

**TRIBUNAL SUPERIOR  
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS  
SALA LABORAL**

Magistrado: **JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA**  
Proceso: Ordinario  
Radicación No. 25899-3105-002-2020-00437-01  
Demandante: **JIMMY JOHANNY RODRÍGUEZ CAMACHO**  
Demandado: **VITRO COLOMBIA S.A.S.**

En Bogotá D.C. a los **25 DIAS DEL MES DE ABRIL DE 2022** la Sala de decisión integrada por **MARTHA RUTH OSPINA GAITAN, EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien actúa como ponente **JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA**, proceden a proferir la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada en contra de la sentencia proferida el 02 de noviembre de 2021 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá.

Previa deliberación de los Magistrados que integran esta Sala, y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

**SENTENCIA**

**I. ANTECEDENTES.**

El señor **JIMMY JOHANNY RODRÍGUEZ CAMACHO** demandó a la sociedad **VITRO COLOMBIA S.A.S.**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral se declare que la terminación de su contrato de trabajo fue ilegal e ineficaz, toda vez, que no medió autorización expresa del Ministerio de Trabajo y en consecuencia se condene a la demandada a reintegrarlo de manera definitiva en la planta de personal en un cargo de igual o de mejores condiciones a las que se encontraba inicialmente, y consecuente con ello, se le reconozca el pago de las acreencias laborales, los aportes a seguridad social en pensiones y salud, la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, las erogaciones que puedan generarse de forma ultra y extra petita y las costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones, expuso que celebró contrato de trabajo a termino fijo desde el 06 de julio de 2007 hasta el 20 de diciembre de 2017 con la sociedad **VITRO COLOMBIA S.A.S**, devengando una suma de \$983.072. y siendo su último cargo el de operario, funciones que siempre desempeñó de forma satisfactoria. Como consecuencia de la ejecución de sus obligaciones contractuales, el 14 de julio de 2016 sufrió un accidente de trabajo, razón por la cual le diagnosticaron una enfermedad de origen laboral denominada: síndrome de túnel carpiano, a la que le dio tratamiento durante todo el año 2016, no teniendo mucha mejoría.

Afirma que inició los trámites para la calificación de la enfermedad meses posteriores a la ocurrencia del accidente pero que sólo hasta el 18 de abril de 2018, la EPS FAMISANAR calificó la enfermedad como de origen laboral. Que la ARL equidad expuso su inconformidad, razón por la cual el expediente fue remitido a la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá, ente que el 28 de septiembre de 2020 calificó su enfermedad como de origen laboral. Finalmente alega que, la empresa no contó con el aval del Ministerio del Trabajo para despedirlo sin justa causa.

La demanda fue presentada el 09 de diciembre de 2020 y admitida mediante auto del 04 de marzo de 2021. Luego de notificada la sociedad accionada, presentó escrito de contestación de la demanda de forma extemporánea (Archivo 08ContestaciónDemanda.pdf), razón por la que fue tenida por no contestada por parte de la unidad judicial de conocimiento de la litis (Archivo 12AutoTieneNoContestada.pdf)

## **II.- SENTENCIA DEL JUZGADO**

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia de data 02 de noviembre de 2021, condenó a la sociedad demandada a restablecer al actor a su puesto de trabajo, al pago de las acreencias laborales dejadas de percibir desde la fecha del despido y a la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (Archivo21ActaAudienciaPublica.pdf y 20Sentencia.mp4)

### III. RECURSO DE APELACIÓN

Contra la sentencia de primera instancia el gestor judicial de la sociedad demandada interpuso recurso de apelación, el cual sustentó afirmando:

*"Me permito interponer recurso de apelación contra la decisión proferida por este despacho la cual me aparto de la misma por las siguientes fundamentos: el señor juez adopta el modelo social dentro de las tres diferentes tesis estudiadas para establecer si el demandante tenía o no estabilidad laboral reforzada pero omite un tema de fechas que dan cuenta que a la fecha de terminación del contrato de trabajo para mi representada, para Vitro Colombia SAS, le era imposible conocer una supuesta debilidad del demandante para desempeñar sus funciones. De esto da cuenta las diferentes recomendaciones médicas que se dieron después de ocurrido el accidente laboral, que no está en discusión su ocurrencia y su tratamiento dentro de este plenario y encontrando que la última que se le otorgó por parte de la EPS fue del 12 de julio 2017 o sea esta fue la última que se recibió y a partir de allá de allí si revisamos no hay ni recomendaciones, no hay impedimentos para que el actor no realizara su actividad tampoco había restricción o recomendación médica como lo indicó y fuera eso aparece el documento a folio 24 señalaba que el expediente digital que la comunicación que precisamente nos menciona el señor juez de fecha 12 de julio proveniente de la ARL Equidad Seguros de Vida que el siniestro total ocurrió en la fecha 14 de julio de 2016 y con diagnóstico lesión del tendón en el quinto dedo de la mano izquierda, allí dice que no existe por el cual recibió atención oportuna pertinente y sin secuelas ósea a julio del año 2017 por el único tratamiento que mi representada conoció al aquí demandante de algún tipo de afectación física al 12 de julio esto es un poco más de 5 o 6 meses de haber terminado el contrato de la fecha en que efectivamente termina el contrato el demandante ya no tenía ningún tipo de restricción, si contamos del 12 de julio de 2017 al 20 de diciembre del 2017 y revisamos historia clínica aportada al expediente no ha encontrado ningún tipo de tratamiento recomendación o de incapacidad y mucho menos una incapacidad donde pudiera demostrarse que el mandante desde el modelo social tuviera una restricción médica. Ahora bien el examen médico del retiro que menciona el juez también como fundamento de su decisión, el examen médico del retiro se hace después de la terminación, recordemos que yo como empleador tengo obligación de remitir al examen médico del retiro, yo ni siquiera conozco el resultado del mismo, por eso cuando se le preguntó al representante legal sobre el mismo no podía dar un aparte, ni siquiera le entregaron el resultado eso hace parte de la historia clínica del demandante y si volviendo al tema de fechas señor juez encontramos que todo el estudio inicia en el año 2018, usted lo refirió varias veces en sus consideraciones del fallo, usted claramente indicó que todo el tema de la historia clínica referido a un tema de manguito rotador inicia a finales de 2018, esto es después de haber terminado el contrato. Ese es un indicador claro señor Juez que el modelo social que usted aplicó como tesis para poder declarar al demandante como una merecedor de una estabilidad laboral reforzada pues no podría ser aplicado en este caso porque era claramente que aquí el demandante al 20 de diciembre del año 2017 no tenía restricciones médicas o recomendaciones médicas vigentes estas habían ido hasta el 12 de julio, había una comunicación de fecha 12 de julio de 2017 donde se daba por alto de cualquier tema, no existen incapacidades médicas o impedimento para que el actor realizará sus funciones entre el 12 de julio y el 27 de julio que termina contrato de trabajo entonces esta teoría fue completamente equivocada por el señor juez, con todo respeto y por ello debe acogerse la teoría general de la Corte Suprema de Justicia que mencione en los alegatos, esto es que a la fecha terminación del contrato se muestre una pérdida de capacidad laboral para que poder alegar esa estabilidad laboral reforzada lo cual brilla y como se dijo y demuestra que brilló por su ausencia completa. Es por ello señores que por el hecho de no haber contestado, de hecho pues como todos sabemos una discusión al momento de la contestación por tema de fechas ¿sí? pero por el hecho de no haberse contestado la demanda no se puede condenar a una compañía a algo ilógico que aquí lo lógico era que el señor al 20 diciembre de 2017 ya no tenía restricciones, no tenía recomendaciones médicas y fuera de eso había estado de alta por su ARL que el hecho que posterior a la terminación, en un examen médico le permiten, ya al parecer sospecha, dice además la palabra sospecha, dice el dictamen ¿Sí? el examen médico de retiro que*

*diga que manguito rotador y que a partir de ahí se inicie todo un estudio que inició en el año 2018, meses después de haber terminado el contrato de trabajo ahora se declare que Vitro deba reintegrar a una persona que nunca conoció que tenía debilidad manifiesta eso es eso es como lo... por eso me aparto por lo que entonces subrayo y por eso solicito se acojan las diferentes postulados de la Corte Suprema de Justicia en el sentido que se debe demostrar fehacientemente que a la terminación del contrato existiera una pérdida de capacidad laboral reforzada. Por otro lado señor juez, en cuanto a la terminación del contrato, claramente se indicó que fue un proceso de estructuración el que se vivió y que por ello se terminó el contrato de trabajo dentro de lo comprendido allá, acá nada tiene que ver, o sea en la terminación del contrato no fue con ocasión a ningún tipo de enfermedad porque se hubiera sido oportuno un año antes cuando efectivamente existían unas recomendaciones médicas, pero es que a la terminación del contrato mi representada tenía todas las plenas facultades de aplicar lo dispuesto por el artículo 64 del CST el cual establece que una forma o modo legal de terminar el Contrato de trabajo es con el pago de la indemnización por despido a la terminación sin justa causa. Es por ello que me opongo, me aparto y deberá ser revocadas las condenas impuestas a mi representada frente a un reintegro, al pago de salarios prestaciones y aportes a Seguridad Social y demás emolumentos así como al pago de la indemnización por despido al sujeto en condición de debilidad y sin permiso del inspector del trabajo pues mi representada no tenía por qué haber pedido permiso al respecto un trabajo porque el simplemente demandante ya no contaba con ninguna condición o que le hiciera merecedor de una estabilidad laboral reforzada y que le obligara a ella a pedir ese permiso y así de igual forma me opongo a las indexaciones que se generaron así como las costas procesales ordenadas por el señor juez, solicito al honorable Tribunal Superior de Cundinamarca se revoquen las condenas impuestas ni se absuelva a mi representada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.”*

El juez de conocimiento concedió el recurso de apelación interpuesto. Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente, el 11 de noviembre de 2021.

#### **IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

En el término concedido para alegar en segunda instancia, la parte demandante presentó escrito en el cual manifestó, entre otros argumentos, los siguientes:

*“El fallador de primera instancia adopto al caso el criterio que ha sido manifestado por los salvamentos de voto de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, conocido como el modelo social de discapacidad, en donde para que opere la estabilidad laboral, debe haber una evidente desventaja del trabajador para con el resto de la sociedad, es decir, que exista una deficiencia física, mental o sensorial que impida el desarrollo común en la sociedad. Aclarando a su vez que este modelo ha sido creado como un medio para eliminar las barreras existentes dentro de la sociedad. Así pues, reitero que no era necesaria la existencia de un dictamen de pérdida de capacidad laboral, para que opere la estabilidad laboral de conformidad con la sentencia SL 572 de 2021, sino también es posible llegar a la conclusión de la estabilidad laboral de carácter reforzada por otros medios como lo son la expedición de incapacidades, trámites de rehabilitación y situaciones en general que restrinjan la forma normal en la que se desarrollaban las actividades laborales. Y en dicho ámbito laboral, es evidente la barrera muy hablada en la postura tomada por el fallador de primera instancia en la participación restringida o con modificaciones del trabajador JIMMY JOHANNY RODRIGUEZ CAMACHO, en comparación con la de sus compañeros. En el caso de JIMMY JOHANNY RODRIGUEZ CAMACHO, es clara la existencia de la barrera teniendo en cuenta que tal y como lo confesó el representante legal de la sociedad VITRO COLOMBIA S.A.S., para el desarrollo de la labor, aun cuando fue reubicado, era indispensable el uso de sus extremidades superiores, lo cual fue afectado directamente producto del trámite médico que llevaba a cabo. Adicional que con la historia clínica es clara la determinación de que el señor JIMMY JOHANNY RODRIGUEZ CAMACHO, no estaba apto a la finalización del vínculo laboral para desarrollar todas las actividades de manera*

normal y sin ningún tipo de limitación, como consta en el examen médico de egreso obrante de los folios 215 a 217 de la demanda, elemento que una vez más constata la existencia de la barrera que tenía y tiene el señor JIMMY JOHANNY RODRIGUEZ CAMACHO, y elemento caracterizador de la estabilidad laboral de carácter reforzada. Por otro lado, también existen una serie de recomendaciones médicas, que fueron emitidas constantemente al señor JIMMY JOHANNY RODRIGUEZ CAMACHO, así como también existen valoraciones que son una muestra más de la estabilidad laboral de la cual es acreedor el aquí demandante. Con todo lo anterior se activó ipso facto la presunción de que el despido del señor JIMMY JOHANNY RODRIGUEZ CAMACHO, fue como consecuencia de las patologías a él diagnosticadas y de los tratamientos que llevaba en curso, en pocas palabras que su despido fue un acto discriminatorio debido a su estado mal de salud; y en ese orden de ideas correspondía a la sociedad VITRO COLOMBIA S.A.S., demostrar que el despido en nada tenía que ver con el estado de salud del demandante si no que obedecía a una causa objetiva y justa, circunstancia que tampoco logró probar tal y como lo determinó el juez de primera instancia, pues lo que se observa en la motivación de la finalización del vínculo contractual la sociedad demandada no aduce causal legal alguna para la terminación del vínculo laboral con el señor JIMMY JOHANNY RODRIGUEZ CAMACHO. Por otro lado, la sociedad VITRO COLOMBIA S.A.S., tampoco solicitó al Ministerio de Trabajo, la correspondiente autorización para poder dar por finalizado el vínculo laboral con el señor JIMMY JOHANNY RODRIGUEZ CAMACHO (...). Por lo anteriormente expuesto, solicito respetuosamente CONFIRMAR, el fallo proferido por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, en donde se accedió a la totalidad de las pretensiones y se ordenó al reintegro del señor JIMMY JOHANNY RODRIGUEZ CAMACHO, sin solución de continuidad procediendo el pago de lo dejado de percibir, la sanción del artículo 26 de la ley 361 de 1997, por ser un fallo ajustado a derecho y solicito se condene en costas de segunda instancia a la sociedad VITRO COLOMBIA S.A.S.

Por su parte, la parte demandada también presentó alegatos argumentando, entre otros argumentos, los siguientes:

*“Que mi representada al momento de la contratación del demandante y en cumplimiento de sus obligaciones legales como entonces empleadora, afilió al señor JIMMY GIOVANNY RODRÍGUEZ CAMACHO a las entidades de seguridad social integral en salud, pensión y riesgos laborales, trasladando de esta manera cualquier situación relacionada con su estado de salud a las entidades de seguridad social integral. De las pruebas aportadas y las evacuadas durante el curso del proceso, quedó probado que el contrato de trabajo que existía entre el demandante y mi representada terminó por una de las formas legales de terminación del contrato de trabajo, como lo es la terminación del contrato de trabajo sin justa causa con el respectivo pago de indemnización de ley a que había lugar según la modalidad contractual y el salario devengado por el actor. Que para el momento en que terminó el contrato de trabajo, esto es el 20 de diciembre de 2017, el actor no contaba con restricciones y/o recomendaciones médico laborales vigentes, ni tampoco existían incapacidades vigentes y/o recientes y mucho menos contaba para ese momento con una calificación en su pérdida de capacidad laboral que le permitiera considerar a mi representada, que se trataba de una persona protegida por estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta según lo ampliamente reiterado por la Honorable Corte Suprema de Justicia, por el contrario según el documento emitido por la ARL SEGUROS EQUIDAD del 12 de julio de 2017, documento que fue pasado por alto por parte del despacho, dicha entidad envió notificación a mi representada del cierre de la investigación del accidente de trabajo, como quiera que el demandante recibió la atención oportuna, pertinente y sin secuelas, por lo que afirmar que el demandante no logró una mejoría y que para el momento de la terminación del contrato de trabajo como lo consideró el A quo el mismo era un discapacitado a la luz de lo establecido en la ley, lo cual es una apreciación contraria a la prueba documental aportada y evacuada en el curso del debate probatorio. Nótese señores Magistrados, que entre la fecha en que la ARL determina cerrar el caso del accidente de trabajo sufrido por el actor y la fecha en que terminó el contrato de trabajo del demandante, transcurrió un término de 5 meses y que, entre el mes de julio de 2017 al 20 de diciembre de 2017, de los documentos aportados por el actor su demanda y que fueron en definitiva los que tuvo el señor juez para resolver en la sentencia, son unas recomendaciones emitidas a favor del demandante por tres meses, los cuales vencieron en el mes de septiembre de 2017, esto es tres meses antes de la terminación del contrato de trabajo, dos días de incapacidad y una cita a ortopedia, situaciones que de ninguna manera implican como erradamente lo entendió el despacho, el demandante se trataba de una persona en una*

*especial condición que le otorgara la especial protección del estado por debilidad manifiesta. Ahora bien, debe tenerse en cuenta que de acuerdo a la misma documental aportada al expediente por parte del demandante como prueba, se evidencia que la calificación del origen de la enfermedad, fue con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo y que para el momento en que terminó el contrato de trabajo, no contaba con calificación de su pérdida de capacidad laboral. Frente a este puntual aspecto, es importante resaltar que lo dispuesto en el art 26 de la ley 361/97, contempla una protección para discapacidad moderada y en el presente caso, quedó probado que el actor no contaba con dicha calificación. Ahora bien, aun si en gracia de discusión, el mismo en vigencia del contrato de trabajo hubiere sido calificado con una pérdida de capacidad laboral superior al 15%, como de manera reiterada lo ha sostenido la Honorable Corte Suprema de Justicia, lo que debe tenerse en cuenta además de lo anterior, es que el presente caso, no existía tampoco una fecha de estructuración de pérdida de capacidad laboral, lo que quiere decir que para la fecha en que terminó el contrato de trabajo existía total certeza por parte de mi representada, que el demandante no tenía una enfermedad en el porcentaje de moderada que lo hiciera acreedora a la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, conforme a lo ampliamente reiterado por la corte suprema de justicia. La Corte Suprema de Justicia ha reiterado ampliamente que la garantía a la estabilidad laboral reforzada, únicamente le es conferida a aquellas personas que han sido catalogadas o dictaminadas como invalidas o minusválidas por las autoridades competentes, situación que no es del caso, como quiera la calificación del demandante brilló por su ausencia dentro del proceso, incluso, ni tampoco en el curso del mismo dicha prueba fue aportada. Véase señores Magistrados que incluso el mismo señor Juez, en sus consideraciones indica que las el actor se encontraba cobijado por unas recomendaciones hasta el 16 de octubre de 2017, lo que da cuenta que el demandante, para el momento de la terminación del contrato de trabajo, además de no estar incapacitado, tampoco contaba con restricciones o recomendaciones y de ninguna manera el hecho de que un trabajador en vigencia de la relación laboral hubiere sido incapacitado, hubiere tenido restricciones o recomendaciones e incluso hubiere tenido tratamientos médicos, cirugías, controles o valoraciones con especialistas, tales situaciones lleven a concluir como erradamente lo hizo el despacho de la primera instancia, que el demandante sea un débil manifiesta o un discapacitado como se entendió por parte del señor Juez (...) En el presente caso, es claro que el demandante no cumplía con las condiciones para ser beneficiario de la especial protección del estado por debilidad manifiesta, ya que el mismo no contaba con una pérdida de capacidad laboral superior al 15% que le otorgara dicha protección, conforme a lo ampliamente establecido por la Honorable Corte Suprema de Justicia”*

## **V. CONSIDERACIONES**

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación, en armonía con el principio de consonancia previsto en el 66 A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad pues carece de competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los planteados en el momento en que se interpuso el recurso de apelación.

En el presente asunto la controversia resulta de determinar si el accionante para el momento de la terminación del contrato de trabajo se encontraba en estado de debilidad manifiesta, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que generen la posibilidad de reconocer su reintegro a la sociedad demandada y

consecuente con ello el reconocimiento y pago de las erogaciones laborales que se reclaman en la demanda.

Para resolver el asunto puesto a consideración de este Tribunal, en primer lugar, se tiene que el demandante suscribió con la sociedad accionada, contrato de trabajo a término fijo desde el día 06 de julio de 2007 para desempeñar el cargo de operario. El día 14 de julio de 2016, el señor **JIMMY RODRÍGUEZ CAMACHO** sufrió un accidente de trabajo, el cual le provocó **SINDROME DEL TUNEL CARPIANO**, que le impedía realizar algunas de las actividades relacionadas con su trabajo, razón por la cual inició los tramites en la EPS para que calificaran su enfermedad. La terminación del contrato de trabajo se generó el día 20 de diciembre de 2017, de forma unilateral por parte de la empresa, sin invocar justa causa, realizándose el pago de la respectiva indemnización.

Como fundamento de sus pretensiones, el demandante afirmó en el proceso que era sujeto de la protección establecida en la Ley 361 de 1997 al encontrarse en un estado de discapacidad y por ello, no podía ser despedido sin autorización previa del Ministerio del Trabajo. El juez de la primera instancia accedió a las pretensiones de la demanda acogiendo la tesis del modelo social, expuesta en los salvamentos de voto de las sentencias de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, concluyendo que el demandante si era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada y ordenando su reintegro a la empresa.

Precisado lo anterior, debe tenerse en cuenta para desatar la alzada perpetrada en la Litis, que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre el particular, ha precisado que para efectos de ser beneficiario de las consecuencias consagradas en el canon 26 de la Ley 361 de 1997 debe evidenciarse que el trabajador presente una afectación significativa de su estado de salud, debidamente conocida por su empleador, para lo cual debe allegar los medios de prueba que acrediten tal circunstancia; como lo señaló dicha Corporación en sentencia SL11411-2017 del 2 de agosto de 2017, radicación No.67595, emitida con ponencia del Magistrado RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO, al expresar:

*“(...) 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.** En la sentencia CSJ SL, 18 sep. 2012, rad. 41845, se dijo al respecto que,*

*[...] para que opere la protección laboral establecida en este último precepto, no es requisito sine qua non que previamente la persona discapacitada tenga el carné o que se haya inscrito en la E.P.S., pues, aunque se constituye en un deber, el no cumplirlo o probarlo procesalmente no lleva como consecuencia irrestricta y necesaria la pérdida de la aludida protección. Dicho en breve: el carné o la inscripción en la E.P.S. no son requisitos para que sea válida o para que nazca a la vida jurídica el mencionado amparo, habida cuenta que ello no aflora de los textos normativos. Más aún, cuando en el sub lite, el Tribunal estimó que la limitación del actor era un hecho notorio...”*

A efectos de comprobar si una enfermedad es constitutiva de una “afectación significativa del estado de salud”, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en diversos proveídos, entre otros, la sentencia de casación CSJ SL058-2021, ha mencionado como parámetro más relevante el relativo a la comprobación de una calificación de pérdida de capacidad laboral, igual o superior al 15%, en los siguientes términos:

*“Sobre el particular, la Sala destaca que lo relativo a la protección de estabilidad laboral reforzada por razones de salud se regula por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con los grados y porcentajes de discapacidad previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001.*

*Ahora, la jurisprudencia reiterada y pacífica de esta Corporación ha adoctrinado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017 y SL4609-2020).*

Así mismo, también ha adoctrinado la Colegiatura en mención que, la determinación de la discapacidad, con un mínimo de moderada, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, no se encuentra sujeta a prueba solemne, sino que a tal inferencia puede llegar el juzgador en aplicación del principio de libertad probatoria, como lo enseñó el fallo CSJ SL711-2021:

*“De tal manera, que se han aceptado las órdenes de reintegro por cuenta de la ineficacia del despido, cuando quien tenía una afectación en su salud que le dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones normales, se le termina el vínculo de manera unilateral sin la respectiva autorización de la autoridad del trabajo, con el consecuente pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salario consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.*

*En segundo lugar, en cuanto al momento y la forma de acreditar los supuestos de dicha garantía, la Sala 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, u otro documento, 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 laboral. (Subraya la Sala)*

(...)

*Y, en tratándose del dictamen que emiten las juntas de calificación de invalidez, que por lo general es el concepto que probatoriamente más se discute en este tipo de asuntos, ha indicado, que ese documento no está instituido como prueba solemne de la condición de discapacidad del trabajador o de la pérdida de su capacidad laboral, de manera que, en estos casos, el juez del trabajo tiene libertad probatoria. (Subraya la Sala)*

(...)

*En tercer lugar, la Corte de antaño viene señalado, que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15%, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas.*

*En la sentencia CSJ SL, 28 ag. 2012, Rad. 39207, reiterada en la SL10538-2016 y SL5163-2017, entre otras, indicó la Corte (...).*

*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”.*

Del precedente en cita, se corrobora que para efectos de asegurar la protección a la estabilidad laboral reforzada de una persona en condición de discapacidad, es necesario que, se demuestre que el trabajador presenta una afectación significativa de su estado de salud con una pérdida superior al 15% de la capacidad laboral (i); que la misma era conocida por su empleador al momento del despido (ii), y que este haya acaecido por la circunstancia de la discapacidad (iii).

Así mismo, en torno a la protección de la estabilidad laboral reforzada, este Tribunal ha considerado no solo el criterio consolidado de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, recién expuesto, sino que también ha apreciado el de la Corte Constitucional, que frente al particular ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda (Sentencias T-405 de 2015, T-141 de 2016 T-351 de 2015, T-106 de 2015, T-691 de 2015, T-057 de 2016, T-594 de 2015, SU-049 de 2017, entre otras) sino que ella se predica de todas las personas:

*“(...) que tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.*

En sentencia SU- 049 de 2017, la Corte Constitucional señaló que el derecho a la estabilidad laboral reforzada se garantiza para todas las personas que se encuentren en situación de debilidad manifiesta por sus problemas de salud y que justamente se encuentran en esta situación, no solo aquellos trabajadores a quienes ya les ha sido calificada su pérdida de capacidad laboral en grado, moderado, severo o profundo, sino en general a todas aquellas personas cuyo estado de salud, le impide el desarrollo de sus labores en condiciones regulares, así:

*“Según lo anterior, la Constitución consagra el derecho a una estabilidad ocupacional reforzada para las personas en condiciones de debilidad manifiesta por sus problemas de salud. Ahora bien, como se pudo observar, la jurisprudencia constitucional ha señalado que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no solo quienes han tenido una pérdida ya calificada de capacidad laboral en un grado moderado, severo o profundo –definido conforme a la reglamentación sobre la materia-, sino también quienes experimentan una afectación de salud que les “impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares” (sentencia T-1040 de 2001). La experiencia acumulada por la jurisprudencia muestra que estas personas están también expuestas a perder sus vínculos ocupacionales solo o principalmente por ese motivo y, en consecuencia, a ser discriminados a causa de sus afectaciones de salud. Personas que trabajan al aire libre o en socavones de minería y son desvinculadas al presentar problemas respiratorios (T-594 de 2015 y T-106 de 2015); que en su trabajo deben levantar o*

*trasladar objetos pesados y pierden el vínculo tras sufrir hernias o dolencias al levantar pesos significativos (T-251 de 2016); que operan artículos, productos o máquinas con sus extremidades y resultan sin vínculo tras perder completamente miembros o extensiones de su cuerpo o únicamente su funcionalidad (T-351 de 2015, T-057 de 2016 y T-405 de 2015); que recolectan objetos depositados en el suelo y deben agacharse y levantarse con suma frecuencia y son desvinculadas luego de sufrir problemas en las articulaciones, dolores generalizados y afectaciones en la espalda y las rodillas (T-691 de 2015); que en su trabajo deben desplazarse largas distancias y son despedidas tras presentar dolores inusuales atribuibles al esfuerzo físico extenso (T-141 de 2016)”*

En ese sentido, en Sentencia T- 020 de 2021, la Corte Constitucional precisó cuáles son los presupuestos necesarios para que opere la garantía de estabilidad laboral reforzada. *“En concreto, el juez constitucional debe verificar: (i) que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones; (ii) que dicha circunstancia sea conocida por el empleador con anterioridad al despido; y, (iii) que no exista una causal objetiva que fundamente la desvinculación”* (Sentencias T-215 de 2014, M.P. Mauricio González Cuervo; T-188 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa; y T-386 de 2020, M.P. Diana Fajardo Rivera)

Ahora bien, teniéndose en cuenta el recuento jurisprudencial expuesto, a continuación, se analizan los medios probatorios obrantes en el expediente a fin de determinar si en efecto el actor cumple con las condiciones precedentes para hacerse a las prerrogativas de la Estabilidad Laboral Reforzada en los términos del artículo 21 de la Ley 361 de 1997. Para ello, sobre el estado de salud del demandante al momento de la finalización de contrato, se encontraron, entre otras, las siguientes documentales.

:

- Informe de accidente de trabajo elaborado por la **ARL EQUIDAD SEGUROS** el 16 de julio de 2016 (folio 180 del archivo 01DemandayAnexos.pdf)
- Historia clínica proveniente de la Clínica Universidad de la Sabana en donde se registra el 14 de octubre de 2016 lo siguiente: *“Extremidades superiores: mano izquierda; se observa herida en zona III de flexores con adecuada cicatriz, no déficit neurovascular distal, adecuada flexoextensión de los dedos, hay disminución de la fuerza de agarre. Se observa sudoración de la mano” “DIAGNOSTICO: S666 Traumatismo de múltiples tendones y músculos flexores”* (folio 242 del archivo 01DemandayAnexos.pdf)

- Comunicación enviada por parte de **ARL EQUIDAD SEGUROS** a **VITRO COLOMBIA SAS** sobre recomendaciones laborales del trabajador **JIMMY RODRÍGUEZ CAMACHO** (Folio 151 del archivo 01DemandayAnexos.pdf)
- Atención consulta externa del 17 de mayo de 2017 expedida por **EPS FAMISANAR**, motivo de la consulta: *“sufro del túnel carpiano”* se refiere enfermedad actual *“Pcte acude por presentar disesteisa de la mano izquierda más disminución de la fuerza DAAT de 10 meses de evolución, el pcte lo relaciona con accidente laboral hace 12 meses con lesión del ligamento del V dedo mano izquierda que requirió tenorrafia”* (Folio 70-72 del archivo 01DemandayAnexos.pdf)
- Atención consulta externa del 04 de julio 2017 expedida por **EPS FAMISANAR** motivo de la consulta: *“Tuve un accidente laboral”* se refiere enfermedad actual *“Pcte de 40 años sufre trauma laboral el 14-07-2016 con lesión de flexor en 5 dedo de carácter cortante con vidrio, recibe manejo quirúrgico por cirugía de mano el 10-08-2016 con evolución favorable, acude hoy por dolor y hormigueo en manos”* Diagnostico: G560 SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO (Folio 73-75 del archivo 01DemandayAnexos.pdf)
- Comunicación enviada el 16 de julio de 2017 a **VITRO COLOMBIA SAS** por parte de la **EPS FAMISANAR** en donde se le informan a la empresa recomendaciones laborales de parte del departamento de medicina laboral para el trabajador **JIMMY RODRÍGUEZ CAMACHO** (folio 108- 111 del archivo 01DemandayAnexos.pdf)
- Comunicación enviada el 28 de agosto de 2017 de parte de **VITRO COLOMBIA S.A.S** al señor Darío Sotelo Forero acatando las recomendaciones laborales que fueron realizadas por la EPS Famisanar, reubicándose al demandante al área de preparación de vidrio cuyas funciones eran de inspección. (folio 107 del archivo 01DemandayAnexos.pdf)
- Atención consulta externa del 13 de septiembre de 2017 expedida por **EPS FAMISANAR** motivo de consulta: *“Se me duerme la mano”* se refiere enfermedad actual *“paciente con túnel carpiano, trabaja en empresa de vidrios”* Diagnostico: G560 Síndrome del túnel carpiano (Folio 79 del archivo 01DemandayAnexos.pdf)
- Atención consulta externa del 15 de septiembre de 2017 expedida por **EPS FAMISANAR** motivo de consulta: *“Necesito calificación laboral”* se refiere la enfermedad actual y se remite a ortopedia y traumatología para nuevo concepto médico por especialidad (Folio 80 del archivo 01DemandayAnexos.pdf)
- Atención consulta externa del 12 de octubre de 2017 expedida por **EPS FAMISANAR** motivo de consulta: CONTROL G560 SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO,

*“Paciente de 40 años seguimiento médico por síndrome del túnel del Carpio, acude a control solicita remisión para medicina laboral para calificación de enfermedad (Folio 77 del archivo 01DemandayAnexos.pdf)*

- Atención consulta externa del 21 de diciembre de 2017 expedida por **EPS FAMISANAR** motivo de consulta: *“Por las manos” se refiere enfermedad actual “refiere dolor y adormecimiento de manos bilateral de predominio nocturno, no tratamiento, 1 año de evolución”* **Diagnostico:** G560 SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO (Folio 88-89 del archivo 01DemandayAnexos.pdf)
- Historia clínica ocupacional expedida el 27 de diciembre de 2017 del señor Jimmy Rodríguez Camacho, en donde se realiza impresión diagnóstica registrándose G560 SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO IZQUIERDO en calificación de origen (folio 215- 217 del archivo 01DemandayAnexos.pdf)
- Dictamen de determinación de origen y/o pérdida de la capacidad laboral y ocupacional expedida por la Junta de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca el 18 de septiembre de 2020, en el que se especifica el diagnóstico: G560 SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO, DE ORIGEN LABORAL. (folio 18 del archivo 01DemandayAnexos.pdf)

En el interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la sociedad accionada, señor **ALEJANDRO TORRES**, este precisó que las funciones del demandante antes de la ocurrencia del accidente de trabajo se circunscribían a las siguientes actividades:

**Preguntado:** Señor Alejandro por favor indique cómo es cierto sí o no que el cargo desempeñado por el demandante fue de operario 1. **Contesto:** Si, cierto.  
**Preguntado:** ¿Cuáles son las funciones de un operario 1? **Contesto:** Un operario 1 acá en la planta que es el encargado de manejar máquinas de control numérico, básicamente la programación, la carga y la descarga de las maquinas. **Preguntado:** señor Alejandro por favor indíquele al despacho de manera específica cómo se ejecutan o desarrollan esas funciones. **Contesto:** Él tiene que acercarse a la máquina cargar los programas que ya están predeterminados en la máquina, que ha sido realizado por ingeniería a partir de eso tiene que cargar la pieza en la máquina, darle a Star a la máquina, cuando ya termine el programa para, quita la pieza y arranca. **Preguntado:** Señor Alejandro por favor digamos que extremidades del cuerpo se usan para el cumplimiento de las labores que usted acaba de mencionar. **Contesto:** Las extremidades superiores.

Así mismo, el representante legal de la sociedad demandada aceptó que en efecto el señor **JIMMY RODRÍGUEZ CAMACHO** sufrió un accidente laboral en las instalaciones de la empresa, que el demandante presentó con posterioridad las

recomendaciones laborales a VITRO COLOMBIA S.A.S., y que estos procedieron a acatarlas inclusive reubicándolo de cargo así:

**“Preguntado:** *¿Por favor, señor Alejandro Torres diga cómo es cierto que el señor Jimmy Rodríguez Camacho sufrió un accidente de trabajo el día 14 de julio del 2016?*  
**Contesto:** *Sí es cierto, estaba manipulando, haciendo una labor de carga de un vidrio, y el vidrio se partió por la manipulación que él realizó y sufre cortada en la mano izquierda. (...)*  
**Preguntado:** *Señor Alejandro diga cómo es cierto sí o no que el demandante presentó a la sociedad Vitro Colombia las restricciones médico laborales emitidas por los médicos tratantes producto del accidente de trabajo.*  
**Contesto:** *Sí es cierto.*  
**Preguntado:** *Por favor diga cómo es cierto, sí o no que las actividades asignadas después del accidente de trabajo por la sociedad no respetaron las restricciones médico laborales otorgadas al demandante.*  
**Contesto:** *No, no es cierto, no es cierto, siempre la compañía respeto todas las recomendaciones que fueron recibidas por parte de los entes de Seguridad Social.*  
**Preguntado:** *Por favor cuáles serán las funciones que desempeñó el señor Jimmy Rodríguez Camacho luego del accidente de trabajo conforme a las a las restricciones laborales emitidas tanto por los médicos de la ARL como de la EPS.*  
**Contesto:** *Él tuvo a cargo funciones de inspección donde no manipula material solo solo son funciones de revisionismo es decir solamente utiliza la vista y no más nada más así es.*  
**Preguntado:** *¿A raíz de entonces de ese accidente el demandante fue reubicado a otro cargo o continuo el mismo cargo o un cambio de función?*  
**Contesto:** *No él fue reubicado a otro cargo en el cual solo hacía funciones de inspección.*  
**Preguntado:** *Señor Alejandro Torres usted manifiesta que el señor Jimmy Rodríguez Camacho solo realizaba actividades de que implicaban el uso de su vista, de inspección, entonces puede indicarle al despacho, ¿porque en carta del 28 de agosto del 2017 que obra a folio 107 del expediente digitalizado se indica que una de las funciones era realizar actividades de orden y limpieza en el proceso de producción?*  
**Contesto:** *Porque al final el orden y la limpieza son propias de su de su cabina de inspección, pero no es que todo el tiempo esté haciendo ese tipo de actividades”.*

El análisis de la pruebas documentales y de la confesión a la que se llegó por parte del interrogatorio al representante legal de la entidad demandada, permite comprobar que en efecto, el demandante se vinculó a la empresa en el cargo de operario, el cual se encargaba “de manejar máquinas de control numérico, básicamente la programación, la carga y la descarga de las maquinas”, para ello, según lo explicado por el representante legal de la entidad accionada el empleado tenía que acercarse a la máquina, cargar los programas predeterminados, cargar la pieza en la máquina, presionar el botón “comenzar” y cuando esta haya terminado, quitar la pieza, usando principalmente para el desarrollo de estas funciones sus extremidades superiores.

Igualmente se demuestra que el 14 de julio de 2016 el señor accionante sufrió un accidente laboral, mientras ejecutaba las funciones que le fueron asignadas por la demandada, producto del cual, sufrió una cortadura en la mano izquierda. Las

revisiones médicas que se le realizaron con posterioridad a esa fecha el 14 de octubre de 2016 por parte de prestadores de **ARL EQUIDAD SEGUROS** indicaron: *“Extremidades superiores: mano izquierda; se observa herida en zona III de flexores con adecuada cicatriz, no déficit neurovascular distal, adecuada flexoextensión de los dedos, hay disminución de la fuerza de agarre. Se observa sudoración de la mano”*, padeciendo el demandante producto del accidente laboral de **“S666 TRAUMATISMO DE MÚLTIPLES TENDONES Y MÚSCULOS FLEXORES”** (folio 242 del archivo 01DemandayAnexos.pdf).

Se demuestra igualmente que el 19 de octubre de 2016, **EQUIDAD SEGUROS ARL** remitió a **VITRO COLOMBIA SAS** las recomendaciones laborales del trabajador **JIMMY RODRÍGUEZ CAMACHO** (Folio 151 del archivo 01DemandayAnexos.pdf), frente al padecimiento que lo aquejaba, recomendaciones que fueron acatadas según comunicación del 25 de octubre de 2016 (Folio 43 del archivo 08Contestaciondedemanda.pdf)

Que estas afectaciones perduraron inclusive un año después según historia clínica allegada con la demanda, levantada el 08 de junio de 2017 por los prestadores de **ARL EQUIDAD**, en el que persistía el diagnóstico: **“TRAUMATISMO DEL TENDÓN Y MUSCULO FLEXOR DE OTRO DEDO A NIVEL DE MUÑECA Y DE LA MANO”** (folio 226 del archivo 01DemandayAnexos).

Que para esa misma fecha, el demandante acudía a consulta externa el 04 de julio 2017 en las instituciones prestadoras de salud de la red de la **EPS FAMISANAR**, siendo el motivo del consulta: *“Tuve un accidente laboral”* se refiere enfermedad actual *“Pcte de 40 años sufre trauma laboral el 14-07-2016 con lesión de flexor en 5 dedo de carácter cortante con vidrio, recibe manejo quirúrgico por cirugía de mano el 10-08-2016 con evolución favorable, acude hoy por dolor y hormigueo en manos”* Diagnóstico: **G560 SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO** (Folio 73-75 del archivo 01DemandayAnexos.pdf).

La **EPS FAMISANAR** procede a enviar el 16 de julio de 2017 comunicación a la sociedad **VITRO COLOMBIA SAS** informándole a la empresa las recomendaciones laborales de parte del departamento de medicina laboral para el trabajador **JIMMY RODRÍGUEZ CAMACHO** (folio 108- 111 del archivo 01DemandayAnexos.pdf), las cuales fueron acatadas por la compañía según comunicación enviada el 28 de agosto de 2017 de parte de **VITRO COLOMBIA S.A.S** al señor Darío Sotelo Forero, reubicándose al demandante al área de preparación de vidrio cuyas funciones eran

de inspección. (folio 107 del archivo 01DemandayAnexos.pdf). El señor **JIMMY RODRÍGUEZ CAMACHO** continuó acudiendo a consulta externa del 13 de septiembre de 2017, porque: *“Se me duerme la mano”* se refiere enfermedad actual *“paciente con túnel carpiano, trabaja en empresa de vidrios”*, confirmándose el diagnóstico: **G560 SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO** (Folio 79 del archivo 01DemandayAnexos.pdf)

Se destacan las consultas externas del 15 de septiembre de 2017, el 12 de octubre de 2017 expedidas por los prestadores de la **EPS FAMISANAR** oportunidades en las cuales el actor manifiesta la necesidad de que sea calificado laboralmente y se reitera el diagnóstico **G560 SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO**, *“Paciente de 40 años seguimiento médico por síndrome del túnel del Carpio, acude a control solicita remisión para medicina laboral para calificación de enfermedad”* (Folio 77 del archivo 01DemandayAnexos.pdf)

Finalmente, el 21 de diciembre de 2017 es decir luego de su despido sin justa causa de **VITRO COLOMBIA SAS** el demandante acude nuevamente a consulta externa *“Por las manos”* se refiere enfermedad actual *“refiere dolor y adormecimiento de manos bilateral de predominio nocturno, no tratamiento, 1 año de evolución”* **Diagnostico: G560 SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO** (Folio 88-89 del archivo 01DemandayAnexos.pdf); el cual es registrado en la Historia clínica ocupacional expedida el 27 de diciembre de 2017 en donde se realiza impresión diagnóstica registrándose **G560 SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO IZQUIERDO** en calificación de origen (folio 215- 217 del archivo 01DemandayAnexos.pdf)

De acuerdo con los instrumentos de convicción anteriormente relacionados, concluye la Sala que, para la fecha de la terminación del contrato de trabajo, el demandante se encontraba diagnosticado con **G560 SINDROME DEL TUNEL CARPIANO** y que se encontraba en proceso la calificación del porcentaje de pérdida de capacidad laboral pues no se había expedido por parte de la EPS la calificación de origen.

La jurisprudencia laboral de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha adoctrinado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral,

independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa (CSJ SL572-2021).

Se trata de una exigencia que no es caprichosa, sino que se justifica en el entendido “que la protección por estabilidad laboral reforzada por razones de salud, estatuida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, requiere que el trabajador se encuentre en situación de discapacidad, al tiempo que ello implica soportar un nivel de limitación en el desempeño laboral, necesario para establecer la relación directa con el acto discriminatorio que originó el despido.

De otro lado en sentencia SL572-2021 del 24 de febrero de 2021, radicación No.86.728, emitida con ponencia del Magistrado Luis Benedicto Herrera Díaz, refiriéndose la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia a la prueba para acreditar la merma en la capacidad laboral y el porcentaje desde el cual tiene operancia el fuero en mención, sosteniendo que en principio, para acreditar la condición generadora de la protección prevista en la Ley 361 de 1997, **debe acudirse preferiblemente a una calificación técnica que describa el nivel de la limitación padecida por el trabajador, sin embargo, en virtud de los principios de libertad probatoria y de libre formación del convencimiento, si no se cuenta con aquella**, tal limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentre, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, y esté precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, su grave estado de salud o la severidad de la lesión que inciden en la realización de su trabajo, sustentando al respecto lo siguiente:

*“Es por ello 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.** (Negritas y subrayado fuera de texto)*

(...)

*“De las anteriores definiciones se puede concluir que la situación de discapacidad obedece a una deficiencia que padece el trabajador - que lo limita para desarrollar una actividad - derivada de una pérdida, defecto, anomalía o cualquier otra desviación significativa, a la vez originada por la alteración de las funciones fisiológicas o en las estructuras corporales de una persona; condiciones que por su carácter técnico-científico, **para ser valoradas requieren de una herramienta técnica que el sistema integral de seguridad social denomina Manual único para la Calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional, actualmente contenido en el decreto 1507 de 2014; que, además, como todo baremo, tiene la ventaja que limita el factor subjetivo del evaluador.***

*Por esta razón se destaca el carácter relevante que tiene una calificación técnica descriptiva del nivel de la limitación que afecta a un trabajador en el desempeño de sus labores; sin embargo, en virtud del principio de libertad probatoria y formación del convencimiento, **en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad**, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo”. (Negrillas fuera de texto)*

De ahí que, en los casos en los cuales no exista dictamen de pérdida de capacidad laboral, como el que convoca la atención de la Sala, sea necesario elaborar por parte del juzgador un análisis que dé cuenta de la verdadera situación de salud del trabajador, a fin de determinar si la misma es de tal magnitud que haga necesaria y justificable la protección establecida en el artículo 21 de la ley 361 de 1997.

Partiendo de los derroteros señalados por la jurisprudencia, se analizó el caso concreto del señor **JIMMY RODRÍGUEZ CAMACHO** encontrándose que el accionante si se encontraba en una situación especial que merecía la estabilidad en el empleo. Nótese por ejemplo que con posterioridad a la ocurrencia del accidente de trabajo el 14 de julio de 2016, se generaron una serie de afectaciones en las extremidades del actor que le causaban dolor e imposibilidad para ejercer sus funciones. A folio 138 del archivo 01DemandayAnexos.pdf., se encuentra historia clínica levantada el 08 de septiembre de 2016 por la Clínica Universidad de la Sabana en la que se diagnostica *“Paciente de género masculino de 39 años de edad, con alteración de propiedades miotendinoarticulares de mano izquierda, por POP de tenorrafia de flexor profundo de 5to dedo,*

**que lo limita para la realización de las actividades propias de su rol**” y se envían terapias para su tratamiento, a las cuales el accionante asistió y que se encuentran a folios 116 a 126 del archivo 01DemandayAnexos.pdf.

Posteriormente, se resalta historia clínica levantada en Fisiatría, en donde se deja constancia que *“paciente asiste refiriendo AT en julio 14 de 2016, presento trauma en mano requiriendo tenorrafia de flexor profundo en 5 dedo mano izquierda, **refiere sensación ocasional de parestesia en mano izquierda**”* razón por la cual se le diagnostica **“M663 RUPTURA ESPONTANEA DE TENDONES FLEXORES”** (folio 143 del archivo 01DemandayAnexos.pdf)

Así mismo, que el 01 de marzo de 2017 el accionante asistió a cita en la Clínica Universidad de la Sabana, oportunidad en la que se observó que tenía *“dolor en mano derecha localizado en carpo y región hipotenar, **parestesia** en metacarpianos y falanges de meñique y anular de la mano izquierda, **hormigueo** en apófisis estiloides cubital irradiado a codo el dolor es valorado en 6-5/10”* (folio 119 del archivo 01DemandayAnexos.pdf) y se le envían nuevamente terapias a las que el señor **JIMMY RODRIGUEZ** asiste hasta el 21 de marzo de 2017 inclusive (folio 120 a 125 del del archivo 01DemandayAnexos.pdf)

El accionante continuó asistiendo a consulta externa de manera frecuente al prestador de su EPS con ocasión de los padecimientos en sus extremidades, el 17 de mayo de 2017 refiriéndole al profesional de la salud: *“**disestesia de la mano izquierda mas disminución de la fuerza laboral de 10 meses de evolución** el paciente lo relaciona con accidente laboral hace 12 meses con lesión de ligamento del V dedo mano izquierda que requirió tenorrafia”*, siendo diagnosticado con **“SIND DEL TUNEL DEL CARPO IZQUIERDO”** (folio 71 del archivo 01DemandayAnexos.pdf). El 04 de julio nuevamente asistió, refiriendo **dolor y adormecimiento de las manos** (folio 75 del archivo 01DemandayAnexos.pdf), el 13 de septiembre del mismo año asistió de nuevo **quejándose de que se le dormían las manos** (folio 78 del archivo 01DemandayAnexos.pdf) y requiriendo el 15 de septiembre, en consulta externa nuevamente, calificación laboral (folio 80 del archivo 01DemandayAnexos.pdf). El 24 de noviembre de 2017 asiste nuevamente a cita de control en donde se reitera el diagnóstico **“SIND DEL TUNEL DEL CARPO IZQUIERDO”** (folio 84 del archivo 01DemandayAnexos.pdf)

Con posterioridad a su despido el 20 de diciembre de 2017, el accionante, consulta de nuevo el 25 de diciembre, refiriendo dolor y adormecimiento de predominio nocturno, para lo que se le envían exámenes médicos y se confirma el diagnóstico de **“G560 SINDROME DEL TUNEL CARPIANO”**.

De lo anterior se puede evidenciar, en primer lugar que con ocasión a los padecimientos generados con posterioridad al accidente de trabajo sucedido en las instalaciones de la empresa demandada, el demandante tuvo que acudir en repetidas ocasiones a los profesionales de la salud, refiriendo que le molestaba, que le dolían las manos, manifestando inclusive parestesia y adormecimiento de las mismas, pese a que se le había practicado una cirugía con anterioridad (folio 75 del archivo 01DemandayAnexos.pdf). En el interrogatorio de parte agotado al representante legal de la entidad demandada, señor **ALEJANDRO TORRES**, manifestó que para el desempeño del cargo para el cual fue contratado el señor **JIMMY RODRIGUEZ** (operario 1) se utilizaban principalmente las extremidades superiores ya que correspondía operar una máquina a la que tenía que cargarle piezas de vidrio. Lo anterior significa que la enfermedad del demandante le impedía realizar las funciones para las cuales inicialmente fue contratado ya que las mismas requerían la utilización de las extremidades superiores, las cuales se encontraban afectadas a tal punto que se denotaba la pérdida de fuerza del agarre, el adormecimiento de las manos y el dolor en las mismas. De hecho, debido a esta situación la **ARL EQUIDAD** y la **EPS FAMISANAR** emitieron recomendaciones laborales en las que se sugería limitar las actividades de carga de artículos pesados, el movimiento repetitivo de las manos, evitar posiciones antigravitacionales para los miembros superiores, etc. (folio 108 a 110 del archivo 01DemandayAnexos.pdf)

Se advierte que las visitas al médico eran frecuentes, que siempre relacionaba los mismos padecimientos, lo que hace inferir a la Sala que en verdad existía una molestia que afectaba su calidad de vida y en especial la forma en la que desempeñaba el empleo. Así mismo, el accionante cumplía con las terapias ocupacionales a las cuales era remitido, lo cual muestra que en verdad existía un compromiso o deseo de mejorar o aliviar los padecimientos considerando las molestias que le generaban.

Por todo lo anterior, considera la Sala que si es posible afirmar que el demandante es sujeto del derecho a la estabilidad laboral reforzada ya que si bien es cierto a la fecha de su despido no contaba con porcentaje de pérdida de capacidad laboral determinado por la Junta de Calificación correspondiente, la historia clínica evidencia que el trabajador presentaba una afectación significativa de su estado de salud, que lo hace objeto de la protección regulada por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Además, el estado de salud del trabajador era conocido por el empleador, pues durante la vigencia del contrato de trabajo había cumplido con la solicitud de reubicación o reasignación de funciones del demandante, aspecto que fue confirmado con las declaraciones del representante legal de la demandada que adujo de forma expresa en la audiencia del artículo 80 del CPTSS que conocía sobre la ocurrencia del accidente de trabajo y que en efecto recibidas las recomendaciones procedieron a reubicar al demandante en un puesto de inspección ocular.

Finalmente, la jurisprudencia ha establecido que para que operen las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es necesario que se acredite que la situación de discapacidad haya sido el móvil del despido. Sobre el cumplimiento de este requisito en el caso que ocupa la atención de la Sala, si bien, no se encuentra en el expediente prueba alguna que demuestre que la reducción de la fuerza laboral del señor **JIMMY RODRIGUEZ** haya sido el motivo por el que la empresa **VITRO COLOMBIA SAS** hubiese dado por terminado el vínculo laboral; la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha establecido que una vez acreditada la condición de discapacidad por parte del demandante, su despido sin justa causa se presume discriminatorio y le corresponde al empleador demostrar la existencia de justas causas so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios, prestaciones insolutas, y la sanción de 180 días de salario establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL1360-2018). En reciente sentencia expedida por la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, distinguida con número SL711-2021, emitida en el expediente de casación radicado 64.605 de fecha 24 de febrero de 2021, proferida con ponencia

del Magistrado Gerardo Botero Zuluaga, en la cual sobre el t3pico en comento se reiter3 lo siguiente:

*“(...) Por lo tanto, se puede concluir que, para que la acci3n afirmativa tenga efecto, es necesario que se cumplan tres requisitos: (i) que el trabajador se encuentre en una de las siguientes hip3tesis: a) con una discapacidad moderada, que corresponde a la p3rdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%; b) severa, mayor al 25%, pero inferior al 50% de la p3rdida 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 relaci3n laboral termine por raz3n de su discapacidad –lo cual se presume salvo que medie una causa objetiva- y sin previa autorizaci3n del Ministerio de Trabajo.** (Subrayado y resalto fuera de texto)*

*(...)*

*En cuanto a la carga de la prueba que cuestion3 el recurrente, recu3rdese que conforme al actual y reciente criterio de esta Corte, «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» (CSJ SL1360-2018). En ese orden, le corresponde al actor acreditar la circunstancia de discapacidad en cualquiera de los grados ya mencionados, para que se active la presunci3n, **y al empleador le incumbe entonces, demostrar que no fue por tal raz3n sino por una causa objetiva, que decidi3 finalizar el v3nculo.** Esto como quiera que la prohibici3n contenida en el art3culo 26 de la Ley 361 de 1997, es la de despedir al trabajador por raz3n de su discapacidad, por lo que, al contrario, las decisiones motivadas en una raz3n objetiva no requieren ser autorizadas por la autoridad administrativa laboral, quien pr3cticamente circunscribe su funci3n, a la autorizaci3n de terminaci3n del v3nculo contractual cuando verifique que las actividades del trabajador son incompatibles e insuperables con el cargo desempe3ado o con otro existente en la empresa, cuya omisi3n implica la ineficacia del despido y sus respectivas consecuencias sancionatorias legales. (Negrillas fuera de texto)*

*(...)*

*Por ende, tampoco es como lo mencion3 la censura, relativa a que el trabajador debe acreditar que el m3vil de la terminaci3n del v3nculo es la discapacidad, sino demostrar que fue despedido y que se encontraba limitado en su salud en los grados previstos por el legislador, para que surja en su favor la protecci3n legal, que conlleva a que sea el empleador quien deba probar que las razones invocadas para prescindir de los servicios del trabajador no fueron las concernientes a su limitaci3n y, por consiguiente, ante esa situaci3n acreditada, no se le pod3a exigir el agotamiento del permiso ministerial”.*

Lo anterior significa, en el caso concreto, que ante la existencia de la afectaci3n significativa del estado de salud del demandante que le impidiera desarrollar las actividades para las que fue contratado, se presume que la terminaci3n de su contrato laboral ocurri3 por causas imputables a sus padecimientos, correspondi3ndole a la parte demandada demostrar la existencia de una justa causa, condici3n que no sucedi3 en el caso como quiera que de forma expresa en la carta donde se comunicaba la terminaci3n de su contrato laboral (folio 48 archivo 08Contestaciondemanda.pdf) se adujo que este se realizaba sin justa causa, pag3ndole la correspondiente indemnizaci3n. As3 mismo, el representante legal de la empresa

confesó en el interrogatorio de parte que, el demandante fue despedido porque la compañía se encontraba en proceso de restructuración, situación que no entraña una justa causa de conformidad con el artículo 62 del CST:

*“Preguntado: ¿Señor Alejandro Torres por favor manifiésteme cuáles fueron las causas del despido del señor demandante? Contesto: No, no, no tengo o sea no las tengo la compañía estaba en un proceso de reacomodamiento pero las causas a ciencia cierta no”*

De acuerdo con todo lo anterior, concluye la Sala que se dan los presupuestos para que el demandante goce de la garantía de estabilidad laboral reforzada, por lo que, es procedente confirmar el reintegro con el pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social y la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que también dependían de la prosperidad de la declaratoria de despido estando el incoante cobijado por dicha garantía, lo que impone confirmar la decisión de primera instancia.

Por último, se condenará en costas a la parte recurrente. Fíjese como agencias en derecho la suma de un (1) salario mínimo legal vigente, conforme con lo establecido en el artículo 5° del Acuerdo N° PSAA16-10554 de fecha 5 de agosto del año 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

Por lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

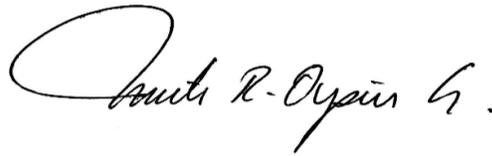
- 1. CONFIRMAR** la sentencia proferida el 2 de noviembre de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá dentro del proceso ordinario laboral promovido por **JIMMY JOHANNY RODRÍGUEZ CAMACHO** en contra de **VITRO COLOMBIA SAS.**, de conformidad con lo indicado en la parte motiva de esta sentencia.
- 2. COSTAS** a cargo de la parte demandada. Fíjese como agencias en derecho un (1) salario mínimo legal vigente.

3. Ejecutoriada esta providencia, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

**NOTIFIQUESE MEDIANTE EDICTO Y CUMPLASE**



**JOSE ALEJANDRO TORRES GARCIA**  
Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**  
Magistrada



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**  
Magistrado  
**Con salvamento de voto**



**LEIDY MARCELA SIERRA MORA**  
Secretaria