

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL - CALI SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	CRISTIAN DAVID SOLARTE VILLEGAS
DEMANDADOS	HUMAN SERVICE LG S.A.S. Y POLIMEROS LA ROCA S.A.S.
RADICACIÓN	76001310501520230065301
TEMA	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -REINTEGRO-
DECISIÓN	SE REVOCA LA SENTENCIA CONDENATORIA APELADA

AUDIENCIA PÚBLICA No. 486

En Santiago de Cali, Valle, a los cuatro (4) días del mes de diciembre de dos mil veintitrés (2023), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogas integrantes de la sala de decisión laboral, **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA**, se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia escrita, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, en la que se resolverán los recursos de apelación interpuestos por los apoderados judiciales del demandante y de POLIMEROS LA ROCA S.A.S. contra la sentencia condenatoria No. 247 del 2 de noviembre de 2021, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali.

SENTENCIA No. 346

I. ANTECEDENTES

CRISTIAN DAVID SOLARTE VILLEGAS demanda a **HUMAN SERVICE LG S.A.S.** y a **POLIMEROS LA ROCA S.A.S.**, con el fin de que se declare que existió un contrato de trabajo a término indefinido con la última empresa desde el 15 de enero de 2016 al 27 de marzo de 2018, fecha en la que fue despedido ineficazmente cuando se encontraba limitado físicamente y no se solicitó la autorización al Ministerio de Trabajo. Pide que se ordene el reintegro sin solución de continuidad con el pago de los salarios y demás acreencias laborales dejadas de recibir desde el momento del despido hasta el reintegro más la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; como pretensiones subsidiarias solicita, la indemnización por despido injusto y las sanciones moratorias por el no pago de salarios y prestaciones sociales más la consignación de la cesantía en un fondo destinado para tal fin.

El demandante manifiesta que fue contratado inicialmente por POLIMEROS LA ROCA S.A.S. a través de la intermediaria HUMAN SERVICE LG S.A.S., mediante un supuesto contrato verbal de prestación de servicios el 15 de enero de 2016 para ejercer el cargo de ayudante de construcción; que el horario de trabajo era de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 5:00 p.m. y el sábado de 7:00 a.m. a 12:00 p.m.; que los servicios fueron prestados para POLIMEROS LA ROCA S.A.S.; que el 25 de julio de 2016 sufrió un accidente de trabajo que le generó la “fractura de otro dedo de la mano”; que fue calificado por la Junta Regional de Calificación del Valle del Cauca con una pérdida de capacidad laboral del 12.55% con fecha de estructuración el 29 de marzo de 2017, decisión confirmada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez; que POLIMEROS LA ROCA S.A.S. lo despidió el 27 de marzo de 2018 aduciendo bajo volumen de venta de la compañía, sin solicitar el permiso correspondiente al Ministerio del Trabajo.

POLIMEROS LA ROCA S.A.S. señaló que es cierto que el actor prestó sus servicios a partir del 1° de marzo de 2016 a través de la empresa HUMAN SERVICE LG S.A.S.; se opuso a las pretensiones de la demanda porque no emitió ninguna carta de terminación del contrato; propuso las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, la innominada y buena fe.

La demanda se tuvo por no contestada a la demandada HUMAN SERVICE LG S.A.S., mediante el Auto No. 2200 del 4 de octubre de 2021.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El juzgador de instancia declaró que el demandante para el 27 de marzo de 2018 estaba protegido por la estabilidad laboral reforzada y condenó a la demandada POLIMEROS LA ROCA S.A.S. a reintegrarlo al cargo que venía desempeñando o a una de mejores condiciones, sin solución de continuidad, con el pago de salarios y prestaciones sociales y vacaciones, así como las cotizaciones al sistema de seguridad social en pensión. Absolvió a HUMAN SERVICE LG S.A.S. de las prestaciones de la demanda.

III. RECURSOS DE APELACIÓN

La apoderada judicial del demandante interpuso el recurso de apelación y señala que el juez no hizo manifestación respecto a una de las pretensiones sobre ordenar el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por no haberse solicitado la autorización al Ministerio del Trabajo para el despido del actor.

El apoderado judicial de POLIMEROS LA ROCA S.A.S. manifiesta que se opone al reintegro declarado sin solución de continuidad por cuanto el demandante no estaba en condición de estabilidad manifiesta.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, se presentaron los siguientes alegatos:

ALEGATOS DEL DEMANDANTE

Su apoderado judicial reitera los argumentos expuestos en el recurso de apelación.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

No es objeto de discusión que el demandante laboró para POLIMEROS LA ROCA S.A.S. entre el 1° de marzo de 2016 al 27 de marzo de 2018 y que se desempeñó en el cargo de ayudante de construcción, así fue admitido por la demandada.

De conformidad con el principio de consonancia establecido en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social en concordancia con lo regulado por el artículo 305 del Código de Procedimiento Civil, hoy 281 del Código General del Proceso, la Sala se limita a resolver las inconformidades expresadas por los recurrentes, de acuerdo a los siguientes problemas jurídicos: i) si está o no demostrado en el proceso que **CRISTIAN DAVID SOLARTE VILLEGAS** para la fecha de la finalización del contrato de trabajo el 27 de marzo de 2018, era sujeto de la protección a la estabilidad laboral reforzada contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para lo cual deberá determinarse si las patologías sufridas le generaron una deficiencia a mediano o largo

plazo, además de la existencia de barreras que pudieran impedir el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones con los demás trabajadores en la empresa POLIMEROS LA ROCA S.A.S., en caso afirmativo, se determinará; ii) si el demandado POLIMEROS LA ROCA S.A.S. conocía los quebrantos de salud que asegura el demandante tenía a la fecha de terminación del contrato de trabajo para resolver si vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del demandante, al dar por terminado su contrato laboral sin obtener la autorización previa del inspector del trabajo. En el caso positivo se resolverá si es dable ordenar el reintegro a su puesto de trabajo y el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

TESIS DE LA SALA

La Sala defiende la tesis que el demandante no tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada y el consecuente pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, porque si bien no se desconoce la patología sufrida por el actor derivada de la fractura de un dedo, no existió una deficiencia con la característica de ser a mediano o largo plazo ni que la misma constituyera una barrera para el desarrollo normal de su trabajo en igualdad de condiciones de los demás trabajadores de la empresa POLIMEROS LA ROCA S.A.S., en los términos descritos en la sentencia SL1184-2023 por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. En consecuencia, se revocará la sentencia apelada.

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

La Sala no desconoce que en la jurisprudencia nacional hay diferencias de interpretación en torno a la estabilidad ocupacional reforzada que van desde que se protege sólo a quienes tienen determinado rango de

porcentaje de pérdida de capacidad laboral. O, si por el contrario su ámbito de cobertura es más amplio y no requiere una calificación de esta naturaleza.

Ciertamente, al respecto la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha señalado que para que opere la protección a la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es necesario que el trabajador tenga una pérdida de capacidad laboral de grado moderado, severo o profundo; es decir, igual o superior al 15%, así lo ha sostenido, entre otras, en las sentencias SL1360-2018, SL5181-2019, SL4609-2020, SL3733-2020, SL058-2021, SL497-2021 y SL572-2021. Y, en sentencia SL1184-2023 del 10 de mayo de 2023 realizó una nueva interpretación al alcance del referido artículo y estableció su nueva postura así:

“(…) La Corte debe concluir que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 para deficiencias de largo plazo, y el 7 de febrero de 2013 para aquellas de mediano y largo plazo, conforme a la Ley Estatutaria 1618 de ese año.

(…)

2. Alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad

De acuerdo con lo expuesto, para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Sala considera que la discapacidad se configura cuando concurren los siguientes elementos:

1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.

2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.

En cuanto a las barreras, el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 señala que son «cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad». La Sala destaca que el término discapacidad empleado en este precepto debe entenderse como «algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo».

Dicha disposición, sin pretender realizar un listado exhaustivo, señala que las barreras pueden ser:

a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;

b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.

c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

(...)

En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

a) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF- de la OMS), «los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida». Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.

b) la existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con los artículos 51 y 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez oficiosamente decrete y practique los medios de convicción que estime pertinentes en búsqueda de la verdad real por encima de la meramente formal.

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de

capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.

(...)

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

(i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano;

(ii) el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

(iii) la contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo. El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables.

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

Por su parte, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuentan con

certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral¹.

La Corte Constitucional en la sentencia SU049 de 2017 señala que la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la que gozan las personas que tienen una afectación en su salud **que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares**; por tanto, en virtud del principio de libertad probatoria es posible acreditar dicha situación de afectación en su salud a través de diversos medios probatorios, que permitan derivar certeza de la dificultad de seguir ejecutando labores en condiciones normales. Y, en sentencia SU087 de 2022 reiteró que,

“(...) para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

(...)

gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva. (...)”

CASO CONCRETO

¹ ver sentencia de unificación SU 049 de 2017 de la Corte Constitucional.

Descendiendo al caso, tenemos que el demandante aduce que para la fecha de terminación del contrato de trabajo el 27 de marzo de 2018, debido a sus diferentes patologías derivadas del accidente de trabajo, “fractura de otro dedo de la mano” se encontraba en estado de debilidad manifiesta por haber sido calificado por la Junta Regional de Calificación del Valle del Cauca con una pérdida de capacidad laboral del 12.55% con fecha de estructuración el 29 de marzo de 2017, decisión confirmada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

Al respecto, la Sala considera que no le asiste derecho al actor al reintegro por estabilidad laboral reforzada por cuanto no se encontraba en estado de debilidad manifiesta, de acuerdo a las siguientes pruebas:

A folio 37 a 41 del PDF01 se observa la historia clínica de la entidad Clínica Nuestra Señora de los Remedios, impresa el 18 de agosto de 2016, en la que se evidencia que el actor fue atendido en el servicio de cirugía el 25 de julio de 2016, por el diagnóstico “fractura de otro dedo de la mano”, se describe como hallazgo en la cirugía “fractura conminuta brecha ósea de 5mm, rasgo intra articular proximal lesión de placa volar”, procedimiento que no tuvo complicaciones y como plan de manejo se indicaron recomendaciones. También se observa a folio 42 a 43, que el 15 de febrero de 2017 se ordenó por la entidad FUNDALIVIO sesiones de terapia física.

A folio 44 a 50 del PDF01 obra el dictamen No. 1151950779-4317 del 11 de agosto de 2017, realizado por la Junta Regional de Calificación del Valle del Cauca, en la cual calificó al actor con una pérdida de capacidad laboral del 12.55% con fecha de estructuración el 29 de marzo de 2017, según el último concepto de fisioterapia aportado; como diagnóstico se indicó fusión de los dedos de la mano (fractura de la falange media de cuarto dedo de mano izquierda) y otros trastornos especificados de los

tejidos blandos (trauma de tejidos blandos en tercer dedo ipsilateral), se describió limitación para los últimos grados de la flexión de la IFP y de la IFD de tercer y cuarto dedos de la mano izquierda, extensión completa, fuerza disminuida por dolor y, se especifica que no requiere ayuda de terceros ni de dispositivos de apoyo y que, no se trata de ENFERMEDAD DEGENERATIVA, PROGRESIVA NI DE ALTO COSTO/CATASTRÓFICA; decisión que fue confirmada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, folio 52 a 61 del PDF01.

Los referidos documentos no permiten establecer si la afección en la salud del demandante, específicamente la “fractura de otro dedo de la mano” le genera una deficiencia a mediano o largo plazo o si es algo que resulte superable en un corto plazo, máxime cuando no se evidenciaron incapacidades o por lo menos no se aportaron al expediente. Tampoco hay otro tipo de pruebas que lleven a la Sala y que se hubieren aportado al expediente que nos lleva a pensar algo distinto de lo que aquí se ha dicho, pues el testigo Dagoberto Valencia quien trabajó para POLIMEROS LA ROCA no indicó nada respecto del padecimiento del actor y sí indicó que la empresa demandada cerró sus operaciones en el año 2021 y, el testigo Brandon Suarez Ramírez quien también trabajó para demandada dijo que le enseñó al actor a manejar una maquina en la empresa, también preciso que él tuvo un accidente en donde se “*aporreó los dedos*” sin especificar los padecimientos o secuelas del actor por el referido accidente.

Y, si bien es cierto, se enviaron sesiones de terapia, las cuales el actor confiesa en el interrogatorio de parte que para la fecha de terminación del contrato de trabajo ya se le había terminado; también lo es que las recomendaciones y terapias no prueban la existencia de una deficiencia en el demandante con la característica de ser a mediano o largo plazo ni

que las mismas constituían una barrera para el desarrollo normal de su trabajo en igualdad de condiciones de los demás trabajadores.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia ya referida SL1184-2023 concluyó que,

“Y es que a efectos de establecer la deficiencia a mediano o largo plazo las solas incapacidades, terapias y recomendaciones no prueban dicha temporalidad, puesto que con las primeras se demuestra la imposibilidad de la prestación del servicio por un determinado tiempo, que en este caso, fue interrumpido conforme las pruebas reseñadas. Con las segundas, -tratamiento y recomendaciones- se determinan de manera técnica los procedimientos, intervenciones, medicamentos y todos aquellos aspectos que permitan la recuperación o la prevención de la salud. Ninguna de los dos conceptos anteriores sin un mayor contexto técnico y clínico en este caso, permiten establecer la temporalidad de las afectaciones en la salud y, por consiguiente, que se generó la deficiencia requerida en las premisas normativas citadas en esta decisión, es decir, con la característica de ser a mediano o largo plazo.

(...)

Ahora bien, se precisa que per se las incapacidades no prueban la deficiencia, no obstante, en conjunto con otras pruebas o elementos de juicio pueden llevar a un estudio en el que pudiera concluirse la existencia de una deficiencia.

Desde otro horizonte, en el caso que ocupa la atención la Sala también se hace claridad que las recomendaciones generadas en algunos eventos pueden llegar a constituir prueba de una barrera, en la medida en que tal y como lo determina el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 se desprende que con ellas se pretende superar un obstáculo para el ejercicio efectivo de los derechos de quienes presentan algún tipo de discapacidad y que en el ámbito laboral exigen el conocimiento del empleador, lo cual no se evidencia en el caso concreto.(...)”

Lo precedente nos lleva a concluir que el actor no tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada por cuanto no demostró que para la fecha de la finalización del contrato de trabajo el 27 de marzo de 2018, existía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial -factor humano-, que le dificultaran realizar su trabajo en condiciones de igualdad de los demás trabajadores, pues no probó que su padecimiento le generara una secuela a mediano o largo plazo. Pues en la calificación de pérdida de capacidad laboral del 12.55% se especificó que el demandante no requiere ayuda de terceros ni de dispositivos de apoyo y que, además,

no se trata de enfermedad degenerativa, progresiva ni de alto costo/catastrófica

La Sala resalta que el simple hecho de que una persona padezca una o varias dolencias como lo alega la parte actora no implica de por sí que se encuentre en situación de discapacidad. Para dar linaje a lo dicho se trae lo expresado por la Corte Constitucional en la sentencia T- 613 de 2011 en un caso de similares características al que nos ocupa:

“Se reitera, a manera de conclusión, que no por el hecho de que una persona se hubiere enfermado, o se encuentre enferma, o se le esté dando un tratamiento médico, esté a la espera de una intervención quirúrgica o hubiere sido incapacitada en el pasado, se deriva automáticamente la condición de discapacitado del individuo; tampoco se adquiere de manera automática la calidad de sujeto de especial protección constitucional y por lo mismo, no es legítimo que cualquiera acceda a medidas de ‘diferenciación positiva justificada’, so pena de afectar el principio de igualdad que inspira nuestro ordenamiento jurídico. Es así como en el caso concreto, ante la falta de evidencia de que la accionante efectivamente se encuentre en situación de discapacidad, y por ende, careciendo de la calidad de sujeto de especial protección, (...)”.

Por lo expuesto, se revoca la sentencia apelada y, en su lugar, se absuelve al demandado POLIMEROS LA ROCA S.A.S. de todas las pretensiones de la demanda. Costas en ambas instancias a cargo de CRISTIAN DAVID SOLARTE VILLEGAS y en favor de POLIMEROS LA ROCA S.A.S.. Inclúyanse como agencias en derecho en esta instancia la suma equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 5 numeral 1 del Acuerdo No. PSAA16-10554 de agosto 5 de 2016.

V. DECISIÓN

Sin más consideraciones, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **RESUELVE:**

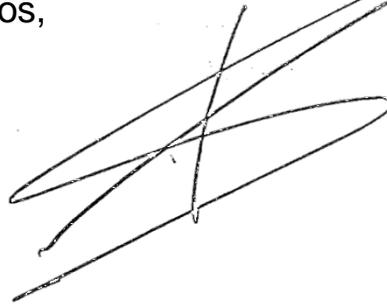
PRIMERO: REVOCAR la sentencia apelada No. 247 del 2 de noviembre de 2021, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali y, en su lugar, se dispone **ABSOLVER** a **POLIMEROS LA ROCA S.A.S.** de todas las pretensiones de la demanda.

SEGUNDO: COSTAS en ambas instancias a cargo de CRISTIAN DAVID SOLARTE VILLEGAS y en favor de POLIMEROS LA ROCA S.A.S.. Inclúyanse como agencias en derecho en esta instancia la suma equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente.

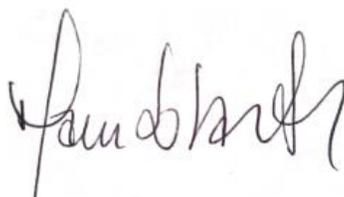
Esta providencia queda notificada y los términos empezarán a correr a partir del día siguiente de su notificación por EDICTO en el portal web: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/146>

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, así se termina. Intervinieron los Magistrados,

Los Magistrados,



GERMÁN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO



ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA

Firmado Por:

German Varela Collazos

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 002 Laboral

Tribunal Superior De Cali - 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: **f1b6652a99a485da0904101c14633a3ccbfa1ad9c626180064a64924ffd2d860**

Documento generado en 05/12/2023 02:17:56 AM

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

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