



**Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali**  
**Sala Laboral**

Magistrado Ponente:

**Fabio Hernán Bastidas Villota**

Trece (13) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

<b>Proceso:</b>	Ordinario Laboral
<b>Radicado:</b>	76001 31 05 <b>008 2020 00451 01</b>
<b>Juzgado:</b>	Octavo Laboral del Circuito de Cali
<b>Demandante:</b>	Oscar Andrés Peláez Lenis
<b>Demandada:</b>	Crisisología S.A.S.
<b>Asunto:</b>	<b>Confirma sentencia –No Estabilidad laboral reforzada por salud</b>
<b>Sentencia escrita No:</b>	<b>358</b>

**I. ASUNTO**

Pasa la Sala a proferir sentencia escrita que resuelve el **grado jurisdiccional de consulta** de la sentencia No. 123 del 01 de junio de 2021, proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, que opera a favor del demandante.

**II. ANTECEDENTES**

**1. La demanda<sup>1</sup>**

Pretende el demandante se declare que la sociedad demandada **i)** dio por terminado el contrato de trabajo el 30 de abril de 2020 por su estado de salud, y sin mediar permiso ante la Oficina de Trabajo; **ii)** como consecuencia de lo anterior, se ordene su reintegro en el cargo que venía ejerciendo acorde con sus condiciones de salud como desarrollador de software; **iii)** se condene a Crisisología a pagar los salarios, prestaciones sociales, los aportes parafiscales y demás emolumentos desde el día que le fue finalizado el contrato de trabajo; **iv)** sea pagado la indemnización de que

<sup>1</sup> Archivo 05PoderDemanda20200045100.pdf

trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; **(v)** el pago de los perjuicios morales por el despido sin justa causa y por encontrarse amparado por la estabilidad laboral reforzada y **(v)** lo resultante en facultades ultra y extra petita, y las cosas y agencias en derecho.

## 2. Contestación de la demanda

La sociedad demandada dio contestación a la demanda en folios 03 a 21 Archivo 10PDF, la cual en virtud de la brevedad y el principio de la economía procesal no se estima necesario reproducir. (Arts. 279 y 280 C.G.P.)

## 3. Decisión de primera instancia

3.1. La *a quo* dictó sentencia No. 123 del 01 de junio de 2021. En su parte resolutive, decidió: **Primero: absolver** a la sociedad demandada Crisisología S.A.S., de todas y cada una de las pretensiones rogadas en su contra por el demandante señor Oscar Andrés Peláez Lenis. **Segundo: costas** a cargo de la parte vencida en juicio. **Tercero: enviar** el presente proceso ante la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santiago de Cali, para que se surta el grado jurisdiccional de consulta de la presente providencia en el evento de no ser recurrida.

Para arribar a tal decisión, luego de realizar un recuento de las pruebas obrantes en el plenario, lo indicado en el interrogatorio de parte, de la prueba testimonial, señala que no existe discusión de la existencia del contrato celebrado entre las partes, el cual culminó el 30 de abril de 2020 por decisión unilateral y sin justa causa. Que el 15 de octubre de 2018 el señor Oscar Fernando sufrió un accidente de trabajo y estuvo incapacitado desde esa data hasta el 09 de noviembre de 2019. Que, conforme al examen de egreso, éste se encontraba sin ninguna limitación.

Se fundamentó en la sentencia SL 572-2021 para indicar que la Corte Suprema de Justicia ha expuesto que no basta con solo un quebranto de salud o que el trabajador se encuentre incapacitado para ser cobijado por el fuero de estabilidad laboral reforzada pues solo lo estarán quienes padezcan una discapacidad igual o superior al 15%.

Por lo anterior, aduce que, aunque el actor sufrió un accidente de tránsito que lo mantuvo incapacitado, no cuenta con calificación alguna con antelación a la fecha

de su despido, por lo que no era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada. Aunado a ello, en la historia clínica se indica que fue diagnosticado con trastorno mixto de ansiedad, teniendo citas posteriores al 09 de noviembre de 2019, además de presentar diversas patologías, pero estos eventos de salud no fueron incapacitantes, no generaron recomendaciones médicas laborales, ni restricciones. Sumado a ello, la EPS emitió concepto favorable de rehabilitación y la empresa sometió al actor al examen de egreso, en el cual no se encontró ninguna anomalía para ejercer su ocupación. Tampoco se evidenció que estuviera realizando trámites para que fuese calificado, previo a la fecha de terminación del contrato. Por lo tanto, no se observa la existencia de limitación alguna para solicitar autorización al Ministerio de Trabajo.

Que si el actor se pretende valer del dictamen allegado en la audiencia, el mismo fue aportado por fuera del término; no se expuso en la demanda que estuviera en proceso de calificación; fue emitido por solicitud del demandante y la fecha de estructuración de PCL data del 24 de diciembre de 2020, es decir, posterior a su despido, lo que demuestra que la para data de terminación del contrato no estaba calificado, ni su empleador tenía conocimiento de ello.

Frente a la indemnización plena de perjuicio morales, aduce que no se demostró en el plenario la existencia de una enfermedad de origen laboral; además, si bien el despido fue sin justa causa, la sociedad demandada liquidó y pago la indemnización correspondiente. Que, aunque el despido genera sentimientos, ello no genera perjuicio si no se demuestra. Es por ello, que absolvió a la entidad demanda de las pretensiones de la demanda.

4. Contra la anterior decisión, no se interpuso recurso alguno.

## **5. Trámite de segunda instancia**

### **Alegatos de conclusión**

Los apoderados judiciales de las partes, previo traslado para alegatos de conclusión, guardaron silencio.

## **III. CONSIDERACIONES DE LA SALA**

## 1. Problemas jurídicos.

Conforme a los motivos de la apelación, corresponde a la Sala establecer si:

¿Resulta procedente el reintegro del demandante a su puesto de trabajo, por estar amparado por el principio de estabilidad ocupacional reforzada?

