



República de Colombia

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI-SALA LABORAL
YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO
MAGISTRADO PONENTE

PROCESO ORDINARIO LABORAL promovido por **CARLOS OLMEDO GIL LÓPEZ** contra **CARVAJAL EDUCACIÓN S.A.S.**

EXP. 76001-31-05-004-2018-00237-01

Santiago de Cali, Valle del Cauca, quince (15) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Laboral del Distrito Judicial de Cali, integrada por los Magistrados FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA, CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA y en calidad de Magistrada Ponente YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO, atendiendo lo establecido en el artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, procede a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, con el fin de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, en contra de la sentencia n° 094 del 25 de abril de 2022, emitida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali, por lo que se procede a dictar la siguiente:

SENTENCIA n° 321

I. ANTECEDENTES

Pretendió el demandante, se declare que entre él y la demandada existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 29 de

enero de 1992 y terminó el 29 de enero de 2018, por causa imputable a la empleadora; que a la fecha de la terminación del contrato de trabajo se encontraba amparado por la garantía de la estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, se ordene su reintegro a la empresa demandada reubicándolo en un cargo acorde a su limitación y/o capacidad laboral, junto con el pago de los salarios y prestaciones sociales legales y vacaciones, desde el momento de la culminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro a su cargo.

Así mismo, solicitó el pago de la indemnización que trata el art. 26 de la ley 361 de 1997, y el de los aportes a seguridad social en pensiones desde la fecha de la terminación del contrato de trabajo.

Como pretensiones subsidiarias, solicitó la indexación y la aplicación extra y ultra petita.

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que, el 20 de abril de 1992, suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la demandada para ejercer el cargo de Operario 6 Producción Impresión, el cual terminó el 29 de enero de 2018, sin justa causa y de manera unilateral por parte de la empleadora hoy demandada.

Indicó que el 13 de mayo de 2016, mediante reporte de Imágenes Diagnosticas emitido por Comfandi se estableció como hallazgos «*Genu Varo Bilateral y Gonartrosis Bilateral en Mayor Grado Izquierda*»; debido a lo anterior, el 24 de junio de 2016, le diagnosticaron «*Gonartrosis Bilateral S Patelofemoral Bilateral*» y en razón a ello, el 8 de agosto de 2016, se emitieron recomendaciones laborales, lo que pese a que la demandada tuvo conocimiento de estos hechos, terminó su contrato de trabajo sin justificación alguna.

Manifestó que el día de su despido, Carvajal emitió orden de servicio para examen médico de retiro, en razón a que el 2 de febrero de 2018, se presentó a la Unidad de Salud Ocupacional donde se emitió valoración médica ocupacional con énfasis osteomuscular remitiéndolo a la EPS, e indicando que se requiere valoración y estudio de la EPS y/o ARL para aclarar el diagnóstico, de igual forma, se indicó antecedentes de Gonartrosis Bilateral y en la revisión de síntomas por sistemas señaló dolor recurrente en rodillas desde el año 2016, lo que prueba que la empresa conocía de su estado de salud, por lo que tenía la obligación de solicitar permiso para despedir como lo dispone el art. 26 de la Ley 361 de 1994, dada la debilidad manifiesta que presentaba al momento de la terminación del contrato de trabajo y por consiguiente las circunstancias para que la empleadora haya decidido terminar su relación laboral fue con ocasión a su estado de salud, la cual le generaba impedimento físico para desempeñar 100% sus funciones como Operario 6 Producción Impresión, estableciéndose entonces, que la causa de la terminación del contrato fue por su limitación física . (Doc. 01, fls. 61 a 70, demanda subsanada)

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

CARVAJAL EDUCACIÓN S.A.S., se opuso a todas las pretensiones de la demanda; aceptó el vínculo contractual con el demandante y sus extremos temporales; no obstante, arguyó que al momento de la terminación del contrato de trabajo el actor se encontrara en situación de discapacidad que lo hiciera sujeto de especial protección y por lo tanto no se encontraba cobijado por las disposiciones de la Ley 361 de 1997, en razón a ello, no era necesario solicitar permiso para despedir; que las pruebas aportadas por el actor, son anteriores al despido y posteriores a él, es decir que al

momento de la terminación de su contrato no se encontraba en una condición médica que lo amparara.

