

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**  
**Medellín, trece (13) de febrero de dos mil veintitrés (2023)**

DEMANDANTE	: MARY LUZ GOMÉZ SOSA
DEMANDADO :	: INCOLMOTOS YAMAHA S.A.
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-308-31-03-001-2019-0224-01
RADICADO INTERNO	: 342-22
DECISIÓN	: REVOCA Y CONFIRMA SENTENCIA
ACTA NÚMERO	: 011

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, procede a emitir sentencia de segunda instancia en la que se estudia el recurso de apelación, en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

**ANTECEDENTES**

Pretende la parte accionante en la demanda y en la reforma a la misma:

1. Se DECLARE que entre las partes existe un contrato a término indefinido el cual fue terminado unilateralmente por la empresa sin mediar justa causa de despido y teniendo conocimiento del estado de salud del de la demandante. Subsidiariamente solicita se declare que la señora demandante se encuentra en causal de debilidad manifiesta y que el despido fue causa de ello, por ello se debe ordenar el reintegro definitivo al puesto de trabajo que venía desempeñando o en otro similar de iguales o mejores condiciones laborales.

2. Que la empresa demandada omitió el pago oportuno de los salarios, prestaciones sociales y sanciones dejados de percibir, correspondientes a las

liquidaciones que debieron haber tenido en cuenta respecto de un contrato de trabajo por un término de un año en virtud de las prórrogas y

3. Se debe condenar al reconocimiento y pago a título de salarios dejados de percibir desde el 9 de mayo 2018 y hasta el momento en el cual sea reintegrada, tomando como base salarial \$979.950 y la indemnización el equivalente a 180 días de salario periodista el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Los fundamentos de hecho son:

Que entre la demandante y la demandada se celebró un contrato de trabajo por término de 4 meses para prestar el servicio a la empresa INCOLMOTOS YAMAHA S.A., Contrato que se renovó automáticamente y por ello a partir del 2 de mayo de 2018 debió renovarse por un período de un año. Que el salario para el año 2018 era de \$862000 mensuales.

La relación contractual duró entre el 2 de mayo de 2017 hasta el 9 de mayo de 2018 cuándo de forma unilateral el empleador termina el contrato de trabajo a término indefinido.

La demandante desde el 17 de abril de 2018 sintió dolores de la rodilla derecha lo que le dificultaba prestar sus servicios de aseo, por ello se vio en la obligación de solicitar permisos a su jefe Andrés a Ramírez, y por esos quebrantos de salud la incapacitaron 2 días pero al reintegrarse continuó el dolor y por ello le incapacitaron 3 días más, diagnosticándole bursitis de la rodilla y recomendándole reposo con la extremidad elevada, evitar sobrecargas, calor húmedo local y tomar medicamentos.

Que la IPS Comfama le diagnosticó dolor crónico, situación que fue puesta en conocimiento de la entidad accionada el día 8 de mayo de 2018, esto es, con antelación a la fecha de despido ilegal e injusto sin la autorización del Ministerio de trabajo el día 9 de mayo 2018. Que el 15 de mayo de 2018 se dieron prescripciones médicas a la demandante por la ARL SURA.

Que actualmente se encuentra en tratamiento médico, pero se le niega la salud por la EPS, pues solo se le atiende en urgencias.

En la reforma a la demanda se señala como hechos que la accionada obligó a la sra Mary Luz a cargar y llevar cajas con implementos de aseo desde la primera planta a la segunda y por ello surgieron los dolores de la rodilla derecha y por ello adquirió una enfermedad profesional que no fue protegida por el empleador, pues al momento de entrar a laborar no sufría de ninguna enfermedad laboral y actualmente aun consulta al médico ortopedista. Que no le suministraron elementos de protección. Señala igualmente que se configuro una culpa patronal por negligencia que genero una enfermedad profesional como es la bursitis de rodilla derecha.

### **CONTESTACION A LA DEMANDA**

La sociedad INCOLMOTOS YAMAHA SA, a través de su apoderado, en su contestación a la demanda acepta la vinculación de la demandante, pero indica que se encontraba en el último periodo de prórroga de 4 meses, iniciando el 2 de mayo de 2017 y finalizando el 1 de septiembre de 2018 y al terminarle el contrato el 9 de mayo de 2018, se procedió al pago de la indemnización del art. 64 CST. Que es cierto el salario devengado y el horario. Que el contrato no era a término indefinido. Que el estado de la demandante era optimo a la fecha de desvinculación. Que sólo conoció la compañía de una incapacidad por 5 días por dolor de rodilla, sin recomendaciones, restricciones, prorrogas o tratamientos, ni se tuvo conocimiento de limitación alguna. Que la historia clínica no fue puesta en conocimiento de la empresa y de ella se desprende que al momento del despido tenía una salud optima, obsérvese:

En la impresión diagnostica del 8/05/2018 reza. DENTRO DE LOS LIMITES NORMALES, ninguna recomendación, restricción u observación y *“la conclusión: Ecografía de rodilla derecha sin hallar anormalidades al método”*.

El 23/04/2018 se señaló: paciente con dolor en la rodilla derecha, al parecer bursitis, se da manejo médico, no remisión, sin incapacidades.

El 25/04/2018 notas de análisis y plan (...) paciente en buenas condiciones generales (...) se inicia manejo ambulatorio.

Conforme la prueba la trabajadora no tenía fuero de estabilidad a la fecha de despido, además de que la empresa no tuvo conocimiento de su antecedente, ni recomendaciones, ni de las constantes citas médicas y exámenes y el dolor

de rodilla sólo generó una incapacidad de 5 días, que no fue prorrogada, ni existieron limitaciones y pudo desarrollar su trabajo al 100%. Señala que de las recomendaciones transcritas se corrobora el óptimo estado de salud, pues le sugieren realizar ejercicio diario.

Se opone a las pretensiones pues el contrato era a término fijo y se encontraba en la tercera prorroga, además porque la compañía desconocía los presuntos padecimientos de la accionante, ya que ella nunca lo comunicó al área de seguridad y salud en el trabajo y al momento de terminar el contrato tenía óptimas condiciones de salud. Como excepciones de mérito propone: inexistencia de la obligación, (fls. 1 al 26 del expediente digital 08).

En la contestación a la reforma a la demanda señala que la demandada nunca obligó a la actora a cargar cajas con exceso de peso o peso no recomendado, sin que exista prueba de lo manifestado por la accionante y que no es cierto que lo haya mencionado al jefe inmediato (fl. 1 a 25 E.D. 17)

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

En sentencia del 15 de noviembre de 2022 el Juzgado con conocimientos en procesos laborales del Circuito de Girardota ABSOLVIÓ a la sociedad COLMOTOS YAMAHA S.A de todas las pretensiones de la Sra. MARY LUZ GOMEZ SOSA y CONDENÓ en costas a la demandante y fijó como agencias en derecho la suma de \$1'000.000.

### **IMPUGNACIÓN**

**El apoderado de la parte demandante** interpone recurso de apelación manifestando en síntesis que se logró establecer los lineamientos de la estabilidad reforzada por la bursitis que adquirió en la empresa, probándose el hecho y el daño sufrido. En el interrogatorio la demandante fue clara en las respuestas señalando que el dolor por la bursitis lo sintió desde el 17 de abril de 2018, le presenta a su jefe la solicitud permisos para establecer la causa que le dio origen a la misma. Que el hecho de que el empleador no supiera de la enfermedad no le da razón para terminar el contrato sin los requisitos de ley. La demanda no fue infundada porque se prueba todos los elementos axiológicos de la misma y es un problema de interpretación. La información se la dio al jefe inmediato, pese a que la demandada no presentó ese testimonio

en el proceso. La parte demandada no pudo demostrar la facultad legal de terminar el contrato. En el expediente obran exámenes y recomendaciones médicos de las actividades y las limitaciones de la demandante las cuales no las garantizo su empleador.

En cuanto a culpa patronal se cumplieron los elementos axiológicos con las pruebas testimoniales y documentales, por no haber suministrado elementos de protección personal demostrado en el proceso porque la demandada no garantizó el suministro de estos, lo que generó una PCL del 13.80%. Que se cumplió con la carga de la prueba con la exposición de los elementos y testimonial del sr Jiménez quien manifestó las actividades y cargas que debía trasladar la demandante. Por último, no puede ser condenada en costa en virtud del amparo de pobreza. Solicita que se conceda el recurso en los términos anteriormente referidos.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

El apoderado de la parte demandante manifiesta que se debe acceder a las pretensiones de la demanda teniendo en cuenta que:

Entre las partes se celebró un contrato de trabajo desde el día 2/05/2017 hasta el día 9/05/2018 cuando en forma unilateral el empleador terminó el contrato de trabajo a término indefinido, tal y como lo expresó el A quo.

Que la demandante desde el día 17/04/2018 fecha en la cual se encontraba al servicio de la demandada, la demandante empezó a sentir una serie de dolores en la rodilla derecha situación que comunicó a su superior inmediato conforme se probó con las pruebas documentales allegadas y el dictamen pericial emitido por la junta de calificación de invalidez de Antioquia.

Que conforme con las pruebas obrantes y practicadas en el decurso del proceso, se evidencia que la demandante fue ilegal e injustamente despedida por parte de la accionada sin la debida autorización del Ministerio de Trabajo el día 09/05/2018 y sin que la empresa demandada tomara en consideración su situación de salud que le genera derecho a una protección especial o

estabilidad laboral reforzada conforme con los parámetros legales y jurisprudenciales consagrados en la sentencia T-449 de 2008.

Que la accionante aún se encuentra en tratamiento médico con el fin de intentar recuperar integralmente su estado de salud, pero debido a la terminación del contrato de trabajo sin justa causa por causal imputable única y exclusivamente de la accionada.

Que el estado patológico de la señora demandada sobrevino durante la época en la cual estuvo vinculada a la empresa demandada la empresa demandada violó flagrantemente lo preceptuado en el inciso primero del art. 26 de la ley 361 de 1997.

Que la señora demandante se encuentra dentro de una causal de debilidad manifiesta y que la causa que dio lugar al despido sin justa causa fue su condición de salud que sobrevino por las labores desempeñadas en desarrollo de la relación laboral.

Que la empresa demandada en reiteradas ocasiones obligó a la señora MARY LUZ GOMEZ SOSA a cargar pesadas cajas con implementos de aseo que contenían entre otras cosas, jabón rey, limpiador fabuloso, detergente 1A, esponjas, paquetes de bolsas, toallas de mano, pacas de papel higiénico industrial y servilletas de línea institucional, con el fin de que las subiera por unas escaleras desde la primera planta de la empresa hasta el segundo piso con el fin de tenerlo surtido de todos esos implementos de aseo.

Que la empresa demandada durante todo el tiempo que duró la relación laboral, jamás le suministró a la demandante los elementos de protección personal que ordena la ley.

Que al momento de ingresar la señora MARY LUZ GOMEZ SOSA a trabajar con la empresa demandada no sufría de dicha enfermedad laboral y/o de dolores en la rodilla.

Que la empresa demandada violó lo preceptuado en el art. 57 # 2 C.S.T., que establece la obligación general del empleador de brindar protección y seguridad a sus empleados, porque omitió suministrar los elementos de protección personal con lo que se prueba la existencia de los presupuestos

axiológicos de la acción indemnizatoria porque el empleador no dio cumplimiento a los reglamentos de prevención de riesgos de enfermedades profesionales.

Lo cual implica que si se logró establecer los lineamientos de la estabilidad laboral reforzada y efectivamente fue por un acto discriminatorio en razón de la bursitis de la empleada lo que le genera que es un sujeto de especial protección, y que además es sospechoso que la parte demandada hubiera desistido del testimonio de señor MIGUEL ANDRÉS VELÁSQUEZ RAMÍREZ, en calidad de jefe inmediato de la demandante a quien esta le informó de su estado de salud desde antes de la terminación del contrato de trabajo.

Que a la demandante no le dieron tiempo de informar a la demandada su estado de salud y aportarle su historia clínica porque como lo dijo el gerente el despido fue concomitante o casi que inmediato por un supuesto hurto que jamás se probó, pero lo que sí quedó evidenciado fue que la despidieron por su incapacidad.

Omitieron el deber de cuidado al permitir que la empleada MARY LUZ GOMEZ SOSA cargara cajas pesadas de un lugar a otro en el lugar de trabajo.

Que además se probó el hecho y el daño sufridos por la demandante, y en el interrogatorio de parte fue clara la demandante en todas y cada una de las respuestas formuladas por el despacho con lo que se probó el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

La precaria condición de salud de la demandante se probó por vía de confesión desde el 17/04/2018 cuando le inicia los dolores de rodilla, pero ello no obsta para que la ley le conceda el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

El hecho que el empleador no supiera de la supuesta enfermedad no le da razón para negar el derecho que le asiste a la estabilidad laboral reforzada.

La enfermedad que sufre la demandante si es importante y la demanda jamás se puede calificar como infundada conforme lo indica el A quo porque nunca se probó en el decurso del proceso que así hubiese sido.

La demanda y los hechos de esta se fundamentaron en la información que la demandante le suministró al jefe inmediato cuando esta le expresó que se

encontraba limitada para prestar sus servicios debido a su precario estado de salud por las molestias padecidas en la rodilla derecha de la actora.

La parte demandada jamás pudo acreditar la facultad legal de terminar el contrato de trabajo sin autorización del ministerio de trabajo.

Para el momento del despido sin justa causa la demandante si se encontraba en debilidad manifiesta porque ya le había informado a su jefe inmediato y por consiguiente a la empresa demandada de su estado de salud que le generó una precaria condición de salud.

Todos los permisos para ir al médico se los pidió a su jefe inmediato MIGUEL ANDRÉS VELÁSQUEZ RAMÍREZ, lo cual prueba del conocimiento de la empresa demandada de la precaria condición de salud de la demandante al momento del despido sin la debida autorización del ministerio de trabajo.

Los exámenes médicos tenían unas recomendaciones médicas y por esa razón el A quo no valoró en debida forma dichas pruebas y por eso se debe ahondar en garantías a la demandante.

Que se demostró los elementos de la culpa patronal mediante la prueba testimonial del señor GERMAN RODRIGUEZ JIMENEZ.

La enfermedad laboral padecida por la demandante si es endilgable a la empresa demanda porque fue adquirida estando al servicio de la demandada y además porque la limitó en sus actividades laborales y prestación del servicio de aseo.

La culpa patronal se configura por no haber suministrado los elementos de protección personal a la empleada lo cual le generó una pérdida de capacidad patronal del 13.80%.

La demandante efectivamente tiene una disminución relevante para integrarse laboralmente en otra empresa o empleador.

En la presente acción se cumplió integralmente con la condición, económica, física y laboral la señora demandante mediante una adecuada valoración de

las pruebas obrantes en el expediente y que inexplicablemente fueron desestimadas por el A quo.

Se cumplió con la carga de la prueba con la exposición de los elementos y los servicios que prestaba en la empresa conforme con la prueba testimonial del señor GERMÁN RODRÍGUEZ JIMÉNEZ.

La negligencia del empleador se materializa porque la demandante no suministró los elementos de protección personal.

El despido sin justa causa efectivamente fue un ACTO DISCRIMINATORIO en contra de la demandante, el cual se probó en debida forma en el decurso del proceso. 3.11 Con creces se logró demostrar los elementos de la culpa patronal por no suministrar los elementos de protección personal.

La demandante no puede ser condenada en costas y agencias en derecho porque el despacho del A quo le concedió amparo de pobreza.

### **PRONUNCIAMIENTO JURÍDICO**

El problema jurídico en esta instancia conforme al recurso de apelación interpuesto se centra en determinar si para el caso bajo estudio se encuentran demostrados los presupuestos necesarios para configurar la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud a favor de la demandante, y en consecuencia, si hay lugar a indemnización, el pago de los salarios y prestaciones y aportes a la seguridad social según lo pretendido en la demanda y en subsidio el reintegro y el segundo aspecto es si se demostró la culpa patronal por negligencia del empleador en la enfermedad sufrida por la accionante.

Para el caso bajo estudio no existe discusión según lo declarado en la sentencia de primera instancia, además de que se encuentra probado y aceptado dentro del proceso lo siguiente:

Que entre la señora MARY LUZ GÓMEZ SOSA e INCOLMOTOS YAMAHA S.A. existió un contrato laboral termino fijo que iba siendo prorrogado cada 4 meses, entre el 2 de mayo de 2017 y finalizo el 9 de mayo de 2018, por terminación unilateral y sin justa causa con la correspondiente indemnización.

El cargo era de oficios varios con un salario de \$862000 mensuales. Lo prueba igualmente la documental traída por ambas partes con el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año (fls. 29 a 32 Expediente digital 12) y las prórrogas (fl. 28- Exp.D. 12).

### **1. Respecto a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por condiciones de salud.**

Sea lo primero advertir que para la sala existe diferencia entre la discapacidad y la incapacidad, toda vez que **la Incapacidad** hace relación a estar impedido transitoriamente para alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de las funciones intelectuales o físicas. **La discapacidad** es un estado temporal prolongado o **permanente** de una persona que, por accidente o enfermedad, queda **mermada en su capacidad laboral**. Con base en esa distinción debe estudiarse este asunto o como lo señala la Sentencia T 936 de 2009 “... *de tal suerte que no toda incapacidad genera discapacidad, solo lo hará aquella incapacidad que por su gravedad y continuidad en el tiempo se torne como un obstáculo para la realización de trabajos, producto de la disminución o pérdida total de la capacidad laboral que genera*”.

De manera general se puede decir que la Constitución Nacional en sus artículos 25, 47, 48, 49 y 54 garantizan a los discapacitados el derecho al trabajo en condiciones dignas y acorde con sus condiciones de salud.

La Ley 361 de 1997, estableció mecanismos de integración social de las personas con limitación, buscando la normalización social plena y la total integración de las personas con limitación basada en convenios y tratados internacionales sobre la materia como la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, UNESCO 1981, la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983 y la recomendación 168 de la OIT de 1983.

El artículo 26 de la ley 361 de 1997, reza:

*“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.**”*

Partiendo de lo anterior conviene recordar la sentencia SL1360-2018 con radicado 53.394 donde abandona el criterio de la sentencia 36.115 en el que consideraba que artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, señalando lo siguiente:

*“...Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de **discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio.** ...*

*Lo anterior significa que **la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador.** Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.*

*Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el **juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz** (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (...).”*

Ahora, según lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral entre otras en sentencia STL 3420 de 2020, para que se den los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud se deben cumplir 4 requisitos o condiciones tales como, i) que el trabajador padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen; ii) que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad; iii) que el patrono despidiera al trabajador de manera unilateral y sin justa causa; y iv) que el empleador no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo.

No obstante, lo anterior, dicha exigencia de la calificación para que opere la estabilidad laboral reforzada ha sido morigerada por dicha corporación en sentencia SL 2586 de 2020, en el sentido de precisar que esta no resulta necesaria al momento de la terminación del contrato de trabajo y que en caso tal el trabajador puede demostrar a través de diferentes medios probatorios tal situación.

Concordado con lo anterior, debe precisarse que la Corte Constitucional ha expresado en la reiteración de su jurisprudencia que para que opere la protección en mención deben cumplirse los siguientes presupuestos: (i) **que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades**; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación, tal y como se ha sostenido en las sentencias SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018, y en la SU 087 de 2022.

En orden de lo anterior, y más recientemente han indicado las dos altas Corporaciones de forma concordante que corresponde **al trabajador probar la condición de salud que le impide desarrollar sus labores en condiciones normales** y el conocimiento que de esta tenía el empleador, para a partir del cumplimiento de estas dos cargas activar la presunción de discriminación que hace que el empleador deba demostrar las razones objetivas para terminar el vínculo pues de no demostrar la mismas procede el reintegro del trabajador, tal y como se describe en las siguientes providencias.

Corte Suprema de Justicia	Corte Constitucional
Sentencia SL-4632-2021	Sentencia T-195-2022
Por ende, <u>el trabajador debe demostrar que fue despedido y que se encontraba limitado en su salud en los grados previstos por el legislador</u> , para que surja en su favor la protección legal, que conlleva a que sea el empleador quien deba probar que las razones invocadas para prescindir de los servicios del	(...) el juez debe constatar el “deterioro significativo de [la] salud” del trabajador. Esta condición se verifica “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales”. <u>Esta Corte ha aclarado</u>

trabajador no fueron las concernientes a su limitación y, por consiguiente, ante esa situación acreditada, no se le podía exigir el agotamiento del permiso ministerial.	<u>que dicha condición puede ser probada</u> mediante la historia clínica y las recomendaciones del médico tratante, no es necesario que el accionante haya sido calificado con una pérdida de capacidad laboral “moderada, severa o profunda”, o aporte un certificado que acredite un porcentaje específico de pérdida de capacidad laboral.
--	--

De los anteriores apartes jurisprudenciales que guardan diferencia en cuanto al criterio de identificación de la persona beneficiada con la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo destacable es la necesidad de que la persona que reclama la protección demuestre que al momento en que fue terminado su contrato de trabajo se encontraba en una condición de salud que impedía realizar sus labores en condiciones regulares, siguiéndose por esta Sala el criterio establecido por la jurisprudencia constitucional para la identificación de la persona titular del denominado “*fuero de salud*”, criterio ampliamente reiterado y que en la actualidad se recoge en la sentencia **SU-087 de 2022** en la que de forma enunciativa se consignó una tabla para servir de criterio orientativo a los jueces para identificar aquellos casos en los que se esté en presencia de una estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, la cual se transcribe para mejor ilustración así:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o 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 PCL tiene lugar antes del despido.
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.  (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.  (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	(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 en sentido estricto.

Para acreditar el requisito del conocimiento del estado de Salud del trabajador que debe tener el empleador ha indicado la Corte Constitucional en la sentencia precitada ha adoptado algunos criterios o casos a tenerse en cuenta para acreditar este conocimiento tales como:

- “1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.
- 2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.
- 3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.
- 4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.
- 5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.

6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.

7) Los indicios probatorios evidencian que durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador”<sup>1</sup>.

Precisándose que, por el contrario, este conocimiento no se acredita cuando (i) ninguna de las partes prueba su argumentación; (ii) la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; (iii) el diagnóstico médico se da después del despido; y (iv) pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.

Así mismo en reciente sentencia T 052 de 2020, se ha indicado que para que opere esta protección, la misma dependerá de:

“ (i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, **pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional;** (ii) **que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido,** y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que, establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato” (resalto intensional).

Partiendo de las anteriores precisiones normativas y jurisprudenciales deberá descenderse al caso en concreto con el fin de determinar si existe o no la estabilidad laboral reforzada alegada por la demandante.

En atención a las cargas procesales contenidas en los artículos 164 y 167 del C.G.P y después de ser valorada en su conjunto las pruebas aportadas al proceso, con base en las reglas de la **sana crítica y la libre formación del convencimiento** (art. 61 del CPL), se concluye que para el caso bajo estudio

---

<sup>1</sup> T-434 de 2020. Reiterando las sentencias: T-383 de 2014, T-419 de 2016, T-589 de 2017, T-118 de 2019, T-284 de 2019, T-144 de 2017 y T-040 de 2016.

no se configuran los presupuestos para la protección por estabilidad laboral reforzada por fuero de salud a favor del trabajador demandante por lo siguiente:

Sea lo primero indicar que la accionante presentó dolor de rodilla derecha desde el 17 de abril de 2018 según se advierte en la demanda y del interrogatorio de parte, la misma que cotejada con la historia clínica allegada y arriba referenciada la lleva a consultar con el médico de la EPS y realizando exámenes respectivos señalándose, en síntesis:

Consulta no programada Sura 23/04/2018 rodilla derecha con leve edema infrarotuliano en la cara medial. Sin signos de inestabilidad con AMA limitados por dolor sin déficit neurovascular discal. Se dan recomendaciones como reposo a extremidad derecha elevada, evitar sobrecargas, calor húmedo, medicación (30 a 33 ED 17), se otorgan 2 incapacidades la primera por 2 días de incapacidad -otras bursitis de rodilla-

Posteriormente Consulta 25/04/2018 edema ligero en región lateral derecha superior de la rodilla pequeño hematoma...dolor a la movilización patelar y palpación de articulación... no signos inflamatorios locales agudos. Notas de análisis y plan: se inicia manejo ambulatorio, recomendaciones y se explican signos de alarma y manejo a seguir, se solicita eco de rodilla, incapacidad por 3 días (34 y 35 17) se amplía la incapacidad por 3 días (fl. 36 Exp Digital 08)

El 07/05/2018 se hace RX de rodillas comparativa y en síntesis señala: ...no hay luxación, ni subluxación, no hay derrame articular. Tejidos blandos sin alteraciones. Impresión diagnóstica: estudio dentro de los límites normales (36 ED 17)

El 17/05/2018, (8 días después de la terminación del contrato) en el centro Sistemas diagnósticos se realiza ecografía de rodilla derecha sin hallar anormalidades al método y la recomendación fue valoración por ortopedista. (fls. 39 a 49 Exp digital17)

Historia clínica y procedimientos que por su carácter reservado pertenece al paciente y de la cual no se probó que se hubiere entregado al empleador para su conocimiento, lo que es un elemento esencial para poder determinar la existencia del fuero de salud. Además de lo anterior, no obran más

incapacidades relativas a dicha dolencia, ni existen de parte de la EPS o la ARL recomendaciones, limitaciones o prohibiciones para la empresa y la accionante, ni tratamientos, ni siquiera fisioterapias, que indicaran que ese padecimiento incidía en la labor normal de la demandante, lo que es muy diciente estando tan cerca de la terminación del vínculo laboral.

Lo anterior deja entrever que para el momento de la terminación del contrato de trabajo la parte actora no tenía ninguna debilidad manifiesta que venía recibiendo por la afectación de la dolencia.

La prueba de interrogatorio de parte puede conllevar dos pruebas implícitas la primera la declaración de parte y la segunda la confesión provocada. La primera se tendrá en cuenta las afirmaciones que estén soportadas en comunidad con otras pruebas y de la segunda tendrá valor lo dicho y le sea perjudicial a sus intereses, por ello pese a la apelación del apoderado de la parte actora señalar que se le de credibilidad a lo dicho por ella, no son suficiente sus afirmaciones, sino que se debe confrontar lo dicho con la comunidad de la prueba declarada y practica en el proceso.

El testigo de la parte demandante GERMAN RODRÍGUEZ JIMÉNEZ, señala que a él le terminaron el contrato por tener problemas médicos, y tuvieron que reubicarlo por tutela en otro puesto, pero no señala porque la situación de la Sra Gómez Sosa es un caso similar al de él, además, por solicitud del apelante se revisó su declaración encontrando la sala que existen congruencias y contradicciones entre lo dicho por la Sra. Mary luz con el testigo GERMAN RODRÍGUEZ JIMÉNEZ, pues es creíble que el proveedor dejara lo de aseo en el primer piso y a la Mary luz le tocará llevar las cajas y que a veces le colaboraban, pero existe contradicción cuando afirma que el peso de las cajas era de 12 a 20 kilos, y que era dos veces al mes que se cargaban, pues Luz Mary señalo que las cajas pesaban alrededor de 7 kilos y era una vez al mes, además que la primera señaló que tenía un carrito y que pedía muchas veces ayuda.

Al respecto la sala considera que pese a que los demás testigos señalaron que ella no cargaba cajas y menos pesadas (y así se observa en la capacitación realizada de la matriz de riesgo, visible en la documental del proceso), en la valoración de la prueba, las reglas de la experiencia nos muestran que en ocasiones es factible que se deban llevar los insumos de un lugar a otro por

parte de las trabajadoras de aseo, sin embargo, también esas mismas reglas no señalan que si sólo 1 vez de 30 días que tiene el mes (12 veces en un año) podría ocurrir esta situación y por unos minutos mientras subía del primer piso a la cocineta del segundo piso, además si algunas cajas no eran pesadas como lo afirma el declarante German y la propia accionante por ser papel higiénico o servilletas y las otras pesadas, sin lograr determinar el peso o aun determinando que fuere de 7 kilos como lo afirmó Mary Luz, y si muchas veces recibía ayuda para llevarlas, no es razonable pensar que la causa más probable del dolor de rodilla fuera esa.

Al respecto frente a la demás prueba testimonial debe decirse que son creíbles las declaraciones de Gloria María Restrepo, gerente de talento humano, Patricia Carvajal Echeverri jefe del área de seguridad y salud en el trabajo y Juan Fernando García, medico laboral de incolmotos , pues son unánimes en señalar que no había la Sra. Mary Luz nunca se acercó a ellos por ninguna condición de salud, no se conocieron, por eso no había eventos ni de acompañamientos, ni restricciones, ni incapacidades prolongadas, ni limitaciones para ejercer su labor. Las dos primeras manifestaron concretamente que el problema de la rodilla no es culpa de la empresa porque ella no dijo nada al respecto a pesar de que ellos tienen vigilancia epidemiológica para la parte osteomuscular, análisis de los puestos de trabajo, que hacen repartición adecuada de los insumos. Igualmente, la ARL hace el acompañamiento en el análisis de los puestos de trabajo y nunca ha señalado nada de ajustes en ese cargo se revisan las instalaciones locativas, los desplazamientos para el servicio, etc. Que se les entrega calzado antideslizante, guantes plásticos para lavar y gafas de seguridad y tapabocas y la ARL no ha solicitado un elemento de protección para rodilla y en la matriz de riesgos tampoco está. Que antes de terminar el contrato de la Sra Gómez Sosa, se revisó la existencia de una condición de salud y los tres son unánimes en manifestar que no existía la misma, por lo cual frente a estos la conclusión es que la empresa no conocía de la debilidad manifiesta pretendida por la accionante, pues ella no lo informó.

De otro lado, si bien la Pérdida de capacidad laboral no es un requisito para la configuración de la estabilidad laboral reforzada, pues según la jurisprudencia mencionada no es necesario el mismo para que opere tal protección, sin embargo, si es un indicativo para verificar el estado de salud del trabajador que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en

circunstancias regulares, pues como lo ha indicado la Corte Constitucional, no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional. Obsérvese que Mary Luz declaró en el interrogatorio que trabaja actualmente por 2 o 3 días quincenalmente y tiene seguridad social. Que cuando camina mucho se le inflama la rodilla pero que puede trabajar con normalidad. Ante pregunta de la Sra. Jueza señala que es cierto que era una recomendación bajar peso (10 kls) y no los ha bajado. Que ha sido continuado su trabajo desde 2 meses después de salir de incolmotos hasta hoy. que ha ido 2 veces al especialista en 2021, recetándole acetaminofén baños tibios y 12 sesiones de terapia.

Partiendo de lo anterior, se tiene que la trabajadora no realizó este procedimiento de evaluación por propia iniciativa, por ello la prueba fue solicitada de oficio en el proceso. La Junta regional de calificación le diagnosticó una condromalacia rotula derecha GIV con dolor articular secundario, enfermedad de origen común, y cuyo argumento para determinar dicho origen fue que no se presentan evidencias en la matriz de riesgos, ni en la relatoría de la trabajadora que tuviere alguna exposición a factores del riesgo, no manejaba cargas que superaran los límites permisibles y por eso determina que no se encuentra una relación causa-efecto entre la exposición laboral y la patología. Señalando como deficiencia 10% deficiencia ponderada: 5,00%, rol laboral 7,50% y otras áreas ocupacionales 1.3, (8.80%) y una PCL de 13,80% con fecha de estructuración sólo del 27 de enero de 2022, sin que pueda conectarse directamente la posible bursitis señalada en la historia clínica, que es una inflamación de un saco pequeño lleno de líquido (bolsa) ubicado cerca de la articulación de la rodilla con una condromalacia que significa un proceso degenerativo del cartílago que tapiza las superficies articulares de femur y tibia. ([www.mayoclinic.org.es](http://www.mayoclinic.org.es)).

Igualmente, obra en la documental historia clínica ocupacional de preingreso, no evidenciando alteraciones osteomusculares, ni limitaciones funcionales, no presenta restricciones, patologías o secuelas. (fl. 32 a 35) y la evaluación médica de egreso el 15 de mayo de 2018 que señala un riesgo osteomuscular bajo y si bien, la paciente manifiesta síntomas de dolor en la rodilla, sólo se recomienda consultar EPS, pero sin señalarse por parte de la Sra. Gómez Sosa tener recomendaciones, limitaciones o restricciones y el médico tampoco considerarlas necesarias, tal como lo señalaron los testigos arriba

mencionados. Así mismo se puede extraer del interrogatorio de parte de la accionante que no ha dejado de trabajar, tiene seguridad social y que a veces la rodilla se inflama, particularmente cuando camina mucho pero que puede trabajar con normalidad y que lo hace desde 2 meses después de salir de incolmotos, hasta hoy. Acepta lo de las 2 incapacidades por 2 y 3 días. Que una de las recomendaciones era bajar peso (10 kls) y no los bajó.

Partiendo de todo lo descrito y teniendo en cuenta los criterios establecidos en la sentencia **SU-087 de 2022** para identificar la presencia de una estabilidad laboral reforzada, concluye la Sala que la situación de salud que tenía la Sra Mary Luz Gómez Sosa al momento de la terminación del contrato de trabajo el 9 de mayo de 2018, no era de tal magnitud que ameritara la protección de estabilidad laboral reforzada en los términos dispuestos por la ley y la jurisprudencia en cita, toda vez se itera, que no se probaron que existieran recomendaciones, limitaciones o prohibiciones médicas al momento de la terminación del contrato, tampoco incapacidades médicas, la empresa cumplió con los parámetros de seguridad y salud en el trabajo, por ende se sale de todo cause que la terminación de la relación laboral fuera por causa de la salud de la accionante y más bien se deja entrever en el proceso, que a pesar del contrato terminar sin justa causa pero de manera legal e indemnizada, existió una eventual indebida conducta de la Sra Gómez Sosa sobre un cambio de audífonos de manos libres de un celular ajeno (fl. 29 a 31 exp. digital 08), según lo advirtieron el representante legal y la gerente de talento humano.

No sobra señalar que, revisada la liquidación de prestaciones sociales realizada por la accionada, está conforme la ley (Fl.38 del exp digital 08).

## **2. De la culpa patronal**

El segundo problema jurídico para analizar se centra en determinar si existe culpa suficientemente comprobada del empleador en la enfermedad padecida por la demandante, y en caso de ser positivo si hay lugar a la indemnización plena de perjuicios consagrada en el artículo 216 del C.S.T, a la indexación de las condenas y las costas del proceso, problema jurídico que se resolverá en el siguiente orden.

### **2.1. De las obligaciones especiales del empleador y la indemnización plena de perjuicios consagrada en el artículo 216 del C.S.T.**

Pues bien, centrándonos en el objeto de estudio, se tiene que el art. 57 del C.S.T consagró como obligaciones especiales del empleador I). Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores. Y II). Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

En el mismo sentido el artículo 348 de dicha normativa consagra con respecto a las medidas de higiene y seguridad que *“Todo empleador está obligado a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo”*.

De igual forma el artículo 84 de la Ley 9 de 1979 establece que todos los empleadores están obligados a: *“a) proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción. (...) d) Adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo (...) g) **Realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control.**”* (Resalto fuera del texto). Y el art 604 ibidem, establece *“Es obligación de toda persona evitar, diligentemente, los accidentes personales y los de las personas a su cargo, debiendo, para tales efectos, cumplir las disposiciones de seguridad, especiales o generales, que dicten las autoridades competentes y ceñirse a las indicaciones contenidas en los rótulos o a las instrucciones que acompañen al agente riesgoso o peligroso, sobre su preservación, uso, almacenamiento y contraindicaciones.”* (Resalto fuera del texto)

Partiendo de la normativa citada, precisa la Sala, que cuando el empleador incumple las obligaciones derivadas del contrato de trabajo se ve obligado a indemnizar al trabajador que resulte afectado por dicha omisión tal y como lo ha argumentado la Corte Suprema de Justicia en sentencia 47.907 de 2016.

Ahora el artículo 216 del C.S.T, establece que: “Cuando exista **culpa suficiente comprobada del empleador** en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios...”.

La anterior responsabilidad posee una naturaleza subjetiva, donde se establece no solo el daño a la integridad o a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo, sino que además se debe demostrar de forma suficiente el incumplimiento del empleador a los deberes de protección y seguridad, donde se le exige adoptar las medidas adecuadas atendiendo las condiciones generales y especiales de la labor, dirigidas a evitar que el trabajador, sufra menoscabo en su salud e integridad a causa de los riesgos del trabajo, tal y como se ha argumentado entre otras en las sentencias SL2248 de 2018, SL 1207 de 2018, SL 2349 de 2018, SL9355-2017, SL10262-2017 y SL17026-2016.

Ahora, **la prueba de la culpa suficientemente comprobada del empleador, corresponde asumirla al trabajador demandante** atendiendo a los artículos 164 y 167 del C.G.P, que consagran las reglas de las cargas probatorias a las partes, lo que indica que demostrada en concreto la omisión del empleador en el cumplimiento de sus deberes de protección y seguridad, se genera de forma correlativa y consecuencial la obligación de indemnizar al trabajador por los perjuicios causados.

En este orden el artículo 1.604 del Código Civil consagra entre otras cosas que “la prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo; la prueba del caso fortuito al que lo alega.”, razón por la cual, **si el empleador pretende desvirtuar su responsabilidad, y por ende acreditar que actuó con diligencia y cuidado, deberá asumir la carga de probar la causa de la extinción de aquélla**, tal como lo dispone la normativa en cita, tal y como se ha indicado entre otras en las sentencias SL-1757 de 2018, SL-5619 de 2016, SL-17026 de 2016.

Así mismo, según lo indicado en sentencia SL13653-2015 del 7 octubre de 2015, es al trabajador al que le corresponde acreditar las circunstancias de hecho que dan cuenta de la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente o la enfermedad, sin embargo, por excepción, atendiendo a lo consagrado en el artículo 167 del CGP y 1.604 C. C., **cuando se denuncia el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección se invierte la carga de la prueba y es “el empleador el que asume la obligación de demostrar que actuó con diligencia y precaución, a la hora de resguardar la salud y la integridad de sus servidores”**.

Concordado con el anterior, el empleador, para evitar la producción de daños en contra del trabajador, debe llevar a cabo UNA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, regulada en la Ley 9 de 1979, en la Resolución 2400 del mismo año, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el Decreto 614 de 1984, en la Resolución 1016 de 1989 de los Ministerios del Trabajo y Seguridad Social y de Salud y en el Decreto 1295 de 1994 y hoy en día, artículo 1 de la Ley 1562 de 2012.

Lo anterior conlleva que, cuando ocurra un accidente de trabajo o se estructure una enfermedad profesional, **el empleador tiene que demostrar que de manera oportuna y razonable identificó los riesgos ocupacionales y tomó todas las medidas de prevención pertinentes**, sólo así podrá demostrar el cumplimiento de esta obligación y probar la ausencia de la mencionada culpa patronal.

### **3. Del caso concreto.**

En la reforma a la demanda se señala como hechos que la accionada obligó a la sra Mary Luz a cargar y llevar cajas con implementos de aseo desde la primera planta a la segunda y por ello surgieron los dolores de la rodilla derecha y por ello adquirió una enfermedad profesional que no fue protegida por el empleador, pues al momento de entrar a laborar no sufría de ninguna enfermedad laboral y actualmente aun consulta al médico ortopedista. Igualmente, por no haberle suministrado elementos de protección. Lo que es una negligencia que generó una enfermedad profesional como es la bursitis de rodilla derecha.

3.1 La sala en este caso confirmará la decisión de la juez por no cumplirse los elementos axiológicos de la culpa patronal, tal como las pruebas testimoniales y documentales expresamente lo clarifican:

Según la parte actora señala la accionada obligó a la sra Mary Luz a cargar y llevar cajas con implementos de aseo desde la primera planta a la segunda y por ello surgieron los dolores de la rodilla derecha y por ello adquirió una enfermedad profesional que no fue protegida por el empleador derecha y por ello adquirió una enfermedad profesional que no fue protegida por el empleador, pues al momento de entrar a laborar no sufría de ninguna enfermedad laboral.

Al respecto con la confesión de la Sra Mary luz y el Sr. German la sala valoró lo señalado a través de las reglas de la sana crítica en especial las reglas de la experiencia demostrando que en ocasiones es factible que se deban llevar los insumos de un lugar a otro, por parte de las trabajadoras de aseo, sin embargo, también esas mismas reglas no señalan que si esta situación sólo ocurría una (1) vez cada 30 días, es decir 12 veces en un año y por unos minutos, ello es, mientras subía del primer piso a la cocineta del segundo piso, pues recuérdese que se confesó por parte de la demandante que existía un carrito para llevarlos implementos y si la mitad delas cajas eran livianas como lo afirma el declarante German y la propia accionante por contener papel higiénico o servilletas y las otras pesadas por tener frascos de desinfectante o jabones, sin lograr determinar el peso o aun determinando que fuere de 7 kilos como lo afirmó Mary Luz, y si muchas veces recibía ayuda para llevarlas, no es razonable pensar que la causa más probable del dolor de rodilla fuera esa, más cuando no era un movimiento repetitivo diario, que implicara saltos, agacharse en cuclillas más de 90 grados.

Lo anterior en el hipotético caso que hubiere ocurrido dicha situación, dado que las declaraciones de Gloria María Restrepo, gerente de talento humano Patricia Carvajal Echeverri jefe del área de seguridad y salud en el trabajo y Juan Fernando García, medico laboral de incolmotos , pues son unánimes en señalar que no había la Sra. Mary Luz nunca se acercó a ellos por ninguna condición de salud, por eso no hubo eventos ni de acompañamientos, ni restricciones, ni incapacidades prolongadas, ni limitaciones para ejercer su labor. Que las trabajadoras de oficios varios, de aseo no tiene que levantar cajas y ello consta en la matriz de riesgos.

Ahora bien, desde la parte técnica se tiene que, en el examen médico de SURA del 23 de abril de 2018, se diagnóstica como recomendación ninguna, limitaciones ningunas. Dolencia que no fue permanente pues con medicamentos cedió, más aún que la señora ha continuada trabajando desde 2 meses después de la terminación del contrato con incolmotos hasta hoy, confesando la Sra. Mary luz que trabaja normalmente sólo que no puede caminar mucho o cargas objetos pesados y a veces sentarse y agregando que tiene sobrepeso en 10 kilos, lo cual para esta corporación incide en ese dolor.

Igualmente la empresa demostró que tiene un área de seguridad y salud en el trabajo, no sólo en la prueba documental allegada donde obra incluso la conferencia de capacitación realizada a la Sra. demandante, la matriz de riesgos, sino que además los testigos Gloria María Restrepo, gerente de talento humano y Patricia Carvajal Echeverri jefe del área de seguridad y salud en el trabajo manifestaron que la empresa tiene los servicios de vigilancia epidemiológica para la parte osteomuscular, análisis de los puestos de trabajo, médico de salud ocupacional. Que la ARL hace el acompañamiento en el análisis de los puestos de trabajo y nunca ha señalado nada de ajustes en ese cargo, además se revisan las instalaciones locativas, los desplazamientos de ellas cuando prestan el servicio, etc.

El testigo Juan Fernando García, medico laboral de incolmotos manifestó que funciones realizaba cuando se tenía una persona con padecimientos de salud pero que la accionante nunca se acercó a él.

### **3.2 En cuanto a que la Sra. Gómez Sosa entró sin ningún dolor y salió con él.**

Obra en la documental la historia clínica ocupacional de preingreso, no evidenciando alteraciones osteomusculares, ni limitaciones funcionales, no presenta restricciones, patologías o secuelas. (fl. 32 a 35 Exp D 08) y la evaluación médica de egreso el 15 de mayo de 2018 que señala un riesgo osteomuscular bajo y si bien, la paciente manifiesta síntomas de dolor en la rodilla, sólo se recomienda consultar EPS, pero sin señalarse por parte de la Sra. Gómez Sosa tener recomendaciones, limitaciones o restricciones y el médico tampoco considerarlas necesarias, así como lo señalaron los testigos arriba mencionados. pudiendose extraer del interrogatorio de parte de la

accionante que no ha dejado de trabajar, tiene seguridad social y que a veces la rodilla se inflama, particularmente cuando camina mucho pero que puede trabajar con normalidad y que lo hace desde 2 meses después de salir de incolmotos, hasta hoy, recuérdese que el 07/05/2018 se hace RX de rodillas comparativa y en síntesis señala: ...no hay luxación, ni subluxación, no hay derrame articular. Tejidos blandos sin alteraciones. Impresión diagnóstica: estudio dentro de los límites normales (36 ED 17) y el 17/05/2018, (8 días después de la terminación del contrato) en el centro Sistemas diagnósticos se realiza ecografía de rodilla derecha sin hallar anormalidades al método y la recomendación fue valoración por ortopedista. (fls. 39 a 49 Exp digital17), lo que confirma técnicamente que la paciente sufrió un dolor de rodilla por algún movimiento o caminar mucho, pues ni siquiera se demostró que ello ocurrió inmediatamente después de subir las cajas, lo que sucede según las reglas de la sana crítica a todos en ciertas ocasiones, se presenta una incapacidad medicamentos y sede la inflamación y el dolor. Tanto así que el médico de salud ocupacional, manifestó que no la “tenía en el radar” porque nunca acudió ni a las áreas de talento humano, ni al área de seguridad y salud en el trabajo, ni a él, además que en el interrogatorio de parte la Sra. Mary luz señaló que desde esa época mayo de 2018 hasta noviembre de 2022 sólo había acudido al especialista en 2 ocasiones, pese a trabajar semanalmente.

Igualmente, la empresa allegó presentación de Matriz de riesgos (1 a 23 exp D 29) (ED 31), estudio de puesto de trabajo (matriz de carga física), certificación donde consta que en el oficio de servicios generales no se manejan cargas, evidencia de asistencia accionante a la escuela osteomuscular, informe de escuela osteomuscular por parte de fisioterapeuta y por último en el expediente digital 30 obra matriz cargas físicas servicios generales.

### **3.3 Frente al punto de apelación relativo a que por negligencia de la empresa se generó una enfermedad profesional como es la bursitis de rodilla derecha.**

Basta decir sobre este punto que a Junta regional de calificación no diagnosticó una BURSITIS SINO UNA CONDROMALACIA ROTULA DERECHA GIV con dolor articular secundario, enfermedad de ORIGEN COMÚN, y cuyo argumento para determinar dicho origen fue que *no se presentan evidencias en la matriz de riesgos, ni en la relatoría de la trabajadora*

*que tuviere alguna exposición a factores del riesgo, no manejaba cargas que superaran los límites permisibles y por eso determina que no se encuentra una relación causa-efecto entre la exposición laboral y la patología.* Señalando como deficiencia 10% deficiencia ponderada: 5,00%, rol laboral 7,50% y otras áreas ocupacionales 1.3, (8.80%) y una PCL de 13,80% con fecha de estructuración sólo del 27 de enero de 2022.

Así mismo los testigos de la parte accionada especialistas en este tema señalaron que se les entrega calzado antideslizante, guantes plásticos para lavar, gafas de seguridad y tapabocas y que la ARL no ha solicitado un elemento de protección para rodilla y en la matriz de riesgos tampoco está.

#### **4. De la no condena en costas en virtud del amparo de pobreza.**

El Artículo 154 del CGP reza respecto del amparo de pobreza:

**“Efectos.** El amparado por pobre no estará obligado a prestar cauciones procesales ni a pagar expensas, honorarios de auxiliares de la justicia u otros gastos de la actuación, **y no será condenado en costas**”.

Dado que fue otorgado por el juzgado de primera instancia este beneficio procesal, se absolverá entonces a la demandante de pagar costas y en esta instancia tampoco se impondrán.

Por lo anterior lo legal y pertinente será CONFIRMAR la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado con conocimiento excepto en la condena en costas.

#### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado con conocimientos en procesos laborales del Circuito de Girardota, según lo argumentado en la parte motiva de esta providencia, excepto por la

Radicado Único Nacional 05-308-31-03-001-2019-0224-01  
Radicado Interno 342-22

condena en costas para en su lugar absolver de la misma a la parte demandante.

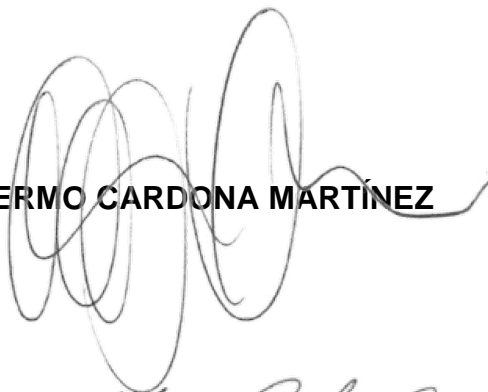
**SEGUNDO:** Sin Costas en esta instancia, por lo dicho en la parte considerativa de la providencia.

**TERCERO:** Las anteriores decisiones se notifican por EDICTO, conforme lo dispuesto en la providencia AL 2550, radicación 89628 del 23 de junio de 2021 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados.



**HUGO ALEXANDER BÈDOYA DÍAZ**



**GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ**



**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**

Radicado Único Nacional 05-308-31-03-001-2019-0224-01  
Radicado Interno 342-22



**SECRETARÍA SALA LABORAL**  
**EDICTO VIRTUAL**

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

DEMANDANTE	: MARY LUZ GOMÉZ SOSA
DEMANDADO :	: INCOLMOTOS YAMAHA S.A.
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-308-31-03-001-2019-0224-01
RADICADO INTERNO	: 342-22
DECISIÓN	: REVOCA Y CONFIRMA SENTENCIA

Magistrado Ponente  
**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/126> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

**CONSTANCIA DE FIJACIÓN**

Fijado el 14 de febrero de 2023 a las 8:00am

**CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN**

Se desfija el 14 de febrero de 2023 a la 5:00pm

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**

SECRETARIO