



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

**ACTA N. 26  
Audiencia 231**

En Santiago de Cali, a los veintisiete (27) días del mes de agosto de dos mil veinte (2020), siendo la fecha y hora señalada por auto que precede, los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, PAOLA ANDREA ARCILA SALDARRIAGA y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, y conforme los lineamientos definidos en el artículo 15 del Decreto Legislativo número 806 del 4 de junio de 2020, expedido por el Gobierno Nacional con ocasión de la Declaratoria del Estado Excepcional de Emergencia Económica, Social y Ecológica, nos constituimos en audiencia pública con la finalidad de resolver el recurso de apelación formulado contra la sentencia número 157 del 16 de julio de 2019, proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali-Valle, dentro del proceso Ordinario Laboral instaurado por JACKELINE CABRERA contra SUMMAR TEMPORALES SAS. Proceso radicado bajo el No. 76001–31–05–011–2016–00044–01.

Dentro del término legal, las partes formularon alegatos de conclusión en esta instancia, argumentando la parte pasiva de la litis. *“Para el caso en concreto la terminación del vínculo laboral ocurrida el 29 de abril de 2013 obedeció a una justa causa imputable al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones y/o prohibiciones contractuales, al reglamento interno y la ley, en no prestar el servicio de manera personal por más de 10 días, es decir*



*no hubo nexo causal entre la condición de salud con la decisión tomada.”.* Considerando que la actora no presentaba ninguna limitación al momento en que se terminó su vínculo laboral y así fue avalado por el juez constitucional en la acción de tutela que formuló la demandante. Concluyendo que no deben prosperar las súplicas de la demanda,

De otro lado, el apoderado de la promotora de esta acción, solicita la confirmación del proveído de primera instancia, al considerar que si está demostrado que la actora fue despedida sin justa causa y sin el permiso del Ministerio del Trabajo, y que la terminación de su contrato de trabajo obedeció a circunstancias de su salud conocidas por la empresa, incurriendo en la violación de lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y en la misma Constitución frente a esta protección laboral reforzada.

Como no se decretaron pruebas en esta instancia, a continuación, se emite la siguiente

### **SENTENCIA N. 225**

Pretende la demandante que se declare la existencia de un contrato laboral, que se declare injusta e ineficaz la terminación de éste, por no haber solicitado permiso ante al Ministerio del Trabajo, por tener la actora una protección laboral reforzada por debilidad manifiesta de discapacidad, se condena a la demandada al pago de la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997, pago de perjuicios morales, vacaciones del año 2012, indexación e indemnización moratoria a la que haya lugar.



En sustento de esas pretensiones, manifiesta la actora que se vinculó a la empresa demandada mediante varios contratos de trabajo escritos por ejecución de la obra o labor, desde el año 2009, devengando siempre el salario mínimo de cada anualidad, desempeñando labores de aseo y mantenimiento de oficinas, además labores de comedor y fue enviada en misión a varias empresas.

Que el 9 de septiembre de 2011 empezó con dolores en las extremidades superiores, fue valorada por Medicina Laboral del a EPS Saludcoop, quien determinó que la actora padece de Epicondritis lateral y medial derecho del codo derecho y le hacen recomendaciones laborales a la empresa demandada, para que la ubique en sitios pequeños, razón por la cual, la entidad demandada decidió cambiar unilateralmente las condiciones del contrato laboral, incomodándola y acosándola laboralmente, la envió paralelamente a dos empresas para a cubrir incapacidades y vacaciones de compañeras que hacían aseo.

Que debía acudir a las terapias, pero había horarios que se cruzaban con el laboral, situación que aprovechó la empresa para despedirla, además empezó a pagarle por horas, así lo hizo en los meses de marzo y abril de 2013.

Que la actora presentó un derecho de petición el 29 de abril, con el fin de que se cumplieran con las obligaciones laborales, se le pagara completo el salario y las vacaciones del año 2012. Pero ese mismo día la empresa le envió comunicación a la actora informándole sobre el despido argumentando situaciones que no son verdad. Situación que le ha generado un estado de stress y depresión.



La Junta Regional de Calificación de Invalidez calificó el origen de la patología de la demandante como síndrome del túnel del carpo derecho, de origen laboral, confirmando el dictamen el 18 de junio de 2014.

Que la entidad demandada tenía como razón social Sertempo S.A. y en mayo de 2015 pasó a denominarse SUMMAR PROCESOS SAS.

### **TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA**

La sociedad demandada por medio de apoderado judicial, acepta la existencia de 3 contratos laborales que suscribió con la actora todos por ejecución de obra o labor contratada, que tenían como objeto servicios de aseo y consejería. Con respecto a las supuestas dolencias, fueron atendidas por las entidades de salud, en la medida que se fueron presentando y fueron atendidas las recomendaciones. Que la actora no se presentó a trabajar, no contestaba el teléfono y no presentó excusa para justificar las ausencias y por ese motivo el empleador el 29 de abril de 2013 da por terminado el contrato con justa causa imputable al trabajador, realizando el pago de la liquidación definitiva de prestaciones sociales.

Que la demandante formuló acción de tutela, cuyo conocimiento correspondió a Juzgado Cuarto Penal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de esta ciudad, quien consideró que la actora no se encontraba incapacitada o tuviese algún tipo de discapacidad física al momento de la desvinculación, por lo tanto, no había vulneración de derechos fundamentales.

Bajo esos argumentos se opone a las pretensiones y plantea las excepciones de mérito que denomina: pago, independencia de las relaciones laborales, falta de titularidad de estabilidad laboral reforzada,



falta de nexo causal entre la enfermedad y la desvinculación, prescripción, cobro de lo no debido y buena fe exenta de mora.

### **DECISIÓN DE PRIMER GRADO**

El proceso se dirimió con sentencia, mediante la cual el A quo declara no probadas las excepciones propuestas, declara ineficaz el despido de la demandante por vulnerar la garantía constitucional de la estabilidad laboral reforzada y en consecuencia el contrato de trabajo existente entre las partes distanciadas en juicio, se encuentra vigente. Condena a la demandada a reintegrar a la demandante, a un cargo igual o de similar categoría al que ejercía la momento del despido que sea acorde con las actuales condiciones de salud y teniendo en cuenta las recomendaciones médico laborales, con el correspondiente pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, así como el pago de los aportes a la seguridad social integral, sin perjuicio que se descuente los valores que por estos conceptos haya cancelado la demandada a la terminación del contrato, igualmente ordena el pago de la indemnización de 180 días de salario por el despido.

Para arribar a la anterior conclusión el A quo consideró que la demandante es un sujeto de especial protección, que de acuerdo con el material probatorio recaudado dentro del plenario, determinó que el empleador tenía conocimiento de la enfermedad de la actora y el tratamiento que ésta se encontraba recibiendo, además, se acreditó que la terminación del contrato laboral de la promotora de esta acción se encontraba en control médico, es más, a 10 días antes de la decisión de prescindir de los servicios de la demandante, se ordenó un estudio del puesto de ella. Que la causal expuesta por la entidad demandada que motivó de desvinculación de la



demandante, esto es, la inasistencia a laborar, no fue debidamente demostrada, razón por la cual atendió las súplicas de la demanda.

### **RECURSO DE APELACION**

Inconforme con la decisión de primera instancia, el apoderado de la sociedad demandada, formula recurso de alzada, persiguiendo la revocatoria de la providencia impugnada y para lograr tal cometido, manifiesta no se puede catalogar a la demandante como una persona en condición de discapacidad o impedida sustancialmente para laborar, que la empresa no tenía conocimiento de la historia clínica, máxime que ese es un documento privado que tiene reserva legal, reiterando, que la empresa no tenía conocimiento de restricciones médicas porque estaban en la historia clínica, que esas incapacidades culminaron en marzo del 2013, por lo tanto, a la data en que se termina el contrato de la actora, ésta no tenía incapacidades médicas, la última de ellas, correspondía a 2 meses antes de la desvinculación, además que no se sabía la patología, tampoco a la fecha de terminación del contrato, la actora no tenía restricciones médicas recomendaciones, que de haberlas tenido era deber informarlo a la empresa por la actora o por las entidades de seguridad social, que a la fecha de terminación del contrato laboral, la demandante no tiene pérdida de la capacidad laboral, que si bien, presenta diagnóstico, esa patología no le impedía el desarrollo normal de sus funciones.

### **TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA**

En vista de los argumentos expuestos en el recurso de alzada, observa esta Sala de Decisión que el problema jurídico a resolver es sí al momento de la terminación del vínculo laboral de la actora, ésta gozaba de estabilidad laboral reforzada, que conlleve a declarar ineficaz el despido y con ello la



orden de reintegro y pago de la indemnización establecida en la Ley 361 de 1997.

Encuentra la Sala que no es materia de discusión la existencia del contrato laboral que rigió entre las partes, hecho aceptado al darse respuesta a la demanda, amén de que se aportó copias de los contratos de trabajo por ejecución de obra o laboral suscrito entre las partes, el último de ellos, con fecha de iniciación el 18 de octubre de 2011 (fl. 243), ocupando la promotora de esta acción labores de aseo y mantenimiento.

Ahora veamos, si la demandante al momento de la terminación del contrato, gozaba de una estabilidad ocupacional reforzada, ésta regulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que textualmente dispone:

*“NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. Ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.”*

La Corte Constitucional en reiterados pronunciamientos entre ellos la T-198 de 2006, T-041 de 2014 y en la sentencia SU-049 de 2017, claramente ha expresado que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, surge para quienes han sido desvinculados sin autorización del Ministerio del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de la capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores.

Igualmente, ha expuesto la Corte Constitucional en sentencia C-458 de 2015 que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en



condición de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; que les “*impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares*”, y en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “*estabilidad laboral reforzada*”.

De otro, lado, nuestro órgano de cierre de la jurisdicción laboral, se pronuncia sobre la temática tratada, en la sentencia SL 1360 radicación 53394 del 11 de abril de 2018, sosteniendo:

*“a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.*

*(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.*

*(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.”*

Analizando el material probatorio, encontramos que la demandante fue contratada mediante la modalidad de contrato de trabajo por ejecución de



obra o labor, iniciando labores el 01 de septiembre de 2009 hasta el 30 de diciembre de esa anualidad, (fl. 262), luego se vincula al servicio de la misma entidad el 29 de julio de 2010 al 15 de septiembre de 2011 (fl. 255) y el último contrato empezó su vigencia el 18 de octubre de 2011 (fl. 243) presentando esas tres contrataciones el mismo objeto, el que era el de operaria, cumpliendo labores de aseo y mantenimiento. Vínculo que terminó el 29 de abril de 2013 (fl. 25)

Así mismo, reposa en el plenario, los siguientes documentos:

1. Copia de la historia clínica (fls. 32 a 170), ante la presentación de un dolor “en condilo mediales de ambas extremidades” con disminución de fuerza. Así se lee de la documental que corresponde a la atención médica que recibió la demandante en la IPS el 22 de septiembre de 2011.
2. El 21 de enero de 2013, se reporta a folios 94, nueva atención médica a la actora y como observaciones se lee: “edema en codo derecho y región interna de antebrazo dolor a digitopresión de epicóndilo medial”.
3. El 2 de abril de 2013, la demandante acude a la Central Especialistas, Medicina Laboral, quien determina como diagnostico “síndrome del túnel carpiano”. Expediendo la siguiente recomendación: “*Valoración por proveedor de salud ocupacional de empresa. Determinar aptitud psicofísica para el trabajo habitual incluido horario y tipo de jornada laboral.*” “.....” “*Se solicita a la empresa enviar estudio de puesto de trabajo y acta de adecuación ocupacional de recomendaciones previamente enviadas. La paciente tiene control con Medicina Laboral en 2 meses. Se pide enviar esta información...*”



Con fundamento en los documentos citados, surge nítido para esta Sala, que la demandante al momento de la terminación de su contrato laboral el 29 de abril de 2013, tenía problemas de salud, y el 2 de abril de esa anualidad se dieron recomendaciones médicas y cita para control por parte de Medicina Laboral.

Igualmente, se hace necesario determinar si el empleador tenía conocimiento de tal situación, quien ha sido enfático en sus argumentos de alzada, que no tenía conocimiento de restricciones médicas o incapacidades que llevaran a concluir que la actora es una persona con protección constitucional, porque para la parte demandada las recomendaciones solo estaban en la historia clínica, documento privado y que tiene carácter reservado, razón por la cual no tenía conocimiento del estado actual de salud de la actora al momento de la terminación del contrato.

Dentro del material probatorio allegado al plenario, encontramos a folios 26, comunicación que SALUDCOOP dirige a SERTEMPO el 18 de abril de 2012, documento que tiene sello de recibido y que no fue desconocido por la parte demandada, y en el cual refiere como asunto: prórroga recomendación ocupacional de la actora por 6 meses.

Le asiste razón al apoderado de la parte demandada en cuanto la reserva legal que tiene la historia clínica, pero la recomendación médica expedida el 2 de abril de 2013, es decir, días antes de la comunicación de la terminación del contrato, fue dada por MEDICINA LABORAL, galeno que en ese documento le recuerda la obligación que tiene el empleador de realizar evaluaciones médicas pre ocupacionales periódicas y post ocupacionales y solicita el estudio del puesto del trabajo, documento en el que además el Médico ordena enviar esa información.



Si bien, no se tiene la certeza si esa comunicación de Medicina Laboral la recibió la entidad demandada, pero lo cierto es que se dio la orden para que se hiciera el estudio del puesto y si la dependencia de Medicina Laboral no envió la comunicación, esa omisión no es responsabilidad de la demandante, por el contrario, como lo refiere la recomendación, a la empresa de acuerdo con el artículo 3 de la Resolución 2346 de 2007, le corresponde al empleador realizar evaluaciones médicas, por lo tanto, al terminar la recomendación dada en abril de 2012 que en palabras del apoderado de la demandada terminaron en febrero de 2013, en ese momento, el empleador debió ordenar la evaluación médica ocupacional, con el fin de identificar el estado de salud de la actora, omisión que no sirve de excusa para argumentar que la actora no estaba incapacitada o no tenía restricciones médicas, a la terminación del contrato, porque días previos a notificarle la decisión de prescindir de los servicios de la actora, Medicina Laboral ya había ordenado ese estudio del puesto, debido a la patología de la actora, quien a abril de 2013 aún continuaba en control médico. Por consiguiente, el no haber ordenado la nueva evaluación médica de la actora a la terminación de las anteriores restricciones médicas no es óbice para desconocer el estado de salud de la promotora de esta acción.

Correspondía al empleador demostrar que el motivo del despido no fue la enfermedad de la demandante; y como lo concluyó el A quo, la parte pasiva de la litis, omitió su deber procesal, por consiguiente, se presume que el despido fue por el estado de discapacidad de la actora, donde se requería para la terminación del contrato, de la autorización del Ministerio del Trabajo, como lo ha precisado la Corte Constitucional en un caso homologo al que no ocupa, cuyo pronunciamiento se puede consultar en la sentencia T-188 de 2017.

Son las anteriores consideraciones más que suficientes para mantener la decisión de primera instancia.



Costas en esta instancia a cargo de la sociedad demandada y a favor de la demandante. Fíjese como agencias en derecho el equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

### DECISION

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera 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 número 157 del 16 de julio de 2019, emitida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación.

**SEGUNDO.- COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandada y a favor de la promotora del litigio. Fíjese las agencias en derecho en esta instancia, en el equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

### NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE

El fallo que antecede fue discutido y aprobado.

Se ordena notificar a las partes en la página web de la Rama Judicial (<https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-004-de-lasala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>) y a los correos de las partes

DEMANDANTE: JENNY CAICEDO TAMAYO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

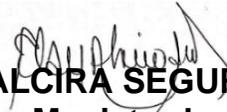
ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA  
JACKELINE CABRERA  
Vs. SUMMAR TEMPORALES SAS.  
RAD:76001-31-05-011-2016-00044-01

APODERADO: GUILLERMO LEON BRAND BENAVIDES  
guillermoleonbrand@hotmail.com

DEMANDADO: SERVICIOS INTEGRADOS SERTEMPO S.A.  
APODERADO: JHON MAURICIO SERNA BETANCOURT  
www.summar.com.co

Se declara surtida la presente audiencia y en constancia se firma por los  
que en ella intervinieron.

**Los Magistrados,**

  
**ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ**  
Magistrada

  
**JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA**  
Magistrado

  
**PAOLA ANDREA ARCILA SALDARRIAGA**  
Magistrada  
RAD. 011-2016-00044-01