## 2. Respuesta a los interrogantes planteados

2.1 La respuesta es **negativa**. No procede la garantía de estabilidad laboral reforzada en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al no comprobarse que, para la fecha de la desvinculación del trabajador, presentara afectaciones en su salud que limitaran sustancialmente la actividad laboral para la cual fue contratado.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

### 2.1.1 Estabilidad laboral reforzada por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales

En los artículos 13, 47 y 54 de la Carta Política, se garantiza y protege el derecho fundamental al trabajo para las personas que tienen minusvalía física, sensorial o psíquica. En desarrollo de estos preceptos, el Legislador a través de la Ley 361 de 1997, consagró la estabilidad laboral de esta población. Su artículo 26, establece:

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

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado **por razón de su limitación**, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás **prestaciones e indemnizaciones** a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”* (La expresión limitación debe entenderse como “discapacidad” o “en situación de discapacidad” según sentencia C – 458 de 2015 de la Corte Constitucional).

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia señala que esta

protección es para las personas que, conforme a esa normatividad, se consideran como limitadas o en condición de discapacidad.<sup>2</sup> Igualmente, en providencia SL1360 del 11 de abril de 2018, sostuvo que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada.

En la citada providencia, la Corte refirió también que: **(i)** la prohibición establecida en dicho precepto se refiere a despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que es legítima la extinción del vínculo laboral **soportada en una justa causa**; **(ii)** si en un proceso laboral el **trabajador acredita** su situación de discapacidad y **que esta era conocida por el empleador, el despido se presume discriminatorio**, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos y la sanción de 180 días de salario; y **(iii)** la autorización del inspector del trabajo se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades sea incompatible e insuperable con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, de modo que la omisión de dicha obligación implica la ineficacia del despido y el pago de los salarios, prestaciones y sanciones establecidas en la ley.

Ahora bien, en reciente decisión, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Juscita, modificó su criterio respecto de la exigencia del 15% de pérdida de capacidad laboral para deprecar el fuero por estabilidad laboral reforzada por salud. Consideró:

*“A juicio de la Sala, sin duda estas disposiciones tienen un impacto en el ámbito laboral y se orientan a precaver despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás.*

Realizado el estudio del ordenamiento jurídico vigente, la Corte debe concluir que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la ley estatutaria 1618 de 2013 (...)

En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley

---

<sup>2</sup> Sentencias del 25 de marzo de 2009, rad. 35606; 16 y 24 de marzo de 2010, radicaciones 36115 y 37235; del 3 de noviembre de 2010, rad. 38992, del 7 de septiembre de 2016, rad. 51865, del 25 de enero de 2017, rad. 45314 y más reciente la SL5181 del 27 de noviembre de 2019, Radicación No. 68610.

361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

- a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;
- b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;
- c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene practique la prueba pericial.

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.

Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

- (i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;
- (ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y
- (iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-. (...)

Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.

...

De esta manera, como se explicó, no toda deficiencia es objeto de protección al momento de estudiar la discapacidad, sino aquellas que en las estructuras corporales y funcionales son *a mediano o largo plazo* y generan una barrera de tipo laboral, premisa que, se insiste, a juicio de esta Corporación, excluye las dolencias o enfermedades temporales que aquejan a un trabajador y que no implican una limitación de mediano o largo plazo, o por decirlo de otro modo, que no supone una discapacidad que al interactuar con diversas barreras, impida la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Dicha valoración será una apreciación, antes que conceptual, de carácter fáctico, para dilucidar si la deficiencia no es de corto plazo o momentánea, sino que es duradera, por lo menos en el *mediano o largo plazo*, es decir, que desde el inicio se infiera el alcance temporal que puede tener, esto es, la duración del quebranto, el tiempo de evolución o que esta se extienda significativamente antes de su efectiva recuperación.

Otros indicios que pueden inferirse objetivamente del análisis probatorio de los documentos, historia, clínica, exámenes, diagnósticos, entre otros elementos de convicción del plenario y que permiten deducir tal característica, serán los síntomas padecidos, el carácter de curable o incurable, el tiempo que perdura el tratamiento, la cantidad de procedimientos a los que se deba someter, sin que se presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a la reincorporación del trabajador, y demás aristas, que puedan dar luces acerca de la prolongación de la deficiencia.

De igual modo, debe tenerse en cuenta, que no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral. A nivel doctrinal, se ha hecho énfasis en la importancia que tiene adoptar una comprensión que rompa con la dicotomía existente entre aquella y la discapacidad.

En esta perspectiva, se entiende que la primera hace referencia a las pérdidas o limitaciones biológicas, mientras que la segunda va dirigida a las desventajas o restricciones que las personas con discapacidad experimentan debido a las barreras sociales que les impiden participar plenamente en las actividades laborales.

Por tal razón, es fundamental distinguir entre ambos términos y dejar de asimilar la discapacidad como una enfermedad. En lugar de ello, se deben tener en cuenta los factores sociales que contribuyen a su aparición, y como se explicó en el primer acápite, abandonar definiciones basadas únicamente en criterios médicos. Así, como analizar los casos desde la perspectiva de derechos humanos.

Ello autoriza a concluir que, el análisis que el juez laboral debe emprender al estudiar si la deficiencia de mediano o largo plazo del trabajador le genera una situación de discapacidad debe partir desde un contexto determinado en comparación a las condiciones regulares en que se llevó a cabo el servicio al inicio, durante y a la terminación del contrato de trabajo.

Esto, por supuesto, para confrontarlo y ponderarlo, como se indicó, con las «barreras» –

actitudinales, comunicativas, físicas subjetivas o cualquier otra que en virtud del contexto histórico puedan darse-, que es lo que, de alguna u otra manera, ata el concepto a la interacción social en el entorno laboral.

... En efecto, al trabajador le corresponde demostrar que es una persona con discapacidad, es decir, debe probar la deficiencia a mediano o largo plazo y que esta le impedía el desarrollo de sus roles ocupacionales o representaba una desventaja en el medio en el que prestaba sus servicios; asimismo, que tal situación era conocida por su empleador o era notoria al momento del retiro.

En el caso en estudio, la Sala advierte que la accionante desde el escrito inicial, se concentró en intentar demostrar que tenía una deficiencia al momento de su desvinculación, para ello mediante distintos medios de convicción puso de presente que desde el 28 de junio de 2012 fue diagnosticada con «*carcinoma papilar invasivo con componente infiltrante tipo ductal moderadamente diferenciado*» situación que le generó diversas complicaciones a nivel corporal que la aquejaron por un largo periodo.

Es decir, se evidenció que dicha deficiencia no fue temporal, ni de corto plazo, en la medida que como pasará a verse, esta perduró durante varios años en los que tuvo molestias, tratamientos de quimioterapia e intervenciones de reconstrucción, que permiten definirla como de «*largo plazo*».

Sin embargo, la demandante no demostró, como le correspondía, si esa deficiencia de largo plazo impedía el desarrollo de sus roles ocupacionales o representaba una desventaja en el medio en el que prestaba sus servicios. Es decir, no está probada la existencia de una barrera en el entorno laboral que impidiera que se desempeñara en igualdad de condiciones que los demás. En otras palabras, la discapacidad...

... Los anteriores documentos, demuestran que la trabajadora sufrió una enfermedad crónica que sin duda durante muchos años implicaron múltiples afectaciones a nivel corporal. No obstante, no le generó *per se* dificultades para desempeñar su actividad laboral, pues conforme el registro de historia clínica y las dos únicas incapacidades que obran al plenario para los años 2014 y 2016, su proceso fue de recuperación positiva y no impidió o entorpeció el desarrollo del rol ocupacional de «*líder de desarrollo de sistemas*».

Es decir, no existe una sola prueba que demuestre que la deficiencia colocó a la trabajadora en una situación de desventaja en su entorno laboral, es decir, no se evidenció una barrera; para decirlo de otro modo, fue irrelevante laboralmente. " (SL1152-2023)

Por su parte, la Corte Constitucional en sentencia SU – 049 de 2017 sostuvo que dicha norma aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que sea relevante determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de la misma. En sentencia T – 041 de 2019 se puntualizó que dicha regla debe ser aplicada de encontrarse acreditados los siguientes presupuestos:



*“(i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una **afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones**; (ii) el empleador hubiese conocido tal condición **en un momento previo al despido**; (iii) no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio”.*

Según sentencia T – 420 de 2015, esta presunción tiene su razón de ser: *“en el hecho de que, generalmente, el nexo causal entre este evento y la condición de discapacidad es muy difícil de probar. Por ende, esa carga no le corresponde asumirla a quien tiene la calidad de sujeto de especial protección constitucional porque ello sería negarle su derecho a la estabilidad laboral reforzada”.*

En ese sentido, no son excluyentes las interpretaciones otorgadas por ambas cortes y, por el contrario, permiten comprender la amplitud de la protección, puesto que tal y como lo manifiesta la Corte Constitucional, la estabilidad ocupacional reforzada no se limita a lo establecido en la Ley 361 de 2997, ni discrimina a quienes no cuenten con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada o severa.

## **2.2 Caso concreto.**

No es objeto de discusión en la alzada que: **i)** entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, con fecha de inicio de 15 de mayo de 2016, donde el demandante se desempeñó como “desarrollador web”<sup>3</sup>, con un salario básico al año 2020 de \$2.120.000<sup>4</sup>, **ii)** el nexo entre las partes finalizó el **30 de abril de 2020** y su retiro fue sin justa causa, pues así se indicó en la carta de terminación<sup>5</sup>. Le fue liquidado su contrato y se le pagó la indemnización; **iii)** el actor sufrió un accidente de tránsito el 15 de octubre de 2018<sup>6</sup>. Determinado lo anterior, se procederá a establecer si la demandante es beneficiaria de la garantía de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud.

Se encuentra en el plenario, los siguientes medios probatorios:

- a) Historia clínica del **15 de octubre, 22 de noviembre, 03 y 26 de diciembre de 2018**, donde se indica que el actor se encuentra hospitalizado desde la fecha en que acaeció el accidente, hasta el 09 de noviembre de esa anualidad.

<sup>3</sup> Archivo 11ContestacionDemandaAnexos20200045100.pdf página 22 a 29

<sup>4</sup> Archivo 04Anexos20200045100.pdf, página 04

<sup>5</sup> Archivo 11ContestacionDemandaAnexos20200045100.pdf página 33 a 36

<sup>6</sup> Archivo 04Anexos20200045100.pdf, página 04 a 11

Que presenta un cuadro de politraumatismo secundario, hiperextensión de columna vertical, trauma dorsal, trauma cerrado del tórax. Además, se indica:<sup>7</sup>.

Historia Clínica General	
Subjetivo	: PACIENTE DE SEXO MASCULINO, CON 32 AÑOS DE EDAD, CON DX DE TRAUMA CRANEOENCEFÁLICO SEVERO EL DÍA 15 DE OCTUBRE DE 2018, CON ANTECEDENTE PERSONAL PATOLÓGICO DE SÍNDROME MENTAL ORGÁNICO, TRASTORNO DE DECLUCIÓN, PORTADOR DE SONDA DE GASTROSTOMÍA PARA ALIMENTACIÓN ENTERAL, INCONTINENCIA TOTAL DE ESFINTERES + NEUMONÍA MULTILOBAR DE PREDOMINIO DERECHO (NOSOCOMIAL) MANEJADA CON TTO MÉDICO ATB EV QUE TERMINO EL DÍA DE AYER 06.12.2018 A LAS 19:40 HORAS. EL DÍA DE HOY VIERNES 07.12.2018 A LAS 08:52 A.M ASISTE FAMILIAR (PRIMA) CINDY VANESSA RAMÍREZ MENDEZ A DOMI EN CLÍNICA COMFANDI TEQUENDAMA A INFORMAR A LA MÉDICO DE LA VISITA DOMICILIARIA DOCTORA CINDY PEREA QUE EL PACIENTE SE TORNA AGRESIVO Y DE ACUERDO CON LA NOTA DE ENFERMERÍA DEL DÍA JUEVES 06.12.2018 A LAS 19:40 HORAS hecha por la auxiliar de enfermería GARCÍA VELÁSQUEZ, ZULY TATIANA DONDE EXPRESA QUE encuentran paciente en su domicilio, en cama hospitalaria, despierto, intranquilo, ansioso, agresivo, queriendo bajarse de la cama, en compañía de familiar quien refirió que estuvo durante toda la tarde del día jueves 06.12.2018 en ese mismo estado, tolerando la alimentación enteral por sonda de gastrostomía, aunque no se le había podido pasar lo ordenado por su estado, con venopunción permeable en antebrazo izquierdo por la que se administró la última dosis de los 2 viales de MEROPENEM 500 MG POLVO INY en 100 cc de SSN al 0.9% pasándolo lento, siendo tolerado por el paciente sin novedad alguna, quien eliminó en pizango y pañal desechable, sin echar deposición, dejándolo en cama, en iguales condiciones, en compañía de sus familiares, con terminación del tto médico ATB EV (el día jueves 06.12.2018 a las 19:40 horas) con buena tolerancia al mismo + evolución satisfactoria en su cuadro clínico de ingreso al home care (NEUMONÍA MULTILOBAR DE PREDOMINIO DERECHO (NOSOCOMIAL) y con desechos listos y pendientes para recoger; razón por la cual considero tomar la siguiente conducta o plan médico:
Objetivo	: .....
Análisis	: .....
Plan	: 1. se prescribe de manera ambulatoria y se entrega fórmula médica manual a FAMILIAR (PRIMA) CINDY VANESSA RAMÍREZ MENDEZ para reclamar por sus propios medios el siguiente medicamento en la farmacia correspondiente al igual que insumo así: 1.1. OLANZAPINA 10MG TABLETA. DAR POR SONDA DE GASTROSTOMÍA 1 TABLETA CADA 12 HORAS POR 30 DIAS. CANTIDAD DE TABLETAS PARA 30 DIAS No. 60 (sesenta) 1.2. bolsa para nutrición enteral nutritiflo. CANTIDAD PARA 30 DIAS (1 MES) No. 4 (cuatro) 2 pendiente inicio de las terapias domiciliarias como asistencia médica durante 1 mes: 2.1. terapia domiciliar física 5 veces x semana 2.2. terapia domiciliar con fonaudiología 5 veces x semana 2.3. terapia domiciliar ocupacional 3 veces x semana 3. pendiente valoración por el servicio de nutrición domiciliar como asistencia médica durante 1 mes 4. pendiente visita médica urgente como asistencia médica durante 1 mes 5. se solicita de manera urgente valoración por el servicio de psiquiatría a través de la consulta externa por dx de SÍNDROME MENTAL ORGÁNICO (AGRESIVIDAD) 6. se dan recomendaciones médicas generales sobre síntomas y signos de alarma para reconsultar al servicio de urgencias de la IPS primaria nombre del paciente: OSCAR ANDRES PELAEZ LENIS C.C. 1130664188
Responsable	: PEREA CHAVES, CINDY MERIHELEN Registro Profesional : 762460
Profesión	: MEDICINA GENERAL DOMI

En la historia clínica del **07 de febrero de 2019**, se brinda como plan: visita médica domiciliaria, terapia física, ocupacional, valoración por nutrición, psicología<sup>8</sup>. En la de fecha **20 de febrero de esa anualidad**, fue valorado con psiquiatría, presentando diagnóstico de trastorno mixto de ansiedad y depresión. En dicha valoración se expuso: “*discurso coherente, pensamiento lógico no ideas de auto heteroagresión, no evidenció delirios no alteraciones en al sensopercepción juicio conservado*”. El **27 de marzo de 2019**, se indicó que se orienta en el tiempo, y espacio, con fluidez, producción ideo verbal adecuada, coherente, lógico, raciocinio ajustado a la realidad, no delirios, afecto modulado. Que desde el accidente de tránsito “*presenta secuelas físicas y emocionales ante cambios...no se encuentra estructuración de actividades que permitan modificaciones en su rutina actual*” Reiterando argumentos similares en las de data del **16 de mayo y 29 de agosto de 2019**<sup>9</sup>

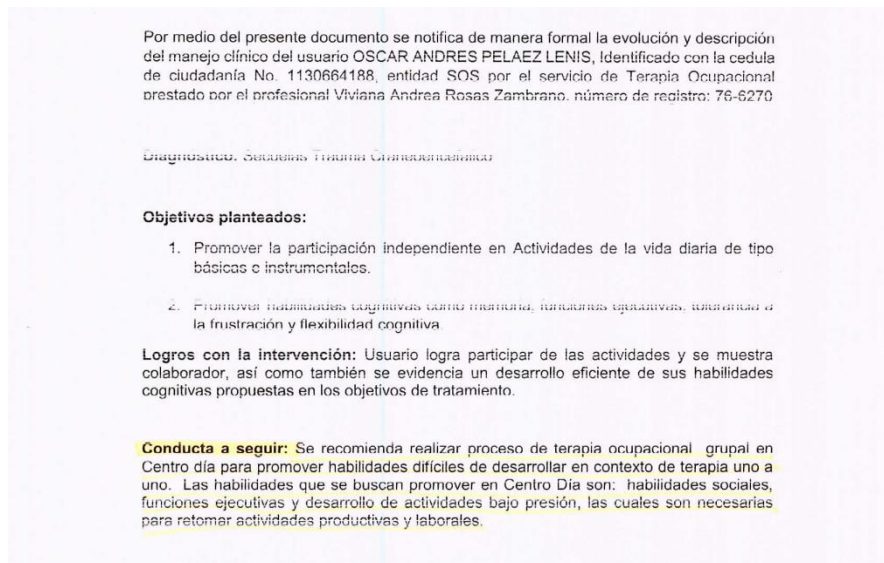
Informe de evolución realizado por la IPS Santangel el **26 de marzo de 2019**. En ella se dejó consignado<sup>10</sup>:

<sup>7</sup> PAGINA 37

<sup>8</sup> Archivo 04Anexos20200045100.pdf, página 44 a 49 y 52

<sup>9</sup> Archivo 04Anexos20200045100.pdf, página 66 y 70

<sup>10</sup> Archivo 04Anexos20200045100.pdf, página 50 a 53



- b) Concepto de rehabilitación favorable emitido por la EPS S.O.S el **04 de abril de 2019**, el cual fue notificado a Porvenir S.A. el 09 del mismo mes y año. En la historia clínica del **05 de junio de 2019**<sup>11</sup>, presenta buena evolución desde el punto de vista neurológico, pero pendientes varias cirugías de la mano. Además, de la historia del **10 de mayo de 2019** se señaló: con mejoría clínica, y buena recuperación.
- c) El **09 de enero de 2020**, su médico tratante le prescribe cita en ortopedia en 6 meses. El grupo interdisciplinario de neurocirugía el día **07 de febrero de 2010** indica:<sup>12</sup>



- d) Informe de evaluación neuropsicológica de fecha **28 de mayo de 2020**<sup>13</sup>, realizada de forma particular por iniciativa de la familia del demandante, donde se concluye:

<sup>11</sup> Archivo 04Anexos20200045100.pdf, página 53 a 65

<sup>12</sup> Página 71 a 74 ibidem

<sup>13</sup> Página 76 a 81

**V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

El desempeño del paciente durante la evaluación indica un funcionamiento cognoscitivo inferior al esperado para su edad, encontrándose:

- Falencias atencionales que afectan su capacidad de control, memoria operativa y procesos complejos
- Importante disminución de su capacidad para el aprendizaje de nueva información verbal, relacionada principalmente con sus estrategias de evocación
- Disfunción ejecutiva que afecta:
  - Capacidad para planear y organizar
  - Metacognición
  - Memoria de trabajo
  - Flexibilidad cognitiva
  - Control inhibitorio
- Se encuentran cambios conductuales que sugieren baja autoconciencia, poco control conductual
- Se evidencia alteración en su campo visual que debe ser determinada específicamente por un profesional de Neuro oftalmología, alteración que afecta el procesamiento de la información visual, en especial cuando utiliza pantallas

Las características de su cognición sugieren el compromiso funcional de áreas corticales anteriores, especialmente de la región frontal dorsolateral, lo que puede relacionarse directamente con el antecedente traumático.

De acuerdo con esta información se recomienda:

- Continuar manejo clínico por Neurología y Psiquiatría, donde se correlacionen estos resultados con los de otros estudios realizados y se haga juicioso seguimiento de su evolución clínica
- Valoración prioritaria por Neuro oftalmología
- Valoración por Medicina laboral considerando que las falencias cognitivas descritas y que se derivan del evento traumático, deben afectar su desempeño laboral

e) Certificación de incapacidades médicas desde el 15 de octubre de 2018 hasta el 09 de noviembre de 2019.<sup>14</sup>

Número Folio	Fecha Inicio	Fecha Fin	Contingencia	Diagnóstico	Días Solicitados	Días Acumulados	Prorroga	Estado
2432022	2018/10/15	2018/11/13	ENFERMEDAD GENERAL	T07X	30	30	No	PAGADO
2438229	2018/11/14	2018/12/13	ENFERMEDAD GENERAL	T07X	30	60	SI	PAGADO
2449628	2018/12/15	2019/01/13	ENFERMEDAD GENERAL	T07X	30	90	SI	PAGADO
2468036	2019/01/14	2019/02/12	ENFERMEDAD GENERAL	T07X	30	120	SI	PAGADO
2486374	2019/02/13	2019/03/14	ENFERMEDAD GENERAL	T07X	30	150	SI	PAGADO
2503527	2019/03/15	2019/04/13	ENFERMEDAD GENERAL	T07X	30	180	SI	PAGADO
2531771	2019/04/14	2019/05/13	ENFERMEDAD GENERAL	T07X	30	210	SI	SIN SUBSIDIO
2541521	2019/05/15	2019/05/29	ENFERMEDAD GENERAL	T07X	15	225	SI	SIN SUBSIDIO
2552073	2019/05/30	2019/06/27	ENFERMEDAD GENERAL	T07X	29	254	SI	SIN SUBSIDIO
2569352	2019/06/28	2019/07/27	ENFERMEDAD GENERAL	T07X	30	284	SI	SIN SUBSIDIO
2587144	2019/07/28	2019/08/11	ENFERMEDAD GENERAL	T07X	15	299	SI	SIN SUBSIDIO
2595631	2019/08/12	2019/08/26	ENFERMEDAD GENERAL	T07X	15	314	SI	SIN SUBSIDIO
2604603	2019/08/27	2019/09/10	ENFERMEDAD GENERAL	T07X	15	329	SI	SIN SUBSIDIO
2614359	2019/09/11	2019/09/25	ENFERMEDAD GENERAL	T07X	15	344	SI	SIN SUBSIDIO
2623480	2019/09/26	2019/10/10	ENFERMEDAD GENERAL	T07X	15	359	SI	SIN SUBSIDIO
2630164	2019/10/11	2019/11/09	ENFERMEDAD GENERAL	T07X	30	389	SI	SIN SUBSIDIO
Fecha Generación:		2020/06/19						

f) Acción de tutela proferida por el Juzgado Doce Penal del Circuito de Cali, en la cual revocó el fallo de primera instancia que había ordenado el reintegro del actor<sup>15</sup>, al no encontrándose acreditado entonces que el señor Óscar Andrés Peláez Lenis al momento del despido era sujeto de estabilidad laboral reforzada, mucho menos podría concluirse que su desvinculación obedeció a esas circunstancias de debilidad, de disminución física que presuntamente lo aquejaban.

<sup>14</sup> Página 82

<sup>15</sup> Página 83 a 97 Archivo 04 y páginas 38 a 108 Archivo 11ContestacionDemandaAnexos20200045100.pdf

g) Valoración médica ocupacional del **22 de noviembre de 2019** en la cual se dejó consignado que:<sup>16</sup>

Cedula: 11000111111111111111 Cargo: DESARROLLADOR DE SOFTWARE 322104

Para dar el concepto de aptitud se tuvieron en cuenta los siguientes paraclínicos:

ESTUDIO DE CASO

CONCEPTO MEDICO LABORAL SIN RESTRICCIONES PARA EL CARGO

REMISIÓN  
MEDICINA LABORAL:EPS,NUTRICIONISTA:EPS,OFTALMOLOGIA:EPS,OPTOMETRIA:EPS

Observación ASISTE A NEURO OFTALMOLOGO

RESTRICCIÓN

NO

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES  
Uso de E.P.P según panorama de riesgos,Realizar pausas activas,Autocuidado,Higiene postural,Reportar accidentes de trabajo oportunamente,Prevención de accidentalidad,Hábitos de vida saludables,Ejercicio Regular,Control de Peso,Dieta

TRABAJO ESPECIALES

h) Examen de egreso realizado el **30 de abril de 2020**, donde se indicó:<sup>17</sup>

CONCEPTO DE EGRESO: En el momento no se identifican patologías asociadas a su ocupación.

REMISIÓN  
NUTRICIONISTA:EPS

Observación CONTROL DEL PESO

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES  
HABITOS DE VIDA SALUDABLES,EJECICION REGULAR,CONTROL DE PESO,DIETA

TRABAJO ESPECIALES

Trabajo en Alturas:	NO APLICA	Manipulación de alimentos	NO APLICA
Trabajo en altitudes > 2500 mts:	NO APLICA	Trabajo en ambientes hiperbáricos:	NO APLICA
Trabajo en espacios confinados:	NO APLICA	Trabajo como brigadista:	NO APLICA
Trabajo con energía de alta tensión:	NO APLICA	Conducción de vehículos:	NO APLICA
Trabajo con radiaciones ionizantes:	NO APLICA	Manipulación sustancias químicas:	NO APLICA
Trabajo en altas temperaturas:	NO APLICA		
Trabajo en bajas temperaturas:	NO APLICA		

De igual forma, se recepcionó el interrogatorio de parte y la prueba testimonial que no fue objeto de tacha:

- La señora **Maite Yalile Sánchez Echeverry**<sup>18</sup>, quien funge como representante legal de la entidad demandada, revisora fiscal y asesora financiera, señaló que, el actor estuvo laborando para la empresa desde el 15 mayo de 2016 al 30 de abril de 2020. Que fue contratado inicialmente por seis meses para desarrollar un aplicativo denominado “certificado del estado de la iliquidez” en aras que la empresa comenzara a generar rendimientos. Transcurrido ese lapso, el señor Oscar Fernando les informó que el lapso indicado debía extenderse por un año más, para el desarrollo del mismo. Llegado esa anualidad, dicho aplicativo no se había culminado, por lo que se estaba incumpliendo con las entregas de los ciclos

<sup>16</sup> páginas 30 Archivo 11ContestacionDemandaAnexos20200045100.pdf

<sup>17</sup> páginas 31 Archivo 11ContestacionDemandaAnexos20200045100.pdf

<sup>18</sup> Mto 29:06 a 38:27 Archivo 14AudioAudienciaVirtual20200045100.mp4

determinados por el actor. Lo anterior generó problemas en la sociedad con sus clientes “*cautivos para ese producto*”.

Luego el demandante sufrió un accidente, y el desarrollo del aplicativo que “*fue lo único para lo que fue contratado el señor Oscar*”, quedó en espera. Que una vez se reincorporó a la empresa, retomó el desarrollo del mismo dado que se encontraba en su etapa final, sin embargo, previo a ello, Crisisología S.A.S, solicitó una valoración a través de salud ocupacional, quienes les manifestaron que éste se encontraba apto para continuar con su labor. Además, en ningún momento se informó de restricciones médicas para reubicarlo.

Una vez se reintegró -después de finalizar sus incapacidades médicas- el demandante incurre en incumplimientos, y como la empresa es pequeña, no tenía como sostenerse económicamente, por lo que se dio por terminado el contrato laboral. Que en la sociedad laboran tres personas y cada una de ellas tiene sus funciones.

- Por su parte, el señor **Oscar Andrés Peláez Lenis**<sup>19</sup>, indicó que suscribió un contrato a término indefinido con la sociedad demandada para el desarrollo de una aplicación; el cual retornó a su ejecución, una vez finalizó su incapacidad, pero no alcanzó a lograr el objetivo. Que durante el tiempo que estuvo incapacitado no tuvo alguna inconsistencia en la prestación del servicio médico. Que la sociedad demandada le pagó los salarios, prestaciones de ley, además, de las incapacidades que le correspondían en este interregno. Que recuerda “*que en una época le hicieron una valoración de salud ocupacional, pero ese informe que entregó la doctora fue orientado a la parte física, pero en la parte mental nunca hubo un análisis detallado*”.

Dice que, cuando le realizaron la valoración en salud ocupacional, la médico no manifestó que tuviera restricción para laboral al momento de reincorporarse a su actividad; asimismo no le fue cambiado las condiciones del contrato, ni hubo modificación del salario. Que al reintegrarse retornó las laborales para la cual fue contratado, pues la aplicación estaba avanzada, pero debido a la falta de pago de los proveedores del servicio, ellos borraron la información realizada por él, por lo que tuvo que empezar de cero. Que no recuerda que se haya ausentado de su sitio de trabajo después de su reintegro. Que la empresa le pagó la indemnización y la liquidación de su trabajo de forma oportuna y de manera correcta.

---

<sup>19</sup> Mto 44:41 a 1:06:23 Archivo 14AudioAudienciaVirtual20200045100.mp4

- El testigo **Álvaro Marín Hoyos**<sup>20</sup> señaló que es el fundador de la sociedad demandada; además de ser accionista, y asesor permanente. Que conoce profesionalmente al demandante desde hace 3 años, porque estaban interesados en desarrollar un proyecto llamado certificado del estado de la iliquidez, razón por la cual, fue contratado por seis meses para ofrecerlo al mercado, pero no fue terminado en dicho lapso. No obstante, como habían avanzado, continuaron “*dándole treguas*”, las cuales duraron 2 años. Que el demandante prestó sus servicios hasta el año 2020, y previo a ello, había sido reintegrado 6 meses atrás, luego de sufrir un accidente y de estar incapacitado por un año. Aclara que no tenía relación de dependencia ni de mando con el señor Oscar Fernando, pues para ello está la gerente.

Que el motivo de la terminación del contrato fue porque el proyecto se tuvo que cancelar por los incumplimientos de las fechas de la entrega, y la tardanza en el mismo, lo que hizo que el mismo dejara de ser viable. Que la planta del personal de la sociedad estaba integrada por la Gerente, que es la señora Maite Sánchez, y dos personas más, que se encargan de trabajos similares, en algunos procesos de insolvencia que la sociedad maneja.

Que, para la fecha de terminación del contrato, el actor no estaba incapacitado, y se encontraba apto para desarrollar sus labores, razón por la cual, se reintegró a finales del año 2019. Tampoco tenía restricciones ni recomendaciones médicas laborales emitidas por medicina laboral. Dice que “*recibieron finalizando el año 2019 o iniciando el 2020 a una persona completamente sana y apta para ejercer el trabajo*”

Que previo a su reintegro se hizo el protocolo pertinente, pues tuvo asistencia médica, y la empresa atendió sus necesidades. Que en el término que el actor prestó sus servicios para la sociedad, presentó faltas a su trabajo con frecuencia, sin ninguna justificación, llegando al “*extremo de no abrir su computador*”. Después del accidente, no presentaba avances, y dado las condiciones económicas de la empresa, la misma no era capaz de seguir con una persona que no cumplía con lo de su cargo. Que la sociedad no borró ningún tipo de información que dice el actor.

Que antes de terminarse su contrato, no tiene presente si el actor fue calificado con algún porcentaje de PCL. Que las incapacidades las pagó la empresa en lo que le correspondía, al igual que el salario y lo que en derecho correspondía. No fue solicitado autorización al Ministerio del trabajo, pues el vínculo se terminó de forma unilateral, y se canceló la indemnización. Que el señor Lenis nunca solicitó reubicación; además, no tenía conocimiento que después de retornar a su trabajo había sido valorado por psiquiatría o asistía a citas en esa especialidad. Tampoco

---

<sup>20</sup> Mto 1:53:13 a 02:13:59 Archivo 14AudioAudienciaVirtual2020045100.mp4

que tuviera secuelas producto del accidente por el cual estuvo incapacitado. Ni que hubiera iniciado proceso de pérdida de calificación laboral. Que conoce de la acción de tutela elevada por el actor, la cual fue negada en segunda instancia.

- La testigo **Hedí Hernández López**<sup>21</sup>, manifestó que es contadora de la sociedad demandada desde hace 3 años y medio, y su función es asesorar a la misma de los procesos de insolvencia. Que conoce al demandante desde el 05 de octubre de 2017, cuando ella se vinculó a Crisisología S.A.S., pues éste estaba desarrollando una aplicación de “certificación del estado de la iliquidez”; misma que no se cumplió dado que el señor Oscar Fernando no la terminó, pese a que la sociedad le brindó las herramientas para ello, pero sus motivos para no cumplir con sus funciones no fueron por temas de salud. Que el contrato que éste tenía era a término indefinido.

Expone que el accionante estuvo incapacitado desde el 18 de octubre de 2019 al mes noviembre de 2019, por un accidente de trabajo. Que estuvo vinculado hasta el 30 de abril de 2020 con la empresa. Que después de que cesaron las incapacidades, el demandante no tenía restricciones, recomendaciones médicas, ordenes de reubicación, pues así lo manifestó la médica de salud ocupacional, razón por la cual, éste cumplió con sus funciones normalmente. Que no fueron notificados de ningún dictamen de pérdida de capacidad laboral, no fue informado que estaba empezado un proceso de PCL, ni que tuviese secuelas producto del accidente de tránsito, y no le consta que se encontrara en tratamiento médico.

Que previo a la terminación de contrato, al señor Oscar Fernando se le pagó las incapacidades, sus salarios y demás prestaciones. Que no existió autorización al Ministerio de Trabajo para dar por terminado el vínculo laboral, pues éste se encontraba bien. Que en la sociedad demandada laboran tres personas vinculadas a través de contrato de trabajo, a quienes contratan en proyectos específicos.

Con las pruebas previamente relacionadas, para esta Sala no se demuestra que los diagnósticos que padece el actor, derivados del accidente de trabajo, se evidencie una disminución sustancial o significativa de su capacidad laboral que influyera ostensiblemente en su desempeño laboral.

Si bien, desde el 15 de octubre de 2018, fecha en que el actor sufrió el accidente de tránsito, hasta el **mes de noviembre de 2019** permaneció incapacitado, lo cierto es que no se evidencia que después de esa data le hayan expedido más incapacidades médicas.

---

<sup>21</sup> Mto 02:18:21 a 2:30:58 Archivo 14AudioAudienciaVirtual2020045100.mp4



Quedó demostrado que, una vez finalizó las incapacidades, este retornó a sus labores sin ningún tipo de restricciones médicas, como se dejó consignado del examen ocupacional de fecha del **22 de noviembre de 2019**, pues la única recomendación dada -previo a reincorporarse a su sitio de trabajo-, fue las de realizar pautas activas, autocuidado, higiene postural, reportar accidentes de trabajo, hábitos de vida saludable. Y en el examen de egreso de fecha **30 de abril de 2020**, no se encontraron patologías asociadas a su ocupación.

Ahora, aunque el actor allegó historias clínicas, las últimas de fecha enero y febrero de 2020, donde le prescribe cita en ortopedia y manejo médico en 6 meses, lo cierto es que no existe prueba que haya puesto en conocimiento de su empleador las mismas, pues fue el mismo en su interrogatorio de parte, quien manifestó que no recuerda que se haya ausentado de su sitio de trabajo. Además, indicó que, cuando le realizaron la valoración en salud ocupacional, la médica manifestó que no tenía ninguna restricción para laboral, previo a reincorporarse a su actividad. Que continuó desarrollando sus funciones, solo que no se cumplieron, dado que la información de lo que había desarrollado fue borrada.

Por su parte, la representante legal de la entidad demandada, señora **Maite Yalile Sánchez Echeverry**, señaló que, el actor previo a retomar las labores con la empresa fue valorado a través de salud ocupacional, quienes les manifestaron que éste se encontraba apto para continuar con su labor. Además, no se informó de restricciones médicas para reubicarlo. Lo anterior, se corrobora con el testigo **Álvaro Marín Hoyos**, quien indicó que, para la fecha de terminación del contrato, el actor no estaba incapacitado, y se encontraba apto para desarrollar sus labores. No tenía restricciones, ni recomendaciones médicas laborales emitidas por medicina laboral, no fue solicitado reubicación laboral. Tampoco informó tener secuelas producto del accidente por el cual estuvo incapacitado. Ni que haya iniciado proceso de calificación laboral.

A su vez la señora **Hedí Hernández López**, adujo que después de cesar las incapacidades expedidas al actor, éste no presentó restricciones, recomendaciones médicas, ordenes de reubicación y no fueron notificados de ningún dictamen de PCL.

Ahora, si bien, el actor padece de trastorno mixto de ansiedad, razón por la cual, ha sido valorado por psiquiatría y psicología, lo cierto es que, ello no le impidió ejecutar las labores como desarrollador de software para las que fue contratado, además,

en las historias clínicas allegadas al plenario se indica que es coherente, no tiene ideas de auto agresión, tiene pensamiento lógico, coherente y raciocinio ajustado a la realidad.

Si bien, el señor Oscar Fernando allegó un Informe de evaluación neuropsicológica de fecha **28 de mayo de 2020**, realizada de forma particular, lo cierto es que, este data de forma posterior a la fecha de terminación del vínculo laboral **-30 de abril de 2020-**, por lo que no puede pretender que la sociedad demandada haya sido concedora de ese documento, cuando previo a la finalización del vínculo laboral no lo puso en conocimiento de su empleador.

Dígase además, que antes de emitirse la sentencia de primera instancia, el actor aportó dictamen de pérdida de capacidad laboral donde fue calificado con el 32.50%, con fecha de estructuración el **24 de diciembre de 2020**<sup>22</sup>, no obstante **(i)** dicha documental no fue allegada en las oportunidades procesales; **(ii)** la sociedad Crisisología S.A.S., no era concedora de que el actor se encontraba en proceso de pérdida de capacidad laboral, pues ni siquiera se informó tal situación con el escrito de la demanda y **(iii)** el dictamen se realizó por solicitud del demandante, y la fecha de estructuración data de forma posterior a la terminación de su contrato.

Así pues, conforme al material probatorio, se demuestra que el señor Oscar Fernando continuó desarrollado sus labores diarias para las cuales fue contratado, pues no existe ninguna prueba que evidencie lo contrario. Además, no indicó en qué forma sus patologías afectaron el desarrollo de sus funciones. Por lo tanto, a la fecha de la terminación del contrato, - **30 de abril de 2020-**, el señor Lenis no contaba con ninguna restricción, ni limitación en su trabajo derivara de dicha afectación, pues el examen de egreso realizado por salud ocupacional, así se determinó.

Precisamente la jurisprudencia en sentencia SL 1268-2023, lo siguiente:

(...) Mencionó el fallo las recomendaciones por 4 semanas para continuar con terapias de apoyo y asesoría por el programa de calidad de vida- riesgo psicosocial (f.º 179); y la referencia a varias citas de esa especialidad en el año 2014.

En cuanto al dolor de rodilla que motivó la consulta externa por ortopedia registrada en la historia clínica el **8 de noviembre de 2014**, **fácil se advierte que no evidencia traumas, bloqueos e inestabilidad, por lo cual se le recomendaron terapias para revisión en tres meses** (fl.167), **quedando demostrado que a esa fecha el trabajador no comportaba ninguna restricción ni limitación en su trabajo derivara de tal afectación, por tanto, no existían barreras por eliminar o remover mediante acciones afirmativas a cargo del empleador.**

---

<sup>22</sup> Archivo 16ConstanciaDictamen20200045100.pdf

...Por eso, **la asistencia a múltiples citas con profesionales de la salud; las recomendaciones preventivas o de gestión de riesgos laborales normales, cotidianas o comunes;** así como la mención de que una contingencia es de origen laboral **no pueden ser asumidas, como acaeció en la primera instancia, como signos irrefutables de discapacidad** --sin serlo--, o como signos determinantes de discriminación del trabajador --sin serlo--, o como propulsores de protecciones excepcionalísimas a un sinnúmero de situaciones más generales, con las consecuentes cargas jurídicas y económicas” (negrilla fuera de texto)

Señaló la referida jurisprudencia que el trabajador está en la obligación de identificar los factores externos e internos que restringen la prestación del servicio en las mismas condiciones laborales que los demás compañeros de trabajo, en aras de establecer si se encuentra en situación de discapacidad. Sin embargo, en este caso, nada se dice al respecto, pues el actor solo se limita a indicar que fue despedido por su condición de salud, pero como se evidenció, este continuó desarrollando sus labores, pues incluso no señaló el motivo por el cual, no las podía ejercer.

En ese orden, aun cuando existe libertad probatoria y, por ende, era dable que se acreditara mediante cualquier medio de prueba la merma en la fuerza de trabajo del señor Oscar Fernando o la incidencia negativa de la enfermedad en el ejercicio de sus funciones, se incumplió con la carga probatoria que le asistía al extrabajador de conformidad con el artículo 167 del C.G.P. Recuérdese que las sentencias judiciales se deben fundar en las pruebas debidamente recaudadas durante el trámite procesal<sup>23</sup>.

Finalmente, en cuanto a la petición de indemnización por concepto de perjuicios morales, basta con señalar que existe ausencia de material probatorio dirigido a demostrar los mismos. En efecto, a voces de los diferentes precedentes jurisprudenciales en materia de perjuicios morales se trata de un daño que no puede ser evaluado monetariamente, por ser imposible determinar cuál es el precio del dolor. En el presente caso, no fue explicado en que afectó su despido para que sea beneficiario de este concepto; además, el accidente padecido no fue laboral, sino común, y el despido fue sin justa causa, razón por la cual, le fue pagado a la indemnización y demás prestaciones que en derecho le correspondía.

Bajo este entendido, como quiera que no se acreditó por el demandante ser acreedor de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, se confirmará la

---

<sup>23</sup> **ARTÍCULO 164. NECESIDAD DE LA PRUEBA.** Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho.

sentencia apelada, pues no probó que su desvinculación se debió a esta condición

### 3. Costas.

No se impondrá condena en costas en el grado jurisdiccional de consulta.

## IV. DECISIÓN

En mérito de 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 objeto de consulta

**SEGUNDO:** Sin condena en costas en esta instancia

**TERCERO:** Notifíquese la presente decisión por edicto.

### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

Firma digitalizada para  
Acto Judicial



**FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**  
**FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**



**CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**

Firma digitalizada para  
Acto Judicial



**YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO**