



RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA
SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL

REFERENCIA: APELACIÓN DE SENTENCIA
DEMANDANTE: DAVID ERNESTO PERDOMO CALVO
DEMANDADO: MONTAJES DE INGENIERIA DE COLOMBIA MICOL S.A. Y OTRO
RADICACIÓN: 76001310501420170017001

Guadalajara de Buga, Valle, dieciocho (18) de abril de dos mil veintitrés (2023),

En la fecha indicada, atendiendo lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, la Sala Segunda de Decisión Laboral, previo traslado a las partes para las alegaciones finales, procede a resolver en forma escrita el recurso de apelación interpuesto contra la **Sentencia No.052 del dieciocho (18) de febrero de dos mil veinte (2020)**, proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali, Valle, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Teniendo en cuenta que no quedan más actuaciones pendientes, se procede a dictar la siguiente,

SENTENCIA No. 54
Discutida y aprobada en Sala Virtual No. 12

1. Antecedentes y actuación procesal.

DAVID ERNESTO PERDOMO CALVO por conducto de apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad **MONTAJES DE INGENIERIA DE COLOMBIA MICOL S.A. Y OTRO**, buscando se concedan las siguientes pretensiones:

“PRIMERO: Ordenar a la empresa demandada a reintegrar al señor **DAVID ERNESTO PERDOMO CALVO**.

SEGUNDO: Ordenar a la demandada a reubicar al SEÑOR **DAVID ERNESTO PERDOMO CALVO** a un cargo de igual o mejores condiciones de las pactadas en el contrato de trabajo.

TERCERO: Ordenar a la demandada a pagarle al señor **DAVID ERNESTO PERDOMO CALVO** los 180 días de salario de acuerdo al inciso 2 del artículo 26 de la ley 361 de 1997, correspondientes a seis millones cuatrocientos dos mil pesos (\$ 6'402,000)

CUARTO: Ordenar que la empresa demandada debe pagar a favor del señor **DAVID ERNESTO PERDOMO CALVO** los salarios causados desde el día en que ocurrió el despido y hasta la fecha en que se efectúe el reintegro, ello a título de indemnización.

QUINTO: Ordenar a la demandada al pago de las agencias en derecho y costas procesales.

SEXTO: Que se declare solidariamente responsable a **LAS EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI - EMCALI**

SÉPTIMO: la indexación de las sumas respectivas.

OCTAVO: Ordenar a la demandada al pago y concesión de todos los demás derechos laborales patrimoniales o extrapatrimoniales que el despacho considere a justados a derecho.”

Los hechos relevantes en los cuales se sustentaron tales pretensiones fueron los siguientes:

“1. Mi poderdante prestó personalmente sus servicios a la demandada, mediante contrato de trabajo escrito a término fijo inferior a un año, desde el 17 de mayo del 2016, para **MICOL**

- S.A. en virtud de la unión temporal M&S 45 quienes actualmente desarrollan obra para las EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI- EMCALI.
2. El cargo al cual fue contratado mi poderdante es Técnico Electricista.
 3. Mi poderdante devengaba un sueldo por valor de un millón sesenta y siete mil pesos moneda corriente (\$ 1.067.000)
 4. El 22 de julio de 2016 se encontraba laborando en la bodega alzando unos postes de alumbrado de hierro los cuales cuentan con una medida de, 12 metros de largo cada uno con otro compañero, Al alzar poste sintió tirón más dolor en 3 dedo mano derecha, irradiado a ante brazo, el cual fue reportado ante la ARL, conforme a la historia clínica que hace parte de este escrito.
 5. El 22 de Julio de 2016, al ser atendido por la doctora Carmen Adriana Murillo Izquierdo, quien lo incapacita y adicional a lo anterior envía recomendaciones por una semana, las cuales no fueron acatadas ni respetadas por su empleador toda vez que seguía realizando trabajos pesados.
 6. El 29 de Julio de 2016, en la IPS SURA LA FLORA, mi poderdante es atendido nuevamente por el dolor que tenía en su brazo derecho, y las observaciones del médico tratante son, paciente con EPICONDELITIS LATERAL DE CODO DERECHO, Y POSIBLE SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO.
 7. El 27 de agosto del 2016, mi poderdante es diagnosticado en la clínica farallones con tendinitis calcificante del hombro y epicondilitis media, por lo anterior es incapacitado por un periodo de 4 días, desde el 27 de agosto del 2016 al 30 de agosto del 2016 además de 10 terapias físicas.
 8. Se llevaron a cabo 10 terapias físicas en la IPS rehabilitamos SAS en los siguientes días:
a. 06 de septiembre del 2016. -b. 14 de septiembre del 2016.- c. 15 de septiembre del 2016. - d. 20 de septiembre del 2016. e. 21 de septiembre del 2016.- f. 22 de septiembre del 2016. g. 26 de septiembre del 2016. h. 28 de septiembre del 2016. i. 29 de septiembre del 2016. j. 30 de septiembre del 2016.
 9. El 16 de septiembre del 2016 mi poderdante es valorado por medicina laboral de la EPS COOMEVA, donde es diagnosticado con TENDINITIS CALCIFICANTE.
 10. El 25 de septiembre a mi poderdante le realizan una ULTRASONOGRAFÍA de tejidos blandos en las extremidades superiores.
 11. El 30 de enero del 2017, a mi poderdante le realizan un ELECTRODIAGNOSTICO DE MIEMBROS SUPERIORES, o estudio electrofisiológico el cual tuvo como conclusión "estudio ANORMAL, con evidencia electrofisiológica de neuropatía focal del nervio mediano bilateral a nivel de la muñeca, con desminilización segmentaria. Sin signos de daño axonal.
Estudio compatible con el diagnóstico clínico de SÍNDROME DEL TÚNEL DEL CARPO MODERADO BILATERAL"
 12. El 30 de enero del 2017 a mi poderdante la empresa MICOL SA de manera unilateral y sin justa causa le terminó el contrato laboral sin autorización de autoridad competente.
 13. Al momento del despido mi poderdante se le habían diagnosticado las siguientes patologías, SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO Y TENDINITIS CALCIFICANTE no se tiene en cuenta que goza una estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, pues tiene una discapacidad para desempeñar labores.
 14. Al momento de despido mi poderdante se encontraba en tratamiento por el medico laboral de la EPS COOMEVA y actualmente está en tratamiento por la misma.
 15. EL 17 de febrero del 2017, mi poderdante radica derecho de petición solicitando una serie de documentos, de los cuales no fue entregada la copia de su contrato laboral, lo que demuestra la mala fe por parte de MICOL S.A. en todas sus actuaciones."

RADICACIÓN: 76001310501420170017001

Mediante Auto Interlocutorio 808 del 19 de mayo de 2017 fue admitida la demanda, allí mismo se dispuso notificar el proveído y correr el traslado de rigor a los demandados.

Notificada EMCALI E.I.C.E. E.S.P., dio respuesta a la demanda por medio de apoderado judicial (fol. 62 y ss. del cuaderno Virtual),

La Codemandada MICOL S.A. también dio respuesta a los hechos; se opuso a las pretensiones y propuso las excepciones de fondo de “Inexistencia de estabilidad laboral reforzada; Buena fe contractual y legalidad de la terminación del contrato de trabajo; inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido; Temeridad y mala fe, innominada.

En Audiencia de que trata el Art. 77 del CPT y la SS, se ordenó el archivo de las diligencias con respecto a EMCALI E.I.C.E. E.S.P, por falta de agotamiento de la reclamación administrativa.

Surtido en legal forma el trámite procesal de primera instancia, mediante **Sentencia No.052 del dieciocho (18) de febrero de dos mil veinte (2020)**, el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali resolvió:

“Primero: Declarar probada la excepción de fondo propuesta por la parte demandada y que denominó buena fe contractual y legalidad de la terminación del contrato de trabajo.

Segundo: Absolver a la demandada Montajes De Ingeniería de Colombia MICOL s.a. De las pretensiones formuladas en la presente demanda por el señor David Ernesto Perdomo Calvo quien se identifica con la cedula de ciudadanía número 94.064.251 tal y como se dijo en la parte motiva de esta sentencia.

Tercero: Costas a cargo de la parte demandante, y como agencias en derecho la suma de \$ 300.000 a favor

CUARTO: Consúltese ante la Sala Laboral Del Honorable Tribunal Superior del distrito judicial de Cali, la presente providencia, en caso de no ser apelada.

NOTIFICACIÓN: EN ESTRADOS A LAS PARTES”.

2. Motivaciones

2.1. De la sentencia

Partió el juez por narrar los antecedentes y declarar reunidos los presupuestos procesales. Indicó que el problema jurídico a resolver radica determinar si hay lugar a declarar ineficaz la terminación del contrato y verificar si procede el reintegro del demandante; para desatar el asunto procedió a hacer análisis de las pruebas documentales aportadas tanto en la demanda como la contestación y también de los interrogatorios de parte y testimonios.

Destacó que el 22 de julio de 2016 tuvo un accidente que le generó incapacidad de 2 días y que posteriormente el 27 de agosto de 2016 acudió a consulta médica en la que se le otorgaron 4 días adicionales, siendo estas las ultimas incapacidades reportadas; aseguró que reposa notificación de Dictamen de PCP emitido por sura en la que se califica con 0 % de pérdida de capacidad laboral, señaló que reposa examen físico de médico especialista en rehabilitación, que generó como diagnostico síndrome del túnel carpiano moderado bilateral, pero añadió que de ese diagnóstico no se enteró el empleador; y aseguró que también reposa diligencia de descargos en la que el actor aceptó un incidente con una usuaria, a la que le faltó al respeto.

Indicó que la tesis que sostiene el juzgado es que el demandante no está amparado bajo la protección de fuero por estabilidad laboral reforzada, pues el despido del actor no obedeció a patologías que sufriera el actor si no a un incidente que se presentó con la usuaria.

Como consecuencia de lo anterior procedió a dictar sentencia absolutoria.

2.2. De la apelación de la parte demandante.

Inconforme con la decisión, la apoderada judicial de la activa interpuso recurso de alzada; manifestó que el señor DAVID ERNESTO PERDOMO CALVO se encontraba en debilidad manifiesta toda vez que sufrió un accidente laboral el 22 de julio de 2016, lo que se evidencia en las pruebas aportadas con la demanda, es oportuno establecer que la debilidad manifiesta no se predica de ciertas enfermedades o de la existencia de recomendaciones médicas, sino que la condición se encuentra inmersa en la afectación a salud del trabajador en tanto se vea impedido u obstaculizado para desempeñar con normalidad sus labores ya sea física, psíquica o sensorialmente; dijo que la entidad demandada invocó una justa causa para terminar el contrato, pero que esta no pudo ser demostrada porque se decidió el despido sin adelantar el debido proceso ante el Ministerio del Trabajo, pues aun tratándose de una justa causa alegada por el empleador, así lo determina la norma y lo ha consolidado la Corte Constitucional en razón a las afecciones de salud, por las cuales aun se encuentra recibiendo tratamiento médico, dijo que aunque haya una razón objetiva para la finalización del contrato se requería autorización de la autoridad competente quien era la única que podía convalidar el despido. Dijo que el empleador fue despedido con violación a la ley y por tanto procede el reintegro.

Agregó que quería mencionar que si bien las uniones temporales están conformas por dos o más empresas, como lo es la demandada, dijo que el demandante emprendió la demanda en contra de MICOL porque la unión temporal tenía fijada una fecha límite de existencia y que la llamada a responde es aquella en aplicación de la unidad de empresa (Art. 194 del CST)

2.3. Alegatos finales.

Dentro del término concedido para alegaciones finales la parte apelante guardó silencio.

Por su parte la demandada allegó escrito en oportunidad. En sus alegaciones expuso entre otras cosas que el despido del señor DAVID ERNESTO PERDOMO CALVO, fue con justa causa por i) incumplir el reglamento interno de trabajo, ii) competencia desleal ofreciendo sus servicios "iguales" a los del empleador, iii) agresión a una usuaria dentro de su horario laboral, iv) impedir la grabación de un procedimiento a la usuaria, etc.

Dijo que El despido del señor David Ernesto Perdomo, fue ajustado a derecho pues:

- Se siguió el debido proceso*
- Se citó en debida forma a la diligencia de descargos*
- Se le notificó la terminación del contrato de trabajo (pese a que no la quiso firmar, los testigos ratificaron sus firmas)*

Fue vehemente en que el actor no se encontraba en estado de debilidad manifiesta e hizo unas reseñas de las pruebas aportadas en el asunto, las cuales -según su dicho- dan sustento a su tesis.

3. Consideraciones

3.1. Problema Jurídico

Atendiendo las inconformidades expuestas, el interrogante que debe ser resuelto por la Sala reside en determinar, si el actor se encuentra amparado por la estabilidad laboral reforzada y si por tanto procede el reintegro deprecado, con el consecuente pago de los salarios y demás derechos laborales dejados de percibir, junto con la correspondiente indemnización.

3.2. Desarrollo Del Problema Jurídico

La ley ha desarrollado la figura jurídica de la protección laboral reforzada, buscando resguardar a los trabajadores que sufran o soporten alguna discapacidad que los ponga en situación de debilidad manifiesta frente al empleador o, cuando se configuran circunstancias especialísimas en el propio devenir del contrato, que impidan que este (el empleador) pueda despedirlos sin

que medie una causa justa, y en algunos casos, sin la previa autorización de autoridad competente.

El trasfondo de la figura de la estabilidad laboral es en realidad la protección que se hace al trabajador de no ser discriminado por una condición ya sea física, de salud, de género o por pertenecer a una agremiación sindical, y en esta última bajo ciertos parámetros.

La Ley 361 de 1997 en su art. 26 establece que aquellos trabajadores que se encuentran en situación de discapacidad, no podrán ser despedidos, ni su contrato terminado por razón de su discapacidad, el texto es el siguiente:

“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, 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 posición jurisprudencial vertical vigente y desarrollada desde hace algún tiempo, ha establecido que esta protección cubre a los trabajadores que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por una disminución en su salud, explicando que la demostración de ese estado de discapacidad no está sujeto a solemnidad alguna, sino que existe libertad probatoria¹, lo que se traduce en que su demostración no se ata exclusivamente a la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral y adicionalmente enseñando que se presume discriminatorio todo despido que se ejecute sobre un trabajador que demuestre su estado de discapacidad. Así lo interpretó², la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, cuando expresó lo siguiente:

“(…) Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que, si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

(…) Así las cosas, la Corte abandona su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, en la que se adoctrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se postula 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.”

Como se observa, la Corte Suprema de Justicia acercó su criterio al sostenido por la Corte Constitucional y advirtió que la garantía de estabilidad laboral reforzada aplica a todo trabajador que demuestre encontrarse en debilidad manifiesta.

Ahora, también lo ha dejado claro la alta magistratura que no es suficiente un quebranto cualquiera de salud del trabajador para hacerse beneficiario de la especial protección contenida en el Art 26 de la ley 361 de 1997, sino que debe acreditarse que aquel al menos tenga una

¹ Sentencia del 02/08/2017 SL11411-2017 Rad. 67595 M.P. Rigoberto Echeverri Bueno

² Sentencia del 11-04-2018 Radicación 53394 M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo

disminución física, psíquica o sensorial, suficiente, que permita colegir que la misma está ligada al hecho del despido³.

En similar sentido, en la necesidad de acreditar una pérdida de salud considerable a efectos de obtener la protección reclamada, indicó la Alta Corporación⁴:

“En todo caso, recuerda la Sala que la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad se aplica, si el trabajador demuestra esa situación, que no es cualquier afectación a la salud, sino aquella que la ubique en un grado objetivo, y como tal, determinante para impedir su desenvolvimiento laboral, el cual comienza en una afectación moderada de la limitación; de suerte que si el trabajador demuestra ese aspecto, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas.”

El grado mínimo de afectación que ha establecido de antaño esa misma Corporación, es el moderado, esto es, al menos del 15%, conforme lo previsto en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, así lo reiteró la Sala de Casación Laboral en la sentencia mencionada:

“En sentencia CSJ SL5181-2019, sobre el grado de la limitación y la forma de acreditar dicho aspecto, se indicó:

En consecuencia, la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral; cuya acreditación no depende de una prueba especial o forma instrumental determinada, ya que lo importante para que opere la estabilidad reforzada en favor de dichos trabajadores, es que se pueda demostrar esa situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocido por el empleador, lo cual puede darse con los diferentes medios de prueba habilitados por el legislador, incluso, con el dictamen de las Juntas de Calificación, realizado con posterioridad a la terminación del vínculo, que confirme la situación de limitación, que era evidente desde entonces.

Sobre este último aspecto, la Sala en providencia SL11411-2017, haciendo alusión a las sentencias CSJ SL, 18 sep. 2012, rad. 41845 y CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 39207, señaló:

«En concordancia con lo anterior, la Corte ha precisado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad. (...)

Finalmente, y con respecto al ejercicio probatorio en casos como el presente es del caso recordar que en reciente pronunciamiento⁵, la Corte suprema expresó:

“Se insiste, esta Corte tiene establecido que, para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, porque la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, «sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor y, precisamente, esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional» (CSJ SL572-2021).”

Y más recientemente {providencia SL5700-2021 del 1 de diciembre de 2021}, expresó:

“Con el fin de dar respuesta a los cuestionamientos de la censura, es pertinente efectuar las siguientes consideraciones, para lo cual la Sala se remite a lo señalado en la sentencia CSJ SL1054-2021:

³ Sentencia del 30-01-2019, radicación 71395 MP Clara Cecilia Dueñas Quevedo

⁴ Sentencia 9-06-2021, radicado 72776 MP Gerardo Botero Zuluaga:

⁵ Sentencia SL 5438 de 2021 Radicación No. ° 87616

1. *Protección a la situación de discapacidad en materia laboral*

No se desconoce que determinar cuándo surge el amparo en materia laboral a una persona en condición de discapacidad, conlleva una labor con determinado nivel de complejidad, por cuanto de la concreción de tal situación y el nivel de dificultad que esta le representa para «autorrealizarse, cambiar la calidad de sus vidas y a intervenir en su ambiente inmediato y en la sociedad» (Ley 361 de 1997), en este caso en el ámbito laboral, dependerá la existencia o no de la protección foral.

La idea expuesta cobra suma importancia en la medida que las personas pueden presentar una condición de salud que no necesariamente implica para el trabajador una situación de discapacidad, y si bien efectivamente generan una incapacidad temporal y que, inclusive puede tener una garantía específica en la normatividad, no implica que lo sea bajo las normas forales de estabilidad laboral reforzada contenidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora bien, la tutela de la discapacidad, que se enmarca en el reconocimiento a las personas en una condición especial, como desarrollo del principio fundamental de la dignidad humana, como verdaderos sujetos de derecho, obliga a la necesaria integración en todos los ámbitos de la vida social, personal y política, de manera autónoma. Ello nos invita a que el amparo se dispense en situaciones en las que el trabajador pueda verse discriminado por esa razón. **Pero si el nivel de discapacidad no compromete ni afecta su participación plena y efectiva en condiciones de igualdad con los demás, no hay lugar a aplicar el resguardo legal, por lo menos en el campo laboral.**

Debe señalarse que la sola consideración de aplicar el amparo a una persona con cierto nivel de discapacidad, aun cuando esta le permita su participación autónoma y plena en el campo laboral, puede considerarse, en sí misma como discriminación, al no reconocerse esa capacidad real que el trabajador posee para desempeñarse en el rol laboral.”

Teniendo en cuenta el anterior recuento legal y jurisprudencial, y en aplicación de la carga de la prueba establecida en el artículo 167 de C.G.P., aplicable por analogía, es menester verificar si el demandante cumplió con su obligación procesal de demostrar su estado de discapacidad al momento de la finalización del vínculo, primer requisito para activar la presunción contenida en la norma.

Dicho lo anterior, se impone entonces revisar las pruebas que aportó la activa, partiendo por la historia clínica arrojada al plenario que obra a partir del folio 12 allí se aprecia la atención médica ofrecida al actor el día 22 de julio de 2016, fecha en la que el actor sintió un dolor en ejecución de su labor, al levantar unos postes, en las observaciones se deja anotación de incapacidad médica por dos días, con recomendaciones laborales por una semana, ordenándose el manejo de pesos menores a 5 kg evitando el incremento de fuerza muscular, evitar movimientos cíclicos por mas de 15 min, entre otros. Mas adelante se aprecia consulta efectuada el 11 de agosto de 2016, en la que refiere un tirón en la mano derecha, hacer recuento de lo acontecido en el incidente laboral, el 27 de agosto presenta nuevamente cuadro de dolor, motivo que le originó nuevas incapacidades por 4 días ordenándose manejo farmacológico para el dolor y 10 terapias físicas, a folio 31 del expediente se aprecia el registro de asistencia a las terapias que finalizaron en septiembre de 2016.

A folio 33 reposa estudio electro diagnóstico efectuado el día 30 de enero de 2017 – misma fecha de despido del actor- en el que se registran los siguientes hallazgos:

1. Neuro conducciones motoras de nervio mediano y ulnar bilateral, encontrando prolongación de la latencia distal en el mediano bilateral, amplitudes y velocidades de conducción normales. Nervio ulnar bilateral normal.
2. Neuroconducciones sensitivas de nervio mediano y ulnar bilateral, encontrando prolongación de la latencia en el mediano bilateral, amplitudes normales y velocidades de conducción disminuidas. Nervio ulnar bilateral normal.
3. Electromiografía con aguja monopolar de músculos descritos en la tabla, normal, sin signos de denervación. Reclutamiento normal y patrón de interferencia completo. Potenciales de acción de unidad motora normales.

CONCLUSIONES

Estudio ANORMAL, con evidencia electrofisiológica de neuropatía focal del nervio mediano bilateral a nivel de la muñeca, con desmielinización segmentaria. Sin signos de daño axonal.

Estudio compatible con el diagnóstico clínico de SINDROME DEL TUNEL DEL CARPO MODERADO BILATERAL.

Finalmente se aprecia consulta efectuada el 6 de marzo de 2017, para valoración por dolor.

*Se llamó en interrogatorio al representante legal de la demandada **MONTAJES DE INGENIERIA DE COLOMBIA MICOL S.A. (Mauricio Tabares Ossa, Audio 2 min 21:15)***

Señaló que el señor Perdomo sufrió un incidente como lo cataloga la ARL en el año 2016, dijo que no llegó a accidente y que ese evento le generó dos días de incapacidad, señaló que cuando el actor firmó el contrato también firmó un contrato de confidencialidad, dijo que en la diligencia de descargos el actor admitió prestar de manera particular los mismos servicios que prestaba EMCALI siendo esta competencia desleal, señaló que el servicio que prestaba el señor podía ser grabado por cualquier usuario por ser un servicio público, pero indicó que no sabe con exactitud si esa instrucción se le impartió al actor; dijo que el servicio que se prestaba era de energía, instalación de redes de media y baja tensión y el actor directamente se dedicaba a las instalaciones domiciliarias y no podía tapar ni hacer ninguna maniobra para evitar que los usuarios filmaran las intervenciones; dijo que la empresa tiene vigente el contrato con la ARL y siempre ha respondido oportunamente ante los trabajadores; dijo no haber conocido si Coomeva EPS emitió un concepto o diagnóstico de fecha 30 de enero de 2017; dijo que el actor no sufrió un accidente de trabajo sino un incidente; señaló que para la diligencia se llevó el debido proceso y que la terminación del contrato se ciñó al resultado de esa diligencia.

La activa no arrió más pruebas.

De las manifestaciones efectuadas por el representante legal de la demandada poco se puede extraer respecto al estado de salud del accionante y, de hecho, la historia clínica aportada tampoco informa con exactitud ningún dato relevante que dé luces respecto al impacto o graduación que pudieran llegar a tener las patologías del actor. Recuérdese que no es cualquier clase de limitación la que se encuentra cubierta por la especial protección del Art. 26 de la Ley 361 de 1997, sino aquella que sea de un carácter significativo que imponga concluir que ésta es, al menos, moderada.

Empero, la Sala, dando aplicación a la comunidad de la prueba, procede a revisar lo allegado por la pasiva que de luces frente a lo relacionado con el problema planteado; es así como se advierte a folio 109 la notificación de calificación de pérdida de capacidad laboral emitida por la ARL SURA en la que se indicó que por el accidente de trabajo ocurrido el 14 de julio de 2016 el porcentaje corresponde a 0.0%, así mismo se tiene el interrogatorio que se efectuó al demandante y los testimonios que fueron practicados a instancia de esta parte.

Interrogatorio de parte al demandante: (Audio 2 min 6)

Indicó el actor estar desempleado en el momento de rendir el interrogatorio, indicó que firmó contrato de trabajo para desempeñarse como técnico electricista; indicó que fue citado a diligencias de descargos y en ella se le hicieron preguntas pero no firmó la diligencia, -acto seguido reconoció su firma en el acta de descargos folio 110 vto; indicó que asistió a muchas terapias, dijo no recordar si la ARL Sura le dio como calificación 0%, en respuesta siguiente señaló que la Junta Regional no le ha modificado la calificación; dijo que si se le llamó a descargos por malos tratos con una usuaria, y que se le llamó a descargos por competencia desleal por prestar los mismos servicios de manera particular, pero agregó que nada de eso era real, que el suceso no es como se relató en la diligencia de descargos.

Testimonios:

Lina María Giraldo Delgado: (Audio 3 min 7:38)

Señaló conocer al actor, porque trabajaron juntos en M&S45 unión temporal, dijo que participó en la diligencia que motivó el despido del actor, relatando que según recuerda el actor arrebató un celular a una usuaria y que además ejecutaba actos de competencia desleal, ejecutando trabajos particulares con herramientas de la empresa; dijo que el actor tras la diligencia de descargos se negó a firmar la carta de despido; aseguró que estaba prohibido usar herramientas de trabajo para uso personal; señaló que el actor no tenía recomendaciones ni restricciones y que si existía una calificación hecha al actor que lo puntuaba en ceros.

Claudia Patricia López López (Audio 3 min 23:09)

Señaló haber laborado para MICOL S.A. entre febrero de 2014 y abril de 2017, como trabajadora social y posteriormente como directora de gestión humana; dijo que el actor fue desvinculado por un mal trato hacia una usuaria, al momento de un procedimiento o una instalación en la que estaban se portó grosero, que la trató mal y además, por competencia desleal; señaló haber estado presente al momento de la diligencia de descargos y que el actor firmó el acta y se transcribió fielmente lo que dijo allí, aseguró que el actor no se encontraba limitado para prestar sus servicios, ni tenía incapacidades ni recomendaciones, dijo que no tenía ninguna pérdida de capacidad laboral y que lo que ocurrió con su mano todo estaba en cero, señaló que no acudieron a solicitar permiso para proceder con el despido, por no ser necesario al tener una calificación de cero.

Así entonces, revisado lo aportado por la activa y la pasiva debe decirse sin lugar a dudas, que no aparece demostrado que el extrabajador sea destinatario del postulado de la estabilidad laboral reforzada.

A esa conclusión se llega al advertirse que, si bien se emitieron recomendaciones, y restricciones, quedó registro de estas por un lapso de una semana y no se emitió orden de reubicación al actor en vigencia del contrato de trabajo; se aprecia además la calificación emitida por la ARL, en la que se puntúa con 0.0% la pérdida de capacidad del actor y por último, ante los ojos de quienes fueron sus compañeras de trabajo, no se advirtió una discapacidad o limitación que comprometiera su actividad.

Se observa en las pruebas adosadas, que la pasiva conocía de la existencia de las patologías del demandante, sin embargo, estas no se ajustan en el grado requerido para que se active a su favor la protección pretendida contenida en la ley 361 de 1997, pues en realidad no es destinatario de la misma.

Así entonces, visto que el demandante no logró demostrar el estado de discapacidad en el que alegaba encontrarse, imposible se torna atribuir a su favor la orden de reintegro, ni la indemnización deseada, confirmándose entonces la decisión del a quo.

4. Costas

Sin costas en esta sede, habida cuenta que, de no haber sido apelada la decisión, igualmente se habría conocido en grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante.

5. Decisión

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

RESUELVE

RADICACIÓN: 76001310501420170017001

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No.052 del dieciocho (18) de febrero de dos mil veinte (2020), proferida por el **Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali, Valle**, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, instaurada por el señor **DAVID ERNESTO PERDOMO CALVO** contra **MONTAJES DE INGENIERIA DE COLOMBIA MICOL S.A.**

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia, por lo expuesto.

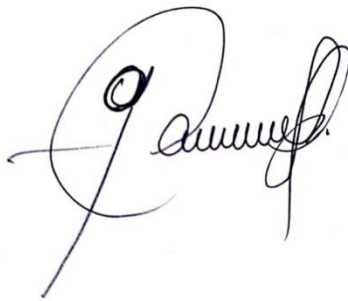
TERCERO: DEVUÉLVASE el proceso al Tribunal de origen, a efectos de que proceda con la notificación de la providencia y el trámite posterior, en los términos del Acuerdo PCSJA22-11962 del 22 de junio del año 2022.

CÚMPLASE,

Las Magistradas,



CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE
Ponente



GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS



MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR

Firmado Por:
Consuelo Piedrahita Alzate
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 001 Laboral

Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **0ea1b50fa7cc510bdbc59f0763e406b4b9a749255ed0014e449912a95a508f1e**

Documento generado en 18/04/2023 03:29:44 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>