

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN

PROCESO:	Ordinario Laboral
RADICADO:	76001-31-05-017-2016-00730-01
DEMANDANTES:	ANA MILENA ORTEGA MAHECHA
DEMANDADO:	CORPORACIÓN CULTURAL COLEGIO ALEMÁN
ASUNTO:	Apelación Sentencia No. 074 del 10 de octubre de 2017
JUZGADO:	Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Cali
TEMA:	Reintegro – Ley 361 de 1997

APROBADO POR ACTA No. 06
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO No. 63

Hoy, veintitrés (23) de marzo de dos mil veintiuno (2021), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Santiago de Cali, **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** integrada por los Magistrados **Dr. CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**, **Dra. MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA** y como Ponente **ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN**, se procede a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, en atención a lo previsto en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, con el fin de resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandante contra la sentencia de primera instancia No. 074 del 10 de octubre de 2017, por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de esta ciudad dentro del proceso ordinario promovido por **ANA MILENA ORTEGA MAHECHA** contra la **CORPORACIÓN CULTURAL COLEGIO ALEMÁN**, radicado **76001-31-05-017-2016-00730-01**.

A continuación se procede a proferir la siguiente: **SENTENCIA No. 52**

ANTECEDENTES

La señora **ANA MILENA ORTEGA MAHECHA** presentó demanda ordinaria laboral en contra de la **CORPORACIÓN CULTURAL COLEGIO ALEMÁN**, con el fin que: **1) Se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido**

entre el 20 de septiembre de 1995 y el 31 de agosto de 2015. **2)** Que se declare que dicho vínculo fue culminado por decisión de la entidad accionada de manera ilegal e injusta. **3)** Como consecuencia de ello, se condene a la demandada a reintegrarla al cargo que venía desempeñando o a uno de mejores condiciones, junto al pago de salarios, prestaciones y vacaciones causados desde su desvinculación. **4)** Igualmente, deprecó el pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y el reembolso de lo pagado para cubrir lo atinente a la seguridad durante el tiempo de desvinculación. **5)** En subsidio del reintegro, reclamó el pago de la indemnización por despido sin justa causa.

En virtud del principio de economía procesal no se estima necesario reproducir los antecedentes fácticos relevantes y procesales, los cuales se encuentran en la demanda, su subsanación y la posterior reforma visibles a folios 36-45, 49-51 y 192-207, al igual que en la contestación, su corrección y el pronunciamiento frente a la reforma a la demanda aportadas a folios 96-104, 211-218 y 219 (Arts. 279 y 280 CGP).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

A través de Sentencia No. 074 del 10 de octubre de 2017 proferida por el Juzgado 17 Laboral del Circuito de Cali, declaró probada la excepción de *"inexistencia de la obligación"*, absolviendo a **CORPORACIÓN CULTURAL COLEGIO ALEMÁN** de todas las pretensiones incoadas en su contra por la demandante. Así mismo, la condenó en costas y le impuso como agencias en derecho la suma equivalente a 1 SMLMV.

Como fundamento de su decisión, en un primer plano, la Juzgadora desató la disyuntiva presentada en torno a la modalidad contractual que rigió la vinculación de la señora **ANA MILENA ORTEGA MAHECHA** a la entidad accionada, coligiendo que desde 1995 hasta el año 2000, el contrato de la citada era a término indefinido, aspecto que varió a partir de dicho año y hasta su terminación, pues las partes pasaron a suscribir sendos contratos a término fijo. En ese sentido, consideró la falladora que, en el ámbito formal, se cumplió con lo estipulado en el artículo 46 CST, el cual autoriza la renovación del vínculo laboral a término fijo, sin que ello lo convierta en un contrato a término indefinido.

Además, precisó que la realidad no presentaba diferencias con la formalidad de la contratación, como quiera que cada cargo desempeñado por la reclamante

tenía funciones y responsabilidades distintas, añadiendo que la no desafiliación del sistema de seguridad social, estuvo basada en la continuidad del servicio. Con base en lo anterior, no accedió a la pretensión relativa a declarar la existencia de un solo contrato de trabajo a término indefinido.

En segundo lugar, sobre la estabilidad laboral reforzada y el reintegro solicitado por la demandante, luego de citar la Ley 361 de 1997, y las posiciones jurisprudenciales al respecto, explicó que en el caso particular debía revisarse la situación de salud de la demandante en 2 fechas. La primera, el 18 de mayo de 2015, fecha en que le fue comunicada la terminación de su contrato a término fijo, y el 31 de agosto del mismo año, calenda hasta la cual estaba vigente el vínculo. En ese sentido, precisó que antes del 29 de agosto no hay prueba de terapias o citas médicas anteriores, salvo lo dicho por las testigos **DIANA ZULENA RIZO LIBREROS** y **ESPERANZA JIMÉNEZ PRIETO**, quienes, pese a referir que asistía a tales, sabían era porque la propia demandante se los contó.

Insistió en que además de que la atención médica recibida ocurrió meses después de haber sido notificada de la terminación de su contrato, la solicitante confesó que, ni en ese momento, y mucho menos después del 18 de junio siguiente, cuando le fue comunicado que saldría a vacaciones y se le reiteró la no renovación, expuso la existencia de quebrantos de salud, dado que su única inconformidad se dio por el reconocimiento de una bonificación en razón del tiempo de servicios en la entidad.

En igual sentido, señaló que al estar en periodo vacacional para la época en que asistió a la valoración médica (29 de agosto/2015) donde le fueron prescritos 2 días de incapacidad, no era posible que el empleador se enterara de ello, y en ese sentido, la actora tampoco informó a su empleadora pese a estar en vigencia el contrato, hecho del que adujo simplemente, intentó comunicarse vía telefónica y nunca contestaron, omitiendo informar lo sucedido al correo electrónico de la institución que confesó conocer.

Luego, si bien para el 31 de agosto de 2015 le fue prescrita incapacidad por 15 días, la cual tampoco comunicó a su empleadora en tiempo, aduciendo como justificante habersele impedido el ingreso al Colegio una vez se desplazó hasta allá, este hecho, consideró la funcionaria, no puede corroborarse de los testigos escuchados.

Con todo, la Juez de primer grado coligió que, al desconocer las dolencias de la demandante para la calenda en mención, la demandada no podía utilizar su condición física como argumento para culminar su vínculo. Acto seguido, arguyó que, si en gracia de discusión pasara por alto lo anterior, y presumiera que la terminación del contrato estuvo basada en su limitación, esta circunstancia esta desvirtuada, ya que de la prueba testimonial podía extraerse que lo normal era suscribir los contratos de trabajo, comunicar su no renovación, y posteriormente definir la suscripción de uno nuevo, sin que se observe que la intención de la entidad era desvincular a determinada persona, razones todas por las que negó el reintegro petitionado.

En cuanto a la pretensión subsidiaria del pago de la indemnización por despido injusto, indicó que, de acuerdo con la modalidad contractual analizada, la empleadora cumplió con las formalidades legales como el preaviso en tiempo, motivo por el cual dedujo que la terminación ocurrió por vencimiento del plazo, no habiendo lugar al pago de indemnización alguna.

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con lo decidido, la apoderada judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación en punto de la negativa del reintegro y las acreencias derivadas de este. Argumentó, en estricta síntesis, que el conocimiento de su estado de salud era evidente, como quiera que la demandante tenía contacto directo con su Jefe **INGRID SERNA**, a quien informaba de las citas médicas y terapias a las que debía asistir. Es así como su superior, según expuso, dentro de la autonomía que tenía, otorgaba los permisos, siendo esta la razón por la que el Colegio no conocía su estado de salud.

Aseguró que la testigo **DIANA RIZO** vio a la demandante utilizar una venda, lo cual no era normal, motivo en virtud del cual aduce, su Jefe tuvo que darse cuenta de ello.

Finalmente, sobre el aviso de su condición de salud, indicó que los testigos refirieron que el Colegio le negó el ingreso a la demandante, razón que impidió entregar la incapacidad a tiempo, aunque finalmente la comunicó a través de correo electrónico. Por todo lo anterior, solicitó revocar la sentencia de primer grado.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante Auto del 12 de noviembre de 2020, se ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión; sin embargo, ninguna de las partes presentó alegatos de conclusión dentro del término concedido para tal fin.

PROBLEMA JURÍDICO

De conformidad con el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, el problema jurídico a resolver se centra en determinar si en aplicación de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, procede ordenar el reintegro laboral de la demandante, con el consecuente pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha de desvinculación hasta el momento efectivo del reintegro, y la indemnización contemplada en dicha normativa.

CONSIDERACIONES

Sea lo primero precisar que la Sala atenderá exclusivamente los argumentos planteados por la parte apelante, tal como lo ordena el art. 66ª del CPTSS.

A esta altura del proceso no se discuten los siguientes aspectos: **1)** Que la señora **ANA MILENA ORTEGA MAHECHA** ingreso a laborar al servicio de la **CORPORACIÓN CULTURAL COLEGIO ALEMÁN** el 20 de septiembre de 1995, mediante contrato de trabajo a término indefinido (fs. 4-5 y 191). **2)** Que, a partir del 16 de agosto del 2000, las partes decidieron de común acuerdo mutar la modalidad contractual que pasó a ser a término fijo de 1 año (fs. 139-190). **3)** En atención a lo dicho, la demandante ejerció los cargos de Secretaria de la Dirección de Secundaria, Auxiliar Administrativa y Secretaria de Jardín Infantil y Maternal (fs. 4-5). **4)** Que el 21 de mayo de 2015 le empleadora la notificó del preaviso de terminación del contrato de trabajo vigente entre el 01 de septiembre de 2014 y el 31 de agosto de 2015 (f. 112).

La sentencia apelada debe **CONFIRMARSE** son razones:

1. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, otorga protección a los trabajadores que se encuentran en situación de discapacidad, frente a comportamientos

discriminatorios, sancionando al empleador cuando el despido se origina en la limitación padecida. La salvaguarda allí establecida opera cuando la ruptura del vínculo se origina en situaciones subjetivas o prejuicios del empleador, no obstante, cuando existe una casual objetiva para la terminación del vínculo, el empleador se encuentra facultado para culminar la relación, sin que medie autorización del Inspector del Trabajo y sin que haya lugar a la imposición de las sanciones contempladas en la norma.

La Corte Constitucional, por ejemplo en la sentencia **SU-049 de 2017**, indicó que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada es predicable frente a quienes han sido desvinculados sin autorización de la Oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, en tanto que no es cualquier afectación a la salud del trabajador la que lo ubica en un estado de debilidad manifiesta y por tanto beneficiario de la estabilidad laboral reforzada.

Señala textualmente la providencia en mención:

*“(…) Al respecto la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les **“impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”**, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.”* (Subraya y Negrilla fuera del texto)

En esos términos, son varios los presupuestos que la Jurisprudencia Constitucional, precisa, deben aparecer acreditados para que un trabajador goce de la estabilidad laboral reforzada dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; **primero**, debe padecer una limitación de salud, ya sea física, psíquica o mental; **segundo**, dicha limitación de salud debe impedirle o dificultarle sustancialmente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares; **tercero**, el empleador debe conocer el estado de salud del trabajador y; **cuarto**, la terminación del contrato de

trabajo debe darse con ocasión y causa de esa limitación a la salud, es decir, debe existir nexo causal entre la afectación de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo. (Subraya la Sala).

Paralelamente, este criterio ha sido desarrollado por la CSJ, así en sentencia SL 2586/2020 expuso:

“(...) Esta Corporación defiende el criterio de que la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue concebida a fin de disuadir los despidos discriminatorios, es decir, aquellos fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador. Significa lo anterior que los despidos que no obedezcan a la situación de la discapacidad del trabajador sino a una razón objetiva, son legítimos.

En tal dirección, en sentencia CSJ SL 1360-2018 puntualizó que el precepto citado es una garantía legal de los trabajadores con discapacidad orientada a garantizar su estabilidad laboral frente despidos discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva. (...)

En el caso bajo estudio, partiendo del hecho indiscutido que el último contrato vigente entre las partes estuvo pactado para desarrollarse desde el **01 de septiembre de 2014 hasta el 31 de agosto de 2015**, y que, con antelación a su finalización (21 de mayo de 2015), la demandante fue preavisada de la no renovación (fs. 112 y 139-140), en lo referente al ámbito de **salud** de la accionante, reposa a folios 12-18 como prueba documental oportunamente aportada y decretada, copia del historial médico de la atención recibida por la demandante el **29 de agosto de 2015** en la Unidad de Urgencias de la Clínica Oriente, documento donde se registró como motivo de la consulta “*dolor de rodilla*” con evolución de 5 días aproximadamente, de intensidad moderada, adjuntando la paciente resonancia magnética practicada en esa articulación el 19 de agosto del mismo año.

En tal oportunidad, el diagnóstico otorgado, según se lee, fue de “*dolor en articulación*”, tratado con analgésicos y otorgándole 2 días de incapacidad para los días 29 y 30 de agosto de 2015.

También obra en el legajo historia clínica del 31 de agosto del mismo año, ocasión en la que refirió nuevamente el dolor en la articulación, siendo atendida **sin consulta programada**, conforme nota contentiva en este documento. Igualmente, se dejó sentado que la demandante llevó consigo el resultado de la resonancia practicada, resaltándose de su contenido “*(...) lesiones óseas subcondrales en el*

aspecto anterior de las espinas tibiales, mal alineamiento patelofemoral con cambios de condromalacia grado IV, ruptura medial en la unión del cuerpo y cuerno posterior del menisco medial, quiste septado en estrecha relación con el cuerno posterior del menisco medial, derrame articular con extensión suprapatelar, pequeño quiste de Baker (...)”, arrojando como diagnóstico médico de “*Condromalacia*” y “*Transtorno interno de la rodilla no especificado*”, aspectos que le valieron para recibir 15 días de incapacidad a partir del **31 de agosto de 2015** (fs. 25-29).

En esa misma calenda, le fue realizado a la actora el examen ocupacional de egreso, en el que, además de dejar nota de las molestias en su articulación de rodilla, en el acápite de conclusiones y valoraciones, la profesional de la salud encargada sugirió tener hábitos de vida saludable, control de peso, ejercicio y dieta. Luego, respecto de la dolencia articular, estipuló que debía asistir a la EPS o ARL a fin de aclarar diagnóstico y definir la conducta a seguir (fs. 20-24).

Los anteriores sucesos fueron comunicados por la demandante al **COLEGIO ALEMÁN** mediante correo electrónico remitido el **01 de septiembre de 2015**, conforme lo muestra el comprobante de folio 106. Acto seguido, la actora presentó derecho de petición a su ex-empleadora, indagando si por haber estado incapacitada al momento del finiquito contractual, era válida la terminación, solicitud resuelta por la pasiva en carta del 11 de septiembre de 2015, refiriendo básicamente que para cuando informó esa situación, el contrato había fenecido (fs. 118-121).

Luego, el 18 de septiembre de 2015 la demandante puso en conocimiento del Colegio la prórroga de su incapacidad por 15 días más, a fin de que fuese radicada ante **COOMEVA EPS**. No obstante, en respuesta del 22 de septiembre del mismo año, la demandada argumentó que no era procedente lo peticionado (fs. 113-114).

Además de la prueba documental reseñada, la demandante fue escuchada en interrogatorio de parte (Cd. f. 272, Min. 11:13 a 57:00), oportunidad en la que especificó haber comunicado las incapacidades prescritas durante su periodo vacacional, después del 31 de agosto de 2015, aludiendo dificultad para establecer comunicación telefónica, al igual que para su ingreso al Colegio, motivos por los cuales informó su situación vía correo electrónico el 01 de septiembre de 2015. Detalló que comenzó a sufrir de dolor en la rodilla desde 2009, situación que informaba a su Jefe, a la cual enseñó las órdenes médicas, y esta a su vez la

autorizaba para acudir a las citas, **debiendo subir a recursos humanos para que supieran de su ausencia.**

Añadió haber presentado incapacidades de 3 o 4 días, pero no eran constantes. En igual sentido, aceptó que, al momento de ser notificada del preaviso de terminación del contrato en mayo de 2015, e incluso después de su ratificación en el mes siguiente, no informó a su empleador que estaba enferma, ello, según dijo, por buena persona y desconocimiento de la Ley.

Igualmente, se receptionaron las declaraciones de las señoras **ESPERANZA PRIETO JIMÉNEZ, DIANA ZULENA RIZO LIBREROS** y **CLAUDIA PATRICIA RUEDA ARDILA** (Cd. f. 272, Min. 58:00 a 01:48:43).

La primera, quien laboró en el Colegio entre 1995 y 2012, previa explicación del trámite y formato que debían llenar para solicitar permisos con el fin de asistir a citas médicas, afirmó que en el 2011 vio como la demandante llegó a ausentarse de su sitio de trabajo para asistir a citas médicas, puesto que presentaba molestia en una rodilla, aunque a veces debía postergarlas dada la negativa de su Jefe a concederle el permiso. La declarante también expuso desconocer si la señora **ORTEGA MAHECHA** le reportó a su empleador la existencia de sus dolencias.

Por su parte, **DIANA ZULENA RIZO LIBREROS**, compañera de labores de la accionante de 2011 a 2015, al preguntársele por la terminación del contrato de la actora, aseveró de modo general que al interior del Colegio hubo un cambio de Directivos, resultando afectada junto a ella, varias personas más a las que les fue comunicada la no renovación de sus contratos. Adujo que la demandante se ausentó eventualmente por incapacidades, debido a dificultades en una rodilla, e incluso, aseguró que en una ocasión vio como le negaron un permiso para asistir a una cita médica. Por último, afirmó que entre abril y junio de 2015 observó a la actora utilizando una venda.

Ambas testigos coincidieron en afirmar que después de la culminación del contrato, era una práctica del Colegio impedirles el ingreso a sus instalaciones sin previa cita.

Finalmente, la testigo **CLAUDIA PATRICIA RUEDA ARDILA**, Jefe de Gestión Humana de la pasiva, reiteró que a la demandante le fue comunicado el preaviso de no renovación del contrato desde mayo de 2015, y en junio siguiente, se le ratificó

esta decisión, sin que hubiese manifestado la existencia de enfermedad o limitación alguna, cuestión que tampoco fue informada por la Jefe inmediata, **INGRID SERNA**. Expresó que solo tuvo conocimiento de las incapacidades concedidas por los días 29-30 y el 31 de agosto de 2015, a través de un correo electrónico remitido por la reclamante el 01 de septiembre de dicha anualidad. Sin embargo, refiere no recordar incapacidades anteriores de la extrabajadora, utilizando vendas, o que su caso pasara por salud ocupacional.

Agregó que la Jefe de la demandante estaba en capacidad de otorgarle permisos, dada su condición de Directiva del Plantel, y que a veces llenaba los formularios dispuestos para ello.

Así entonces, sometidas al escrutinio de la Sala las pruebas rememoradas, emerge en primera medida que, más allá de las manifestaciones efectuadas por el extremo demandante, tendientes a hacer énfasis en un percance de salud con antecedente de 5 años, y el consecuente tratamiento médico recibido, lo cierto es que, en el curso del actual litigio, precisamente en la oportunidad legal para ello, solo aportó copia del historial clínico correspondiente a los servicios asistenciales que le fueron prestados los días 28 y 31 de agosto de 2015.

Justamente, de la atención referida obtuvo incapacidades médicas por 2 y 15 días, respectivamente, vigentes en los periodos enunciados, hecho que acredita entonces la limitación física ostentada por la accionante al momento de culminación del contrato.

Sin embargo, lo anterior no desata la controversia en favor de la demandante, pues para la Sala es importante poner de relieve dos situaciones. La primera, que más allá de habersele otorgado las incapacidades en mención, al examinar en detalle la consecución de la primera, es decir, la otorgada el 29 de agosto de 2015, la historia clínica que sirve de soporte (fs. 13-18), guarda la anotación efectuada por la Doctora MÓNICA RESTREPO TORRES, puntualmente en el acápite de *“Motivos De Consulta y Enfermedad Actual”*, alusiva a que *“la paciente vino x urgencias, **requiere la incapacidad**, y no le dijo nada al médico que la atendió”*, nota que da lugar a diversas interpretaciones, pues muestra que al parecer la demandante estaba más interesada en obtener el concepto incapacitante del galeno, que por buscar el tratamiento a sus quebrantos de salud, generando dudas con respecto a la intención real con la urgencia por ser atendida en el epílogo de su contrato.

La segunda circunstancia a enmarcar es que, si bien es cierto el inicio de las incapacidades datan de 3 días antes de la fecha predispuesta para finalizar su contrato, también lo es que la demandante estaba en pleno periodo vacaciones, iniciado el 18 de junio y dispuesto para culminar en la misma fecha de terminación del contrato.

En ese sentido, teniendo en cuenta los ítems necesarios con miras a estructurar la existencia de la estabilidad laboral reforzada, era imprescindible que el **COLEGIO ALEMÁN** estuviese enterado de la situación de salud afrontada por la demandante, circunstancia que no aparece materializada en el caso examinado, por lo menos durante la vigencia del contrato, como quiera que la accionante, aceptó en interrogatorio de parte, que a pesar de padecer dolencias, para la fecha de comunicación del preaviso en mayo de 2015, y en junio siguiente cuando se le reiteró que no continuaba, pasó por alto informar a su patrono sobre su estado de salud, y solo procedió a hacerlo mediante comunicación remitida a través de correo electrónico el **01 de septiembre de 2015**, aspecto constatable del pantallazo del correo visible a folio 100.

Frente a este último punto, resalta la Corporación, la actora alegó inconvenientes a la hora de comunicarse por teléfono, e incluso en el ingreso a la sede del Colegio, empero, está claro que ello no es excusa suficiente para eximirse de su deber de comunicar al empleador los pormenores de su situación durante el contrato, por la potísima razón de que siempre tuvo a mano la posibilidad de comunicarlo directamente al Departamento de Gestión Humana, o remitir la documental respectiva al buzón electrónico de la entidad, del cual aceptó conocer la dirección virtual, lo que en efecto ocurrió, 3 días después de la primera incapacidad, cuando había fenecido el contrato.

Nótese, además, que, entre el preaviso y la terminación efectiva del contrato, la demandante elevó petición dirigida al Colegio el 13 de agosto 2015 (f. 19), reclamando el pago de un incentivo económico por el tiempo de servicios, dando pábulo a inferir que, aun disfrutando de sus vacaciones, era viable establecer un canal de comunicación con su empleadora, a fin de informarla de otros asuntos diferentes a aspiraciones económicas, como por ejemplo, lo atinente a su salud.

Aunado a lo anterior, en la sustentación de la alzada la recurrente alegó, por encima de la desatención enrostrada a la demandante, que el patrono conocía del estado de salud porque su Jefe inmediata la veía utilizar una venda, suposición que

surge de lo dicho por la testigo **DIANA ZULENA RIZO LIBREROS**, quien señaló haberla visto utilizando un vendaje entre abril y junio de 2015, sin que haya otro medio de prueba en el proceso del que pueda corroborarse de manera clara, que, en efecto, era conocido por sus superiores la utilización de esta clase de elementos y sus razones, como quiera que las mismas testigos aclararon no saber si su compañera informó en alguna ocasión sobre sus condiciones.

De otro lado, tampoco le asiste razón cuando menciona que la Jefe directa de la demandante era autónoma en dar permisos, y por ello la Corporación como tal no estaba enterada de todo lo sucedido con la actora, premisa que extrajo de la discrecionalidad de esa persona, manifestada por la Jefe de Gestión Humana al rendir su testimonio, pues en parte alguna de la demanda hizo alusión a una situación similar. Empero, esto aparece desvirtuado por la propia demandante cuando relató que incluso al contar con la aquiescencia de la superior para ausentarse, debía anunciarlo en Gestión Humana.

Puestas de ese modo las cosas, al no estar probado el conocimiento del empleador sobre las dolencias de la actora, no le es oponible lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en el entendido de presumir que la terminación del contrato de trabajo se dio como consecuencia de un acto discriminatorio, basado en la limitación física padecida por la señora **ORTEGA MAHECHA**, de la cual pueda derivarse el nexo entre el finiquito contractual y su estado de salud.

Refuerza lo anterior, el hecho de que la no renovación del contrato estaba anunciada con bastante antelación, un poco más de 3 meses entre uno y otro momento, la cual tuvo su génesis, como bien lo dijo la testigo **DIANA ZULENA RIZO LIBREROS**, un cambio de Directivos que terminó incidiendo en la continuidad de la demandante, y otros empleados de la Corporación, circunstancia que sumada a lo anterior, permite colegir, se reitera, que los motivos del finiquito contractual distan de las condiciones de salud de la señora **ANA MILENA ORTEGA MAHECHA**, desbordando con ello el objeto de la protección invocada.

Finalmente, para ahondar en más razones, es pertinente recordar que, no cualquier dolencia activa la protección reforzada objeto de análisis, sino aquella que realmente represente una limitación **sustancial** en la ejecución de las labores. Frente a ello, está lo dicho por la misma demandante al referir que no era una trabajadora de solicitar muchos permisos o ausentarse, y las incapacidades prescritas en 2014 (de las que no hay prueba) eran cortas. En igual senda, las

testigos **ESPERANZA PRIETO JIMÉNEZ** y **DIANA ZULENA RIZO LIBREROS** expresaron que las ausencias de la demandante por temas de salud eran eventuales, coligiéndose entonces que la interferencia de los quebrantos de salud de la demandante en la realización de sus tareas, era más bien poca.

Con todo, no hay lugar a acceder el reintegro reclamado, razón por la que se procede a confirmar la decisión recurrida. Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante, se incluyen como agencias en derecho la suma de \$100.000.

Por lo expuesto la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

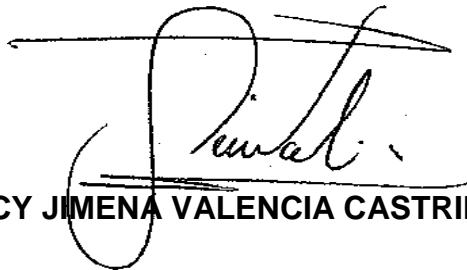
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia No. 074 del 10 de octubre de 2017, proferida por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Cali.

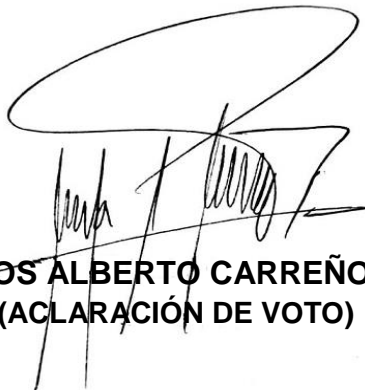
SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante, se incluyen como agencias en derecho la suma de \$100.000.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,



ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN



**CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA
(ACLARACIÓN DE VOTO)**



**MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**

*Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública
(Art. 11 Dcto 491 de 2020)*