

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE BUGA**



**SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**

***REFERENCIA: APELACIÓN DE SENTENCIA PROFERIDA EN PROCESO ORDINARIO  
LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA DE AIDE URREA CONTRA ILITIA S.A.S.  
Radicación: 76-001-31-05-015-2019-00154-01***

A los treinta (30) días del mes de mayo del año dos mil veintitrés (2023), se congrega la Sala Cuarta de Decisión Laboral, con el fin de dictar sentencia escrita; en atención a descongestión de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali; en la que se resuelve el recurso de apelación que obra frente a sentencia condenatoria No. 048 del 2 de marzo de 2021, en conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022.

**SENTENCIA No. 056  
APROBADA EN SALA VIRTUAL No. 019**

**I. ANTECEDENTES**

**Demanda y respuesta**

La señora AIDE URREA, a través de apoderado judicial, promovió proceso ordinario laboral de primera instancia frente a ILITIA S.A.S., para que se declare que la terminación del contrato suscrito entre esta y aquella, se dio por terminado sin existir justa causa debidamente comprobada para ello, en consecuencia, se condene a la demandada a reintegrarla al cargo que desempeñaba al momento

del despido u otro de igual o superior jerarquía, reconocer y cancelar los salarios, prestaciones sociales y el descanso remunerado de vacaciones proporcional dejados de recibir desde el 2 de octubre de 2018, hasta que se haga efectivo el reintegro y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y las costas y agencias en derecho.

En estribo a las pretensiones, la apoderada judicial de la parte demandante narró los siguientes hechos:

**PRIMERO:** La señora AIDE URREA, actualmente tiene 53 años de edad, y trabajó por cinco (5) años para la empresa ILITIA S.A.S., mediante contrato a término fijo inferior a un año, desempeñando el cargo de OPERARIA DE PRODUCCIÓN.

**SEGUNDO:** Desde su vinculación hasta la actualidad la señora URREA venía devengando como remuneración UN SALARIO MINIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE.

**TERCERO:** Mi prohijada manifiesta que el día 02 de octubre de 2018, su empleador mediante escrito, decidió dar por terminado su contrato de trabajo, debido a que éste vencía el 04 de noviembre de 2018 y que no sería prorrogado.

**CUARTO:** Manifiesta la señora AIDE URREA, que dos (2) días después de pasarle la carta de despido, o sea, el 04 de noviembre de 2018, la empresa ILITIA S.A.S., la cita a descargos para notificarle que la empresa había dado por terminado el contrato de trabajo, a lo cual ella se negó a firmar ya que para el momento del despido, se encontraba enferma y en tratamiento médico.

**QUINTO:** Mi prohijada en el año 2017, fue diagnosticada por los médicos especialistas de las patología D259 LEIOMIOMA DEL UTERO, SIN OTRA ESPECIFICACIÓN, enfermedad por la cual fue intervenida quirúrgicamente el 17 de octubre de 2017 en la Clínica de Occidente de la ciudad de Cali, donde le realizaron los siguientes procedimientos: HISTEROECTOMIA TOTAL ABDOMINAL SOD +; SALPINGO-OOFOROECTOMIA BILATERAL POR LAPAROECTOMIA. Por causa de este procedimiento realizado mantiene en control permanente.

**SEXTO:** Además de la patología mencionada en el punto anterior, la señora AIDE también le diagnosticaron: M199 ARTROSIS NO ESPECIFICADA, OSTEOPOROSIS NO ESPECIFICADA, OTROS VÉRTIGOS PERIFÉRICOS, TRASTORNOS DEL INICIO Y EL MANTENIMIENTO DEL SUEÑO (INSOMNIOS).

**SEPTIMO:** Desde el año 2015, por causa de las labores que mi cliente realiza en la empresa, venía sintiendo mucho dolor en el hombro derecho, fue así que asistió a la clínica ANGIOGRAFIA DE OCCIDENTE S.A. el 12 de octubre de 2018, donde le practicaron una ECOGRAFÍA DE HOMBRO DERECHO. Después de ser valorada por médicos especialistas de la NUEVA EPS el 29 de octubre de 2018, los cuales valoraron todos los exámenes, ecografías realizados, le diagnosticaron M751 SINDROME DEL MANGUITO ROTATORIO; M255 DOLOR EN ARTICULACIÓN; M796 DOLOR EN MIEMBRO.

**OCTAVO:** La señora AIDE URREA, por causa de estas diferentes patologías, ha venido siendo incapacitada desde el año 2014, hasta la última incapacidad que fue dada por espacio de quince (15) días, la cual se extendió desde el 29 de octubre hasta el 12 de noviembre de 2018.

**NOVENO:** La señora AIDE URREA, al momento de su despido, venía con tratamiento médico de sus patologías M751 SINDROME DEL MANGUITO ROTATORIO; M255 DOLOR EN ARTICULACIÓN; M796 DOLOR EN MIEMBRO, además se encontraba pendiente de ser valorada por especialistas en ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGÍA.

**DÉCIMO:** Mi prohijada al momento de su despido, se encontraba con una estabilidad laboral reforzada ampliamente protegida por la Ley y la Corte Constitucional, por estar incapacitada y en proceso de rehabilitación por parte de la NUEVA EPS, por motivo de sus múltiples patologías, estando en esta situación, su empleador ILITIA S.A.S., decide dar por terminado el contrato de trabajo 02 de octubre de 2018, sin contar con la autorización del Ministerio de Trabajo.

**DÉCIMO PRIMERO:** Mi representada desde que fue despedida, su empleador la retiró de la seguridad social. (SALUD, PENSIÓN, ARL, CAJA DE COMPENSACIÓN)

La demanda fue devuelta mediante providencia No. 1134 del 6 de mayo de 2019, señalándose falencias en cuanto a las pruebas.

Fue así, como en oportunidad el mandatario judicial de la actora allegó escrito de subsanación, y por estar conforme a los requerimientos exigidos el juez instructor, profirió el auto No. 1329 del 27 de mayo de 2019, en el que admitió la demanda y ordenó la notificación de la decisión a las partes.

En respuesta a la demanda, el apoderado de ILITIA S.A.S., se opuso a las pretensiones y formuló como mecanismo de defensa las excepciones de mérito de cumplimiento de las condiciones laborales, exclusión de la responsabilidad del empleador y la obligación de protección del Estado.

Mediante providencia No. 1235 del 31 de agosto de 2020, se tuvo por contestada la demanda y se señaló fecha de audiencia del artículo 77 del C. P. del T. y de la S. S.

## **Sentencia de primera instancia**

Llegados el día y hora propuestos por el juzgado, se realizaron las pruebas documentales, los interrogatorios a la demandante, y a la representante legal de la sociedad convocada a juicio, documentos y testimonios.

En la misma audiencia, el juzgado dictó la sentencia No. 048 de fecha 2 de marzo de 2021 en la que resolvió:

**«PRIMERO:** DECLARAR la ineficacia de la terminación de la relación laboral por no mediar autorización del ministerio del trabajo al estar amparada la demandante AIDE URREA por estabilidad laboral fuero de salud.

**SEGUNDO** ORDENAR la empresa LITIA S.A.S., el reintegro de la demandante AIDE URREA al cargo que venía desempeñando la demandante o uno de mejores condiciones sin solución de continuidad, se le deberán pagársele los salarios y prestaciones sociales y los aportes al sistema de seguridad social hasta la fecha de su reintegro.

**TERCERO:** SE condena a la demandada a pagar la indemnización de 180 días de salarios conforme a la Ley 361 de 1997.

**CUARTO:** SE condena en costas a la empresa demandada. \$1.000.000 en favor de la demandante a cargo de la demandada.»

## **Recurso de Apelación**

Seguidamente el apoderado de ILITIA S.A.S., interpuso recurso de apelación en contra de la sentencia dictada, el cual fue concedido en el efecto suspensivo, y que es del siguiente tenor:

*«Las razones fácticas para ello son las siguientes:*

*Primero: Desconoce su Señoría la existencia de la validez del contrato de trabajo, teniendo en cuenta que no puede*

*desaparecer de la faz de la tierra efectivamente la existencia de un contrato laboral y las condiciones que en él se han pactado.*

*Segundo: No existe la condición de estabilidad laboral reforzada en la situación citada para la trabajadora demandante AIDE URREA, los conceptos médicos que su Señoría ha citado, hacen parte del deterioro normal de la salud de las personas que se atienden con el tratamiento diario que deba llevar adelante, no veo como una gastritis pueda producir una estabilidad laboral reforzada, tampoco la cirugía de histerectomía que es una cirugía que se le hace a todas las mujeres para extraerle el útero y que no tenga más hijos, la condición del hipotiroidismo es un elemento que igualmente se atiende con medicamentos y que en ningún momento esas condiciones le impedían a la trabajadora laborar y la única manera de garantizar que el empleador tuviera conocimiento de una condición que le impidiera a la trabajadora laborar, tiene que ser que haya una valoración médica, y que esa valoración médica produzca un resultado que sea comunicado al empleador; estas condiciones que exige la ley para la calificación de una estabilidad laboral reforzada no están presentes en el presente proceso.*

*En consecuencia, solicito a su Señoría me conceda el recurso teniendo en cuenta que no hay pruebas que determinen la decisión para que el Honorable Tribunal, revise el proceso y haya un pronunciamiento distinto.».*

### **Alegaciones de segunda instancia**

Ejecutoriado el auto que avocó el conocimiento del asunto, se corrió traslado a las partes en los términos reglados por el artículo 13 de la Ley 2213 del 2022.

Fue así como la promotora de la acción allegó sus alegatos en los siguientes términos:

*«Me ratifico en los hechos y pretensiones, teniendo en cuenta las pruebas testimoniales y documentales que se aportaron en esta demanda, con lo cual se pudo demostrar claramente que la*

*señora AIDE URREA al momento de ser despedida de su trabajo, se encontraba en estado de DEBILIDAD MANIFIESTA y cobijada por la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.*

*Por lo anterior tiene derecho a que la empresa ILITIA S.A.S., la reintegre al cargo que desempeñaba al momento de su despido o a otro de igual o superior categoría y remuneración. Igualmente tiene derecho al reconocimiento y pago a su favor, de todos los salarios dejados de percibir desde la fecha de su despido, 02 de octubre de 2018, y hasta que sea efectivamente reintegrada.*

*De igual manera a la señora AIDE URREA, se le debe reconocer y pagar todas sus prestaciones dejadas de recibir desde el día 02 de octubre de 2018, y hasta que sea efectivamente reintegrada, tales como: cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios, vacaciones, aportes a la seguridad social en salud y pensiones, subsidio familiar, y todos los derechos laborales de esta naturaleza.»*

Por su parte, la sociedad demandada ILITIA S.A.S., manifestó:

**Primera.**- La posición definida por el Honorable Tribunal-Sala Laboral de Cali, ha definido unos criterios para la determinación de la Estabilidad Laboral, y para ello se debe tener en cuenta los criterios determinantes de esta condición.

**Segunda.** - La estabilidad laboral debe ser calificada, no se deduce de la lectura de la historia clínica, porque este documento registra lo expresado por la trabajadora con relación a sus dolencias, pero esto no quiere decir que exista efectivamente un diagnóstico que determine una condición que haya sido calificada y que ella lleve a que se cumplan los presupuestos para la estabilidad laboral, y para que no se pueda aplicar la terminación del contrato de trabajo por causa objetiva.

**Tercera.** - Es por demás indicar que el empleador no puede ser llevado a las consecuencias de un reintegro cuando está en curso una atención médica que no ha sido calificada como estabilidad laboral, si esta no amerita que la entidad de salud determine que se deba dar un tratamiento especial a la condición de salud de la trabajadora.

**Cuarta.** - Visto lo enunciado por el Juez de conocimiento, se trata de citas de la historia clínica, quizá por lo que expresa la trabajadora al médico, y que él puede asociar con un posible diagnóstico, pero ni existen exámenes especializados en la historia clínica que se hayan aportado, ni se ha realizado una calificación de pérdida de capacidad laboral donde se hayan tenido en cuenta.

**Quinta.** - Es clarísimo y así está evidenciado con el audio de la audiencia, que el señor Juez emite la sentencia, realizando lectura de las notas de la historia clínica, documento que no conoce con anterioridad al proceso el empleador, y que no hay ninguna evidencia de habersele notificado un estado especial que amerite las consecuencias de un reintegro laboral. Esto tiene una

incidencia compleja tanto en lo económico para una pequeña empresa como es la demandada, como la ubicación de un trabajador que no requiere y que ahora tendría que ubicar.

Este razonamiento puede ser inocuo cuando un empleador ha cometido una falta al terminar el contrato de un trabajador, con una actuación de mala fé, pero en este caso, no se podrá indicar que existen actuaciones en este sentido, pues la prueba tendría que ser, haber tomado la decisión a sabiendas de un estado de salud que ha sido calificado y de lo cual el empleador estaba enterado.

**Sexta.** - La Corte Constitucional ha tomado en cuenta estos criterios para realizar la valoración: "*(i) que el peticionario pueda considerarse como una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) se demuestre el nexo causal entre el despido y el estado de salud del actor.*"

Es indispensable entonces tener en cuenta que la terminación del contrato de trabajo a término fijo se dio en los términos de tiempo y razón que determina la ley, por lo que efectivamente no existen razones que puedan llevar a un pronunciamiento sobre estar presentes los factores que determinan las condiciones para un reintegro laboral por haberse tomado una decisión sin permiso del Ministerio del Trabajo, cuando el trabajador tiene las condiciones de estabilidad laboral, y el empleador las conocía.

En consecuencia solicito a su señoría revocar la sentencia de primera instancia, y en su lugar absolver a mi representada de la decisión contenida en el fallo proferido.

Visto lo anterior, y al no avistarse causal que invalide lo actuado, se ocupará la Sala de resolver el recurso de apelación presentado por la pasiva, en conformidad con las siguientes

## **II. CONSIDERACIONES**

A tono con lo previsto en el artículo 66 A del C.P. del T. y de la S. S., el Tribunal se ocupará de dilucidar: **(i)** si el finiquito del nexo social que existió entre las partes efectuado el 4 de noviembre de 2018 se torna ineficaz; por no tener en cuenta el estado de debilidad manifiesta que padecía la actora; o si, por el contrario, se encuentra ajustado a derecho; **(ii)** en caso de salir avante la anterior pretensión, se determinará si procede el reconocimiento y pago de los salarios dejados de percibir como las prestaciones sociales a que hubiese lugar, y **(iii)** si es viable revocar la condena en costas impuesta por la *a quo* a la sociedad recurrente.

Antes de abordar los problemas jurídicos planteados, se advierte que en el presente litigio no está en discusión:

- La modalidad de contratación que se presentó entre la actora y la sociedad ILITIA S.A.S., y el extremo inicial de la relación laboral (fl.10 a 13-01ED)
- Finalización del nexo social con ocasión a la expiración del término pactado (fl.14-01ED)

Para resolver el primer interrogante atrás planteado, se tiene por averiguado que para el reintegro y la indemnización de la Ley 361 de 1997; la ley y la jurisprudencia amparan la condición de discapacidad laboral, la cual supone una incapacidad para trabajar, y en relación con el tema, la citada ley consagra la protección, los requisitos para que la misma opere, y las consecuencias de la trasgresión de lo allí dispuesto.

En lo particular, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha precisado; respecto al despido de un trabajador con limitaciones físicas o sensoriales que afecten su salud; que las respectivas indemnizaciones proceden siempre que dichas restricciones sean severas o profundas, las cuales deben ser calificadas previamente como tales por las autoridades pertinentes, así como que no se presume que el despido se produjo en razón a la limitación física, cuando el empleador aduce una justa causa para el finiquito de la relación laboral y; por su parte la Corte Constitucional ha optado por considerar que para que haya lugar a dichas indemnizaciones, basta con que el trabajador se encuentre incapacitado al momento del despido.

Así, esta Corporación tal como lo ha venido haciendo durante los diferentes pronunciamientos al respecto, acoge lo expuesto por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la cual ha enseñado en reiterada jurisprudencia referida a la aplicación de la Ley 361 de 1997, que para que la protección allí consagrada aplique, debe presentarse un estado de discapacidad moderado, severo o profundo, únicamente calificable mediante dictámenes emanados de autoridades médicas especializadas, como lo serían las Juntas de Calificación de Invalidez.

Ha dicho la Corporación Cúspide de la Justicia Ordinaria, entre otras, en sentencia radicada al número 37235 del 24 de marzo de 2010:

*«Finalmente valga recordar, que esta Sala ya ha tenido oportunidad de analizar y definir el tema relacionado con la aplicación de la Ley 361 de 1997, fijando su criterio al respecto, en el sentido de que ella está diseñada para garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas, pues así lo contempla su artículo 1°, al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, de modo que delimita el campo de su aplicación a quienes por ley son consideradas discapacitadas, es decir, todas aquellas que tengan un grado de minusvalía o invalidez superior a la limitación moderada, pues la sola circunstancia de que el trabajador sufra alguna enfermedad que lo haya incapacitado temporalmente para laborar, no acredita que tenga una limitación física, requiriéndose por tanto para su comprobación de una prueba científica como sería el respectivo dictamen o calificación.»*

En dicha providencia se hizo alusión a la sentencia del 25 de marzo de 2009 radicado 35606, donde se puntualizó en uno de sus apartes:

*«(...)  
De acuerdo con la sentencia en precedencia para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: (i) que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b)*

“severa”, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%; (ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud; y (iii) que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social.»

Y en sentencia más reciente, radicada al número 41867 del 30 de enero de 2013 la alta Corporación de la Justicia del Trabajo y de la Seguridad Social, refirió:

*«La precedente orientación jurisprudencial ha sido reiterada, entre otros, en los fallos del 25 de marzo de 2009, radicación 35606, 16 y 24 de marzo de 2010, radicaciones 36115 y 37235 y 28 de agosto de 2012, radicación 39207. En esta última sentencia la Corte razonó:*

*“En todo caso, para despejar cualquier duda que puede suscitar la precitada sentencia en cuanto al nivel de limitación requerido para el goce de la protección en cuestión, esta Sala reitera su posición contenida en la sentencia 32532 de 2008, consistente en que no cualquier discapacidad está cobijada por el manto de la estabilidad reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; dicha acción afirmativa se justifica y es proporcional en aquellos casos donde la gravedad de la discapacidad necesita protección especial para efectos de que los trabajadores afectados con ella no sea excluidos del ámbito del trabajo, pues, históricamente, las discapacidades leves que podría padecer un buen número de la población no son las que ha sido objeto de discriminación. Por esta razón, considera la Sala que el legislador fijó los niveles de limitación moderada, severa y profunda (artículo 5º reglamentado por el artículo 7º del D. 2463 de 2001), a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral, con el fin de justificar la acción afirmativa en cuestión, en principio, a quienes clasifiquen en dichos niveles; de no haberse fijado, por el legislador, este tope inicial, se llegaría al extremo de reconocer la estabilidad reforzada de manera general y no como excepción, dado que bastaría la pérdida de la capacidad en un 1% para tener derecho al reintegro por haber sido despedido, sin la autorización del ministerio del ramo respectivo. **De esta manera, desaparecería la facultad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, lo que no es el objetivo de la norma en comento.**»*

Así las cosas, el principio de estabilidad laboral, no equivale a un derecho fundamental a permanecer indefinidamente en un cargo o puesto de trabajo determinado.

Lo anterior, ha llevado a que las Cortes, en términos generales, consideren que un despido que tiene como motivación *-explícita o*

*velada*- la condición física del empleado, constituye una acción discriminatoria y/o un abuso de la facultad legal de dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo.

En relación con el punto, la Sala de Casación Laboral; en reciente pronunciamiento contenido en la sentencia número 53394 del 11 de abril de 2018; reflexionó:

*“En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.*

*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.*

*Lo anterior significa que **la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.***

*Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.»*

En suma, el trabajador que padezca una enfermedad médicamente diagnosticada, que lo incapacite de manera moderada, severa o profunda para desempeñar sus funciones laborales, tiene el derecho a conservar el empleo cuando no haya una justa causa que habilite su retiro del servicio asignado, pues resulta totalmente

adverso al derecho fundamental a la dignidad humana que el empleador o quien haga sus veces se ampare en la potestad legal y finalice sin justa causa el vínculo laboral e indemnice a quien está incapacitado, respecto a la persona que no padece ningún tipo de enfermedad.

En uno de sus últimos pronunciamientos sobre el tema, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, SL711 de 2021, después de haber analizado en conjunto los precedentes jurisprudenciales CSJ SL, 28 agosto 2012, Rad. 39207, reiterada en la SL10538-2016 y SL5163-2017, reflexionó:

*«Como se explicó en dichas decisiones, los destinatarios del principio de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no son los trabajadores con cualquier padecimiento físico o sensorial, sino aquellos que en realidad tengan una discapacidad relevante, para lo cual se ha acudido a la misma ley, en el inciso 2º del artículo 5º, en cuanto al tipo de discapacidad a efectos de aplicar las medidas afirmativas allí previstas.*

*De tal manera, que la mención en esa parte de la norma sobre el grado de discapacidad de moderada, severa o profunda, ha sido el parámetro que ha orientado la jurisprudencia de la Corte, con el objetivo de identificar a los beneficiarios del principio protector, ya que, para la Sala, no puede existir una ampliación indeterminada del grupo poblacional para el cual el legislador creó la medida.*

*Con todo, como la Ley 361 de 1997, no trajo expresamente la regla numérica para identificar el grado de la discapacidad, tal punto era necesario desarrollarlo; de ahí que el gobierno nacional, aprovechando la necesidad de actualizar el régimen de integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez, acorde con las normas que se expidieron después de la Ley 100 de 1993, que comprometían la intervención de dichos actores del sistema, expidió el D. 2463 de 2001, y en el art. 7º, definió las escalas o grados de discapacidad mencionados por el legislador, así:*

*ARTICULO 7º-Grado de severidad de la limitación. En los términos del artículo 5º de la Ley 361 de 1997, las entidades promotoras de salud y administradoras del régimen subsidiado, deberán clasificar el grado de severidad de la limitación, así: Limitación moderada, aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de pérdida de la capacidad laboral; limitación severa aquella que sea mayor al 25% pero inferior al 50% de pérdida de la capacidad laboral y limitación profunda, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%.*

La aplicación de dicho decreto ha sido el parámetro de la jurisprudencia de la Corte, con mayor razón, cuando los hechos o materia del despido encajan dentro del período de vigencia de la disposición normativa.

**Por lo tanto, se puede concluir que, para que la acción afirmativa tenga efecto, es necesario que se cumplan tres requisitos: (i) que el trabajador se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una discapacidad moderada, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%; b) severa, mayor al 25%, pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral o; c) profunda cuando el grado de discapacidad supera el 50%; (ii) que el empleador conozca dicho estado de salud del trabajador y, (iii) que la relación laboral termine por razón de su discapacidad –lo cual se presume salvo que medie una causa objetiva- y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.**

Ahora bien, aunque la Corte admite libertad probatoria para determinar el grado de discapacidad relevante, lo cierto es que el artículo 1 del Decreto 917 de 1999, señaló expresamente que el Manual de Calificación de Invalidez que se establece mediante dicha norma, se aplica también para valorar la discapacidad a efectos de lo previsto en el artículo 5 de la Ley 361 de 1997. De ello deviene, que aun que se itera existe libertad probatoria para determinar la discapacidad, se estableció un procedimiento objetivo para su calificación.

**En ese orden, 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 puede darse luego de un análisis integral y conjunto de los diversos medios de prueba, que permitan concluir el conocimiento del empleador sobre las especiales condiciones de salud de su trabajador al momento del fenecimiento contractual, incluso si existe una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, en vigencia de la relación laboral, pero calificada después de su finalización.»**

Así las cosas, procede esta Corporación a analizar el material probatorio con el propósito de determinar si la demandante al momento del finiquito del nexo social cumplía en conjunto con los 3 requisitos enunciados en la jurisprudencia antes mencionada para estar cobijada por el fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad.

Frente al primer requisito se verifica en el plenario que no quedó acreditado por parte de la demandante tener un porcentaje igual o superior al 15% de PCL al momento de la extinción de la relación

laboral – 4 de noviembre de 2018-, a esta conclusión se llega cuando al verificar el plenario se comprueba la ausencia de algún dictamen de la PCL, que demuestre la situación de discapacidad en que se encontraba la actora.

En virtud de lo dicho, es claro para esta Colegiatura que la actora no supera los requisitos jurisprudenciales relativos a proteger el estado de salud dentro de la relación de trabajo; ello por cuanto, no cuenta con el porcentaje de pérdida de capacidad laboral por lo menos acreditada en los límites establecidos por la jurisprudencia de nuestro máximo órgano de la justicia ordinaria, y en cuanto a los motivos que llevaron a la terminación de la relación laboral no se logró probar que fueran con ocasión a las afecciones en salud de la hoy demandante.

A lo anterior se añade que las patologías que en efecto pudo padecer la actora durante la ejecución del contrato con la demandada, no impidieron la ejecución de las labores asignadas, al menos ello no quedó demostrado en el plenario.

En efecto, de la revisión de las pruebas allegadas, no logra evidenciarse que la afectación de la demandante, con ocasión de las condiciones de salud que tenía durante el desarrollo de su vínculo laboral con la demanda, limitaran o impidieran a la trabajadora para desempeñar las funciones para las cuales fue contratada, lo que sumado al hecho de la inexistencia del dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral ya anunciado en párrafos anteriores, conlleva a que no se logre configurar al situación de estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

Hasta aquí, es claro entonces que la promotora de la acción no era beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud al momento de la terminación de la relación laboral, conforme a los planteamientos jurisprudenciales y a las pruebas allegadas al plenario.

Anotado lo anterior, y al no estar demostrada la tan anhelada estabilidad laboral reforzada de la actora, no habría lugar a reconocer salarios y prestaciones sociales causados entre la fecha de la terminación laboral -4 de noviembre de 2018.

Ahora, en cuanto a la condena por costas procesales, tenemos que el artículo 365 del Código General del Proceso, por remisión expresa al proceso laboral, en su numeral 1º predica *«Se condenará en costas a la parte vencida en el proceso, o a quien se resuelva desfavorablemente el recurso de apelación, súplica, queja, casación, revisión o anulación que haya propuesto»*; de allí que la condena en costas tiene por objeto sancionar al litigante o parte que resulta vencida en un proceso, incidente o recurso, si se entiende el concepto de parte en sentido amplio, pues comprende tanto a las partes como a los terceros que comparecen al proceso y fueron vinculados con la sentencia.

El caso en concreto trasluce que ILITIA S.A.S., fue convocada en calidad de demandada; que la discusión sobre el derecho que generó el proceso indicó que su proceder jurídico y administrativo se encuentra ajustado a derecho, razón por la cual se revocará tal condena para en su lugar absolver del pago de costas y agencias en derecho a la citada empresa y, en su lugar, imponer costas de primera instancia a la demandante y vencida.

En este orden de ideas, se revocará la sentencia de primer grado para en su lugar absolver a la demandada, de todas y cada una de las pretensiones de la demandante. Sin costas en esta instancia, por haber salido avante el recurso de alzada.

### **III. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, que la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Buga, Valle del Cauca, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

#### **RESUELVE**

**PRIMERO: REVOCAR** en todas sus partes la sentencia No. 048 de fecha 2 de marzo de 2021, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, en el asunto de la referencia, para en su lugar absolver a la demandada ILITIA S.A.S., de cada una de las pretensiones incoadas por la parte actora.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia.

**TERCERO: DEVUÉLVASE** el proceso a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali, para que proceda a la notificación de esta providencia y trámite posterior, en los términos del Acuerdo PCSJA22-11962 del 22 de junio del año 2022.



**MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR**

**Ponente**



**MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA**

**(con aclaración y salvamento de voto parcial)**



**CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE**

**(con aclaración de voto)**

Firmado Por:

María Matilde Trejos Aguilar

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 003 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: 076cbdd07064af45fec13373c180b6bd509c5a6afe51c47941ed9733803141c0

Documento generado en 30/05/2023 05:08:29 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>