco que genera sensación de ardor. Se observa que la anotación señala que la actora debía tener un control en dos meses por oftalmología, contados desde esa consulta del año 2017.

A folios 26 al 29 se observa una historia clínica de control periódico del 2 de agosto del 2018, expedida en SERVICARE S.A.S. por un médico especialista en salud ocupacional. Allí se valoraron los factores de riesgo a los que se expuso la actora en sus labores. Igualmente, se observó que ella tenía antecedentes por los diagnósticos de artritis reumatoide no especificada y trastorno de la refracción no especificado. El resultado del examen fue “APTO CON PATOLOGÍA QUE NO INTERFIERE CON SU LABOR ACTUAL” y la observación fue “DEBE CONTINUAR CONTROL CON REUMATOLOGÍA EN LA EPS”. No se presentó ninguna restricción en esta ocasión y se observa en la parte final del documento el compromiso para mantener la confidencialidad de los resultados.

Posteriormente, entre folios 32 y 35 se observa historia clínica de control de egreso, expedida por la misma especialidad médica. En la evaluación, solo se observó el concepto de “ANORMALIDAD” en el acápite de las extremidades. En esta sección se indicó que la actora tenía: “Arcos de movimiento adecuados, marcha en punta de pies y talones normal, dolor articular y ligero edema en manos y tobillos, deformidad leve en dedos de manos”.

Asimismo, a folio 36 se observa que la accionante presentó un derecho de petición ante su ex empleadora. Allí solicitó una copia de su examen médico de ingreso y una explicación sobre los motivos por los que se terminó su contrato. A folio 43 se observa la respuesta de la empresa, en la que le indicó a la accionante que la terminación fue unilateral y que le pagaría una indemnización por despido sin justa causa. A folio 44 se advierte el certificado médico ocupacional de ingreso del 10 de noviembre del 2011, expedido por profesional especialista en la materia. Este documento tiene la observación de que: “Apto con patología que no interfiere en el trabajo a desempeñar”.

Así, conforme al material obrante en el expediente, la Sala aprecia que la demandante demostró la existencia de afectaciones significativas a la salud de largo o mediano plazo. Se observa que la patología de artritis reumatoide tuvo más de 10 años de evolución y el síndrome de ojo tuvo al menos 18 meses. Pero la actora no probó la afectación que produjeron estos diagnósticos en el desarrollo de sus funciones y tampoco que estuviere vigente una barrera al momento de la desvinculación laboral. De hecho, tampoco se acreditó que el empleador conociera de las dificultades que el estado de salud de la actora hubiere podido acarrearle para realizar su trabajo.

Por un lado, las historias clínicas demuestran que la demandante no estaba consumiendo los medicamentos prescritos en la posología recomendada y que su médica tratante le indicó que debía ajustarse a la fórmula. Este aspecto escapa al ámbito de las tareas que debía desarrollar la actora durante su relación laboral. De hecho, no se expidió ninguna incapacidad en esas consultas de control. Además, las tres evaluaciones ocupacionales se realizaron por profesionales especialistas y se valoraron las funciones junto con los factores de riesgo a los que se expuso la demandante. Sin embargo, en todas ellas se concluyó que las patologías registradas por la trabajadora no interferían con sus actividades y por ello no se reportó ninguna restricción en este proceso médico. De hecho, las manifestaciones de dolor articular a nivel del trabajo solo se presentaron en el

examen de egreso, con posterioridad a la desvinculación.

Además, tanto en los hechos de la demanda como en la declaración de la señora BENITEZ, se observa que ella misma refirió que sus patologías no fueron óbice para que cumpliera con sus funciones. En su declaración, la accionante refirió efectuar capacitaciones al personal en almacenes para manejo de máquinas y superficies, situaciones en las que no se advirtió la dificultad para hacer su trabajo. Igualmente, manifestó que su única y última incapacidad para ir a laborar en la empresa fue por diez días, desde el 31 de octubre hasta el 9 de noviembre del 2017. Refirió que acudía a citas médicas de control permanentes y que ello era conocido por su jefe inmediato. Preciso que ni la ARL ni la EPS le expidieron alguna restricción para desempeñarse en la empresa. Por el contrario, refirió que su patología no tiene cura y que se la trata especialmente con medicamentos.

La actora también declaró que sus funciones en la empresa cambiaron a ser más operativas y que ello le generó dificultades. No obstante, omitió plantear este hecho en el escrito de la demanda. Tampoco aportó algún medio de prueba adicional que fuere susceptible de contradicción. Más bien, a folios 123, 124 y 125 del documento denominado en el expediente “01DemandaYAnexos” en el “Cuaderno Juzgado” se observa que la demandada aportó un certificado laboral y un perfil del cargo que desempeñó la actora como “Administradora de Contrato Servicios Integrales”. Igualmente, en el folio 128 se observa un otrosí que confirma que la señora BENITEZ tuvo este puesto en la empresa desde el 13 de febrero del 2015, muy anterior a la terminación de su contrato y a las historias clínicas que allegó al proceso.

En la sección de “Responsabilidades y Funciones del Cargo” del perfil obrante a folio 124, se advierte que la demandante debía coordinar las actividades del servicio con el personal a su cargo. En el documento solo se asigna de manera directa la realización de capacitaciones, la revisión de insumos y la interlocución

con las empresas clientes de su empleadora. En este marco no se observa la vinculatoriedad en la realización de trabajo físico. Tampoco se demostró la existencia de alguna barrera para la demandante en la práctica de su oficio, que surja directamente de las patologías que adujo. Al contrario, solo se observa acreditado que la accionante asistía a controles médicos por sus diagnósticos. Sin embargo, conforme a la jurisprudencia constitucional y ordinaria, esta situación no habilita el fuero de estabilidad laboral reforzada por salud. Tampoco activa la presunción de que el despido haya sido discriminatorio.

Por otro lado, la parte demandante tampoco probó que su ex empleador conociera que alguna de sus patologías obstaculizara su desempeño empresarial. Se encuentra acreditado que, con el examen médico de ingreso, la parte demandada conoció que la actora tenía “patología que no interfiere en el trabajo a desempeñar”. Sin embargo, no está demostrado que la demandante haya comunicado al empleador alguna dificultad con sus enfermedades después de su ingreso. Máxime, cuando estas no resultan evidentes y se basan en condiciones subjetivas de la percepción sensorial de la trabajadora a nivel de dolor en sus articulaciones o ardor en sus ojos. De acuerdo con ello, no hay pruebas documentales ni testimonios que muestren que la actora haya expresado una barrera para su salud. Tampoco es viable inferir que dicha situación haya sido evidente para su entorno.

Si bien la señora BENITEZ declaró que su jefe inmediato siempre conoció su asistencia a controles médicos, ello no demuestra que algún representante de la empresa hubiere obtenido algún reporte de barreras para ejercer su trabajo. En contraste, en el interrogatorio practicado a la representante de SUMMAR PROCESOS S.A.S. no se obtuvo ninguna confesión que permita concluir que el empleador conociera alguna traba en su entorno laboral de la actora que pudiese interactuar negativamente con sus patologías.

Así, de conformidad con la Ley y con los precedentes de la Corte Constitucional

y de la Corte Suprema, la Sala encuentra que en el caso de la señora LUZ MARINA BENÍTEZ BENAVIDEZ no se cumplen los presupuestos para presumir que su despido fue discriminatorio. En ese sentido, se confirmará la sentencia consultada en lo que tiene que ver con las pretensiones principales esbozadas en la demanda.

ii. El empleador pagó la indemnización por despido sin justa causa

En primer lugar, se encuentra que el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo establece una indemnización a cargo del empleador que decida terminar un contrato de manera unilateral y sin justa causa. De hecho, esta disposición señala la manera de calcular el monto conforme a la modalidad del acuerdo que sustentó la relación laboral. Sin embargo, en segundo lugar, en este caso se advierte que el empleador demostró haber pagado este emolumento a la demandante. Ello se observa a folio 135 del documento denominado en el expediente como “01DemandaYAnexos” en el “Cuaderno Juzgado”, que da cuenta de un comprobante de pago por valor de \$8.019.050, en concepto de indemnización por despido injusto. La Sala advierte que el cálculo y la liquidación se ajustó a los cánones legales. Así, esta Corporación comparte la postura de la *a quo* frente a la pretensión subsidiaria presentada en el escrito de demanda.

iii. Conclusión

Al no prosperar las pretensiones de la demanda interpuesta, se deberá confirmar en su totalidad la sentencia absolutoria de primer nivel. No habrá condena en costas en esta instancia.

Esta decisión atiende al principio de libre formación del convencimiento, conforme lo establece el artículo 61 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, así como los múltiples pronunciamientos de la Sala de

Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como en sentencias CSJ-SL802-2021, CSJ-SL858-2021, CSJ-SL512-2021, entre otras.

VIII. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia no. 261 del 23 de noviembre de 2021, proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, de conformidad y por las razones expuestas en precedencia.

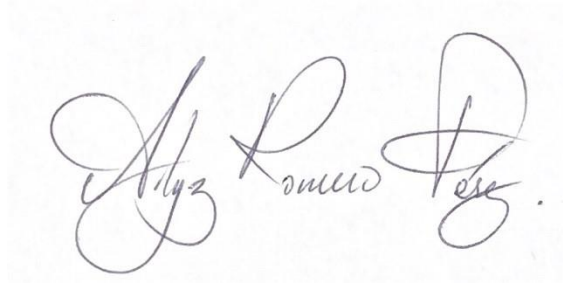
SEGUNDO: SIN COSTAS en el grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: NOTIFÍQUESE esta sentencia por edicto electrónico, que se fijará por un (1) día en la página web de la rama judicial, en el micrositio de la Secretaría de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali. Según el artículo 40 del CPTSS y las providencias CSJ AL647-2022 y CSJ AL4680-2022.

CUARTO: En firme la presente decisión, y si no se interpone recurso de casación, **DEVOLVER** por Secretaría el expediente al Juzgado de origen.

Notifíquese y cúmplase

Los Magistrados,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Alys Romero Perez'.

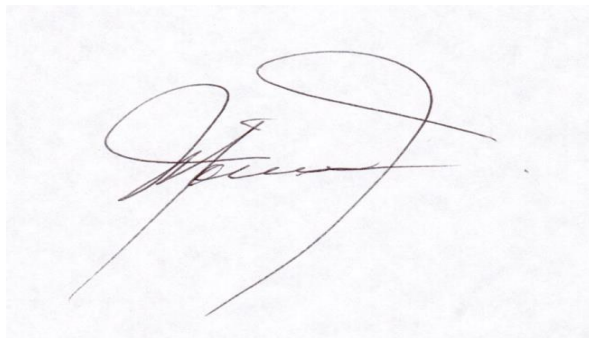
ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ

Magistrada

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Carlos Alberto Oliver Gale'.

CARLOS ALBERTO OLIVER GALE

Magistrado

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Mónica Teresa Hidalgo Oviedo'.

MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO

Magistrada