



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL BUGA  
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL**

Guadalajara de Buga, siete (07) de octubre de dos mil veintidós (2022)

<b>DEMANDANTE</b>	CLAUDIA PATRICIA GONZÁLEZ RAMÍREZ
<b>DEMANDADA</b>	IRCC LIMITADA INDUSTRIA DE RESTAURANTES CASUALES LIMITADA
<b>JUZGADO ORIGEN</b>	Juzgado Octavo Laboral del Cto. de Cali
<b>TRIBUNAL ORIGEN</b>	Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Cali
<b>RADICADO</b>	76-001-31-05-008-2012-00991-01
<b>TEMAS</b>	Estabilidad laboral reforzada por razones de salud
<b>CONOCIMIENTO</b>	Apelación
<b>ASUNTO</b>	Sentencia segunda instancia <sup>1</sup>

En la fecha, la Sala Primera de Decisión laboral, conformada por las magistradas CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE, GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS y su ponente MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA, en aplicación de lo dispuesto en el art.13 de la Ley 2213 de 2022, profiere sentencia escrita en el proceso promovido por Claudia Patricia González Ramírez contra IRCC Limitada Industria de Restaurantes Casuales, en adelante, IRCC.

### **ANTECEDENTES**

**Maria Patricia González Ramírez** promueve demanda ordinaria de primera instancia pretendiendo se declare<sup>2</sup>: i) que entre las partes existió contrato de trabajo entre el 15 de abril de 2008 y 16 de agosto de 2011, cuando finalizó por decisión unilateral y sin justa causa de la empleadora. Consecuencialmente depreca se ordene a la pasiva ii) Reintegrarla al mismo cargo o uno mejor al que venía desempeñando; iii) el pago de salarios, cesantías, intereses a las cesantías, primas, vacaciones, sanción por no consignación de las cesantías en un fondo, aportes al Sistema General de Seguridad Social -SGSS-, sanción por no pago de aportes al SGSS; iv) indexación; v) indemnización prevista en el art. 26 de la Ley 361 de 1997; vi) costas procesales<sup>3</sup>.

Fundamentó sus pretensiones en que el 15 de abril de 2008 suscribió contrato a término indefinido para desempeñarse como operaria en favor de la demandada. En 2009 asistió a la EPS S.O.S., por presentar problemas de salud, siendo reubicada por la empleadora, en cumplimiento de la recomendación dada por la referida EPS. El 16 de agosto de 2011 fue despedida por la empleadora, cancelándosele indemnización por despido injusto, así como la liquidación definitiva de prestaciones sociales. La

<sup>1</sup> No 37. CONTROL SECRETARIA

<sup>2</sup> Gestor Documental: Cuaderno Principal (fl.46).

<sup>3</sup> Gestor Documental: Cuaderno Principal: reforma a la demanda (fl.135).

demandada no solicitó permiso al Ministerio del Trabajo, en momento anterior al despido, aun cuando se encontraba en trámite la calificación de origen de la enfermedad por ella padecida. El 18 de agosto de 2011 se le efectuó examen de egreso. Presentó inconformidad ante el Ministerio de la Protección Social por el despido y mediante Resolución CGPIVC No.000506 del 12 de abril de 2012, esta entidad sancionó a la empleadora con multa de 6 SMLMV por incumplir lo señalado en el art. 26 de la Ley 361 de 1997<sup>4</sup>.

**IRCC** <sup>5</sup> se opuso a las pretensiones de la demanda, por considerarlas improcedentes. La señora González Ramírez desempeñaba normalmente sus funciones para la fecha del despido, no estaba incapacitada ni calificada, y si bien en el año 2009 se emitieron recomendaciones médicas se atendieron, no pudiendo inferirse que el despido fue un acto de discriminación dos años después dar estricto cumplimiento a la mismas. La decisión se tomó del 16 de agosto de 2011, al incumplirse el contrato por la trabajadora, quien estaba ocasionando malestar entre sus compañeros. No siendo procedente el reintegro, tampoco lo son las restantes pretensiones de la demanda. Es cierto que pagó a la demandante indemnización por despido sin justa causa y liquidación definitiva de prestaciones sociales. Excepcionó: Inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, prescripción y compensación.

### **Sentencia de Primera Instancia**<sup>6</sup>

El 06 de mayo de 2015, el Juzgado Octavo Laboral del Cto. de Cali profirió sentencia mediante la cual absolvió a la demandada de todas y cada una de las peticiones formuladas, imponiendo el pago de costas a cargo de la activa, fijando como agencias en derecho \$100.000.

### **Recurso de apelación**

Inconforme con la decisión adoptada, la activa la recurrió en apelación<sup>7</sup>, así *“baso mi inconformidad precisamente, en la norma legal porque definitivamente la posición que ha asumido entre otras cosas, la Corte Suprema de Justicia, va en contravía de la carta política, si nuestra honorable Corte Constitucional, así como lo planteó el apoderado de la parte demandada en sus alegatos, pues precisamente lo que hace es buscar la protección de la persona así se encuentre en una mínima discapacidad sin necesidad de que en un momento dado sea valorada ni calificada, y así lo he dicho, dice que no es necesario que la disminución física, sensorial o psíquica este calificada por una junta, pero si debe estar diagnosticada medicamente para poder probarse ante el empleador, que es precisamente lo que su señoría también planteó dentro de los argumentos de la sentencia o el juez, salvo que aquella sea manifiesta, por ejemplo, cuando falta una extremidad visible para toda la sociedad. Así mismo nuestra corte ha expresado que el art. 26 de la Ley 361 de 1997, obligó al empleador a solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo, para que éste, verifique la*

<sup>4</sup> Gestor Documental: Cuaderno Principal (fls.45/46).

<sup>5</sup> Gestor Documental: Cuaderno Principal (fls.93/94; 100).

<sup>6</sup> Gestor Documental: Cuaderno Principal (fl.155).

<sup>7</sup> Gestor Documental// CD 2 Acta de audiencia o diligencia (min.31:46).

*configuración de una justa causa antes de despedir a una persona en situación de discapacidad, recordando que dicho permiso, siempre debe existir en tales casos, pues es una intervención de la autoridad pública destinada a garantizar el derecho al trabajo de la población discapacitada, además reiteró que la finalización del vínculo laboral en estos eventos es ineficaz y genera el reintegro y el pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario consagrado en el art. 26 de la reiterada ley.*

*La estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, también se extiende, a quienes se les dificulta sustancialmente, ejercer sus labores en condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa de su discapacidad. En dichos pronunciamientos, nuestra Corte Constitucional, ha dejado sentada la posición frente al tema de la calificación de la discapacidad, en ella se ha dicho que los trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud, durante el transcurso del contrato laboral, deben ser considerados como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual, frente a ella, también procede la estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución. Lo anterior, a pesar de que todavía no hayan sido calificados como discapacitados.*

*Ha señalado que, en materia laboral, la protección especial de quienes, por su condición física, están en circunstancia de debilidad manifiesta, se extiende, también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud, les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares. En este caso, sabemos que otras cosas, hubo que reubicarla, porque precisamente, su actividad no la desarrollaba por la disminución física que tenía, sin necesidad, como vuelvo y lo ha repetido la Corte Constitucional, de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, entonces, termino diciendo que, han expresado entre otras cosas, y han protegido aquellos trabajadores, que aunque no han sido calificados, como discapacitados, en el transcurso de la vida laboral, han sufrido de accidentes y enfermedades que disminuyen su capacidad laboral y los colocan en condiciones de debilidad manifiesta.(...)"*

### **Alegatos de conclusión en segunda instancia**

Una vez corrido el traslado para alegar en esta instancia<sup>8</sup>, fue descorrido por ambas partes, así:

La **demandante**<sup>9</sup> refiere al término de discapacidad definido en el art. 1º de la Convención Interamericana declarada exequible por la Ley 762 de 2002. Reitera los argumentos del recurso de apelación, resaltando la especial protección de las personas en estado de debilidad manifiesta e indefensión de las sentencias T-691 de 2015 y T-198 de 2006. Existen posiciones encontradas frente a la estabilidad laboral

---

<sup>8</sup> 01 Admity Ordena Traslado.

<sup>9</sup> Gestor Documental 03 AlegDte.

reforzada entre la H. Corte Constitucional y la H. Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral, debiéndose favorecer al trabajador en cumplimiento a la Constitución Política. Fue despedida sin autorización del Ministerio del Trabajo, por lo que se impuso sanción a la demandada; al ésta última, tener conocimiento de las enfermedades de origen profesional, las restricciones que llevaron a reubicar a la trabajadora y así se reconoció por los testigos y el representante legal de la empleadora. La sentencia apelada acogió el Decreto 2463 de 2001 en su art. 1º., el precedente de la CSJ en casación laboral, lo cual se contrapone al criterio de la Corte Constitucional y a las normas internacionales. Hace mención al dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca de 21 de septiembre de 2016, las patologías vigentes para el momento del despido: síndrome del túnel carpiano, epicondilitis media y lateral bilateral de codos y tenosinovitis de quervain bilateral, con origen profesional hoy laboral y que fueron calificadas por la ARL Liberty Seguros en un 13.31%; que con posterioridad se le determinó una PCL del 50.39%. Refiere la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali, el 18 de septiembre de 2013 bajo rad. 76001310500620120053801., donde se dispuso el reintegro del trabajador despedido sin autorización previa del Ministerio del Trabajo, declarándose ineficaz el despido, sin necesidad de mediar dictamen de PCL.

La **demandada**<sup>10</sup> manifiesta que la decisión del juzgado observó en debida forma las particularidades del caso, concluyendo las existencias de una causa objetiva que motivó la terminación unilateral del contrato de trabajo, y el pago de la indemnización por despido; así como la ausencia de algún estado de debilidad manifiesta por parte de la demandante para el 16 de agosto de 2011. La demandante no estaba cumpliendo a cabalidad sus funciones y ello generaba entre sus compañeros malestar, y pese a ello, tomo la determinación de extinguir el nexo sin justa causa con la finalidad de cancelarle una suma de dinero y no causar perjuicios, aclarando que en vigencia de la relación de trabajo canceló la totalidad de las acreencias laborales a que la accionante tenía derecho. Que para el momento del despido no estaban vigentes restricciones médicas, tratamientos ni incapacidades, así como tampoco se encontraba calificada, o si quiera en trámite de calificación, es decir que no se encontraba la demandante en imposibilidad de desempeñar sus actividades diarias y no se encontraba en debilidad manifiesta. Las recomendaciones médicas se emitieron por la EPS de la señora González en el año 2009 y con posterioridad a la reubicación en el cargo de cajera, la nombrada continuó con sus funciones sin exponer condiciones nuevas de salud ni trámite alguno de calificación para la terminación. Pese a determinársele el 13.31% de la PCL, no se contaba con la fecha de estructuración, ni calificación en vigencia del vínculo contractual y bajo el criterio de la CSJ en sala de casación laboral, establece que la garantía de estabilidad laboral reforzada solo es predicable sobre los padecimientos de grado moderado, es decir mayor al 15%, lo cual no se demostró dentro del proceso, así como que la empleadora tuviera conocimiento de ello. Y cuando se está en presencia de una justa causa de despido o causal objetiva, no es necesaria la autorización del inspector del trabajo para la desvinculación (SL1360 de 2018; SL679 de 2021). Destaca que la señora Gonzales Ramírez hubiera esperado casi 3 años en interponer la acción

---

<sup>10</sup> Gestor Documental 04AlegatosDdo.

ordinaria que no tenía conocimiento del dictamen que determinó una PCL del 13.31% posterior al rompimiento del vínculo, es decir que no se cumplían los presupuestos de la sentencia SL-11411 de 2017, SL10538 de 2016, SL-5163 de 2017, entre otras. Existe diferencia entre recomendaciones médicas y restricciones médicas ocupacionales; la forma de comprobar las reducciones físicas que conllevan a la debilidad manifiesta (T-111 de 2012; T-417 de 2010; SL10538 de 2016; 14989 de 2017; SL1057 de 2021). Las recomendaciones médicas a la demandante tuvieron lugar dos años antes del finiquito, y que la notificación del dictamen fue posterior a la determinación de la empleadora, la cual obedeció a una causal objetiva, que consistió en el reiterado incumplimiento de la trabajadora y los perjuicios que ocasionados a sus compañeros con el mal manejo de la casa; comprobada con los testigos del proceso. La autorización del Ministerio del Trabajo sólo se requiere en los eventos que las actividades del trabajador resulten insuperables con aquellas que pudiera desempeñar al interior de la compañía, lo cual no acontece en el presente asunto. La garantía de estabilidad laboral reforzada que predica la Corte Constitucional no opera sobre toda patología, sino sobre aquella limitación que recaiga de manera sustancial sobre el trabajador. Por consiguiente, se debe confirmar el fallo de primera instancia.

## CONSIDERACIONES

La competencia de la Sala está dada por los arts.66 y 66A del CPTSS.

El *problema jurídico* se restringe a determinar si a la terminación del contrato de trabajo, la demandante era beneficiaria de estabilidad laboral reforzada con ocasión de su condición de salud. En caso de ser afirmativa la respuesta, se determinarán las consecuencias del despido.

### **Estabilidad laboral reforzada por condición de discapacidad –H. Corte Constitucional/Sala de Casación Laboral H. Corte Suprema de Justicia**

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 reza:

*“ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación <discapacidad><1> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación <discapacidad><1> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada <en situación de discapacidad><1> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad><1>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad><1>, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, (...).”*

Dicha disposición normativa, fue estudiada por la H. Corte Constitucional en la Sentencia C-531 de 2000, declarando exequible el inciso 2o. bajo el supuesto de que conforme a:

*“los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato” (subraya la sala).*

Conforme a lo anterior, en caso de que el empleador pretenda desvincular a un trabajador por sus condiciones de salud, deberá contar con autorización de la Oficina del Trabajo, ya que de no hacerlo la terminación será ineficaz.

Ahora bien, la H. Corte Constitucional y la H. Corte Suprema de Justicia -Sala Laboral tiene diferentes visiones de la protección dada por el artículo precitado, divergiendo en la necesidad de solicitar el permiso para despedir a la autoridad laboral competente. Dichas posturas serán explicadas a continuación.

En lo referente a línea trazada por la H. Corte Constitucional, se tiene que en su último pronunciamiento la sentencia SU 087-2022, reseña lo dicho en la sentencia SU 049 de 2017 y resalta que las Salas de Revisión de la Corte Constitucional han aplicado las reglas dispuestas en dicha providencia, tanto para casos de *estabilidad ocupacional* como para *estabilidad laboral reforzada* (SU-380 de 2021<sup>11</sup>). Del estudio realizado en dicha Magistratura se concluye que se protege el derecho de las personas en condiciones de debilidad manifiesta, a permanecer en su empleo, sin distinción del tipo de contrato que lo vincule -subordinado o no-, el cual aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin necesidad de determinar ni el tipo de limitación, grado o nivel de la misma.

Para establecer si la persona goza de la protección se han determinado tres reglas:

**(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**, lo cual puede ocurrir en los siguientes casos<sup>12</sup>:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el	(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 <sup>13</sup> .

<sup>11</sup> Providencia mediante el cual se incluyeron las reglas de la sentencia SU 049 de 2017 en el marco de las relaciones laborales.

<sup>12</sup> Son enunciativos, de tal forma que el juez es quien debe analizar cada situación en específico.

<sup>13</sup> T-703 de 2016, T-386 de 2020, T-052 de 2020, T-099 de 2020 y T-187 de 2021.

normal desempeño laboral	(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral <sup>14</sup> . (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico <sup>15</sup> . (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 <sup>16</sup> .
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental <sup>17</sup> . (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 <sup>18</sup> . (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL <sup>19</sup> .

En la sentencia SU 087 de 2022, se señala que no logra acreditarse la afectación en el desempeño laboral por una condición de salud, cuando:

- a) No hay relación entre el despido y los quebrantos de salud, y la pérdida de capacidad laboral es de 0%.
- b) No se presentó incapacidad médica durante el último año de trabajo, y no hay tratamiento; y solo se asiste a controles por antecedentes médicos.

**ii) Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido;** como quiera que lo que se busca es proteger a la persona de la discriminación, es necesario que el empleador conozca dicha situación. El anterior conocimiento puede darse cuando<sup>20</sup>:

- a) Los síntomas de la enfermedad son notorios.
- b) El empleador da trámite a las incapacidades médicas del trabajador, quien una vez finalizan, solicita permisos para asistir a citas médicas y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.
- c) Se despide al trabajador durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad por la que tuvo que asistir a diferentes citas médicas.

<sup>14</sup> T-589 de 2017.

<sup>15</sup> T-284 de 2019.

<sup>16</sup> T-118 de 2019.

<sup>17</sup> T-372 de 2012.

<sup>18</sup> T-494 de 2018.

<sup>19</sup> T-041 de 2019.

<sup>20</sup> T-434 de 2020. Reiterando las sentencias: T-383 de 2014, T-419 de 2016

**d)** Ocurrió accidente de trabajo durante los últimos meses de labor, lo cual generó incapacidades y calificación de pérdida de capacidad laboral antes de la terminación del contrato de trabajo.

**e)** Se emplea a una persona conociendo que esta padece una enfermedad diagnosticada, y que, a la terminación de la relación, se encontraba en tratamiento médico y presentó incapacidad un mes antes del despido.

**f)** Cuando se presente empalme entre un empleador anterior y uno nuevo, no puede exigírsele al trabajador las consecuencias de no poder establecer si era conocido su estado de salud o no, por lo que se da prevalencia a las pruebas y dichos del accionante, y no a las de la accionada en su contestación

**g)** Se denota que, durante el contrato, el trabajador asistió en repetidas ocasiones a citas médicas, presentó incapacidades, y en la tutela afirma que ello fue puesto en conocimiento del empleador

Por el contrario, no se pudo predicar el conocimiento cuando: "**(i)** ninguna de las partes prueba su argumentación; **(ii)** la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; **(iii)** el diagnóstico médico se da después del despido; 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 médica"<sup>21</sup>.

**iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación**, con el fin de proteger a la persona en situación de discapacidad, sino media permiso del Ministerio de trabajo, se presume que el despido se dio por causa de esta. Pese a lo anterior, puede el empleador demostrar que la terminación obedece a una justa causa.

En síntesis, los elementos esenciales de la estabilidad laboral reforzada, son: **i)** no ser despedido con ocasión a la situación de debilidad o vulnerabilidad, entendida esta de una forma amplia y no solo con incapacidades o calificaciones de pérdida de capacidad laboral; **ii)** a continuar en el empleo, salvo que exista una causal objetiva para terminar la relación de trabajo; **iii)** Autorización de la Oficina de trabajo, quien debe verificar la causal invocada; **iv)** a ser reintegrado al puesto de trabajo en caso de que su desvinculación no se realizará de manera adecuada.

Por su parte, la H. Corte Suprema de Justicia- Sala laboral, ha entendido la protección de que trata la Ley 361 de 1997, como aquella que se da a las personas con discapacidad en los términos de Ley 1618 de 2013, esto es: "*aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás*"<sup>22</sup>

<sup>21</sup> T-434 de 2020. Reiterando las sentencias: T-453 de 2014, T-664 de 2017 y T-118 de 2019.

<sup>22</sup> Ley 1618 de 2013, «por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad» en el numeral 1º artículo 2

Como quiera que determinar la deficiencia y la discapacidad requiere tener en cuenta factores mentales, físicos, fisiológicos y demás, la Alta Magistratura en sentencia SL572-2021, explico que en principio es relevante obtener una calificación técnica que permita evidenciar el nivel de la limitación (igual o superior al 15%<sup>23</sup>). Dicha calificación puede ser realizada durante la relación laboral o posteriormente<sup>24</sup>, lo relevante es que la fecha en que se estructura sea en vigencia de la misma. Adicionalmente, resulta necesario probar que el empleador sabía sobre las especiales condiciones, ya que solo conociéndolas puede operar la presunción de un trato discriminatorio.

Pese a lo anterior, en virtud de la libertad probatoria 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"<sup>25</sup> (subraya la sala)*

Así las cosas, demostrada la limitación para trabajar o la situación de discapacidad y el conocimiento del empleador, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al activarse la presunción de discriminación, al empleador le incumbe probar que la desvinculación se hizo por una casual objetiva. Lo anterior es así, ya dicha Magistratura se parta de lo dicho la sentencia C-531 de 2000<sup>26</sup>, relegando la actividad de la oficina de trabajo cuando el motivo del despido sea la discapacidad, no por capricho o discriminación, sino porque no existe en la empresa un empleo acorde y compatible con la diversidad funcional del trabajador<sup>27</sup>.

Analizadas las dos posturas, se puede concluir que ambas Cortes en la actualidad tiene criterios similares para determinar la situación de discapacidad o limitación; encontrándose como única diferencia relevante que para la H. Corte Constitucional siempre se requiere del permiso del Ministerio del Trabajo para finalizar el vínculo, mientras que para la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia el empleador está relevado de ello cuando la causa de terminación es objetiva, siempre y cuando demuestre tal condición.

---

<sup>23</sup> En ese sentido se ha pronunciado actualmente la Corte SL3148-2022- SL2846-2022- SL2703-2022

<sup>24</sup> Ver SL4632-2021

<sup>25</sup> SL572-2021

<sup>26</sup> Véase a SL6850-2016 - CSJ SL1360-2018

<sup>27</sup> SL3216-2022- SL4632-2021

## CASO CONCRETO

A fin de formar el convencimiento judicial en torno a los temas asuntos de discusión, se decretaron las documentales glosadas al expediente y se recibieron algunas declaraciones, de las que se extrae lo siguiente:

<p>MARIA DEL PILAR CARRASQUILLA VALBUENA - Representante legal de la demandada<sup>28</sup></p>	<p>42 años. Acepta que no se solicitó permiso para despedir a la demandante<sup>29</sup>. Refiere que en el año 2009 la compañía recibió por parte de la EPS S.O.S unas recomendaciones laborales respecto a la demandante que motivaron la decisión de reubicarla del cargo de operaria multifuncional al de cajera, pues en este último, no tenía que realizar movimientos repetitivos ni fuerza. Afirma que en adelante la empleadora no recibió ninguna notificación ni comunicación por parte de la ARL ni EPS<sup>30</sup>. En relación a la fecha de inicio y terminación de la relación de trabajo, dice que la demandante se vinculó en el año 2008 y fue despedida el 16 de agosto de 2016<sup>31</sup>.</p>
<p>CLAUDIA PATRICIA GONZALEZ - demandante<sup>32</sup></p>	<p>40 años, bachiller<sup>33</sup>. Dice que fue reubicada después de las restricciones recibidas en el año 2009<sup>34</sup>. Informa que no comunicó proceso de calificación de PCL alguno a la empleadora<sup>35</sup> y reconoce que recibió llamados de atención por llegar tarde y presentar descuadres de caja<sup>36</sup>.</p>
<p>JULIAN PEREZ LONDOÑO- testigo parte demandada<sup>37</sup></p>	<p>34 años. trabaja para hamburguesas el corral hace 13 años para el momento de la declaración y ha estado en varias de sus sucursales (Santa Mónica, Unicentro, Limonar, Palmeto, Parque del Perro)<sup>38</sup>. Conoce que a la actora porque laboró con ella en la sede del Limonar sin recordar la fecha exacta<sup>39</sup>, y refiere que la empresa vincula a sus trabajadores a través de contratos a término indefinido<sup>40</sup>. Indica que la señora Gonzales Ramírez se desempeñó como vendedora, en caja y entregas, y que utilizaba una férula porque presentaba problemas del túnel, pero no conoce que tuviera restricciones<sup>41</sup>, tampoco tiene conocimiento que se le hubiera efectuado alguna calificación<sup>42</sup>. Desconoce el motivo del despido, y si se solicitó autorización por parte de la empresa<sup>43</sup>. Sostiene que son dos personas más las que cumplían las mismas funciones de la demandante, y que ésta última cumplía con su cargo, solo que en algunas oportunidades faltaba a trabajar<sup>44</sup>.</p>
<p>RICHAR ALEXANDER OROZCO<sup>45</sup>- testigo parte demandada</p>	<p>30 años. Tecnólogo, Labora para la demandada hace 11 años y 3 meses; para la fecha de la declaración es Coordinador de Zona y ha estado como operario y administrador (casi en todas las sucursales)<sup>46</sup>. Fue el jefe directo de la señora González Ramírez en el punto del Limonar<sup>47</sup>. Menciona que la nombrada fue operaria, y estaba en caja en el 2010 cuando el llegó a la sede, sin embargo, no recuerda la fecha de la finalización del contrato<sup>48</sup>. Afirma que la EPS dio recomendaciones laborales para la demandante, quien usaba una férula y que por tal motivo de operaria fue reubicada a caja<sup>49</sup>. Sostiene que se presentaban descuadres de caja y llegadas tarde por la</p>

<sup>28</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.09:40).

<sup>29</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.09:59).

<sup>30</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.10:36).

<sup>31</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.12:02).

<sup>32</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.14:13).

<sup>33</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.14:22).

<sup>34</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.15:22).

<sup>35</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.16:05).

<sup>36</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.16:26).

<sup>37</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.19:47).

<sup>38</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.20:07; 20:22).

<sup>39</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.20:47; 20:58; 22:20).

<sup>40</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.21:23).

<sup>41</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.21:36; 22:37).

<sup>42</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.23:33).

<sup>43</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.23:51).

<sup>44</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.24:29; 25:13).

<sup>45</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.21:36; 22:37).

<sup>46</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.31:16; 31:03; 31:19; 31:41).

<sup>47</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.31:52).

<sup>48</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.32:19; 32:50; 35:52; 36:05).

<sup>49</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.33:09; 33:18; 33:45; 35:52).

	<p>actora que afectaban el ambiente laboral, sin embargo, el despido fue sin justa causa, y que, pese a no estar en la misma sucursal para la fecha, se enteró en los comités de gerencia al que asistía el deponente<sup>50</sup>. Aclara que siempre vio a la actora en caja y en entregas en la sucursal del Limonar<sup>51</sup>. No tiene conocimiento de la existencia de dictamen de PCL<sup>52</sup>. Afirma que el despido no fue por las condiciones de salud de la señora González Ramírez y que las labores eran iguales a las de las demás cajeras, pues en cada punto eran 2 o 3 personas con idénticas funciones<sup>53</sup>.</p>
Heydalith Velásquez González <sup>54</sup> -testigo parte demandada	<p>38 años. Administradora de Empresas. Trabaja para la demandada hace 12 años, para el momento de su declaración es Coordinadora de Operaciones de la demandada<sup>55</sup> y ha estado en varias de sus sucursales (Santa Mónica, Unicentro, Limonar, Palmeto, Parque del Perro<sup>56</sup>). Conoce la demandante desde cuando ingresó a laborar, sin recordar fecha de ingreso ni desvinculación<sup>57</sup>. Afirma que la actora estuvo en la sede de Jardín Plaza y con posterioridad en la del Limonar, precisando la testigo que cuando laboró en el punto del Limonar la demandante era operaria y que para la fecha de la desvinculación de la señora González Ramírez, ésta no estaba incapacitada ni tenía restricciones<sup>58</sup>.</p> <p>Informa que las recomendaciones que dieron origen a que fuera reubicada en caja, estaban relacionadas con no realizar movimientos repetitivos y no alzar peso<sup>59</sup>. Refiere que el motivo de la terminación es la inasistencia de la actora, las llegadas tarde y los descuadres de la caja pues, estos temas fueron los que se trataron en las diligencias de descargos por malos manejos de registro entre otros<sup>60</sup>.</p> <p>No tiene conocimiento que la demandante estuviera calificada o que se hubiera solicitado autorización para despedirla<sup>61</sup>. Dice que la actora cumplió con las obligaciones del cargo de caja, sin recordar la fecha para la que fue reubicada, sostiene que dichas funciones las cumplió hasta que se le terminó el contrato por malos manejos que no tenían relación con el estado de salud de la señora González Ramírez<sup>62</sup>.</p>

En cuanto al primer problema jurídico planteado, es decir, en torno a la pretensión relacionada con la **estabilidad laboral reforzada por razones de salud** que se alega, no se aprecia que la A-quo haya desconocido el precedente de la H. Corte Constitucional.

Analizada la documental aportada se pudo establecer que, no obstante, para el 30 de noviembre de 2009 se emitieron recomendaciones por parte de la EPS a la demandante, y se le diagnosticó: "1. Síndrome del túnel carpiano bilateral leve; 2. Epicondilitis doble bilateral", lo cierto es que no existe evidencia de que las recomendaciones estuvieran vigentes para el momento de la terminación del

<sup>50</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.34:06; 34:21; 34:33; 34:45).

<sup>51</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.36:39).

<sup>52</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.37:22).

<sup>53</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.37:22; 37:45; 38:00).

<sup>54</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.40:00).

<sup>55</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.40:36; 40:41).

<sup>56</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.41:00).

<sup>57</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.41:21; 41:38).

<sup>58</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.42:37; 42:59).

<sup>59</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.43:17).

<sup>60</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.44:09; 44:26).

<sup>61</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.44:45; 44:58).

<sup>62</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.45:27; 45:55;46:27).

contrato de trabajo -16 de agosto de 2011-<sup>63</sup>, que la señora Claudia Patricia González Ramírez hubiera estado incapacitada para la calenda, o se hubieran reconocido subsidios por incapacidad para entonces. Obra en el expediente una calificación emitida por Liberty ARL del 04 de septiembre de 2013, aportado con la reforma a la demanda, donde se le determinó un 13.31% de la PCL de origen laboral, teniendo como diagnóstico: "Síndrome del túnel carpo bilateral; Tendinitis de Quervain derecha; Epicondilitis codos bilateral", el mismo data de fecha posterior a la terminación del vínculo contractual laboral, de manera que no existe manera alguna de comprobar las condiciones de salud de la actora para el 16 de agosto de 2011, así como el conocimiento del empleador sobre las mismas.

Las patologías de origen laboral que dieron origen al pago de la indemnización permanente parcial, si bien guardan relación con las recomendaciones iniciales, no resultan aparentes a la percepción de la demandada o sus representantes para el momento del despido, y si bien los testigos mencionaron que la señora González Ramírez, usaba una férula, ello no resulta suficiente para determinar el estado de vulnerabilidad o debilidad manifiesta para ser beneficiaria de la garantía de estabilidad laboral reforzada, máxime cuando entre la fecha del precitado dictamen y la de terminación del vínculo contractual no se aportó incapacidad alguna y trascurrieron más de 2 años.

Fueron concordantes los declarantes al manifestar que la demandante incurría en faltas como llegar tarde, o presentar descuadres en la caja que pudieran conllevar a concluir una causal objetiva frente a la terminación del contrato, no obstante, en la misiva del 16 de agosto de 2011<sup>64</sup>, nada se dice respecto a ello, y en todo caso, no fue materia de discusión el pago de la indemnización por despido injusto, la cual se encuentra enlistada como una de las formas legalmente establecidas para resolver el convenio contractual, conforme a los dispuesto en el art. 61 del CST.

El trámite administrativo dentro del que se impuso sanción a la demandada al no haber solicitado permiso para despedir a la accionante<sup>65</sup> no tiene fuerza vinculante frente a lo demostrado dentro del presente proceso con la prueba recaudada y ya analizada.

Súmese que el dictamen de calificación arrojado a la segunda instancia no es una prueba debidamente incorporada al no haber sido decretada y no contar la demandada con la oportunidad de controvertirlo<sup>66</sup>. Sin embargo, si en gracia de discusión se argumentara con base en esa documental, es claro que no sólo la pérdida no se estructuró con antelación a la terminación del contrato que vinculó a las partes, si no que para la vigencia de la relación de trabajo no existe evidencia de estructuración de pérdida de capacidad laboral y como se viene indicando las condiciones físicas de la actora aquí demostradas para la finalización del contrato no permiten concluir que se presentara el estado de debilidad manifiesta alegado en

---

<sup>63</sup> Gestor Documental: Cuaderno Principal (fl.21).

<sup>64</sup> Gestor Documental: Cuaderno Principal (fl.21).

<sup>65</sup> Gestor Documental: Cuaderno Principal (fls.22/25;27/28).

<sup>66</sup> Gestor Documental: Cuaderno Tribunal (fls.6/11).

la demanda, o que de él tuviera conocimiento la pasiva, hecho confesado al absolver interrogatorio de parte<sup>67</sup>.

De lo dicho se advierte que no se demostró la satisfacción de requisitos del que se ha denominado fuero de salud, que siembra en la trabajadora una condición de estabilidad laboral reforzada, protegida por la Constitución y la Ley 361 de 1997; ésto, al no acreditarse que para la fecha de terminación del contrato presentara condiciones de salud que le impidieran o dificultaran significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.

Adicionalmente, tampoco se pudo probar el conocimiento por parte de la empleadora sobre dichas enfermedades; existiendo la obligación de informar al empleador sobre las mismas a efectos de que éste pueda procurar brindar las condiciones de trabajo que se requieran, máxime cuando las mismas no son notorias.

Por lo dicho, se **confirmará** la sentencia venida en apelación y consulta.

#### **COSTAS**

Sin costas en esta instancia, dado que, aunque la apelante fue vencida en el recurso, de no haber recurrido, la Sala hubiera conocido la sentencia en consulta.

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

#### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 06 de mayo de 2015.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia.

Notifíquese por Edicto.

Devuélvase el expediente al despacho de origen.

Las Magistradas,

  
**MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA**

<sup>67</sup> Gestor Documental: CD 1 Acta de audiencia o diligencia (min.15:22; 16:05).

*Consuelo Piedrahíta D.*

**CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gloria Patricia Ruano Bolaños', written in a cursive style.

**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS**