



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

Guadalajara de Buga, ocho (08) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

<b>DEMANDANTE</b>	Lizeth Tatiana Gerena Sánchez
<b>DEMANDADA</b>	Ema Holdings S.A.S.
<b>TRIBUNAL DE ORIGEN</b>	Tribunal Superior de Cali - Sala Tercera de decisión laboral
<b>JUZGADO DE ORIGEN</b>	Juzgado Noveno Laboral del Cto. de Cali
<b>RADICADO</b>	76001310500920190083101
<b>TEMA</b>	Estabilidad laboral
<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 y la medida de descongestión creada por Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022, profiere sentencia escrita en el proceso promovido por Lizeth Tatiana Gerena Sánchez contra Ema Holdings S.A.S.

#### **Auto**

En atención al escrito de alegatos presentado por la activa<sup>2</sup>, dando cuenta de terminación del mandato por muerte del apoderado y presentación de nuevo poder, se reconoce personería a la abogada Jhailin Chalá Rodríguez con C.C. 41.963.175 y portadora de la T.P. No. 329.455 del C.S.J en los términos del poder conferido por la demandante.

#### **ANTECEDENTES**

**Lizeth Tatiana Gerena Sánchez** demanda a Ema Holdings S.A.S. con el fin de que se declare: **i)** ineficaz su despido, por encontrarse inmersa en una situación de debilidad manifiesta, al padecer una enfermedad de origen profesional y estar en tratamiento. Consecuencialmente, solicita se ordene **ii)** su reintegro al cargo que venía desempeñando; **iii)** salarios desde que ocurrió el despido hasta el reintegro; **iv)** pago de la indemnización del art.26 de la Ley 361 de 1997; **v)** seguridad social causada desde el día que ocurrió el despido hasta el reintegro; **vi )** perjuicios morales y materiales.<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>No 149 Control estadístico por secretaría.

<sup>2</sup> 07AutoTraslado00920190083101.pdf

<sup>3</sup> 01Expediente fls 176 la demanda fue inadmitida.



Fundamentó sus pretensiones en que el 09 de diciembre de 2014 firmó contrato de trabajo a término indefinido con la demandada, devengando un salario de \$1.800.000. Al ingreso le practicaron exámenes, como pruebas físicas y psicotécnicas para desarrollar las funciones relacionadas con capacitación, entrenamiento e inducción de nuevos colaboradores. Debía registrar novedades relacionadas a los cargos, así como planeación y ejecución de capacitaciones y programas para potencializar competencias del personal; en general, funciones encaminadas al recurso humano de la empleadora y sus sucursales, lo cual implicaba estar constantemente digitando. El 18 de marzo de 2016 sufrió una lesión en la mano derecha producto de una actividad laboral que consistió en armar artesanalmente 90 tubos de cartón que sirvieron para el envío de la actualización del reglamento interno de trabajo -RIT- de cada empresa y sucursal. Tuvo que realizar 8 cortes por cada lámina de cartón con un grosor de 5 milímetros para un total de 720 cortes, en dos días, con tijera de papel y no de cartón, afectando su brazo derecho, incidente notificado a su jefe inmediato. Desde ese día quedó con una dolencia que no desapareció, sino que se incrementó, extendiéndose por todo el brazo, para un posterior reflejo en el brazo izquierdo, como consecuencia de haberlo recargado con las actividades que no podía realizar con el derecho.

A través de la fisioterapeuta de Comfandi, se le realizaban terapias de corriente y masaje dos veces por semana. Al no desaparecer el dolor, el 20 de octubre de 2016 fue diagnosticada con Tenosinovitis de Quervain, enfermedad que consiste en la hinchazón de los 2 tendones que se encuentran alrededor de la base del pulgar la cual hace que se inflamen las vainas que cubren los tendones, lo que ejerce presión en los nervios cercanos, provocando dolor y entumecimiento que sube por el ante brazo. Su médico tratante le prescribió un aparato ortopédico, que utilizó por 15 días, lo que incrementó el dolor. Por ello, tuvo que volver a consultar el 03 de febrero de 2017, no obstante, no fue atendida, ya que se era una enfermedad laboral.

El 14 de marzo de 2017, después de verse sometida dilaciones injustificadas por parte de la EPS SURA y la demandada, recibió atención por parte de la médico Yuli Carolina Bernal quien la remitió por diagnóstico a consulta médica fisiatra. Por disponibilidad en el agendamiento fue programada para el 13 de julio de 2017, información que fue notificada a sus jefes directos. Pese a ello, el 11 de julio de 2017 le fue terminado de manera unilateral el contrato de trabajo, sin tener en cuenta el tratamiento que estaba en curso y sin pedir permiso al Ministerio de Trabajo. A pesar del despido, su médica tratante le expresó que era un tema que debía ser manejador por la ARL. En vista de la situación, decide presentar acción de tutela, la cual es negada en primera instancia y otorgada en segunda, ordenándose el reintegro. Fue reintegrada, sin embargo, le fueron descontados de manera arbitraria los valores otorgados como indemnización sin justa causa, sin que se tomara en cuenta su petición de ser descontado en cuotas. El 01 de marzo de 2018, la demandada la despide nuevamente. Informa que el 19 de septiembre de 2018 se profiere calificación, determinándose su patología como laboral. Decisión que fue apelada en dos ocasiones, siendo confirmada en cada instancia. Presenta grandes secuelas, la enfermedad es progresiva, siendo la demandada la culpable por no suministrarle los



elementos de trabajo apropiados para desempeñar la labor, ocasionando daños psicológicos, morales y económicos<sup>4</sup>.

**Emma Holdings S.A.S.**<sup>5</sup> se opone a las pretensiones. Admite el tipo de contrato, siendo la demandante clasificada como personal administrativo de dirección, confianza y manejo, para el cargo de analista de desarrollo organizacional. Las actividades por ella realizadas son las que están el documento denominado perfil del cargo. Niega atención absoluta a todos los colaboradores junto con las sucursales, aclarando que en el contrato se expresa que es solo para la ciudad de Cali. Niega la función de coser paquetes para 1.400 colaboradores de manera manual. Si bien había actividades de digitación, también realizaba tareas de manera bípeda y sin que implicara estar en un computador. Niega conocimiento de la enfermedad, niega incapacidades para 2016. Admite el reintegro en virtud de una acción constitucional, así como refiere el cumplimiento total de la orden dada por el tiempo enunciado en ella. Niega incumplimiento de sus obligaciones como empleador. Excepcionó: inexistencia de nexo de causalidad entre patologías de la exempleada Lizeth Tatiana Gerena Sánchez y las actividades laborales ejecutadas por ella, ausencia de culpa patronal, inexistencia de la obligación, pago, subrogación de riesgos en el sistema general de seguridad social en salud (SGSSS), enriquecimiento sin justa causa, buena fe, cobro de lo no debido, falta de legitimación en la causa por pasiva, falta de integración del litisconsorcio necesario, cumplimiento de normas SST, terminación eficaz del contrato de trabajo y prescripción.

### **Sentencia de primera instancia**<sup>6</sup>

El 16 de diciembre de 2020, el Juzgado Noveno Laboral de Circuito de Cali profirió sentencia cuya parte resolutive, según el acta en que se dejó constancia de lo actuado, es del siguiente tenor:

*“1º.- DECLARAR PROBADA LA EXCEPCIÓN propuesta oportunamente por el apoderado judicial de la parte demandada, la cual denominó “AUSENCIA DE CULPA PATRONAL”.*

*2º.- ABSOLVER a la sociedad EMA HOLDINGS S.A.S., representada legalmente por la señora MARÍA CONSUELO MEJÍA CASTRO, o por quien haga sus veces, de todas y cada una de las pretensiones contenidas en la demanda instaurada por la señora LIZETH TATIANA GERENA SÁNCHEZ.*

*3º.- Si la presente sentencia no fuere apelada, CONSÚLTESE ante la Sala Laboral del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, al tenor de lo establecido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007.*

*4º.- COSTAS a cargo de la parte vencida en el proceso. Líquidense por la Secretaría del Juzgado. FIJESE la suma de \$200.000, en que este Despacho estima las AGENCIAS EN DERECHO, a cargo de la parte demandante”*

<sup>4</sup> 01Expediente fls 161-164

<sup>5</sup> 08MemorialContestacionDemanda

<sup>6</sup> 14ActaAudiencia.pdf



## Recurso de apelación

Inconforme con la decisión adoptada, la parte **demandante**<sup>7</sup> la recurre en apelación, con miras a obtener su revocatoria. Quedó plenamente demostrado al momento de la desvinculación en el mes de marzo de 2018, aportó a la empresa documento de la EPS donde estaba diagnosticada la enfermedad adquirida en dicha compañía. La empresa no solicitó permiso al Ministerio de Trabajo a pesar de que la demandada era conocedora de la patología que estaba sufriendo, siendo procedente declarar ineficaz el despido, al estar en una situación de debilidad manifiesta, padecer una enfermedad profesional y estar en tratamiento. Lee las pretensiones de la demanda, sin argumentar nada diferente a lo dicho. Debe observarse la documental, especialmente la tutela que ordenó el reintegro y que a pesar de que dio protección durante cuatro (4) meses, no se impetró la acción laboral, no por capricho, sino porque era necesario aportar el dictamen que acreditara que la enfermedad era laboral, el cual solo sale un año después. Reprocha el actuar de la demandada, quien no esperó a que saliera el mismo, sino únicamente los cuatro (4) meses. Lamenta que el dictamen fuera apelado, siendo ratificado solo hasta 2019, el origen laboral de la enfermedad.

## Alegatos en segunda instancia

Se corrió traslado para alegar<sup>8</sup>, siendo descorrido por las partes así:

**La demandante**<sup>9</sup>, insiste en que a la terminación del contrato se encontraba en una situación de debilidad manifiesta, no tenida en cuenta por el juzgado de origen al momento de decidir, como si lo hizo el juez de tutela.

**La demandada**<sup>10</sup> reitera lo expresado en la contestación, solicitando se confirme la decisión de primera instancia. Adicionalmente, pide se aplique la denominada apelación fallida, como quiera que no fueron sustentada en debida forma los desaciertos del recurrente.

## CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos objeto de apelación, es decir, por lo arts.66 y 66 A del CPTSS.

El problema jurídico por resolver en esta instancia consiste en establecer si se acreditó o no que para la fecha de terminación del contrato de trabajo que unió a las partes, la trabajadora presentaba condiciones de salud constitutivas de barreras para la prestación del servicio con normalidad y en caso de ser así, si la empleadora conocía

<sup>7</sup> 13Audiencia.mp4 2:08:44 min -2:13:08

<sup>8</sup> 07AutoTraslado00920190083101

<sup>9</sup> 08AlegatosDTE00920190083101.pdf

<sup>10</sup> 09AlegatosDDAEMAHS.A.S.00920190083101.pdf



que presentaba ese estado de salud. En caso de ser afirmativa la respuesta, se precisarán las consecuencias.

No es objeto de debate en esta instancia por haberlo aceptado la pasiva, que entre las partes existió un contrato de trabajo cuyos extremos temporales no fueron controvertidos, resaltándose que se ha reconocido la transitoriedad de la decisión del juez de tutela. Tampoco se discute que el contrato finalizó por decisión unilateral de la empleadora. No se estudiará lo referente a los perjuicios ni de la indemnización reclamada derivada de ellos, por no haber sido objeto de apelación, no bastando su enunciación al leer las pretensiones de la demanda, para entender satisfecha la carga de sustentación del recurso en torno a este punto; ello, en la medida en que este tribunal solo puede resolver sobre los reparos puntuales en razón al principio de consonancia.

### **Generalidades de los temas abordados**

#### **a) 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 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).*

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 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, 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 casos<sup>12</sup>:

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 <sup>13</sup> . (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	(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 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

<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.

<sup>14</sup> T-589 de 2017. T-094/23

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

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

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



desempeño laboral	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.
- 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.

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,

<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



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.

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”<sup>22</sup>*

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%<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 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:

<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

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

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



*“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 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 aparta 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 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.

## **b). Terminación del contrato**

El art.62 del CST establece cuales son las justas causas para terminar el contrato de trabajo, tanto por parte del empleador como del trabajador. Adicionalmente, dispone que, al finalizar la relación, la parte que termina la misma debe indicar los motivos por los cuales lo hace, sin que se pueda alegar una diferente en momento posterior.

La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha expresado en algunos pronunciamientos<sup>28</sup>, entre ellos, en la SL2351-2020 reiteró que para dar por terminado el contrato por justa causa los requisitos son: **i)** Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado, **ii)** Inmediatez en la decisión, **iii)** Configuración de alguna de las justas causas señaladas en el CST; **iv)** Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en

<sup>25</sup> SL572-2021.

<sup>26</sup> Véanse las sentencias SL6850 de 2016 y SL1360 de 2018.

<sup>27</sup> Ver sentencias SL4632 de 2021 y SL3216 de 2022.

<sup>28</sup> Véanse entre otras las sentencias SL3580 de 2022, SL2842 de 2022 y SL1971 de 2022



la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual y; **v)** La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido.

En cuanto a la prueba de la terminación de contratos, la Alta Corporación a través de múltiples sentencias y en especial la SL5595-2019, indica que cuando se alega un despido injusto “[...] la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza del mismo la debe acreditar el empleador, de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa”.

El art.64 del CST es del siguiente tenor:

*“ARTICULO 64. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.*

*En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:*

*En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.*

*En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:*

*a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:*

*1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.*

*2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción”;*

...

Es importante resaltar lo reseñado en la providencia SL4065-2022 donde se reseña:

*“En consecuencia, «[...] pese al reconocimiento del trabajo como fuente de ingresos, de tranquilidad, de confianza y de seguridad para los asalariados [...]», está permitido el finiquito de la relación «sin que medie un motivo justo, previo el pago de la correspondiente indemnización tarifada de los perjuicios ocasionados con tal ruptura», por cuanto, en todo caso, en ese contexto, el despido además de sancionarse, «se hace difícil y oneroso» (CSJ SL, 4, ag, 1981, citada en la CSJ SL10106-2014).*

*Por ende, lo regulado a través de los tiempos en los artículos 64 del CST; 8° del Decreto 2351 de 1965 y 6° de la Ley 50 de 1990, ha sido «[...] la potestad del empleador*



*de terminar el vínculo sin talanquera distinta que la satisfacción de una sanción previamente referida, salvo que se encuentre demostrado un perjuicio mayor, como lo advirtió la Corte Constitucional en decisión C CC-1507/2000» (CSJ SL10106-2014)»*

Por otra parte, de manera reiterada y pacífica, el precedente judicial contempla que la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador con base en una justa causa no tiene naturaleza disciplinaria ni constituye una sanción por regla general<sup>12</sup>.

En providencia SL2351 del 2020, se sostuvo:

*“Ilustra sobre el punto la sentencia CSJ SL 15245 de 2014 donde se rechazó el argumento de la censura de entonces, el cual también estaba sustentado en la naturaleza sancionatoria del despido con justa causa, reiterando lo siguiente: «Contrario a lo argumentado por el recurrente, el despido con justa causa, por regla general, no constituye una sanción disciplinaria, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter, según posición reiterada y pacífica de esta Corte (...)».*

*(...)La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, (...) (subraya nuestra)*

Por su parte, la H. Corte Constitucional en sentencia SU- 449 de 2020 indicó:

*“La terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no es una sanción de ninguna clase, sino que constituye una facultad contractual de dicha parte, amparada en el uso de la condición resolutoria tácita prevista en el artículo 64 del CST, lo que le brinda las características de ser (i) unilateral, (ii) extrajudicial, (iii) liberatoria, (iv) generadora de un derecho subjetivo potestativo, (v) con carácter receptivo y de acto causado, (vi) sometida a una declaración o manifestación de parte, y (vii) susceptible de control judicial”*

Si bien en esa providencia se establece que es necesario escuchar al trabajador sin importar la causal esgrimida, no es menos cierto que se hace bajo el principio del derecho de defensa y no como un escenario de agotamiento del debido proceso.

### **Caso concreto:**

De acuerdo con lo establecido en el 167 del CGP, competía al **demandante** demostrar su dicho. Aportó como pruebas relevantes para los asuntos a decidir en esta etapa, las documentales que se relacionan a continuación:

- a) Carta de terminación del contrato de trabajo, fechada el 11 de julio de 2017. Se observa que el cargo desempeñado era Analista de desarrollo organizacional. Firmado por Marisol Marmolejo Páez. Gerencia de recursos



humanos. Su contenido no hace referencia a la enfermedad de la accionante.<sup>29</sup>

- b) Liquidación del contrato de trabajo, donde se observan todas las acreencias pagadas y deducidas a la finalización del contrato del 11 de julio de 2017. Se lee como básico 2.300.000. Causa de retiro: sin justa causa. Firmado por la demandante y aunque se lee que la demandada queda a paz y salvo, la accionante indica que se reserva el derecho a reclamar<sup>30</sup>
- c) Copia parcial del expediente de acción de tutela adelantado en el Juzgado 06 Municipal de Competencias Múltiples de Pequeñas Causas de Cali, en que resalta la evaluación física osteomuscular del 10 de noviembre de 2016, donde luego de un estudio completo se diagnostica: tendinitis de músculos propios del pulgar derecho. Plan de tratamiento: tens, frío calor, masaje localizado, estiramiento, leves músculos de la mano. Conductas: pausa activa y aplicar frío y calor en casa por 15 minutos. Firmado por el evaluador y la trabajadora, no se aprecia recibo por parte de la demandada<sup>31</sup>.
- d) Certificado de la demandada donde se indica que el 25 de julio de 2017 se le realizó examen de retiro a la accionante.<sup>32</sup>
- e) Perfil del cargo del demandante, actualizado al 29 de septiembre de 2015 donde se leen responsabilidades, indicadores y las herramientas a utilizar para el cumplimiento del trabajo.<sup>33</sup>
- f) Respuesta de la tutela por parte de la accionada, donde refiere un total desconocimiento de la patología.<sup>34</sup>
- g) Providencia del Juzgado Sexto de Pequeñas Causas, donde se niega el amparo.<sup>35</sup>
- h) Examen de egreso del 25 de julio de 2017, donde se lee como concepto de egreso *"requiere valoración y estudio en EPS y/o ARL para aclarar diagnóstico y definir conducta seguir"*<sup>36</sup> Historia médica ocupacional del 25 de julio de 2017, se leen antecedentes personales. Observaciones: "3. MIOPIA. 13 TENOSINOVITIS DE QUERVAIN DERECHA REFIERE QUE ACTUALMENTE SE ENCUENTRA EN ESTUDIO PARA CALIFICACIÓN DE ORIGEN, NO TRAE H.C. 16. MAMOPLASTIA DE AUMENTO EN 2014. NIEGA OTROS ANTECEDENTES" En revisión de síntomas por sistema se lee *"(...) Hallazgo: REFIERE PERSISTENCIA DE DOLOR A NIVEL DE BASE DEL PULGAR DERECHO QUE SE IRRADIA A TODO EL BRAZO REFIERE QUE EL DOLOR SE EXACERBA CON LOS MOVIMIENTOS MANUALES"*. Diagnostico M654 Tenosinovitis de estiloides radial <sup>37</sup>
- i) Evaluación fisioterapéutica del 04 de abril de 2016. Se leen los mismos antecedentes. Como tratamiento se receta frío, masajes, ejercicios libres, estiramiento, pausa activa y suspender actividad que requiera fuerza hasta mejorar la sintomatología. No se observa recibido por parte de la accionada. Firmado por la fisioterapeuta. <sup>38</sup>

<sup>29</sup> 01Expediente fl 22

<sup>30</sup> 01Expediente fl 24

<sup>31</sup> 01Expediente fl 28-46

<sup>32</sup> 01Expediente fl 47

<sup>33</sup> 01Expediente fls 48-49

<sup>34</sup> 01Expediente fls 55-65

<sup>35</sup> 01Expediente fls 66-74

<sup>36</sup> 01Expediente fls 87

<sup>37</sup> 01Expediente fls 86-91

<sup>38</sup> 01Expediente fl 92



- j) Carta de terminación, en los mismos términos descritos, pero firmada por la trabajadora.<sup>39</sup>
- k) Petición recibida el 31 de julio de 2017, donde se indica la accionante solicita pago de la liquidación.<sup>40</sup>
- l) Certificado de pago de Fondo de Empleados, donde se lee que se canceló de la liquidación el crédito que tenía con dicha entidad.<sup>41</sup>
- m) sentencia del Juzgado Décimo Civil del Circuito, quien revoca la decisión y concede la protección de manera transitoria, hasta la concurrencia de los 04 meses. Se ordena pagos atrasados a la seguridad social de la demandante.<sup>42</sup>
- n) Solicitud de adición y su negativa<sup>43</sup>
- o) Oficio de cumplimiento del 19 de septiembre de 2017 relacionado con el cumplimiento de la sentencia.<sup>44</sup>
- p) Oficio del 19 de septiembre de 2017. Asunto: exoneración de la prestación del servicio. Salario sin prestación del servicio. Se releva a la accionante de prestar el servicio, gozando de todos sus derechos laborales.<sup>45</sup>
- q) Comprobantes de pago de nomina del 12 de julio de 2017 al 30 de septiembre de 2017.<sup>46</sup>
- r) Petición de la demandante solicitando de devolución de los descuentos realizados, no autorizados con su respectiva respuesta. <sup>47</sup>
- s) Nota de evolución. Fecha del 01 de marzo de 2018. Motivo de consulta: “ *realizar valoración por salud ocupacional, de acuerdo con requerimiento emitido por la Dra Liliana María Rodríguez Médico Fisiatra de la EPS SURA el día 25/01/2018 y remitido por la trabajadora por correo electrónico al área de recursos humanos el día 06 de febrero de 2018*” se lee que no ha desarrollado trabajos en la empresa, se relata las actividades realizadas en la casa, no se lee que presente pérdida de fuerza. Solo dolor.<sup>48</sup>
- t) Carta de terminación del contrato de trabajo por pérdida de vigencia de protección temporal, junto con la liquidación.<sup>49</sup>
- u) Calificación de origen, del 19 de septiembre de 2018, expedida por sura donde se lee que los padecimientos de Tenosinovitis de Estiloides Radial (de Quervain) derecho, epicondilitis lateral derecho y epicondilitis media derecho, son de origen laboral.<sup>50</sup>
- v) Oficio del 27 de septiembre de 2018, donde no se acepta el carácter laboral de las patologías.<sup>51</sup>
- w) Notificación de incapacidad del 07 de enero de 2018, duración de 03 días<sup>52</sup>
- x) Notificación de incapacidad del 10 de enero de 2018, duración de 03 días<sup>53</sup>
- y) Notificación de incapacidad del 26 de enero de 2018, duración de 02 días<sup>54</sup>

---

<sup>39</sup> 01Expediente fl 93

<sup>40</sup> 01Expediente fl 94

<sup>41</sup> 01Expediente fls 95

<sup>42</sup> 01Expediente fls 99-114

<sup>43</sup> 01Expediente fls 115-116

<sup>44</sup> 01Expediente fls 117-118

<sup>45</sup> 01Expediente fls 119-120

<sup>46</sup> 01Expediente fls 121-122

<sup>47</sup> 01Expediente fls 123.-125

<sup>48</sup> 01Expediente fls 126-

<sup>49</sup> 01Expediente fls 127-128

<sup>50</sup> 01Expediente fls 129-132

<sup>51</sup> 01Expediente fls 133-134

<sup>52</sup> 01Expediente fls 135-137

<sup>53</sup> 01Expediente fls 138-139

<sup>54</sup> 01Expediente fls 140-144



- z) Notificación de incapacidad del 29 de enero de 2018, duración de 01 días<sup>55</sup>
- aa) Notificación de incapacidad del 30 de enero de 2018, duración de 03 días<sup>56</sup>
- bb) Notificación de incapacidad del 05 de febrero de 2018, duración de 03 días<sup>57</sup>
- cc) Dictamen de la Junta Regional, donde se determina que las patologías son de origen laboral. No se determina porcentaje de pérdida de capacidad laboral<sup>58</sup>.
- dd) Dictamen de la Junta Nacional, donde se determina que las patologías son de origen laboral. No se determina porcentaje de pérdida de capacidad laboral.<sup>59</sup>

**La demandada** aportó como documental adicional:

- a) Evaluación de periodo de prueba, formato colaborador, del 30 de enero de 2015, donde se lee que la colaboradora está conforme con los implementos, el trabajo y el ambiente laboral. firmado por la demandante y su jefe inmediato. Igualmente, se aporta la evaluación del jefe, donde se lee que su desempeño fue bueno y puede continuar con el contrato. Tachones en fechas <sup>60</sup>
- b) Listado de capacitaciones dadas a la accionante, con sus respectivos comprobantes de asistencia y diplomas según el curso tomado.<sup>61</sup>
- c) Sistema de seguridad y salud en el trabajo de la demandada de fecha del 01 de enero de 2017<sup>62</sup>
- d) Certificado expedido por la empresa donde se indica que la demandante no presentó incapacidad desde diciembre de 2014 hasta el 11 de julio de 2017.<sup>63</sup>
- e) Valoración médica ocupacional de ingreso, 08-11-2014. Sin restricciones.<sup>64</sup>
- f) Valoración médica ocupacional de tipo periódico. Fechada el 07 de agosto de 2016. Sin restricciones. Apta. Sin observaciones.<sup>65</sup>
- g) **Valoración médica ocupacional con énfasis osteomuscular de fecha 07 de febrero de 2017. Concepto: apto para el cargo. remisión a eps. Restricción: “patología osteomuscular generalizada que requiere manejo médico general para su estudio y tratamiento, puede continuar con tareas habituales según tolerancia del trababajador” ... “ conclusiones y recomendaciones: uso de E.P.P según panorama de riesgos, realizar pausas activas auto cuidado, higiene postural (...) “observaciones generales: paciente con patología osteosmusclar en miembros superiores interfalángicas de manos, muñecas y codos, asociado a coxalgia por cual se hace imperativo descartar algún tipo de artritis asociada a signos encontrados.(...)”<sup>66</sup>**
- h) Contrato individual, donde se evidencian todas las condiciones pactadas, que no difieren a las expresada a lo largo del proceso.<sup>67</sup>
- i) Otro sí, donde se pacta acuerdo de confidencialidad.<sup>68</sup>

<sup>55</sup> 01Expediente fls 145-147

<sup>56</sup> 01Expediente fls 148-150

<sup>57</sup> 01Expediente fls 151-155

<sup>58</sup> 01Expediente fls 178-184

<sup>59</sup> 01Expediente fls 185-193

<sup>60</sup> 08MemorialContestacionDemanda fls 47- 49

<sup>61</sup> 08MemorialContestacionDemanda fls 50-10

<sup>62</sup> 08MemorialContestacionDemanda fls 101-132

<sup>63</sup> 08MemorialContestacionDemanda fls133

<sup>64</sup> 08MemorialContestacionDemanda fls 134

<sup>65</sup> 08MemorialContestacionDemanda fl135

<sup>66</sup> 08MemorialContestacionDemanda fl136

<sup>67</sup> 08MemorialContestacionDemanda fl138-143

<sup>68</sup> 08MemorialContestacionDemanda fl144



- j) Comprobante de pago de derechos laborales. **Se resalta que durante todo el tiempo de la relación inicial no se evidenció el ítem incapacidad general, el cual solo se refleja en los periodos 01 de enero de 2018- 15 de enero de 2018, 01 de febrero de 2018-15 de febrero de 2018, 16 de febrero de 2018-26 de febrero de 2018**<sup>69</sup>

### Declaraciones de terceros

Fueron recibidas las declaraciones que a continuación se relacionan, ilustrando así al proceso:

<p>Jonathan Guerrero Jiménez-testigo parte pasiva<sup>70</sup></p>	<p>Es coordinador de desarrollo organizacional de la accionada. Se le pregunta si sabe por que fue llamado, dice que por la accionante esta demandando a Ema, por presuntos problemas de salud que ella está teniendo en estos momentos. Dice que la conoce, en febrero 2017 cuando el entró era la analista organizacional. Estaba ella desde el 2014 en la empresa. se le pregunta si sabía de alguna enfermedad que sufriera la demandante, dice que no, ni incapacidades. Se le pregunta por restricciones, no. Se le pregunta porque desvinculada una primera vez, dice que ya no la necesitaba, fue sin justa causa. En el 2017 fue ese despido. Para esa fecha no estaba incapacitada, ni licencia, no estaba enferma. Se le pregunta por el reintegro, dice que sí, por una tutela. Dice que se le pagó todo conforme a ley luego del reintegro. Sabe que se despidió nuevamente, sin justa causa. No sabe de incapacidades posteriores al reintegro, no sabe de restricciones. Dice que se enteró de la calificación de la enfermedad porque llegó una comunicación de la eps sura, notificando ese tema a la empresa. dice que fue después de la segunda terminación del contrato. Se le pagó todo lo de ley, indemnización, pero no sabe cuál. Fue reemplazada por Isabel mejía. Se le pregunta por dolores si los conocía, por movimientos rotativos, sabe que la accionante le manifestó a la fisioterapeuta contratada por la empresa el dolor y que esta le dio tratamiento especial, más allá del que hacían los otros trabajadores en sus pausas activas. En otras palabras, le hacían las pausas más prolongadas aproximadamente en febrero, al inicio no refiere bien el mes, año 2017. Funciones: planeación, inducciones en Cali y seguimiento a las demás regionales, ayuda para realizar protocolos de ingreso. Creación de nuevos cargos, apoyo en la coordinación de actividades, validación de bolsillo educativo, revisaba documentación y liquidaba el mismo. Cierre de no conformidades de auditorías. Facturación de bienes del área, archivo y actividades de salud y salud en trabajo. se le pregunta por los tubos de cartón para empacar los reglamentos internos, no lo sabe porque en ese momento no estaba contratado por la empresa. sin embargo, refiere que esa actividad desde que esta no se hace, sino que se compran para ser enviados por paquetería. Lo que conoce del caso es por las reclamaciones de la actora. Se le pregunta por protecciones para desempeñar la labor. Dice que mientras estuvo a su cargo, tuvo todo lo requerido para realizar la labor, su teclado, su portátil y demás, pero no sabe si su ex jefe inmediata tuvo en cuenta si para el momento de los hechos lo tuvo. Mientras estaba con el si se preocupaba para que no hiciera movimientos repetitivos y demás. Afirma que fue el jefe inmediato de ella, y desconocía restricciones laborales, no incapacidades. Se reitera sobre funciones, dice que cuando el ingresa a</p>
--------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<sup>69</sup> 09Anexos

<sup>70</sup> 13Audiencia.mp4 34:35 min-1:01:35 min



	<p>la compañía, dice que ella creaba los comités, el copasst, comité de convivencia apoyaba en pausas activas, era la embajadora de las pausas activas. Ella participaba activamente en las capacitaciones de prevención. Se le pregunta por las fisioterapeutas, si conocía el tratamiento, dice que ella hacia uso del recurso que se tenia para cuidar de la salud de los trabajadores, pero no el tema en particular. Se le pregunta por permisos, dice que si lo hacia para ir a esas terapias y se le otorgaban. Dice que ellos tienen, desde antes de su ingreso, y a lo largo del tiempo, se han implementado todas las reglamentaciones vigentes. Desde el 2015, empieza todo el programa de gestión, se increpa que el programa en la norma empieza desde el 2016 dice que el testigo que empezó como algo de salud ocupacional y fue desarrollándose. En el 2017, había ya muchas cosas escritas y él remota esa labor. Afirma que hace inspecciones a puestos de trabajo. programa de mantenimiento preventivo y correctivo de instalaciones y herramientas de trabajo dice que sí desde el área de servicios generales e imagen corporativa. El reglamento de interno fue actualizado la última vez en el 2017, dice que en el 2016 hubo otra actualización. Se pregunta por los tubos, dice que como el reglamento están grande, se cotizan unos tubos, como los de arquitectos (2017) para almacenar planos, de cartón para que pudieran ser enviados de manera segura y rápida. No recuerda si la demandante le indicó que su problema se agravó por esa actividad de los tubos.</p>
<p>Carolina Muriel Salazar testigo parte pasiva <sup>71</sup></p>	<p>Médico laboral en la demandada. Posgrado. No relación filial con las partes. Sabe que es llamada por un proceso de la accionante. La conoce como compañera de trabajo en la demandada. desde la empresa esta desde el 2015. Se le pregunta si atendió a la accionante, dice que si, que la atendió por un dolor en la mano derecha. En el 2017, finales de 2016, principios del 2017. Se le pregunta por el tratamiento. Dice que ellos le dan el direccionamiento en la eps para iniciar el tratamiento y cuando ya la eps diga algo, emita recomendaciones o sugiera cambios, ellos los acogen. Se le pregunta si ella acudió a la eps y dice que sí, se le pregunta por el diagnostico, dice inflamación mano derecha. Se le pregunta origen dice que septiembre de 2018, la eps la declara de origen laboral. se le pregunta que le dijo ella, expresa que la accionante lo relacionaba con algo de marzo de 2016 pero durante ese lapso hasta la consulta, no le había manifestado nada con anterioridad ya lo relacionó con eso. Ella dijo una actividad con una tijera, cortando unas hojas pero no le dijo lo de los tubos. No tuvo incapacidades. Dentro del 2016 hasta que consulta no tuvo incapacidades. A mediados de 2017, se cancela el contrato, pero no sabe que pasó. Sabe que la demandante retorna a la compañía, no recuerda fechas, se le hace examen de ingreso. No sabe porque volvió a laborar. hace seguimientos médicos, no temas administrativos. Cuando ingresa nuevamente, ella recomienda seguir con la eps. Para el primer retiro, no estaba incapacitada. Cuando ella vuelve, si sabe que tuvo, no recuerda fechas, en el segundo proceso, a finales 2017, principios del 2018, periodos cortos, sin embargo, ella no hacía funciones. No restricciones ni recomendaciones de ARL y EPS Se le pregunta por cambio de funciones, o se le redujeran, no, ella no solicitó eso, hicieron acompañamiento, indicaciones de pausas activas, tenían fisio, le decía como debía hacer la pausa. Incapacidades dos o una mayor a tres días, pero en la segunda llegada, solo por dolor en la mano. Su rol como médico es dar apoyo y seguimiento a los trabajadores, las evaluaciones son tercerizadas. Al momento del reintegro, hicieron todas las validaciones, estaba apta para el cargo. El examen de retiro en la primera oportunidad no reportaba restricciones, únicamente indicaba seguimiento. No decía nada de una</p>

<sup>71</sup> 13Audiencia.mp4 1:03:15 min-1:28:50 min



lesión o patología o diagnóstico – lee examen de egreso. En septiembre de 2018, es que se notificó la tenosinovitis, la causas puede ser por un movimiento repetitivo sí, pero continuo en el tiempo. Ejemplo, operarias de máquina. En el 2016, ella indicó que se fuera la eps para aclarar diagnóstico. Ella fue primero a la eps, al principio, no había nada laboral, porque no había exposición repetitiva, no había un factor de riesgo en esa entidad que fuera repetitivo. Se inquiriere por los dichos de la demandante sobre la labor realizada con las tijeras, dice la testigo que no hay correlación médica por el tiempo del hecho y el momento de la consulta. 9 meses o más, y durante este tiempo no hay nada que me indique eso. Dice que se le hizo la revisión periódica y salió apta, si ella hubiera tenido algún indicio de que era laboral. Ella hace el proceso de remisión, pero con lo que ella tenía no lo vio correlacionado, ella no sabe temas administrativos, le remiten lo relacionado a la salud, no sabe nada de reingreso por tutela.

Una vez valorada la prueba recibida en el proceso, la Sala concluye que, contrario a lo dicho por el apoderado de la actora, para la fecha del primer despido, que es la fecha para la cual debe valorarse la existencia del fuero de salud alegado, por ser el segundo la consecuencia de no haber demandado en los cuatro (4) meses posteriores a la sentencia de tutela que ordenó el reintegro, la trabajadora **no** presentaba una condición de salud que le impidiera realizar sus funciones, que se hubiese convertido en una barrera para la ejecución de funciones. Si bien se ha reconocido que existía un conocimiento sobre la dolencia en su mano derecha, no es menos cierto que se queda en eso, en un malestar, sin que pueda darse el alcance que se pretende con la demanda. Durante todo el periodo inicial careció de incapacidades o recomendaciones que impidieran el normal desarrollo de la labor, presentando exclusivamente la necesidad de pausa activas, realizadas por todos los trabajadores, aun cuando las suyas pudieran ser un poco más prolongadas.

De quien fuera su jefe directo solo se escuchó que el rendimiento de la accionante era bueno, sin que refiera fallas, errores o retrasos o disminución en la calidad de la prestación del servicio, a raíz de la molestia en su salud.

De la médico de la demandada, también pudo conocer la sala que los padecimientos no eran mayores, incluso la entidad externa que evalúa la salud de los colaboradores indicó que era apta para el cargo en las revisiones periódicas como en la que se hizo especialmente luego de poner de presente la condición de salud, sin restricciones.

No se aportaron pruebas de los dichos de la demandante; no hay ninguna que respalde la presencia de esa condición que le hiciera merecedora de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud que reclama para sí, sin que pueda entenderse, como se pretende por la activa, que por el hecho de haberse proferido sentencia de tutela en que se ordenó un amparo provisional disponiendo su reintegro laboral, deba allegarse a la misma conclusión en el proceso ordinario laboral.

Implica lo anterior, la **confirmación** de la sentencia conocida en apelación, sin que haya lugar a continuar con el análisis propuesto al fijar el litigio en esta instancia.



## EXCEPCIONES

Se entienden implícitamente resueltas las excepciones formuladas por la pasiva.

## COSTAS

Sin lugar a las mismas, como quiera que de no haber sido apelada la decisión, habría sido conocida 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 del 16 de diciembre de 2020.

**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,

  
**MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA**

  
**CONSUELO PIEDRAHÍTA ÁLZATE**

  
**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS**