



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

Santiago de Cali, veintiocho (28) de octubre de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA NÚMERO 342

Acta de Decisión N° 108

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**, en asocio de los Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** integrantes de la **SALA DE DECISIÓN LABORAL**, proceden a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver la consulta de la Sentencia N° 011 del 21 de enero de 2020, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por el señor **JOSÉ LEONARDO LÓPEZ TABARES**, en contra de **COVINOC S.A.** bajo la radicación N° 76001-31-05-012-2018-00509-01

ANTECEDENTES

Las pretensiones principales incoadas por el actor en contra de la demandada, están orientadas en que, declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 1° de febrero de 2016, el cual no puede ser terminado por la condición de salud en que se encuentra el actor, en consecuencia, se declare la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, con el consecuente reintegro sin solución de continuidad, en un cargo de mejor o igual categoría y acorde a las condiciones físicas y mentales; así como el pago de salarios, prestaciones sociales, y aportes al sistema de seguridad social integral, dejadas de pagar desde el 15 de febrero de 2018 hasta que se haga efectivo el reintegro.

Asimismo, pretende el demandante, el reconocimiento y pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T., perjuicios morales y la indemnización de 180 días, de que trata la Ley 361 de 1997.

Informan los hechos relevantes de la demanda materia del litigio que, entre las partes suscribieron un contrato por obra o labor contratada



desde el 1° de febrero de 2016; que el cargo desempeñado por el actor fue el de asesor de cobranzas; que tuvo un accidente de trabajo el día 3 de diciembre de 2016, cuando se encontraban en la despedida de año de la empresa, ya que estaba jugando un partido de fútbol, que le generó una caída y tuvo un esguince de rodilla en la pierna derecha; que el citado accidente fue calificado por la ARL SURA con un porcentaje de PCL de 0.0%, por la patología de contusión de la rodilla derecha; refiere que, el actor continuó con sus problemas de salud, pues sigue teniendo dolores e inflamación en sus rodillas, aunado a ello, tiene problemas auditivos en ambos oídos por la exposición de factor de riesgo por más de tres años en su puesto de trabajo; expresa además que, el 13 de febrero de 2018, la demandada le hizo entrega de la carta de terminación del contrato de trabajo sin justa causa; que como consecuencia, interpuso acción de tutela solicitando el reintegro laboral, porque la empresa no pidió permiso al Ministerio de Trabajo para terminar el contrato de trabajo; tutela que le correspondió al Juzgado Sexto Penal Municipal con Función de Control de Garantías, quien mediante sentencia del 6 de marzo de 2018, resolvió negar por improcedente la misma, misma que fue confirmada en sentencia No. 027 del 20 de abril de 2018, por el Juzgado Veintitrés Penal del Circuito; aduce que, el accionante se ha presentado a otras empresas, pero con las patologías que presenta no le dan trabajo, al igual que para la fecha de presentación de la demanda, no ha podido continuar con su tratamiento médico, como tampoco solicitar nueva calificación. (Fls. 86 a 101 y 109)

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Admitida la demanda se surtió el traslado de rigor procediendo a contestar el libelo, por parte de la sociedad aquí demandada **COVINOC S.A.** quien, a través de apoderada judicial, manifestó que, son ciertos los hechos 2°, 3° y 6°; como no ciertos el 1°, 4° y 13; que son hechos el 8° y 9°; no le consta lo narrado en los hechos 5°, 10, 11 y 12; en cuanto a lo expuesto en el hecho 7°, refirió que es cierto lo referente a la interposición de una acción de tutela, pese a que no es cierto, los términos en los cuales manifiesta el accionante. Se opuso a las pretensiones de la demanda. Formuló como excepciones de fondo: COBRO DE LO NO DEBIDO POR INEXISTENCIA DE LA CUSA Y DE LA OBLIGACIÓN, PRESCRIPCIÓN, COMPENSACIÓN Y BUENA FE.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA



El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia N° 011 del 21 de enero de 2020, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR PROBADA la excepción denominada cobro de lo no debido y en consecuencia ABSOLVER a COVINOC S.A. de todas las pretensiones que en su contra formuló el señor JOSÉ LEONARDO LÓPEZ TABARES.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia

TERCERO: SI ESTA PROVIDENCIA NO ES APELADA, por la parte actora, remítase el expediente ante el Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, para que se surta el GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA en favor del demandante.”

Los fundamentos de la decisión adoptada por la *A quo* consisten en que, cuando se planteó el objeto de litigio, el primer interrogante a resolver, fue determinar si para el 15 de febrero del año 2018, época en que Covinoc, notificó a su trabajador la terminación contractual, este gozaba o no de alguna garantía como la estabilidad laboral reforzada, que para resolver tal situación, el despacho procedió a revisar de manera detenida la prueba documental aportada, en especial la aportada por el demandante, donde obra su historia clínica y las valoraciones que se le realizaron, y en efecto, así se declaró probado, que este sufrió un accidente de trabajo el 3/12/2016, fue atendido oportunamente por la ARL, quien efectuó prestación asistencial y emitió incapacidades, evidenciado también que, estuvo en un proceso de rehabilitación y que la entidad ARL a la que se encontraba afiliado, el 22/11/2017 realizó el respectivo dictamen, determinado que tiene una PCL del 0%.

Adicionalmente, que se evidencia una valoración de salud ocupacional, del 22/11/2017, donde se indica que el actor presenta una hipoacusia leve en el oído izquierdo, y cuando se lee en la etapa de las recomendaciones y restricciones, simplemente se le hizo una valoración general, indicándole que debe realizar control anual y practica de cuidado auditivo, no le dieron ninguna restricción.

Además, que, cuando se analiza el ítem restricciones, según se visualiza en el folio 29, no aparece registrada ninguna limitación, recomendación o restricciones relativas a sus laborales, ni por el accidente de trabajo, ni por la afectación que presenta en el oído, que reitera la Juzgadora fue en un solo oído y es leve.

Se evidencia también, que la última atención que tuvo el actor en la EPS, antes de ser terminado su contrato de trabajo, fue el 12/02/2018, es



decir, 3 días antes de su terminación, ahí solo aparece que tenía un dolor lumbar y que este acababa de aparecer, por haber realizado un mal movimiento al trapear, no aparece en esa última atención médica que tenga restricciones laborales, problemas con su oído, tampoco que tenga algún tipo de limitación; que cuando se observan las recomendaciones visibles a folio 36, simplemente se le indicó situaciones de salud posicional, es decir le recomiendan no agacharse, entre otras, sin que le indiquen ninguna limitación, restricción que impida desarrollar labores; que en la parte del folio final de ese folio, se dice específicamente que presenta un dolor leve, pero nada tiene que ver con su rodilla y en el análisis de la rodilla, se dijo que fue dado de alta desde diciembre del año 2017, se sugirió solamente regresar en caso de que presentara dolor.

Es decir, las actuaciones médicas, ninguna estuvo orientada después de diciembre de 2017, a restricciones de tipo laboral y el mismo demandante confeso en el interrogatorio de parte, que no tenía ninguna limitación para desarrollar sus actividades; que en ese orden de ideas el señor López Tabares, no se encontraba en circunstancias de debilidad manifiesta, en razones de limitación física, sensorial o mental, a pesar de que presentaba patologías, lo que no implica de manera necesaria que haya limitaciones.

Concluyendo, que si no estaba el demandante protegido por el fuero de salud, pues no hay lugar a definir si estaba o no ajustada a derecho la terminación de su contrato de trabajo, porque al verificar el folio 26, cuando se le terminó el contrato se invocó una decisión unilateral y se le indicó que se le pagaría la indemnización por despido injusto, por lo que al no gozar el actor de ningún tipo de protección especial, la terminación no tenía que haberse ajustado a ningún tipo de revisión o falta, ajustándose de tal manera la terminación a derecho, no habiendo lugar al reintegro, ni salarios ni prestaciones sociales dejadas de percibir.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

Se advierte que la providencia en estudio se conoce en el Grado Jurisdiccional de Consulta por ser adversa las pretensiones al demandante (art. 69, inciso 2 CPTSS).

Asimismo, se tiene que, las partes en el término correspondiente no presentaron alegatos de conclusión.



1. OBJETO DE LA CONSULTA

Se circunscribe el problema jurídico en establecer si la terminación del contrato de trabajo suscrito entre el señor **JOSÉ LEONARDO LÓPEZ TABARES** y la sociedad **COVINOC S.A.**, es ineficaz a causa de la presunta debilidad manifiesta que exhibía el trabajador en razón a su estado de salud, en consecuencia, determinar si hay lugar a ordenar su reintegro y/o reubicación, con el consecuente pago de salarios, prestaciones laborales, pagos a la seguridad social integral, hasta el momento que se haga efectivo el reintegro, perjuicios morales, y la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

2. CASO CONCRETO

Aunado lo anterior, no son objeto de controversia los siguientes supuestos facticos:

- I. Que entre las partes existió una vinculación laboral desde el 3 de septiembre de 2015 hasta el 15 de febrero de 2018, modalidad contractual que inicialmente fue a través de contrato de trabajo a término fijo inferior, modificado mediante otro si, pasando a término indefinido (Fls. 171 a 196)
- II. Que, el cargo para el cual fue contratado el actor fue el de Asesor de Cobranzas.
- III. Fue un hecho probado y aceptado por la demandada, que, el señor José Leonardo López Tabares, sufrió accidente de trabajo el 3 de diciembre de 2016, mientras jugaba un partido de futbol, en la despedida de fin de año de la empresa demandada, que le generó un esguince de rodilla en la pierna derecha. (Fls. 190 y 191)
- IV. Que en escrito de fecha 13 de febrero de 2018, la demandada, le notificó al actor, la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, a partir del 15 de febrero de esa calenda. (Fls. 26 y 196)
- V. Que el demandante según atención medica de fecha 12/02/2018 presentaba como diagnósticos los de *"LUMBAGO NO ESPECIFICADO"* e *"HIPERTENSIÓN"*

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

ESENCIAL (PRIMARIA” según se sustrae de la copia de la historia clínica obrante en el expediente. (Fl. 34 vto).

- VI.** Adicionalmente, de la historia clínica aportada al proceso, se sustrae que, el actor como secuela de un accidente de trabajo, presentó el diagnóstico principal de “*OTROS TRASTORNOS DE LOS MENISCOS*” y relacionado “*CONTUSIÓN DE LA RODILLA.*” (Fl. 65).
- VII.** Que, el 3 de octubre de 2017, mediante dictamen No. 1310399676-385180, la ARL SURA, calificó en primera oportunidad las secuelas generadas por el accidente de trabajo, ocurrido el 3 de diciembre de 2016, en relación con el diagnóstico de “*CONTUSIÓN DE LA RODILLA*”, determinado un porcentaje de PCL del 0%. (Fls. 22 a 25)

El eje central de discusión estriba en determinar conforme a lo probado y debatido, si el demandante estaba en situación de debilidad manifiesta al momento de fenecer el vínculo contractual, si el empleador conocía de antemano lo anterior y si existe justificación suficiente para la desvinculación que no obedeciera a un acto discriminatorio.

Al respecto la Corte Constitucional en Sentencia T-632 del 15 de noviembre de 2016, M.P. AQUILES ARRIETA GÓMEZ, expresó que:

“4. Derecho a la estabilidad laboral reforzada, reiteración de la Jurisprudencia

4.1. Elementos básicos de la protección constitucional a la estabilidad reforzada

4.1.1. La Constitución en su artículo 13 determina que todas las personas son iguales ante la ley y que el Estado es el responsable para que esa igualdad sea real y efectiva. Asimismo, se señala que las personas que según su condición, física, mental o económica estén en estado de debilidad manifiesta se les deberá otorgar una protección especial. Esta Corporación ha indicado desde sus inicios que las personas en situación de discapacidad gozan de una especial protección, la cual ha sido reconocida en distintos tratados internacionales que ha ratificado el Estado colombiano, como por ejemplo: “La Declaración de los derechos del deficiente mental aprobada por la ONU en 1971, la Declaración de los derechos de las personas con limitación, aprobada por la Resolución 3447 en 1975 de la ONU, la Resolución 48/96 del 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea General de Naciones Unidas, sobre “Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”, la Recomendación 168 de la OIT, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos de la UNESCO en 1981, la Declaración de las Naciones Unidas para las personas con limitación de 1983, entre otras.”

(...).

4.1.6. La Corte Constitucional también se ha pronunciado en cuanto al amparo de las personas en situación de discapacidad, diferenciándolas de aquellas que presentan alguna invalidez, precisando que por incapacidad ha de entenderse aquellos sujetos que padecen una deficiencia que les impide



**TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL**

desarrollarse normalmente en determinada actividad, sin que la pérdida de su capacidad sea superior al 50%, pues de lo contrario debería entenderse como invalidez. El asunto quedó diferenciado así en la sentencia T-198 de 2006: “podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa”. Así mismo, se indicó que la discapacidad “implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para el ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral”. Por ende, se reitera que la figura de la estabilidad laboral reforzada es un derecho que garantiza la continuidad en un empleo, después de adquirir la limitación física, psicológica, o sensorial, como una medida de protección especial y conforme a su capacidad laboral. Aunado a lo anterior, dicha protección especial también cubre a quienes tengan probado que su situación de salud les impide o dificulta de manera sustancial el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin que exista una calificación previa que acredite la discapacidad, como se ha indicado en ciertos casos concretos.

(...)

En igual sentido la mentada Corporación en reciente Sentencia T-434 del 1 de octubre de 2020, expedientes acumulados: T-7.594.854 y T-7.613.902. M.P. Diana Fajardo Rivera, reiteró los lineamientos jurisprudenciales respecto de la protección constitucional a personas en situación de debilidad manifiesta por salud en materia laboral, veamos:

“4.4. Ahora bien, como lo señala la Constitución (artículo 54 C.P.), el Estado Colombiano no solo tiene la obligación de “propiciar la ubicación laboral” frente a “las personas en edad de trabajar”, sino que también debe ir más allá de un solo “propiciar”, y asumir la obligación de “garantizar” que las personas en alguna situación de incapacidad puedan ejercer el “derecho a un trabajo”, el cual debe ser “acorde” con su situación de salud. En este sentido, la Constitución (artículo 47 C.P.) dispone que el Estado tiene el deber de adelantar una política con la cual se prevenga, rehabilite e integre a la sociedad, no solo a los “disminuidos físicos, sensoriales”, sino también “psíquicos”, a quienes se les prestará la “atención especializada que requieran”.

4.5. La garantía de la estabilidad ocupacional referida por motivos de salud, se predica de todo individuo que presente una afectación en la misma, situación particular que puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Lo anterior, con independencia de la vinculación o de la relación laboral que la preceda. En términos generales comprende la prerrogativa para el trabajador de permanecer en el empleo y, por consiguiente, obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique disponer su despido.

4.6. Entendiendo lo anterior, si se pretende desvincular a una persona que presenta una afectación significativa en el normal desempeño laboral y el empleador tiene conocimiento de ello, es necesario contar con la autorización de la Oficina del Trabajo pues, de no ser así, dicho acto jurídico es ineficaz. Con ello, se prohíbe el despido de sujetos en situación de debilidad por motivos de salud, creándose así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador, quien solo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar la autorización ante el funcionario competente que certifique la concurrencia de una causa justificable para proceder de esta manera.

4.7. En todo caso, además de la autorización de la Oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de los siguientes tres presupuestos básicos:

(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



**TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL**

la misma tiene origen en una discriminación. Sobre cada uno de los mencionados presupuestos conviene indicar lo siguiente:

(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. 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.

(...)

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.

(ii) Que el empleador tuviera conocimiento de la condición de debilidad manifiesta del trabajador. En efecto, si un trabajador desea invocar los beneficios de la estabilidad laboral reforzada, requiere que se demuestre que el empleador de forma previa a la terminación estaba informado sobre la situación de salud. Esta Corporación ha analizado diversos casos en los cuales ha evaluado si se puede entender que la condición de debilidad manifiesta fue conocida o no por el empleador de forma previa al despido. Al respecto, se ha concluido, entre otras cosas, lo siguiente:

A. El conocimiento del empleador sobre la condición de salud del trabajador se acredita, entre otros casos, cuando:

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) La 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.



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

- 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.*

B. No se logra acreditar que la condición de debilidad manifiesta fuera conocida por el empleador en un momento previo al despido, entre otros casos, cuando:

- 1) *Ninguna de las partes prueba su argumentación.*
- 2) *La enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato.*
- 3) *El diagnóstico médico se da después del despido y, 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.*

(iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. En estos supuestos, se ha establecido una presunción (iuris tantum) en favor de la persona que fue apartada de su oficio.”

Además, en Sentencia SU-380 del 3 de noviembre de 2021, la Honorable Corte Constitucional, concluyó lo siguiente:

“(…)

En conclusión, (i) *la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional en los mandatos de no discriminación, solidaridad social, integración de las personas en situación de discapacidad y estabilidad en el empleo; (ii) este derecho cobija tanto a personas con una discapacidad calificada por los órganos competentes, como a aquellas que enfrentan una situación de debilidad manifiesta por razones de salud que repercute intensamente en el desempeño de sus funciones; (iii) la violación de la estabilidad laboral reforzada incluye (a) la presunción de un móvil discriminatorio siempre que el despido se dé sin autorización de la Oficina o inspección del trabajo; (b) una valoración razonada de los distintos elementos a partir de los cuales es posible inferir el conocimiento del empleador y que, en principio, operan para comprobar la presunción de despido injusto y, excepcionalmente, permiten desvirtuarla; (c) en el segundo evento, corresponde al empleador asumir la carga de demostrar la existencia de una causa justa para la terminación del vínculo. Por último, (iv) el despido en estas circunstancias es ineficaz y tiene como consecuencia, (a) la ineficacia de la desvinculación, (b) el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario y (c) el pago de los salarios, prestaciones y emolumentos dejados de percibir.”*

Bajo los argumentos antes explicados, para que, el actor adquiera el derecho a la estabilidad laboral reforzada por su disminución física; al respecto, se trae a colación por la H. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en sentencia SL5181 del 27/11/2019 M.P. Gerardo Botero Zuluaga



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

[...]cuya acreditación no depende de una prueba especial o forma instrumental determinada, ya que lo importante para que opere la estabilidad reforzada en favor de dichos trabajadores, es que se pueda demostrar esa situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocido por el empleador, lo cual puede darse con los diferentes medios de prueba habilitados por el legislador, incluso, con el dictamen de las Juntas de Calificación, realizado con posterioridad a la terminación del vínculo, que confirme la situación de limitación, que era evidente desde entonces.

Posición reiterada en más reciente pronunciamiento de esa corporación, en sentencia SL 144 del 02/02/2022 M.P. Jimena Isabel Godoy Fajardo donde indica:

“De otra parte, resulta oportuno afirmar que para que opere la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad, no es necesario contar con una calificación formal al momento de la terminación del contrato, o el conocimiento preciso del porcentaje de pérdida de capacidad laboral. Es suficiente que el empleador esté enterado de la enfermedad que padece su trabajadora, su gravedad y complejidad, como lo expuso la Sala en la sentencia CSJ SL2797-2020, reiterada en la CSJ SL2586-2020, así:

[...] admitir la tesis de que se requiriera incondicionalmente un dictamen, un registro, una calificación o valoración oficial que determine el porcentaje exacto de pérdida de capacidad laboral a la fecha de terminación del contrato, pone sin duda alguna en estado de indefensión y expósita a la persona con discapacidad que se encuentra tramitando la dicha calificación o en proceso de rehabilitación frente a la decisión unilateral e inconsulta del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo.

Exhibida la posición jurisprudencial en estos asuntos, se revisó el caudal probatorio presentado por la parte activa y que interesa, encontrándose lo siguiente:

- *A folios 30 y 31, obra historia clínica ocupacional del demandante, de fecha 22/11/2017, que tiene como antecedentes personal “BAYPAS GÁSTRICO SIN COMPLICACIONES, ARTROSCOPIA DE RODILLA DERECHA POR MENISCOPATIA POR ACCIDENTE LABORAL HACE 1 AÑO, FRACTURA MANO IZQUIERDA EN LA INFANCIA”; asimismo en el acápite de enfermedad actual, se hizo referencia a que se trata de “PACIENTE ASINTOMÁTICO ASISTE A VALORACIÓN MÉDICA OCUPACIONAL.”, y en el ítem de accidente laboral, se hace referencia a la lesión de MENISCOS, parte afectada RODILLA DERECHA, e incapacidad por 165 días.*
- *En las recomendaciones de la atención médica efectuada el 22/11/2017, el médico tratante, refirió “1. CONTROL ANUAL, 2. PAUTAS DE CUIDADO AUDITIVO. 3. USO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN AUDITIVA EN EXPOSICIÓN A RUIDO.” (Fl. 30 vto)*
- *Fecha en la que, además, el actor fue diagnosticado con “HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL, BILATERAL”, y se hizo referencia a los diagnósticos de “HIPERTENSIÓN ESENCIAL PRIMARIA”, OBESIDAD, NO ESPECIFICADA”, “OTROS TRASTORNOS DE LOS MENISCOS” y “ASTIGMATISMO”. (Fl. 31)*
- *A folios 32 a 33, milita copia de historia clínica ocupacional del actor, de fecha de valoración 21/02/2018; en el que se dejó como nota que respecto del accidente*



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

laboral ocurrido el 3/12/2016, que le generó fractura en la rodilla derecha no se generaron secuelas; en el acápite de enfermedad actual, se dejó nota que se trata de un paciente asintomático, quien asistió a valoración médica ocupacional, y se reiteró el diagnóstico de hipertensión esencial primaria, y se hizo referencia a los diagnósticos de “TRASTORNOS DE LA REFRACCIÓN, NO ESPECIFICADO” y “TRASTORNO DE LA RODILLA.”

- *Del extracto de la historia clínica de atención prestada al accionante el 12/02/2018 por la EPS SURA, se observa que, en esa data, fue atendido por dolor lumbar, siendo diagnosticado con “LUMBAGO NO ESPECIFICADO”, y se reiteró el diagnóstico de hipertensión esencial primaria, y por el cual se le generaron una serie de recomendaciones, como las de no levantar objetos pesados, dormir en colchón duro, acostarse de lado con las rodillas flexionadas, evitar permanecer mucho tiempo en la misma posición, entre otras. (Fls. 34 y 35)*
- *A folios 36 a 38, reposa extractos de historia clínica de atención médica brindada al actor por su EPS, los días 16 y 19 de febrero de 2018, donde en la enfermedad actual, se hizo referencia al accidente de trabajo del día 3/12/2016, respecto del cual, en el análisis y plan de manejo, **se dijo que fue dado de alta por ese evento en diciembre de 2017; asimismo se dejó por escrito que se trata de un paciente en buen estado general.***
- *Del extracto de la historia clínica que milita a folio 39, se observa atención médica recibida por el señor López Tabares, el día 14/02/2017, donde se hizo referencia al diagnóstico de “LESIÓN MENISCAL MAS CONDRAL”, y en el análisis y plan de manejo, que se trata de un paciente con lesión traumática, más componente degenerativo, y se generó orden de artroscopia de rodilla más remodelación meniscal.*
- *A folio 40, reposa resonancia magnética, efectuada el 12/01/2017, teniendo como impresión diagnóstica lesión ósea subcondrales en el aspecto posterior del cóndilo femoral medial, condromalacia patelofemoral grado IV, ruptura compleja de cuerno anterior y posterior del menisco lateral, leve derrame articular con extensión a la bursa suprapatelar y correlación clínica.*
- *Del extracto de la historia clínica de atención médica del 24/03/2017, se destaca que, se dejó dentro del plan de manejo, continuar recomendaciones, hidroterapia y se prorrogó incapacidad hasta el 26 de abril. (Fl. 41)*
- *A folio 42, milita copia de la historia clínica No. 14837032 de fecha 13/03/2017, en la que se hace referencia al procedimiento quirúrgico de “MICROFRACTURAS REMODELACIÓN MENISCAL, LIBERACIÓN LATERAL.”*
- *De las notas medicas obrantes en la historia clínica, de atención médica del día 18/04/2017, se refleja que lleva 5 semanas de evolución de artroscopia de rodilla derecha, terminó programa de terapia física, deambula con una muleta y dentro del plan de manejo se ordenó prorroga de incapacidad de 15 días y reintegro laboral con recomendaciones. (Fl. 43)*
- *A folio 49, milita copia de orden No. 530034210 de fecha 14/02/2017, que contiene una serie de recomendaciones ordenadas al señor López Tabares, entre ellas que puede desempeñarse en actividades que promuevan el patrón de marcha para favorecer proceso de rehabilitación, alternar postura bípeda- sedente (parado-sentado) durante la jornada laboral, recomendando descanso de 5 minutos por 30 minutos e ir aumentando, restringir actividades en alturas, entre otras.*



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

- *En la epicrisis de fecha de ingreso 3/12/2016, donde el motivo de consulta fue el accidente laboral, se generó el diagnóstico de “CONTUSIÓN EN LA RODILLA”, por el cual se prescribió 5 días de incapacidad (Fls. 52); el 16/12/2016, se le diagnóstico al actor “DESGARRO DE MENISCOS” (Fl. 53); el 2/12/2016, el diagnóstico de “TRASTORNO INTERNO DE LA RODILLA, NO ESPECIFICADO. (Fl. 54)*
- *De la historia clínica que milita a folio 62, se destaca que, el día 31/10/2017, se le diagnóstico al actor “OTRO DOLOR CRÓNICO” y “OTRAS BURSITIS DE LA RODILLA.”*
- *En la evolución médica de atención recibida por el actor, el 14/12/2017 se observa el concepto de “RESPUESTA TERAPÉUTICA FAVORABLE A LAS INTERVENCIONES REALIZADAS, FINALIZACIÓN DEL TRATAMIENTO...” (Fl.64)*
- *A folios 67 a 69 reposa copia de historia clínica de terapia física y evolución final, con fecha de inicio 16/03/2017 y final 30/03/2017, con nota de evolución que finalizó 10 sesiones de fisioterapia, refiere dolor continuo en la rodilla, marcha con muleta, buena mejoría y se ordenó 5 sesiones de terapia para completar la orden médica.*
- *En la historia clínica de terapias físicas y evolución final, con fecha de inicio el 31/03/2017 y final 6/04/2017, en el ítem de evolución, se dejó la nota de que finalizó las cinco sesiones, continuar ejercicios de plan de manejo casero y recomendaciones posturales. (Fls. 70 y 71)*
- *Se aportó al plenario, copia de sentencia de tutela No. 023 del 5 de marzo de 2018, proferida por el Juzgado Sexto Penal Municipal con Funciones de Control de Garantía de Cali, en la que se resolvió declarar improcedente la acción de tutela, instaurada por el actor en contra de la demandada, en el que pretendía el reintegro laboral, misma que fue confirmada a través de sentencia No. 027 del 20 de abril de 2018, proferida por el Juzgado Veintitrés Penal del Circuito de Cali. (Fls. 73 a 84)*

Del análisis de la documental aportada por el señor **JOSÉ LEONARDO LÓPEZ TABARES** se extrae que, la patología recurrente desde el año 2016, calenda en que ocurrió el accidente de trabajo, es el de “DESGARRO DE MENISCOS” y “CONTUSIÓN DE LA RODILLA” sin perjuicio de otras diagnosticadas; observando además de los extractos de la historia clínica ocupacional obrante en el proceso que, de fecha de atención 22/11/2017, se destaca como diagnósticos padecidos por el actor, los de “HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL, BILATERAL”, “HIPERTENSIÓN ESENCIAL (PRIMARIA)” “OBESIDAD NO ESPECIFICADA”, “OTROS TRASTORNOS DE LOS MENISCOS” y “ASTIGMATISMO”. (Fl. 31)

De igual manera, del estudio del material probatorio, se observa que, el actor fue atendido por su EPS, los días 12, 16 y 19 de febrero de 2018; donde para el caso del día 12/02/2018, consultó por dolor lumbar, razón por la cual se le diagnóstico con “LUMBAGO NO ESPECIFICADO”; y en relación con la atención medica recibida los día 16 y 19 de febrero de 2016, el motivo de la consulta



fue por motivo del accidente laboral, sin embargo, que la lesión generada por dicho evento fue dado de alta por la ARL, en el mes de diciembre de 2017.

Aunado a lo anterior, se evidencia que, el 3 de octubre de 2017, mediante dictamen No. 1310399676-385180, la ARL SURA, calificó en primera oportunidad las secuelas generadas por el accidente de trabajo, ocurrido el 3 de diciembre de 2016, en relación con el diagnóstico de “*CONTUSIÓN DE LA RODILLA*”, determinado un porcentaje de PCL del 0% (Fls. 22 a 25), sin secuelas, que no requiere de terceras personas para realizar actividades de la vida diaria, ni para la toma de decisiones, y que no requiere de dispositivos de apoyo para realizar actividades, indicando para ello dentro del análisis y consideraciones lo siguiente:

“...NO CAMBIOS CON RESPECTO A EVOLUCIÓN ANTERIOR, PERSISTENCIA DE DOLOR EN CARA MEDIAL Y LATERAL DE RODILLA, NO EFUSIÓN, NO EDEMAS, FUERZA 5/5. PACIENTE QUIEN CONSIDERO CUMPLIÓ YA LOS OBJETIVOS DE REHABILITACIÓN ESPERADOS, ACTUALMENTE ASINTOMÁTICO A CAUSA DE REALIZACIÓN DE ACTIVIDAD IMPLÍCITA DENTRO DE LAS RECOMENDACIONES DADAS POR MEDICINA LABORAL, ALTA POR FISIATRÍA. DIAGNÓSTICO OTROS TRASTORNO DE LOS MENISCOS, CONTUSIÓN DE LA RODILLA.”

Del interrogatorio de parte efectuado al representante legal de la sociedad demandada **COVINOC S.A.**, se extrae puntualmente que, tiene entendido, que el actor en la despedida de la empresa sufrió un accidente laboral, sin embargo, Covinoc, respetó todas las normas e incapacidades, que la ARL lo dio de alta, y eso se dio mucho antes que se dieran los hechos de terminación del contrato laboral, y de la disminución de la cartera por parte de Banco BBVA; de igual manera que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, si se le realizó el examen de egreso al actor; que en los exámenes de retiro que realizó salud ocupacional, informaron que no había ningún problema auditivo; que no tiene conocimiento si el demandante antes del 15/02/2018, de manera directa y expresa hubiere informado algún tipo de problema de salud en sus oídos, que según lo que reposa en los archivos de las carpetas de los empleados, no hay ninguna notificación sobre problemas auditivos.

Por su parte, el señor **JOSÉ LEONARDO LÓPEZ TABARES**, al rendir el interrogatorio de parte, manifestó que, si conoció el documento que le dictamino la pérdida de capacidad laboral; que no interpuso ningún recurso contra ese dictamen, al no tener conocimiento que podía interponer el mismo; que la empresa demandada si le pago la liquidación del contrato y todas las acreencias



laborales; que el sí le notificó a la demandada antes del despido de su situación de salud que alega en la demanda; que el medio por el cual realizó esa notificación, fue porque en el mes de octubre antes de que lo sacara, la empresa demandada hace siempre evaluaciones a los empleados por medicina laboral, que en ese momento el medico que lo atendió, le dijo que, ya tenía la justificación por parte de la ARL que era 0, y en el reporte coloco que aún tenía traumatismo en la rodilla; que en esa comunicación de la ARL se le informó que su tratamiento se había terminado; refiriendo además, que, la afectación que tenía en la rodilla, NO le dificultaba en el desempeño de las labores como asesor de cobranzas en la empresa Covinoc.

Del testimonio rendido por la señora **CONSTANZA MOLANO**, se destaca que, conoció al actor por la relación laboral con Covinoc; que el cargo al que ingreso el actor era para asesor de cobranzas, que tenía asignado el portafolio del BBVA; que las circunstancias que conllevó a la terminación del contrato de trabajo del demandante, fue porque el objeto del negocio es, de una empresa que presta servicios para la normalización de cartera de entidades financieras; que la entidad financiera a la que estaba asignado, tenían una operación específica, con un volumen de cartera determinado, y el Banco al inicio de ese año, hizo disminución del portafolio y se generó menor insumo para el cobro de cartera, por lo tanto la compañía hizo un ajuste a la planta de personal; que las decisiones para determinar que personas salían, fueron tomadas por la Gerente Regional, junto con la Dirección Nacional de Cartera, pero que no son decisiones que ella tenga conocimiento.

De igual manera que, para la fecha en que se le término el contrato de trabajo al actor, las condiciones de salud del este eran normales, no tenían información en ese momento de algún tema de salud del funcionario; que anteriormente si hubo un accidente laboral y estuvo en su proceso de recuperación y tenía conocimiento que había sido cerrado el caso en el mes de octubre, por parte de la ARL pero no tiene conocimiento de la fecha exacta, donde lo calificaron con 0% de PCL; que sobre el tema auditivo no tiene información del tema, que el actor nunca notifico tal situación, tampoco en los registros existe alguna situación auditiva; que una vez el caso fue cerrado por la ARL, no tuvieron ninguna información que el actor tuviera alguna dificultad para sus actividades laborales.

Adicionalmente expresó que, el demandante fue acompañado en todo su proceso de recuperación, que siempre estuvieron enterados de su



evolución, y por consiguiente fueron notificados cuando el caso fue cerrado por la ARL con 0% de PCL y que, la situación de salud del demandante, no le afectaba para ejecutar su función de asesor de cobranzas.

En atención a los parámetros instituidos por la Corte Constitucional en casos similares, se procedió analizar los tres requisitos esenciales para verificar si el actor le asiste la protección por estabilidad laboral reforzada por salud.

PRIMER REQUISITO: 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.

Del análisis probatorio se colige que, si bien el señor **JOSÉ LEONARDO LÓPEZ TABARES**, presenta las patologías denominadas “*HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL, BILATERAL*”, “*HIPERTENSIÓN ESENCIAL (PRIMARIA)*” “*OBESIDAD NO ESPECIFICADA*”, “*OTROS TRASTORNOS DE LOS MENISCOS*” y “*ASTIGMATISMO*”, no obra en el proceso restricciones, concepto de rehabilitación entre otros que permita establecer que su condición de salud impedía el normal desempeño de su labor; esto si se tiene en cuenta que, el tratamiento y recomendaciones generadas por las secuelas del accidente de trabajo ocurrido el 3/12/2016, que le generó el diagnóstico de “*CONTUSIÓN DEN LA RODILLA*” , fueron terminadas en el mes de diciembre de 2017, y la terminación del contrato laboral, data del 15 de febrero de 2018, sin que se observe, para esa data, restricciones, recomendaciones e incapacidades prescritas al actor.

Adicionalmente, se reitera que, el 3 de octubre de 2017, la ARL SURA, calificó en primera oportunidad las secuelas generadas por el accidente de trabajo, ocurrido el 3 de diciembre de 2016, determinado de esa manera un porcentaje de PCL del 0%, sin secuelas, que no requiere de terceras personas para realizar actividades de la vida diaria, ni para la toma de decisiones, y que no requiere de dispositivos de apoyo para realizar actividades, dictamen que no fue recurrido por el accionante, situación que fue aceptada en el interrogatorio de parte.

Ahora bien, en lo que respecta al diagnóstico de “*HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL, BILATERAL*”, si bien, fue diagnosticado el 22/11/2017, no obra prueba sumaria alguna, que acredite que por esa patología se



hubiere generado incapacidad o restricción médica alguna, ni mucho menos que la demandada hubiere tenido conocimiento de esa situación.

Se precisa que, a pesar de que el actor tenía una serie de diagnósticos, no hay prueba sumaria alguna que demuestre que las mismas lo limitaban para desarrollar sus labores, en el cargo para el cual fue contratado por la demandada.

Contrario a ello, en el interrogatorio de parte rendido por el señor José Leonardo López Tabares, el mismo, indicó que, la afectación que tenía en la rodilla, no le dificultaba en el desempeño de las labores como asesor de cobranzas en la empresa Covinoc.

De igual modo, la señora **Constanza Molano**, Directora Administrativa de la demandada, al rendir su testimonio, fue clara en señalar que, para la fecha en que se le terminó el contrato de trabajo al actor, sus condiciones de salud eran normales, no tenían información en ese momento de algún tema de salud, y que, si bien hubo un accidente laboral y estuvo en proceso de recuperación, el caso fue cerrado por parte de la ARL; además que, la situación de salud del demandante, no le afectaba para efectuar su función de asesor de cobranza.

Por lo anterior y en razón de la precaria prueba recaudada, resulta imposible para esta Sala determinar que las patologías citadas previamente disminuyeran o impidieran el normal desempeño laboral del señor José Leonardo López Tabares.

SEGUNDO REQUISITO: Que el empleador tuviera conocimiento de la condición de debilidad manifiesta del trabajador.

TERCER REQUISITO: Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

Frente a estos presupuestos se tiene que, es irrelevante escudriñar si el empleador conocía de las supuestas limitaciones y si la desvinculación fue con ocasión de las mismas y para que opere la estabilidad laboral reforzada la condición originaria es que exista una condición de salud disminuida que afecte el normal desempeño de la labor contratada; por ende, al no obrar dentro del proceso prueba alguna que certifique si el accionante tenía recomendaciones médicas o restricciones a su labor contratada emitidas por su EPS o ARL, para la



data en que se terminó el vínculo laboral, además que se reitera que el diagnóstico de “*OTROS TRASTORNOS DE LOS MENISCOS*” y “*CONTUSIÓN EN LA RODILLA*”, producto de un accidente de trabajo acaecido en la vigencia de la relación laboral con la demandada, no dejó ninguna secuela derivada del mismo ni pérdida de capacidad laboral según dictamen emitido por la ARL SURA.

Igualmente, en lo que tiene que ver con el diagnóstico de hipoacusia neurosensorial bilateral, se observa que en la valoración de salud ocupacional efectuada el día, 22/11/2017, el médico tratante, solo hizo unas recomendaciones, teniendo a llevar un control anual, pautas de cuidado auditivo, uso de protección auditiva en exposición al ruido, uso de elementos de protección personal, pausas activas, higiene postural, entre otras.

Si que se observe de la citada evaluación, restricciones relacionadas con limitaciones relativas para el desempeño de sus labores, por ninguna de las patologías padecidas por el actor, en especial por las referidas en líneas precedentes, contrario a ello, en el concepto de aptitud, se estableció que puede seguir laborando.

Asimismo, se debe tener en cuenta, que de la documental aportada al expediente, solo se acredita el estado de salud del demandante, hasta el día 19/02/2018, donde si bien, el motivo de la consulta fue inflamación de la rodilla, en el análisis y plan de manejo, el médico tratante refirió que por el evento del accidente laboral del 3/12/2016, fue dado de alta por parte de la ARL en el mes de diciembre de 2017.

Observando, además, que en valoración médica del día 12/02/2018, el motivo de la consulta por parte del actor fue por un dolor de lumbago, donde no se observa que se hubiere prescrito a favor del actor, restricciones laborales, en relación por dicha dolencia, o por el diagnóstico de hipoacusia en el oído, y mucho menos por las dolencias generadas en relación con el accidente laboral, ya referenciado.

Por manera que, no está probado o acreditado sumariamente que, los diagnósticos padecidos por el señor José Leonardo López Tabares, lo hubieren limitado para el desarrollo de sus funciones en el cargo de asesor de cobranzas, por ello al no demostrarse por el interesado alguna disminución en su

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

salud significativa que amerite una especial protección por este fallador no hay otro camino que desestimar las pretensiones de la demandada en este aspecto y confirmar el fallo proferido en primera instancia.

De ahí que, tal como lo concluyó la Juez de primer grado, que el caso de estudio, al no haberse determinado que el actor gozaba de especial protección, no habría lugar a definir la terminación del contrato de trabajo, se ajustaba o no a derecho, en tanto, la decisión de dar por terminado el mismo, obedeció a decisión unilateral de la aquí demandada, y tal virtud, liquidó y pago a favor del señor López Tabares, la indemnización por despido correspondiente.

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, la Sala 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 N°. 011 del 21 de enero de 2020, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, por los motivos expuestos en precedencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

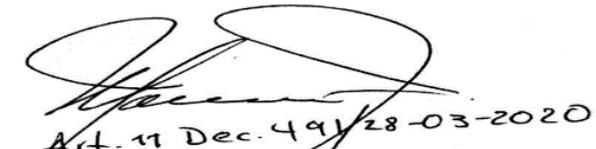
TERCERO: A partir del día siguiente a la inserción de la presente decisión en la página web de la Rama Judicial en el link de sentencias del Despacho, comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar.

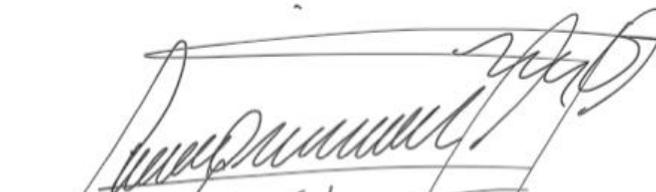
**NOTIFÍQUESE POR VÍA LINK RAMA JUDICIAL O CUALQUIER OTRO MEDIO
VIRTUAL EFICAZ**

Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:

CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
Magistrado Ponente




Art. 11 Dec. 491/28-03-2020
MONICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magistrada Sala


LUIS GABRIEL MORENO LOVERA
Magistrado Sala

Firmado Por:
Carlos Alberto Oliver Gale
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 005 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: **c8b03187d7df4ce4a2e88ca3f1490699b0f7b1b12e8b29b7b8e2830094311c3b**

Documento generado en 27/10/2022 06:47:52 PM

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