Por último, propuso las excepciones de mérito denominadas «Inexistencia de la Obligación; Cobro de lo No debido; Carencia de Derecho; Compensación; Buena Fe y; la Genérica.» (Doc. 01, fls. 92 a 100)

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali, en sentencia n° 094 del 25 de abril de 2022, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR no probadas las excepciones de mérito propuestas por la demandada por las razones esgrimidas en esta providencia.

SEGUNDO: DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el señor CARLOS OLMEDO GIL y la sociedad CARVAJAL EDUCACIÓN S.A.S. por el periodo comprendido entre el 20 de abril del 1992 hasta el 29 de enero del 2018, el cual terminó unilateralmente por la entidad demandada sin pre -autorización del Ministerio del Trabajo, encontrándose el actor con estabilidad laboral reforzada.

TERCERO: DECLARAR la ineficacia del despido realizado por parte de CARVAJAL EDUCACIÓN S.A.S. al actor CARLOS OLMEDO GIL de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

CUARTO: CONDENAR a la sociedad CARVAJAL EDUCACIÓN S.A.S. representada legalmente por su gerente, o quien haga sus veces,

a reintegrar al actor CARLOS OLMEDO GIL LÓPEZ al cargo que ocupaba o un cargo que desarrolle funciones acordes con sus condiciones de salud y prescripción es médicas de haberlas, debiendo para ello ser previamente valorado por el médico de salud ocupacional de la empleadora. Si en todo caso, el actor aún se encuentra en tratamiento médico a raíz de su patología tratada de tiempo atrás y vigente en su contrato de trabajo, deberá esta empresa garantizarla estabilidad laboral del actor.

QUINTO: CONDENAR a la sociedad CARVAJAL EDUCACIÓN S.A.S. a pagar al actor CARLOS OLMEDO GIL LÓPEZ los salarios y prestaciones sociales legales, compatibles con el reintegro, desde la fecha de terminación del vínculo laboral, hasta la fecha en que se produzca efectivamente el reintegro, teniendo en cuenta el salario acreditado en juicio debidamente actualizado por cada anualidad de acuerdo al IPC.

SEXTO: CONDENAR a la sociedad CARVAJAL EDUCACIÓN S.A.S. a pagar al actor CARLOS OLMEDO GIL LÓPEZ la suma de \$19.839.600a título de indemnización de conformidad con lo establecido en artículo 26 de la Ley 361 del año 1997.

SÉPTIMO: AUTORIZAR a la sociedad CARVAJAL EDUCACIÓN S.A.S. las sumas pagadas al actor por concepto de prestaciones sociales, indemnizaciones con ocasión al despido, la cual es diferente a la indemnización de los 180 días establecida en el artículo 26 de la Ley 361 del año 1997.

OCTAVO: CONDENAR a la sociedad CARVAJAL EDUCACIÓN S.A.S. a pagar al actor CARLOS OLMEDO GIL LÓPEZ los aportes al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud desde la fecha de terminación del contrato de trabajo hasta la fecha en que se

produzca el reintegro en la empresa promotora de salud y la administradora de fondos de pensiones y cesantías en la cual se encontraba afiliado el actor al momento de la terminación del vínculo laboral.

NOVENO: CONDENAR a la demandada CARVAJAL EDUCACIÓN S.A.S. a la actualización de la suma reconocida en esta providencia teniendo como IPC inicial el vigente al momento de la terminación del vínculo laboral y como IPC final el del mes anterior a la fecha de la liquidación de dichas acreencias.

DÉCIMO: CONDENAR a la sociedad CARVAJAL EDUCACIÓN S.A.S. a la suma de \$4.000.000 por concepto de costas procesales.

Para arribar a esa decisión, el *A quo*, indicó que el problema jurídico radicaba en determinar si al momento de la terminación del contrato de trabajo el actor, se encontraba amparado por una estabilidad laboral reforzada por su estado de salud y en consecuencia, si era viable ordenar su reintegro al cargo que venía desempeñando junto con las acreencias laborales solicitadas.

Para resolver lo anterior, expuso el art. 26 de la ley 361 de 1997 y, luego señaló la línea jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral y la Corte Constitucional, respecto de la estabilidad laboral reforzada y la necesidad de probar una discapacidad y/o limitación física o sensorial, para concluir que se acoge a la tesis de la Corte Constitucional que no exige el dictamen de PCL mínima del 15%, sino que esta protección se activa cuando el trabajador pruebe que se encuentra al momento de la terminación del contrato con una disminución física o psíquica que le impide desarrollar sus funciones bien sea de manera temporal o definitiva por la patología que padece.

Luego analizó el material documental e indicó que el actor desde el año 2016, venía padeciendo problemas en sus rodillas en especial la izquierda y debido a ello le diagnosticaron Gonartrosis Bilateral situación que se extendió hasta la fecha de la terminación del contrato de trabajo y posterior a esa fecha; circunstancia que fue corroborada por la prueba testimonial y mencionó a los señores Sigifredo Collazos, Daniel Francisco Amaya y Andrés Ruales el primero fue compañero del demandante y el segundo y tercero jefes inmediatos del demandante, quienes manifestaron que el actor se quejaba de dolor de su rodilla y pedía constantemente permisos para citas médicas.

Por lo anterior, el Juez de instancia manifestó que ciertamente el señor Gil López se encontraba con una afectación de su salud física, tanto es así que el señor Amaya jefe inmediato hasta mayo de 2017, le asignó un segundo para que le ayudara con sus funciones y no afectara la producción, por lo que, concluyó que, el despido obedeció a la patología que presentaba el actor, toda vez, que el trabajador afectaba el buen funcionamiento del servicio para el cual fue contratado, sumado a que, tampoco se aportó prueba que la demandada haya tenido una excusa para haber terminado la relación laboral, por el contrario pagó una indemnización por despido injusto y por ese motivo, consideró que dicha terminación fue discriminatoria, por lo que, el demandante se hace acreedor de la protección que trata la Ley 361 de 1997, y por tanto el empleador debió pedir permiso para despedirlo, situación que brilla por su ausencia, entonces, accedió a las pretensiones de la demanda. (Doc. 12, min. 3:19:25 a 4:02:00)

IV. RECURSO DE APELACIÓN

El demandado, inconforme con la decisión de primera instancia, propuso recurso de apelación, con el argumento que en el proceso no se probó que el actor se encontrara en una situación de debilidad manifiesta que lo hiciera sujeto de especial protección a las luces del art. 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez, que el demandante a la terminación del contrato de trabajo no se encontraba incapacitado ni se le había diagnosticado ningún tipo de discapacidad, deficiencia o minusvalía por alguna de las instancias competentes o por lo menos Carvajal Educación S.A.S., nunca tuvo conocimiento de ello, ni existe prueba que el actor se encontraba en el trámite para determinar su PCL, no presentó padecimientos de salud que involucrara una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones, en el sentido que dificultara o impidiera de forma sustancial en el desempeño de su cargo en su condiciones regulares.

Indicó que es sabido, que la activación de la garantía de la estabilidad laboral reforzada exige que el trabajador presente padecimiento de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones en el sentido que dificulte o impida su desempeño de su trabajo, cosa que no se dio en el caso del actor, pues, no reposa prueba de una PCL superior a 15% tal y como lo exige la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la CSJ, porcentaje mínimo para que se active dicha protección; que el demandante al momento de su despido el único antecedente médico registraba el hallazgo de una gonartrosis bilateral que es la más común de las osteoartrosis que padece casi el 90% de la población alrededor de los 40 o 50 años de edad, pues la rodilla por ser una articulación que carga peso no deja de afectarse con el paso del tiempo y más en el caso del demandante que la vino a padecer en forma leve por su gusto a la actividad deportiva del fútbol, por esa razón solicitó revocar la sentencia proferida en primera instancia. (Doc. 12, min. 4:02:03 a 4:07:12)

Con lo anterior se procede a resolver, previas las siguientes,

ALEGATOS DE CONCLUSION

Mediante auto n° 606 del 30 de noviembre de 2023, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, sin pronunciamiento alguno por parte de las mismas.

V. CONSIDERACIONES

Atendiendo el marco funcional atrás reseñado (art. 66ª CPTSS), el problema jurídico que circunscribe la atención de la Sala, linda en establecer, si el demandante a la fecha de terminación del contrato de trabajo se encontraba amparado del fuero de estabilidad laboral reforzada que trata el art. 26 de la Ley 361 de 1997.

Resultó probado y no fue materia de discusión que, entre la demandada Carvajal Educación S.A.S., y el demandante se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido que inicio el 20 de abril de 1992 para desempeñar el cargo de ayudante de prensa y posteriormente como Operario 6 Producción Impresión y terminó el 20 de enero de 2018, por decisión unilateral de la empleadora asumiendo el pago de la indemnización por despido injusto (Doc. 01, fls. 101 a 106).

Para resolver el problema jurídico planteado, la Sala procederá a exponer todo lo atinente a la figura de la estabilidad laboral reforzada:

Es bien sabido, que el derecho al trabajo está fundamentado en los principios consagrados en el preámbulo, y en los artículos 1º, 2º, 13, 25 y 53 de la Constitución Política.

Así mismo, el legislador mediante la Ley 361 de 1997, creó mecanismos de protección e integración social de las personas con limitaciones, para garantizar este cometido, en su artículo 26, estableció que *“En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”*

Bajo este contexto, la Alta Corporación para asuntos laborales, de tiempo atrás ha adoctrinado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral, independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales como que obtengan un reconocimiento y una identificación previa. CSJ SL 058 del 2021.

No obstante, en la misma sentencia destacó que *«en virtud del principio de libertad probatoria y formación del convencimiento, en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en*

que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo.” (subrayas y negrilla por la Sala).

Bajo estas premisas, en el plenario no reposa prueba alguna que el señor Carlos Olmedo Gil López al momento de la terminación del contrato de trabajo haya estado amparado por la protección establecida en el art. 26 de la ley 361 de 1997, toda vez, que no se advierte, primero un dictamen de PCL que lo situé como una persona con discapacidad mucho menos que establezca el mínimo porcentaje que exige la ley, y la jurisprudencia para lograr alcanzar el fuero hoy reclamado.

Tampoco se logra inferir de las historias clínicas aportadas por el actor que al momento de la terminación del contrato de trabajo haya estado en una situación de debilidad manifiesta bajo el amparo por el art. 26 de la Ley 361 de 2006, veamos:

- Reporte de Imágenes Diagnósticas expedida por Comfandi el **13 de mayo de 2016**, en donde se concluyó «*GENU VARO BILATERAL; GONARTROSIS BILATERAL EN MAYOR GRADO IZQUIERDA.*» (Doc. 01, fl. 32)
- Historia Clínica expedida por la EPS SOS, del **18 de julio de 2016**, en donde se observa que el actor fue remitido por fisiatría para recomendaciones laborales por gonartrosis de rodillas y le explican «las recomendaciones y

restricciones deben ser emitidas por el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de su empresa según la normatividad actual vigente. Debe continuar su atención médica por la EPS y valoración médico ocupacional que su empresa designe.» (Doc. 01, fls. 36 y 37)

- Historia Clínica General expedida por Comfandi el **29 de agosto de 2016**, donde reiteran el diagnóstico «*Gonartrosis Bilateral*» consulta por primera vez por ortopedia. (Doc. 01, fls. 38 y 39)

Así mismo, el a-quo para tener más elementos de convicción en audiencia del 27 de octubre de 2021, ordenó a la demandada allegar copia de las evaluaciones periódicas de Salud Ocupacional realizadas al demandante durante los 5 años inmediatamente anteriores a la terminación del contrato de trabajo. (Doc. 08)

En atención a la orden Carvajal Educación S.A.S., allegó dichos documentos desde el año 2013 hasta 2017 y la valoración médica ocupacional de egreso efectuada el 2 de febrero de 2018, de las cuales se extrae, que el actor se realizaba los exámenes previos a torneos de fútbol, y para los años 2013 a 2014 no presentó ninguna dificultad física ni mental; para el año 2015, se estableció en las Observaciones: «viene para evaluación preventiva para torneo interno. Refiere estar en estudio en la EPS por sospecha de hernia inguinal izquierda. Además, dolor en la muñeca izquierda con posible esguince caída en casa.»; en el año 2017, reposa cuestionario de síntomas Osteomusculares y Morbilidad Sentida de donde se extrae que el actor informó que tenía diagnóstico de Gonartrosis Bilateral y; por último, se allegó certificado médico laboral de egreso de la Unidad de Salud Ocupacional, del que se observa «**CONCEPTO DE EGRESO: Requiere valoración y estudio en EPS y/o ARL para aclarar diagnóstico y definir conducta a seguir; REMISIÓN: MEDICINA GENERAL.**» (Doc. 6, fls. 6 a 11)

De las historias clínicas y certificaciones de salud ocupacional allegadas por el actor y la demandada no se concluye que haya estado en tratamiento médico o que le hayan ordenado incapacidades y menos que le hubiesen dictaminado una disminución en su físico, si se observa, que en el año 2016, la EPS SOS, le explica en atención que solicitó recomendaciones laborales, que éstas son emitidas por el sistema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa en que trabaja; no obstante, de las pruebas arrimadas por las partes, no reposa documento que acredite que el actor solicitó o acudió a la unidad de salud ocupacional de la empresa para solicitar recomendaciones o restricciones para la patología que padece, sólo en el año 2017, mediante un cuestionario de síntomas realizado por la empresa, el actor informó que tenía diagnóstico de Gonartrosis Bilateral, sin que repose documental que acredite que estuvo en tratamientos médicos continuos o que se le haya ordenado incapacidades médicas posteriores al diagnóstico de Gonartrosis Bilateral, sólo existe documentos médicos desde el 13 de mayo de 2016 hasta el 29 de agosto de 2016, no reposa historias clínicas, ni citas médicas, ni ordenes medicas después del mes de septiembre de 2016, hasta la fecha de la terminación del contrato de trabajo, es decir, que si el actor se encontraba con afectaciones tan graves en su integridad física debió acudir al médico para ser tratado y en su defecto para que le practicaran una calificación de la PCL y así lograr una protección en la estabilidad laboral reforzada, lo que hace suponer que la Gonartrosis Bilateral que le fue diagnosticada en el año 2016, no fue tan severa como lo quiere hacer ver ahora.

De otro lado, sobre los dichos de los testigos Daniel Amaya y Andrés Ruales, quienes fueron jefes inmediatos del actor, adujeron que el actor solicitaba constantes permisos para acudir a citas médicas en razón de su rodilla y que se quejaba de dolor, la Sala no

encuentra respaldo documental que acredite sus dichos más que las historias clínicas ya relacionadas del año 2016, entre los meses mayo a agosto, sin que de ellas se desprenda un tratamiento médico, ni recomendaciones ni incapacidades, y menos aún que se especifique algún daño que limite la realización de la actividad laboral, más que las manifestaciones de estos testigos, es de recordar que la Gonartrosis Bilateral de Rodilla, es una enfermedad articular crónica, degenerativa y progresiva, resultante de eventos mecánicos y biológicos y consiste en la pérdida del cartílago articular que generalmente padecen las personas con el pasar del tiempo y el desgaste normal del cuerpo.

Ahora bien, es evidente que el trabajador padece una patología en sus rodillas en especial la izquierda, que se encuentra documentada, pero, como se dijo en párrafos anteriores, no es la patología lo que activa la protección de la estabilidad laboral reforzada, sino la limitación que ella produce en la salud del trabajador para desarrollar su labor, lo que no se encuentra demostrado en el proceso, pues además de no estar calificada la pérdida de la capacidad laboral, al momento del despido no presentaba ninguna situación grave de salud, que fuera notoria y evidente, por el contrario, se encontraba desarrollando sus actividades de manera normal, lo que demuestra que la patología de la rodilla no ocasionaba ninguna limitación en el trabajador que fuera incapacitante, que active la protección establecida en el art. 26 de la ley 361 de 1997.

En cuanto, al conocimiento que pudo tener el empleador de la patología del trabajador, ello no cambiaría en nada las circunstancias exigidas para la protección, pues lo relevante es que no aparece demostrada ninguna limitación o dificultad comprobada para considerar que el trabajador estuviera en situación de debilidad

manifiesta, en ese sentido, Carvajal Educación S.A.S., no requería solicitar permiso para despedir, razón por la cual, su decisión de terminar su relación laboral con el actor no es ilegal es un derecho que tiene, pero, le impone si no existe una justa causa para despedir pagar una indemnización por despido injusto conforme el art. 64 del CST, tal y como lo efectuó y que no es materia de debate.

Bajo estas premisas, la Sala revocará la sentencia n°. 094 del 25 de abril de 2022, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali, y en su lugar absolverá a la demandada de las pretensiones de la demanda, toda vez, como ya se indicó el actor no se encontraba amparado bajo el fuero de estabilidad laboral reforzada conforme al art. 26 de la Ley 361 de 1997. Costas en primera y segunda instancia a cargo del demandante, las cuales se liquidarán por el Juzgado de instancia, inclúyanse como agencias en derecho en esta instancia la suma de un (1) smmlv, las de primera serán tasadas en primera instancia.

Sin costas en esta instancia por salir avante el recurso propuesto por la demandada.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la Sala primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E

PRIMERO: REVOCAR la sentencia n°. 094 del 25 de abril de 2022, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: COSTAS en primera y segunda instancia a cargo del demandante, las cuales se liquidarán por el Juzgado de instancia,

inclúyanse como agencias en derecho en esta instancia la suma de un (1) smmlv, las de primera serán tasadas en primera instancia.

No siendo otro el objeto de la presente audiencia se termina y firma por los que en ella intervinieron.

Los Magistrados,

Firma digitalizada para
Actos Judiciales



Cali-Valle

YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO

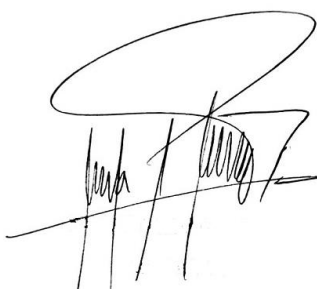
Firma digitalizada para
actos judiciales



FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA

Cali-Valle

FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA



CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA
Salvo voto

SALVAMENTO DE VOTO.

El disentimiento a la providencia que nos ocupa básicamente tiene lugar, al advertirse a folio 47 del expediente digital, la concreción médica resultante a la fecha de la extinción del contrato.

Paciente	16362304	Nombre	GIL LOPEZ CARLOS OLMEDO
Dirección:	CLL 3 73 60	Sexo: M	Nacido: 1962-06-02
Ocupación:		Edad: 55 A	Teléfono: 3242914 3007771045
Motivo Consulta:	* GONARTROSIS BILATERAL. REMISION: DR.KAREN MOLINA. OCUPACION: IOPERARIO. INCAPACIDAD: NIEG		
Enfermedad Actual:	PACIENTE CON UN CUADRO CLINICO QUE INICIO EN EL 2016 CONSISTENTE EN DOLOR EN RODILLAS BILATERAL ASOCIADO EXACERBACION DEL DOLOR AL SUBIR ESCALERAS, FLEXION DE LAS RODILLAS, CON LA BIPEDESTACION POR LARGO TIEMPO, EDEMA EN RODILLAS OCASIONAL, NIEGA OTROS SINTOMAS, NIEGA CONTUSIONES. * TRAE RADIOGRAFIA DE RODILLAS DEL 13 /5/2016 GENU VARO BILATERAL, GONARTROSIS BILATERAL EN MAYOR GRADO IZQUIERDO.		
Antec. Personales:	PATOLOGICOS: NIEGA. FARMACOLOGICOS: GLUCOSAMINA 1 CAPSULA AL DIA, ACETAMINOFEN SI DOLOR. ALERGICOS: NIEGA. QX: ARTROSCOPIA RODILLA DERECHA LESION MENISCAL 20 04, ARTROSCOPIA RODILLA IZQUIERDA LESION LIGAMENTO CRUZADO 2003. TX: NIEGA.		
Antec. Familiares:	HTA: No Refiere - Diabetes: No Refiere		

En ella se da cuenta que desde el año 2016 hasta la fecha del citado examen de egreso se presentan los dolores de rodilla, por los cuales se le realizaron recomendaciones laborales al demandante. Significándose con lo anterior que. contrario a lo manifestado en la provincia de la qué me separo, que la situación médica, y con mayor especificidad, el compromiso a la salud del reclamante no solo fue durante el año 2016, sino que ha continuado hasta la terminación del contrato.

Siendo de destacar que en esa misma providencia se da cuenta, con los testimonios acercados al proceso, que los jefes del extrabajador les expedían permisos para que concurriera a las citas médicas. Situación con la cual, se quiere manifestar que efectivamente la empresa conocía de esa situación, al punto de dar permiso para que acudiera a sus citas médicas, por cuanto se quejaba del dolor en la rodilla, es decir, que por esas permanentes citas médicas por dolor en la rodilla durante la labor les motivaba su concesión, pues ya conocían previamente de esa dolencia.

Lo visto en precedencia se considera apura la protección laboral reforzada en los términos concedidos por la instancia, pues la presencia de una afectación a la salud con permanentes compromisos funcionales obligaba a concederle permisos, teniendo claro, la no exigencia constitucional de la perdida de la capacidad laboral.



CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA