



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

Guadalajara de Buga, veintiocho (28) de junio de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE	Nady Yessil Ambuila Alzate
DEMANDADA	Summar Temporales S.A. y General Metálica S.A. - en Reorganización-
TRIBUNAL DE ORIGEN	Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali- Sala Cuarta de Decisión Laboral
JUZGADO DE ORIGEN	Juzgado Trece Laboral del Cto. de Cali
RADICADO	76001-31-05-013-2019-00573-01
TEMAS	Estabilidad laboral reforzada
CONOCIMIENTO	Apelación
ASUNTO	Sentencia segunda instancia ¹

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 y la medida de descongestión creada por Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022, profiere sentencia escrita en el proceso promovido por Nady Yessil Ambuila Alzate contra Summar Temporales S.A. y General Metálica S.A. -en Reorganización-.

ANTECEDENTES

Nady Yessil Ambuila Alzate demanda a Summar Temporales S.A. y General Metálica S.A. -en reorganización-, con el fin de que **i)** se declare la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral (art 53 Constitución Política); **ii)** que tanto Summar Temporales S.A. como General Metálica S.A -en reorganización-, trasgredieron lo estipulado en los arts. 75 y 77 de la Ley 50 de 1990, donde se desarrolló una relación laboral a término indefinido y no un trabajo misional por parte de la demandante; **iii)** la ineficacia del despido por ser injusto e ilegal, pues gozaba de estabilidad laboral reforzada por su condición de debilidad manifiesta y

¹ 106 Control estadístico por secretaría.



procedieron al despido sin permiso de la autoridad competente. Consecuencialmente deprecia se ordene **iv)** reintegro al cargo que desempeñaba en el momento del despido y su respectiva reinstalación, de conformidad con sus condiciones de salud; **v)** el pago de manera solidaria, de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido (15/05/2019) y hasta la fecha que sea reintegrada de manera efectiva; **vi)** el reconocimiento y pago de la indemnización prevista en el art. 26 de la Ley 361 de 1997; **vii)** realizar los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral; **viii)** costas y agencias en derecho².

Fundamentó sus pretensiones en que laboró para General Metálica S.A. -en Reorganización- desde el 10 de febrero de 2016 hasta el 15 de mayo de 2019, devengando un salario de \$828.116 más lo respectivo a horas extras y demás recargos. Dicha vinculación laboral se efectuó con la empresa intermediaria Summar Productividad, mediante un único contrato de trabajo por ejecución de obra o labor, el cual perduró de manera ininterrumpida hasta el 15 de mayo de 2019, fecha en la cual, a través de oficio, le notificaron la terminación del contrato de trabajo por haberse finalizado la naturaleza del servicio prestado. Desde enero de 2017, empezó a presentar problemas de salud que le impedían realizar sus actividades laborales de manera normal. Para el 15 de febrero de 2017 le diagnosticaron síndrome del túnel carpiano. El 29 de agosto de 2017 le diagnosticaron tenosinovitis de estiloides radial, epicondilitis lateral y trastorno muscular, razón por la cual el médico expidió unas recomendaciones para el ejercicio de la labor realizada por ella en los siguientes términos *“solicita valoración salud ocupacional. Empresa para expedir recomendaciones de acuerdo a su labor, se sugiere limitar las cargas de peso, limitar movimientos repetitivos, evitar halar empujar retorcer, martillar, impacto (sic)- realizar pausas activas”*. El 30 de noviembre de 2017, la médico Lina María Rodríguez Vélez solicita visita a la empresa por salud ocupacional para expedir recomendaciones. Para el 13 de abril de 2018, pese a ser reubicada, continua con molestias y es diagnosticada con epicondilitis media – síndrome de abducción dolorosa del hombro – tenosinovitis de estiloides radial. Las demandadas conocían su estado de salud como quiera que presentaba incapacidades intermitentes y estaba en tratamientos continuos desde 2017 y hasta la terminación del contrato de trabajo. Mediante oficio del 03 de julio de 2018, EPS Sura emitió calificación de origen de la enfermedad en una primera oportunidad. En marzo de 2019 se notifica personalmente del dictamen No 38557092-1353-1. A través de oficio N°. 1REC-19-0482 del 16 de mayo de 2019, se da respuesta

² 01ExpedienteDigitalizado.pdf fls12/13



por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca al recurso de reposición presentado por ella, encontrándose para la radicación de la demanda en apelación ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez. Para agosto de 2019, se había definido la calificación del origen de sus patologías ³

General Metálica S.A -en reorganización-⁴ se opuso a las pretensiones. Entre ella y Summar Temporales S.A.S existe una relación de prestación de servicios para el suministro de personal desde el año 2008; sin embargo, de acuerdo con la naturaleza de la figura, es claro que Summar Temporales S.A.S es quien en su condición de empleador ha tenido a su cargo la obligación de reconocimiento y pago de los derechos derivados de cada una de las relaciones que ha establecido con los trabajadores misionales. No le consta la notificación de terminación del contrato de trabajo a la demandante por parte de Summar Temporales S.A.S ni que ella haya empezado a presentar los problemas de salud a que se refiere en la fecha señalada, pues al no tener la calidad de empleador frente a la demandante u otros trabajadores en misión, ningún trámite o gestión relacionada con la prestación de servicios de salud, acceso a historias clínicas, etc., estaba dentro de sus facultades, siendo tramitados o tratados directamente con Summar Temporales S.A. La mayoría de las incapacidades que afirma haber tenido la demandante se dieron por cortos periodos, que en ningún caso superaron los tres (3) días. Para el momento que tuvo lugar la terminación del contrato de trabajo por parte de Summar Temporales S.A., la demandante no se encontraba incapacitada. Excepcionó: inexistencia de los elementos que configuran el contrato de trabajo con General Metálica S.A. -en Reorganización-, naturaleza del vínculo laboral entre Summar Temporales S.A. y un trabajador en misión, la subordinación delegada de un trabajador en misión en virtud del contrato comercial, pago total de las obligaciones generadas en el vínculo laboral que existió con la trabajadora, inexistencia de la obligación de pago de la indemnización de la Ley 361 de 1997, cobro de lo no debido, buena fe de General Metálica S.A. -en Reorganización- y prescripción.

Summar Temporales S.A.S⁵ se opuso a las pretensiones. La demandante fue contratada debido a las órdenes y/o necesidades específicas de servicio que en su momento

³ 01 01ExpedienteDigitalizado.pdf fls 10-12

⁴ 01 01ExpedienteDigitalizado.pdf fls 180-194

⁵ 10ContestacionSummar.pdf fls 3-28

requería la usuaria, concretamente el incremento en la producción de lápices y colores. El 06 de mayo de 2019 la representante legal de General Metálica S.A. -en Reorganización-, informa la finalización de los servicios prestados a través de trabajadores en misión, concretamente operarios de producción, debido a la merma significativa de producción. Dicha situación se presentó tanto para la demandante, como para otros operarios de producción que habían sido enviados en misión a la usuaria. Tiene conocimiento de las incapacidades presentadas por la demandante; sin embargo, no tiene conocimiento, en cuanto a las valoraciones médicas realizadas a ella, debido a que el empleador no tiene acceso al historial clínico. Los presupuestos para solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo se configuran bajo la causal del art.62, literal a-13 del CST se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del trabajador discapacitado sea “incompatible e insuperable” en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa. Para el 15 de mayo de 2019, la demandante no era una persona discapacitada, igualmente no presentó incapacidad vigente, recomendaciones laborales, restricciones ocupacionales, pérdida de capacidad laboral como tampoco terapias que permitieran a la empresa presumir una incompatibilidad en el desarrollo del cargo, máxime cuando la trabajadora laboraba en su turno completo de trabajo. Excepcionó: finalización del contrato de prestación de servicios, finalización de las causas de la contratación laboral – causal objetiva terminación de contrato por finalización obra por decrecimiento en la producción, falta de discapacidad relevante, inexistencia de la obligación para solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo, falta de nexo causal, pago y cobro de lo no debido y prescripción.

Sentencia recurrida⁶

El 08 de febrero de 2022, el Juzgado Trece Laboral del Cto. de Cali, profirió sentencia, cuya parte resolutive, según acta en que se dejó constancia de lo actuado, es del siguiente tenor:

“PRIMERO: DECLARAR NO PROBADAS LAS EXCEPCIONES PROPUESTAS POR QUIENES INTEGRAN LA PASIVA EN CUANTO A LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LA VINCULACIÓN LABORAL DE LA DEMANDANTE CON LA EMPRESA GENERAL METÁLICA S.A. EN REORGANIZACIÓN EN CONSIDERACIÓN A LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN MISIÓN.

⁶ 16ActaAudienciaJuzgamiento.pdf; 15VideoAudienciaJuzgamiento



SEGUNDO: DECLARAR QUE LA DEMANDANTE, SEÑORA NADY YESSIL AMBUILA ÁLZATE IDENTIFICADA CON C.C NO.38.557.092 DESARROLLÓ UNA RELACIÓN LABORAL CON GENERAL METÁLICA S.A. EN REORGANIZACIÓN, EN EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 10 FEBRERO DEL AÑO 2016 Y EL 15 DE MAYO DEL AÑO 2019, CON OCASIÓN DE LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO QUE FORMALMENTE EN MISIÓN TUVIESE CON LA EMPRESA SUMMAR EN SU MOMENTO PRODUCTIVIDAD, HOY SUMMAR TEMPORALES, TODO ESTO CONFORME LAS CONSIDERACIONES DE ESTA SENTENCIA.

TERCERO: ABSOLVER A LAS DOS EMPRESAS DEMANDADAS DE LA SOLICITUD DE INEFICACIA DE LA TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL DE LA DEMANDANTE NADY YESSIL AMBUILA ALZATE Y CON ESO DEL PAGO DE LO DEJADO DE PERCIBIR Y LA INDEMNIZACIÓN DE QUE TRATA EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997.

CUARTO: SE CONDENA A QUIENES INTEGRAN LA PASIVA A COSTAS PROCESALES POR HABER FLUIDO LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD, LAS AGENCIAS EN DERECHO CORRESPONDERÁN A SU CARGO Y EN FAVOR DE LA DEMANDANTE, PARA LO QUE DESDE YA SE FIJA COMO SUMA DOS (2) SMLMV, UNO A CARGO DE CADA UNA Y EN FAVOR DE LA ACTORA”.

Recurso de Apelación

Inconforme con la decisión adoptada, la **parte demandante**⁷ la recurrió en apelación. Existe prueba en el expediente, pruebas documentales de la aflicción de salud sufrida por ella, como se puede observar en la calificación de la Junta Regional de Calificación de Invalidez, en la cual consta que esta calificación obedece a enfermedades de tipo general, lo que a la luz del derecho constitucional le da a la actora la estabilidad laboral reforzada. La posición del A-quo contraría los postulados que ha tenido la Corte Constitucional donde refiere que efectivamente no tiene que calificarse esa actividad como tal, sino que se vea desnaturalizada la posibilidad de manera efectiva de ejercer un trabajo, además, que el despido se dé por su situación de estabilidad laboral reforzada. Las demandadas tuvieron conocimiento de la situación de salud de la demandante, pues de la documental que consta en el expediente aparecen con sello de la empresa las incapacidades y el resultado de la calificación.

⁷ 15VideoAudienciaJuzgamiento.mp4 2:44:12 min 2:49:10 min

Alegatos en segunda instancia

Una vez corrido el traslado para alegar en esta instancia⁸, fue descrito por las partes de la siguiente manera:

i) Summar Temporales S.A.S⁹ reitera la defensa dada en su contestación, solicitando la confirmación de la sentencia de primera instancia, toda vez que, de acuerdo con las pruebas documentales, la demandante no acreditó que al momento de la terminación laboral estuviera en una situación de una discapacidad relevante, es decir, sin calificación de pérdida de capacidad laboral o incapacidades vigentes o prologadas por su patología, sin terapias o recomendaciones ocupacionales y/o restricciones laborales. La protección laboral reforzada, del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 requiere que el trabajador esté en situación de discapacidad, al tiempo que implica soportar un nivel de limitación que influya en el desempeño laboral, necesario para establecer la relación directa de esta con el acto discriminatorio del despido, razón por la cual se exige la calificación de la pérdida de la capacidad laboral para el momento de la terminación de la relación laboral. Por otro lado, rescata de la documentación aportada en el testimonio ofrecido por la señora Yenni Quiñonez, quien expone la demandante no solo ha estado amparada por el sistema de la seguridad social sino laborar como trabajadora dependiente, es decir su supuesta condición de salud no ha impedido circular en el mercado laboral.

ii) General Metálica S.A. -en Reorganización-¹⁰ indica que del material probatorio allegado al proceso no se acreditó que para la fecha en que tuvo lugar la terminación del contrato de trabajo de la demandante (15 de mayo de 2019), ésta se encontrara en condición de debilidad manifiesta que la inhabilitara para desarrollar sus funciones de forma esencial. Adicionalmente, no se acreditó la existencia de una Pérdida de Capacidad Laboral (PCL), ni de restricciones médicas o similares que le permitieran al fallador de primera instancia cobijar a la trabajadora con el amparo pretendido y las consecuencias que de ello resultarían. La indemnización de la Ley 361 de 1997 pretendida por la demandante carece de todo fundamento fáctico y jurídico; lo anterior, por cuanto ya ha sido suficientemente desarrollado por la Corte Suprema de

⁸ 03AdmijTras01320190057301

⁹ 04AlegatosDdo01320190057301.pdf

¹⁰ 05AlegatosDemandada01320190057301.pdf



Justicia que las garantías de la ley previamente referenciada están dirigidas con exclusividad a las personas con limitación, minusvalía o discapacidad, situaciones estas en las que de acuerdo con lo probado en el trámite de primera instancia no se encontraba la demandante para la fecha de la terminación de su contrato de trabajo. En conclusión, ni Summar Temporales S.A.S, ni General Metálica S.A. -en Reorganización- debían agotar trámite de autorización previa ante el Ministerio del Trabajo para proceder con la terminación.

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad el numeral 1 del literal b) del art.15 y el art. 66ª, ambos del CPTSS.

El problema jurídico por resolver en esta instancia consiste en establecer si a la terminación del contrato, el demandante era beneficiario o no de una estabilidad laboral reforzada con ocasión de su condición de salud. En caso de ser afirmativa la respuesta, se precisarán las consecuencias.

No se aborda el tema de la intermediación laboral como quiera que dicha decisión no fue recurrida en apelación por las interesadas.

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

El art.26 de la Ley 361 de 1997 reza:

“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, 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 2°. 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).

Se desprende de lo dicho que, 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, pues de no hacerlo, la terminación adolecerá de ineficacia.

Ahora bien, la H. Corte Constitucional y la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia tienen diferentes visiones de la protección dada por el artículo transcrito, divergiendo en la necesidad de solicitar el permiso para despedir a la autoridad laboral competente.

La H. Corte Constitucional, en reciente pronunciamiento, la sentencia SU-087 de 2022, haciendo eco de la SU-049 de 2017, resalta que sus Salas de Revisión han aplicado las reglas dispuestas en dicha providencia, tanto para casos de *estabilidad ocupacional* como para *estabilidad laboral reforzada* (SU-380 de 2021¹¹). 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.

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



Para establecer si la persona goza de la protección se han determinado tres reglas, las cuales siguen vigentes de conformidad con la SU061-23:

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 casos¹²:

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 ¹³ . (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral ¹⁴ . (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico ¹⁵ . (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 ¹⁶ .
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental ¹⁷ . (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el demandante se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el demandante 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 ¹⁸ . (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL ¹⁹ .

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

¹³ T-703 de 2016, T-386 de 2020, T-052 de 2020, T-099 de 2020 y T-187 de 2021.

¹⁴ T-589 de 2017, T-094/23

¹⁵ T-284 de 2019.

¹⁶ T-118 de 2019.

¹⁷ T-372 de 2012.

¹⁸ T-494 de 2018.

¹⁹ T-041 de 2019.



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 cuando²⁰:

- 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.
- 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 demandante, y no a las de la demandada en su contestación
- g) Se aprecia 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.

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



Por el contrario, no se puede 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”²¹.

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.

Esta posición fue reiterada hace poco en la sentencia SU-061 de 2023.

Por su parte, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha entendido la protección de que trata la Ley 361 de 1997, como aquella que se brinda 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*”²²

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

²² 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 1° artículo 2



Como quiera que determinar la deficiencia y la discapacidad requiere tener en cuenta enfermedades mentales, físicos, fisiológicos y demás, la Alta Magistratura entre otras oportunidades, ha expresado en sentencia SL572 de 2021, que en principio es relevante obtener una calificación técnica que permita evidenciar el nivel de la limitación (igual o superior al 15%²³). Dicha calificación puede ser realizada durante la relación laboral o posteriormente²⁴, 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 sólo conociéndolas puede operar la presunción de un trato discriminatorio.

Pese a lo anterior, en virtud del principio la libertad probatoria en la formación del convencimiento, expresó la misma corporación que:

*“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*²⁵” (subraya nuestra)

Así las cosas, demostrada la limitación para trabajar o la situación de discapacidad y el conocimiento del empleador, de conformidad con el art. 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, en la medida en que el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria se parta de lo dicho la sentencia C-531 de 2000²⁶, 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

²³ En ese sentido se ha pronunciado entre otras, en las sentencias SL3148 de 2022, SL2846 de 2022 y SL2703 de 2022

²⁴ Ver sentencia SL4632 de 2021 (en el caso se tomó posterior al ser un accidente de trabajo, es necesario ver el caso en concreto)

²⁵ SL572-2021.

²⁶ Véanse las sentencias SL6850 de 2016 y SL1360 de 2018.



en la empresa un empleo acorde y compatible con la diversidad funcional del trabajador²⁷.

Analizadas las dos posturas, se puede concluir que ambas Cortes en la actualidad tiene criterios cada vez más cercanos para determinar la situación de discapacidad o limitación como barrera para la prestación efectiva en condiciones aptas para el trabajador; 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.

Caso concreto:

De acuerdo con lo establecido en el 167 del CGP, competía a la **demandante** demostrar su dicho, es decir, que fue despedida encontrándose en un estado de debilidad manifiesta por razones de salud, que le hacían beneficiaria de una estabilidad laboral reforzada, con miras obtener el pago de los derechos reclamados en la demanda. Aportó como pruebas las documentales las que se relacionan a continuación:

- a) Notificación terminación contrato de trabajo, expedida por Summar Productividad y dirigida a la demandante de fecha 15 de mayo de 2019. Se aduce que se realiza por haber terminado la labor para la cual fue contratada.²⁸.
- b) Contrato de trabajo por ejecución de obra o labor donde se observa como trabajadora a la demandante, el salario pactado y como fecha de inicio el 10 de febrero de 2016. Adicionalmente, se pactan las obligaciones de las partes. Como empresa usuaria se aprecia General Metálica S.A. Motivo de contratación: apoyo temporal en la labor de operario de producción²⁹.
- c) Certificado de incapacidades expedido por por Sura e historias clínicas desde el 01 de julio de 2017 hasta el año 2019³⁰. Se resalta que se aprecia de manera progresiva el dolor de mano y hombros. Así como que las incapacidades no superaban generalmente dos o tres días. Se resalta consulta del 25 de septiembre

²⁷ Ver sentencias SL4632 de 2021 y SL3216 de 2022.

²⁸ 01ExpedienteDigitalizado.pdf fl 18

²⁹ 01ExpedienteDigitalizado.pdf fls 19-20

³⁰ 01ExpedienteDigitalizado.pdf fls 21-81



de 2018³¹, donde se lee fue valorada por el médico laboral de la empresa quien indicó que debía descartarse túnel del carpo (dichos de la demandante no del galeno). También historia clínica del 24 de enero de 2019, donde se lee dolor de codo. Recomendaciones infiltraciones, pausas activas, estiramientos y recomendaciones laborales (sin establecer otros³²). Consulta del 21 de marzo de 2019 donde se lee que la demandante ya fue reubicada en la empresa, a espera de lo decidido por la Junta Regional respecto del origen de la enfermedad (dichos de la demandante no del galeno).³³ Historia clínica del 02 de mayo de 2019, donde se lee como recomendaciones no levantar peso de más de 05 kg, puede realizar manipulación de cargar, puede hacer flexión de brazos, pero a baja intensidad. Evitar manejo de herramientas con vibración. Realizar ejercicios de estiramiento cada dos horas³⁴

d) Historia clínica de la demandante expedida por Mente Sana de fecha 16 de mayo de 2019, firmada por médico psiquiatra³⁵.

e) Formular medicas expedidas por Mente Santa, junto con la historia clínica de la demandante. En ellas se refieren ideas de acoso laboral, se incapacidad por depresión grave, pero no se aprecia reportada al empleador ³⁶.

f) Programación de terapias y reporte expedido por Cendis – Centro de Fisioterapia³⁷.

g) Comprobantes de pago realizados a la demandante por Summar Productividad desde el 01 de abril de 2018 hasta el 01 de abril de 2019, donde se aprecian algunas anotaciones de incapacidad por enfermedad general³⁸.

h) Dictamen de Calificación de Enfermad Laboral, expedido por Suramericana de fecha 27 de junio de 2018, en el cual se concluye el origen laboral de las patologías. Se lee con copia al empleador General pero no se aprecia recibido³⁹.

i) Notificación del dictamen expedido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez Valle del Cauca de fecha 06 de marzo de 2019, en el cual se califica

³¹ 01ExpedienteDigitalizado.pdf fls 48-

³² 01ExpedienteDigitalizado.pdf fls 58

³³ 01ExpedienteDigitalizado.pdf fls72

³⁴ 01ExpedienteDigitalizado.pdf fls 81

³⁵ 01ExpedienteDigitalizado.pdf fls 82-83

³⁶ 01ExpedienteDigitalizado.pdf fls 84-95

³⁷ 01ExpedienteDigitalizado.pdf fls 96-108

³⁸ 01ExpedienteDigitalizado.pdf fls 109-114

³⁹ 01ExpedienteDigitalizado.pdf fls 115-117



las patologías sufridas por la demandante como de origen común. No se aprecia copia a alguno de los demandados⁴⁰.

j) Oficio No. 1 REC-19-0482 de fecha 16 de mayo de 2019, mediante el cual se resuelve no reponer el dictamen expedido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez Valle del Cauca⁴¹.

k) Certificado existencia y representación de General Metálica S.A. en Reorganización ⁴².

l) Certificado existencia y representación de Summar Temporales S.A.S⁴³.

General Metálica S.A. en Reorganización como documental adicional aportó:

a) Oferta mercantil de prestación de servicios temporales de fecha 26 de mayo de 2008, expedida por Sertempo Gente Activa y dirigida al representante legal de General Metálica S.A.⁴⁴.

b) Contrato de prestación de servicios suscrito entre General Metálica S.A. y Summar Temporales S.A.S el 13 de agosto de 2015, donde consta que el objeto social del contrato consiste en que la E.S.T se obliga a brindar a la empresa usuaria la prestación de servicios a través de personal temporal en misión de acuerdo con las necesidades para los cargos y funciones que esta requiera⁴⁵.

c) Comunicación del 09 de mayo de 2019. Mediante la cual General Metálica S.A. le informa a Summar Temporales S.A.S que, debido a la baja producción, no se requiere a la demandante, solicitando dar por terminado el contrato el 15 de mayo de 2019⁴⁶.

Summar Temporales S.A.S como documental adicional aportó:

a) Carta de terminación expedida por General Metálica S.A. el 06 de mayo de 2019⁴⁷.

⁴⁰ 01ExpedienteDigitalizado.pdf fls 118-123

⁴¹ 01ExpedienteDigitalizado.pdf fls 124-126

⁴² 01ExpedienteDigitalizado.pdf fls 127-134

⁴³ 01ExpedienteDigitalizado.pdf fls 135-141

⁴⁴ 01ExpedienteDigitalizado.pdf fls 196-202

⁴⁵ 01ExpedienteDigitalizado.pdf fls 203-210

⁴⁶ 01ExpedienteDigitalizado.pdf fl 211

⁴⁷ 10ContestacionSummar.pdf fl 37



- b)** Certificado laboral expedido por Summar Temporales S.A.S el 19 de agosto de 2021, donde consta el cargo, tipo de contrato, fecha de inicio, fecha final y salario de la demandante⁴⁸.
- c)** Orden de servicio 93535 expedida por Summar Productividad, donde consta la información del contrato, información general, información del perfil de la demandante⁴⁹.
- d)** Control de inducción de personal de fecha 9 de febrero de 2016 firmado por la demandante⁵⁰.
- e)** Reporte de la afiliación a la seguridad social de la demandante el 09 de febrero de 2016 ⁵¹.
- f)** Comprobantes de pago de nómina últimos 4 meses de febrero de 2019 hasta mayo de 2019, donde se evidencia 6 días de incapacidad en los últimos 4 meses⁵².
- g)** Comprobante de pago liquidación de prestaciones sociales del periodo comprendido entre 01/05/2019 al 31/05/2019⁵³.
- h)** Certificado de pago de Cesantías al fondo Colfondos en favor de la demandante de los años 2016, 2017 y 2018⁵⁴.
- i)** Certificado de aportes al Sistema de Seguridad Social del año 2019⁵⁵.
- j)** Certificado de Seguridad y Salud en el Trabajo SST Summar Temporales S.A.S, expedido el 20 de junio de 2021⁵⁶.
- k)** Copia Adres consultada el 08 de agosto de 2021, donde consta que la demandante se encuentra activa⁵⁷.
- l)** Copia de 5 catas de terminación de contrato y sus respectivas liquidaciones de prestaciones sociales por finalización de los servicios frente a otros trabajadores en misión para General Metálica S.A. ⁵⁸.

Se allega prueba de acción de tutela donde se denegó por improcedente el amparo solicitado por la hoy demandante, sin embargo, no es glosada al sumario⁵⁹.

Interrogatorios de parte- declaraciones de terceros

Fueron recibidas las declaraciones que a continuación se relacionan, los cuales, expresaron:

⁴⁸ 10ContestacionSummar.pdf fl 38

⁴⁹ 10ContestacionSummar.pdf fl 39

⁵⁰ 10ContestacionSummar.pdf fl 40

⁵¹ 10ContestacionSummar.pdf fls 41-47

⁵² 10ContestacionSummar.pdf fls 50-53

⁵³ 10ContestacionSummar.pdf fl 54

⁵⁴ 10ContestacionSummar.pdf fl 55

⁵⁵ 10ContestacionSummar.pdf fls 56-58

⁵⁶ 10ContestacionSummar.pdf fl 59

⁵⁷ 10ContestacionSummar.pdf fl 60

⁵⁸ 10ContestacionSummar.pdf fls 61-71

⁵⁹ 12PruebaContestacion.pdf □



Jenny Paola Quiñonez – testigo de Summar Temporales S.A.S ⁶⁰	Trabaja como empleada para General Metálica desde septiembre del 2019 en el cargo de jefe financiero y administrativo. Cuando ingresó, Jenny ya no estaba laborando, la información que tiene es por la documentación que encontraron en el área de <u>recursos humanos</u> y por el proceso que se tiene actualmente de la demanda, <u>lo que sabe es que como yo cerré los estados financieros al 31 de diciembre de la compañía, donde se evidenciaba que durante el año 2019 la empresa tuvo unas caídas en ventas bastante considerables desde el mes de enero hasta diciembre, donde por la caída en ventas la empresa tuvo que recurrir al recorte de personal, tanto temporal como con el que se tenía de directamente con la empresa.</u> Para septiembre de 2019 la actividad de la empresa era la producción y elaboración de artículos a base de alambres. 12:02 se aporta informe de todos los ingresos comparativos de los años 2019, 2020, 2021, donde se ve la afectación que ha tenido la empresa porque están en ley de reorganización. Cuando ingresó en septiembre de 2019 las ventas tuvieron una caída sustancial y esto llevó a los recortes de personal en ese momento, al haber menos ventas las pérdidas de la empresa eran o son bastante considerables y esto hacía que la empresa no pudiera sostener esa cantidad de personal que tenía antes; en la parte administrativa se hicieron bastantes recortes, el cargo de la declarante lo ocupaban en ese momento como unas 4 o 5 personas, hubo una reorganización en ese cargo y se creó el cargo de jefe financiero y administrativo, también al no haber ventas no hay producción y eso está reflejado en los estados financieros. El decrecimiento en las ventas se puede ver con el <u>histórico de comparación de los mismos meses con los años anteriores y esto también se da por el tema de reorganización en el que se encuentra la compañía en estos momentos.</u> El <u>proceso de reorganización</u> es fuerte, porque el hecho de estar en reorganización muchos proveedores no dan crédito y se les debe pagar anticipadamente, entonces trabajan con el flujo diario y lo que hacen es presupuestar para poder pagar lo más urgente y no tienen apalancamiento financiero. Hubo una relación comercial entre General Metálica y la empresa de servicios temporales Summar, hay un contrato de servicios, donde Summar proveía a General Metálica personal en misión, el contrato creo que fue firmando en el año 2015 y cuando
--	---

⁶⁰ 15VideoAudienciaJuzgamiento.mp4 9:19 min 32:46 min



entró la declarante aún estaba vigente, pero con la caída de las ventas no tienen servicios con Summar, tenían unas personas que están vinculadas por tema de estabilidad laboral reforzada y están cumpliendo con los mandatos que ordenan que estas personas estén con ellos. Conoce los proveedores de General Metálica. Al no tener las ventas necesarias no necesitaban personal, entonces la relación entre Summar y General Metálica no siguió. No se ha vuelto a necesitar personal en misión, por el contrario, se terminaron los contratos y las tres personas que hay son las que tienen por temas de estabilidad laboral reforzada. Tiene presente por la documentación que ha encontrado, que la demandante interpuso acción de tutela, la cual salió improcedente. Se les ha hecho rara la situación de la demandante, porque cada vez que salen los empleados se hace un examen de salida, según lo que informa Summar el examen salió y después de eso vino la tutela y en diciembre a cierre de 2019, recibieron la demanda, lo que hicieron fue averiguar en el Adres, donde pueden averiguar el estado en el que se encuentran las personas y encontraron con que la demandante está afiliada actualmente, no obstante, han averiguado con la ARL y siempre ha tenido los pagos, aquí hay una empresa que es donde está actualmente vinculada que es Provida farmacéutica S.A.S; min 20:33 solicitó permiso para anexar las pruebas y soportes que tienen, desde que terminó con ellos en mayo de 2019, el tiempo que hay son 4 meses de diferencia, porque en septiembre de 2019 se vinculó a otra compañía. Con esta demandada se terminó el contrato el 15 de mayo de 2019, tiene una afiliación del 23 de septiembre de 2019 con Sutemporal S.A.S hasta el 30 de julio de 2020, después de está el de la empresa Organización, Servicios y Asesorías S.A.S con fecha de inicio 01 de agosto de 2020 y fecha de terminación el 22 de diciembre del 2020 y actualmente tiene uno con fecha de inicio julio 09 de 2021 y este está vigente con la empresa Provida farmacéutica S.A.S. estos documentos los expide la ARL Sura y fueron impresos el 05 de marzo de 2022. Min 22:55 se aportan pruebas al despacho, pero no se glosan. No conoce que haya llegado algún dictamen de pérdida de capacidad laboral de la demandante. En los archivos no había recomendaciones, ni calificaciones ni que estuviera en un proceso de calificación, no tienen conocimiento. No conoce más actuaciones diferentes a la tutela y la demanda. Al 31 de diciembre General Metálica terminó con 42 empleados, se despidieron 21 empleados



	directos. Ningún empleado directo recibió indemnización. No han contratado más personal. En marzo de 2020 hicieron un recorte de alrededor de 30 personas por el tema de la pandemia y a mediados de julio y agosto los volvieron a vincular, porque les tocó, la empresa no podía financieramente sostener esos salarios y detrás de eso vinieron más tutelas, porque hubo unas suspensiones de contratos, entonces a los que no se les suspendió se les terminó y fue la reactivación de esos contratos para los que estaban suspendidos, se suspendió el 98% de los contratos al personal directo, solamente quedaron 3 personas trabajando. El único tiempo en que General Metálica paró la producción fue por cosas externas, en marzo de 2020 por el tema de la pandemia y en abril del 2021 por temas del paro, la empresa continúa con el desarrollo del objeto social. Los contratos con la demandante eran por obra o labor, sabe que finalizó en mayo del 2019 y no recuerdo la fecha de inicio de ese contrato. Los contratos tienen duración de 10, 11 meses y se terminan y salen a vacaciones, ese es el manejo que se les daba en ese momento. La empresa temporal es la que maneja todo lo de los empleados y tema de contratación con las personas en misión, ellos no tienen información de fechas exactas ni nada de eso.
Patricia Rojas – testigo de Summar Temporales S.A.S ⁶¹	<u>En mayo de 2019 presentó una comunicación a Summar referente al contrato comercial, indicándole que por razones económicas de la compañía y por su baja de producción, iban a tener que prescindir del contrato, porque no íbamos a requerir personal en misión para el tema productivo que tenían en ese momento, le dijeron que se iba a hacer paulatinamente, porque ya sabían que iban a cerrar unas secciones y que iba a ser de manera paulatina. Específicamente le pidieron a Summar que no requieran a Nady Yessil y que le terminaran el contrato, porque no la necesitaban. Para ese momento hubo muchas terminaciones, no solamente para las personas en misión, sino para el propio personal, porque estaban en el proceso de reorganización. Esas personas básicamente estaban en empaque, algunos líderes de área y algunos del personal de administración. La relación entre Summar y General Metálica finalizó, no han requerido más personal por parte Summar. Cuando les llegó la demanda, leyeron en el documento que la señora indicaba estar en un tema de discapacidad y les sorprendió eso, porque cuando ella se retiró nunca tuvieron queja de su trabajo, ni de su cumplimiento, entonces revisaron en el Adres su tema laboral y supieron que ella ha estado trabajando, aportando a salud, a su ARL y que en estos momentos</u>

⁶¹ 15VideoAudienciaJuzgamiento.mp4 43:20 min 55:20 min



	figura vinculada a una farmacéutica. La demandante no presentó un dictamen de pérdida de capacidad laboral, debió hacerlo a la temporal que era su empleador. En la relación que tienen con Summar, hay obligatoriedad de Summar de informarles cuando hay una situación de salud, para poder darle la ubicación o el manejo a la persona que tenga una dificultad, por eso a firma que no les informó y Summar tampoco lo hizo. Summar tenía una persona que manejaba el recurso humano, siempre tuvieron ese acompañamiento. No supieron sobre recomendaciones sobre la labor de Nady. <u>Tampoco una reubicación laboral, siempre estuvo en su misma actividad.</u> Revisó la información y tiene 3 incapacidades de 2 días en 6 meses. <u>Ella no presentó ausencias por tema de terapias, no tuvieron ningún inconveniente con ella.</u> En el tema de lápices de colores, era temporada escolar, pero no puede decir si de diciembre a junio, porque también trabajaban para exportaciones y una exportación se puede pedir con 6, 8 meses de anticipación, entonces eran tipos de producción, llegaba tema escolar y se requería para ese momento. La producción aumentaba dependiendo de la venta. <u>Nady estaba en empaque, podía estar en colores si estaba esa línea trabajando o podía estar en clics o podía estar en A-Z, donde se requiriera en ese momento. Si en algún momento no había un tema de empaque y la declarante la requería en otra área obviamente lo podía hacer.</u> no tiene claro si en los 3 años que ella trabajó, estuvo desvinculada o si se fue y volvió. Generalmente las personas que están en misión van hasta la temporal y llevan sus documentos de incapacidad o a veces la persona de Summar va tal día para algún requerimiento, pero no está ubicada dentro de la compañía.
Nady Yessil Ambuila Alzate Demandante ⁶²	General Metálica y Summar sabían que ella estaba en una discapacidad. <u>Pero no estaba incapacitada al momento de la terminación. La última incapacidad fue el 21 de marzo de 2019.</u> Esa incapacidad fue por 3 días. Si, el 23 de septiembre de 2019 se vinculó Sutemporal S.A.S, este vínculo laboral fue por 11 meses y terminó. Fue médico porque le dolían mucho las manos, asistió a la ARL Positiva y el fisiatra le mandó unas terapias, para lo cual Positiva llamó a la empresa en la que estaba trabajando y la desvincularon, porque pasaron las restricciones con las cuales debía trabajar. No ha iniciado ninguna acción legal contra esa empresa. <u>El 1 de agosto de 2020 se vinculó con Organización, Servicio y Asesorías S.A.S por 6 meses. En la última empresa que estuvo fue en área de oficina, porque no podía hacer nada laboral fuerte. La desvinculación con esta empresa fue porque la empresa cerró por temporada en diciembre. Desde el 09 de julio de 2021 está vinculada a Provida farmacéutica S.A.S En mayo de 2019 su labor era de operaria de producción, le tocaba en el área</u>

⁶² 15VideoAudienciaJuzgamiento.mp4 1:06:32 min 1:20:25 min



que le correspondía, fuera cuadernos, lápices, colores, A-Z, grapas, le tocaba en la bodega, todo se hacía manual, porque allá no hay máquinas. Su labor entre marzo y mayo de 2019 fue la misma. Cuando terminó su contrato con Summar estuvo cuatro meses sin trabajo, después se puso a vender empanadas y arepas, después empezó a trabajar en una empresa y después en otra empresa en cosas de oficina, se puso a estudiar un año y es técnica administrativa en salud y en estos momentos una persona que sabe que está enferma le dio la oportunidad y le dijo que podía trabajar con ella. En los cuatro meses que estuvo desempleada pasó al régimen subsidiado y la EPS no la podía ver, porque le decían que ya era calificación laboral. Cuando empezó a trabajar después de los cuatro meses en una empresa empacaba jabones. Era muy diferente la labor, porque allá si había maquinas, todo lo hacían las máquinas y lo único que hacían era pasar los productos por las bandas, pero el trabajo repetitivo hace que le duelan las manos, entonces por eso consultó a la ARL. Le comentó a Marta Acosta que era la persona que venía de Summar que estaba en proceso de calificación y que tenía que esperar el resultado, en la que salió que es laboral. 1:15:28 min, se allega la calificación al despacho, **pero no se ordena glosar**. Cuando terminó el contrato con Summar habló con un señor-no indica nombre ni cargo-, le dijo que tenía una enfermedad que estaba a la espera de calificación y lo que le dijo él es que no la necesitaban y la podían sacar, también se interpuso la tutela y la demanda contra Summar. En repetidas ocasiones tuvo que formular peticiones a General Metálica, porque no le respetaban las restricciones y en ese tiempo el señor Hugo Sánchez que era el jefe de producción, no la dejaba ir a las terapias. Tiene los documentos que le dejaba a Marta Acosta, donde el señor no le respetaba las terapias, también tiene la reubicación de puesto y tampoco se la respetaba el señor Hugo Sánchez. Eso documentos se los presentaba a Marta Acosta que es la representante de Summar. 1:18:36 min se aportan los documentos al despacho, **pero no se glosan (el juez expresa que no tienen recibido del señor Hugo o de algún demandado)**. No sabe si cuando salió otra persona siguió realizando su labor. Junto a ella fueron desvinculadas otras 3 personas que también estaban enfermas y tienen la demanda con el mismo abogado.

Del haz probatorio relacionado, la Sala concluye que la demandante no acreditó una condición de salud que significara una barrera para la prestación personal del servicio a favor de quienes integran la pasiva, de manera que no logró formar el convencimiento judicial en torno a la estabilidad laboral reforzada que alega en el escrito de demanda y en el recurso de alzada, dando lugar a la **confirmación** de la sentencia que se conoce en apelación.



Son varias las consideraciones que deben hacerse para determinar si en efecto la trabajadora se encontraba en una condición de salud que le impedía y dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades:

La demandante no sólo no se encontraba incapacitada para la fecha del despido, si no que la última prescripción de incapacidad fue para el 21 de marzo de 2019, más de un mes de la terminación del vínculo, acaecida el 15 de mayo de 2019.

Entre 2017 y 2019 sólo se presentaron a la empleadora aproximadamente 8 incapacidades, ninguna de ellas superaba 4 días, generalmente eran dadas por 02 días y no siempre eran por la Tenosinovitis o la epicondilitis.

Quienes integran la pasiva niegan la existencia de recomendaciones posteriores a 2017 y afirman desconocer las historias clínicas de la demandante, no encontrándose probado que se haya radicado ante ellas esa documentación.

Adicionalmente, se tiene que las terapias finiquitaron satisfactoriamente a finales de 2018, sin que de ellas se aprecie alguna recomendación posterior. Si bien se ordenaron otras terapias para febrero de 2019, no hay prueba de que la trabajadora hubiera asistido ni de la razón por la cual no asistió, como tampoco, de que las hubiera puesto en conocimiento de alguna o ambas demandadas. Asimismo, si bien se aprecia que el ortopedista le ordenó utilizar férula, no se aportó prueba de que la haya utilizado en su trabajo o hubiera comunicado su necesidad.

En suma, se reitera que la activa no acreditó que las enfermedades diagnosticadas y sus síntomas, tuvieran un impacto significativo en la labor por ella realizada, como tampoco el conocimiento pleno de las condiciones que en su sentir le afectaron al punto de pretender ser sujeto de la estabilidad laboral reforzada con base en la cual depreca su reintegro y demás pedimentos de la demanda.

Por todo lo anterior se **confirmará** la decisión apelada.

EXCEPCIONES

Se entienden implícitamente resueltas las excepciones formuladas por quienes integran la pasiva.



COSTAS

Sin costas en esta instancia, De no haber recurrido en apelación la parte demandante, la Sala hubiera conocido la decisión en consulta.

DECISIÓN DEL TRIBUNAL

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 08 de febrero de 2022

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

Notifíquese por Edicto.

Devuélvase el expediente a la Secretaría de la Sala Laboral del H. Tribunal Superior de Cali, para su notificación.

Las Magistradas,


MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA


CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
(en ausencia justificada)