



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL
Magistrada Ponente: Dra. Elsy Alcira Segura Díaz

Acta número: 015

Audiencia número 170

En Santiago de Cali, a los once (11) días del mes de mayo de dos mil veintitrés (2023), los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, ALVARO MUÑIZ AFANADOR y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, y conforme el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, modificadorio del artículo 82 del CPL y SS nos constituimos en audiencia pública con la finalidad de darle trámite al recurso de apelación de la sentencia número 019 del 22 de abril de 2021, proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Cali, Valle, dentro del proceso Ordinario promovido por ANA SULMIRA GIRON contra PLASTIC FLIM INTERNACIONAL S.A.

ALEGATOS DE CONCLUSION

La mandataria judicial de la empresa PLASCTI FILMS INTERNACIONAL S.A. al presentar alegatos de conclusión ante esta instancia, solicita sea revocada la providencia impugnada, argumentando que, en el examen médico de retiro de la actora, se hizo una revisión completa del sistema osteomuscular y no se dejó constancia de que éste fuera insatisfactorio, ni que requiriera tratamiento, sino que se habló de conductas ocupacionales preventivas, más no curativas ni restrictivas. Además, la ARL COLMENA, ya se había pronunciado el 09 de mayo de 2019 sobre el cierre del caso médico de la demandante, al haber finalizado el proceso de rehabilitación, se definieron secuelas y se canceló la



indemnización. Considerando que no hay lugar a la estabilidad laboral reforzada, por no existir al momento de la desvinculación: incapacidades médicas, o recomendaciones, la pérdida de la capacidad laboral fue inferior al 15%, y no tiene enfermedad que le impida laborar. Considerando además que se debe aplicar la excepción de prescripción.

De otro lado, la apoderada de la actora considera que se deben atender las peticiones de la demanda, como lo determinó el A quo, porque dentro del proceso se probó la existencia de la relación laboral, los accidentes de trabajo que ocurrieron durante la vigencia del contrato de trabajo que conllevo a que la demandante presentara: heridas en los dedos, trauma de la muñeca derecha, contractura muscular, contusión de parte de la muñeca y de la mano, entre otras. Además, la entidad demandada desvincula a la actora cuando ella se encuentra en condición de debilidad manifiesta, considerando que se trató de un despido discriminatorio.

A continuación, se emite la siguiente

SENTENCIA No. 0148

Pretende la demandante que se declare que la empresa PLASTIC FILMS INTERNACIONAL S.A. le terminó el contrato de trabajo sin justa causa, de forma unilateral, ilegal y discriminatoria por su condición de salud. Que se declare que el despido se realizó sin mediar autorización del Ministerio del Trabajo, conforme a lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y por lo tanto, se declare que esa terminación del contrato laboral es ineficaz. Solicita se condene a la entidad demanda a reintegrarla al cargo de Operaria de Conversión o a uno de igual o mayor jerarquía que se adecue a las recomendaciones médicas y a su estado de salud. Además, a reconocerle y pagarle los salarios dejados de percibir desde el 24 de mayo de 2019 hasta la data en que se produzca el reintegro, con el pago de las prestaciones sociales causadas en ese mismo período, así mismo las vacaciones. Reclama el pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario, a la indemnización moratoria prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por la no consignación de las cesantías en un fondo.



En sustento de esas peticiones, anuncia la actora que se vinculó laboralmente con la empresa PLASTIC FILMS INTERNACIONAL S.A. el 20 de septiembre de 2010, mediante contrato de trabajo a término indefinido, para ocupar el cargo de Operaria de Conversión. Que estando, prestando sus servicios, sufrió cuatro accidentes laborales, en las siguientes fechas: 13 de octubre de 2012, 27 de abril de 2014, 18 de abril de 2016 y 14 de octubre de 2016.

Que el último salario devengado era de \$896.000 mensuales.

Que la ARL Colmena mediante dictamen número 2335151-1 del 18 de septiembre de 2013, calificó las secuelas como accidente laboral y otorgó una pérdida de la capacidad laboral del 9.36%, con fecha de estructuración el 03 de mayo de 2013. Esa misma entidad el 17 de agosto de 2018, emite nuevo dictamen, determinando una pérdida de la capacidad laboral del 12.70%, con fecha de estructuración el 17 de mayo de 2018, de origen profesional, con diagnósticos: contusión de otras partes de la muñeca y de la mano, contractura muscular, esquiñes y torceduras de otras partes y las no especificadas de muñeca y de la mano.

Que, al no estar conforme con ese dictamen, la actora es calificada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, quien, mediante dictamen del 19 de septiembre de 2018, otorgó una pérdida de la capacidad laboral del 13.30%, estructurada el 17 de mayo de 2018, de origen laboral.

Que a raíz de los accidentes laborales, la demandante presenta los siguientes diagnósticos: herida de dedos, trauma de la muñeca derecha, contractura muscular, contusión de otras partes de la muñeca y de la mano, esquiñes y torceduras de otras partes y de las no especificadas de la muñeca y de la mano, síndrome del túnel carpiano.

Que el 24 de mayo de 2019, el empleador decide dar por terminado de manera unilateral y sin justa causa, el contrato de trabajo.

Que el 29 de mayo de 2019 a la actora se le práctica el examen de egreso, donde se concluye: *“presenta hallazgos en el examen clínico que deben ser evaluados por su entidad*



de salud. Se recomienda valoración en su entidad por síntomas y secuelas osteomusculares, se evidencia alteración a nivel de miembro superior derecho. Se deben implementar todas las medidas necesarias para adoptar el puesto de trabajo y mitigar un deterioro adicional, propiciando el desempeño seguro de la ocupación, acorde con lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo”.

Que la sociedad demandada le reconoce a la actora la indemnización por despido injusto.

TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

La sociedad demandada a través de apoderada judicial da respuesta, aceptando los hechos a que hace referencia la existencia del contrato laboral, cargo desempeñado, los accidentes de trabajo y fechas en que se presentaron, así como los dictámenes médicos. Aclarando que la ARL COLMENA SEGUROS a través de comunicación escrita del 09 de mayo de 2019, se pronunció sobre el cierre del caso médico de la demandante, aclarando, además, que la paciente finalizó su proceso de rehabilitación, se definieron las secuelas, las cuales fueron calificadas e indemnizadas. Que la empresa da por terminado el contrato laboral, reconociéndole a la actora la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, data para la cual la demandante no estaba incapacitada, ya había cumplido con todas las recomendaciones médicas y la ARL Colmena Seguros había cerrado el caso. Oponiéndose a las pretensiones y formula las excepciones de mérito que denominó: petición de lo no debido, inexistencia de la obligación, inexistencia del estado de debilidad manifiesta y del fuero de estabilidad laboral reforzada por enfermedad, existencia de cierre del caso médico por parte de la ARL, pago, compensación y prescripción.

DECISIÓN DE PRIMER GRADO

El proceso se dirimió con sentencia, en la que el operador judicial declara parcialmente probada la excepción de compensación e inexistencia de la obligación respecto a la pretensión principal elevada por la actora referente al reconocimiento de la indemnización



contenida en el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y la subsidiaria referente al pago de la indemnización del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, formuladas por la parte demandada y declara no probadas las demás excepciones.

Además, declara la ineficacia de la terminación del contrato de la actora, acaecido el 24 de mayo de 2019, en consecuencia, condena a la demandada a reintegrar sin solución de continuidad a la demandante, a un cargo en el que desarrolle funciones acordes con sus condiciones de salud, prescripciones médicas y estudios adelantados a la fecha debiendo para ello ser previamente valorada por los médicos de salud ocupacional de la empleadora.

Condena a la empresa demandada a cancelar a la ejecutoria de esta providencia y en favor de la demandante los salarios y prestaciones sociales, como cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios y vacaciones, desde la terminación del vínculo, esto es, desde el 25 de mayo de 2019, hasta la fecha en que se produzca el reintegro, teniendo como base el valor que devengaba como salario al momento de la terminación de la relación contractual, que lo que fue de \$896.000 y para los años subsiguientes, según el salario fijado para el cargo desempeñado por la sociedad demandada en el de Operario de Conversión. Respecto de las cesantías deberán ser consignadas a órdenes del fondo que la accionante haya contratado para ese menester. Además, el pago de los aportes a la seguridad social integral, la indemnización equivalente a 180 días de salario y autoriza descontar la suma cancelada a la actora por concepto de indemnización por despido injusto.

Para arribar a esa conclusión el A quo, se apoya en varios precedentes tanto de la Corte Constitucional como de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, resaltando el cambio de criterio por parte de la última de las corporaciones citadas, donde se considera necesario para hablar de discapacidad que ésta sea superior al 15% de la pérdida de la capacidad laboral. Contrario a lo sostenido por la Corte Constitucional, donde esa protección se da al trabajador que presente una enfermedad que le impide o dificulta el desempeño de sus funciones. Por lo tanto, se apoya en la sentencia de unificación 049 de 2017, sin interesar la clase de vínculo laboral que tenga el trabajador y que el contrato se termine por esa discapacidad, o afectación de salud que le impide o dificulte el desempeño de labores,



sin necesidad de tener calificada la pérdida de la capacidad laboral, donde se presume que el despido se debe por la limitación del trabajador.

Consideró el operador judicial que la actora acreditó haber sufrido cuatro accidentes laborales, durante la vigencia de la relación laboral que dejaron secuelas en sus miembros superiores. Además, que la actora ha sido calificada su pérdida de la capacidad laboral dos veces, que han generado una pérdida de la capacidad laboral, donde la ARL hizo un seguimiento al caso de la actora y dio restricciones como era el evitar movimientos repetidos, y hace parte también la evaluación de egreso que arrojó las secuelas osteomusculares., Concluyendo que la empresa tenía conocimiento que estaba desvinculando a una persona con limitaciones físicas, generadas por enfermedad profesional y con recomendaciones médicas. Por lo tanto, el no tener incapacidad al momento de la terminación del contrato, no es óbice para desconocer la estabilidad laboral de la actora. Observándose además que a los pocos días en que la ARL cierra el caso médico, es que termina el contrato laboral, por ello se tiene que el despido se da ante el estado de discapacidad.

En relación con los aportes considera que serán los de pensiones porque en salud no se demostró perjuicios.

RECURSO DE APELACION

La apoderada de la parte demandada formula el recurso de alzada, persiguiendo la revocatoria, argumentando para tal fin que el juzgado ha considerado que la actora goza de la estabilidad laboral reforzada al haber dado aplicación a precedentes de la Corte Constitucional. Pero la demandante no cumple con requisitos para no trabajar, porque ella claramente ha expuesto que está laborando, requisito que expresa ha sido exigido en varios pronunciamientos de la misma Corte Constitucional. Además, se debe tener en cuenta que al momento de la desvinculación la actora no tenía incapacidades, la última de éstas se encuentra dada en agosto de 2017, y no ha recomendación laboral, por el contrario, la ARL finalizó el proceso de salud de la extrabajadora, dejando claro que no había tratamientos pendientes.



Que la dicotomía en los precedentes de las altas cortes genera incertidumbre en las empresas, porque para la Sala Laboral se habla de una discapacidad cuando es superior al 15%, que, en este caso, la pérdida de la capacidad laboral no fue superior al 14%. Que esa empresa sigue los lineamientos de la Corte Suprema de Justicia y por ello considera que no se vulneró derecho alguno que lleva al reintegro, sino que lo que obligó al despido fue la condición económica de la empresa.

Se opone al pago de los aportes a la seguridad social integral porque la actora no demostró perjuicios en salud. Solicitando que, en caso de mantenerse la decisión de primera instancia, se deberá condenar sólo a la condena de pago de aportes en pensiones.

TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

Conforme a los argumentos de alzada, observa esta Sala de Decisión que el problema jurídico a resolver se centra en determinar: Si la demandante presenta una discapacidad que dé lugar a declarar la ineficacia del despido por gozar de estabilidad laboral reforzada. De ser afirmativa la respuesta, se determinará que aportes a la seguridad social se deben hacer cuando se ordena el reintegro de la trabajadora.

Antes de darle solución a la controversia planteada, encuentra la Sala que no es materia de discusión la existencia del contrato laboral, hecho aceptado con la contestación de esta acción y cuyo ejemplar fue allegado al plenario (pdf 09). Documento del cual extraemos que la actora fue vinculada como operaria a partir del 30 de septiembre de 2010.

ESTABILIDAD LABORAL

Para definir el primer problema jurídico planteado, empecemos por citar el marco normativo y jurisprudencia.

Artículo 26 de la Ley 361 de 1997:



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

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su ~~limitación~~ <discapacidad>, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

La Corte Constitucional mediante sentencia C-458 del 22 de julio de 2015, declaró condicionalmente exequibles las siguientes expresiones: “personas con limitación”, “población con limitación” o “personas limitadas físicamente”, “población limitada” contenidas en el título y en los artículos: 1,3,5,10 a 15, 18 a 20, 22 a 25, 27 a 30, 34, 35, 37 a 41, 43, 49, 54, 59, 66, 69 y 72, en el entendido de que deberán reemplazarse por “persona o personas en situación de discapacidad”.

Igualmente, la Gardiana de la Constitución mediante sentencia C- 531 del 05 de mayo de 2000, declaró condicionalmente exequible el inciso 2, bajo el supuesto en que en los término de esa providencia y debido a los principios de respecto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (artículos 2 y 13 de la C.P.), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (artículos 47 y 54 de la C.P.) carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la Oficina del Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

Ha considerado la Gardiana de la Constitución en sentencia T -434 de 2020, lo siguiente:



“La estabilidad laboral u ocupacional reforzada es la concreción de diferentes mandatos contenidos en la Carta, para proteger a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición. Tal figura tiene por titulares, entre otras, a personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud. El sustento normativo de esta protección especial se encuentra en los principios de Estado Social de Derecho (Art. 1 de la CP), igualdad material (Art. 13 de la CP) y solidaridad social, consagrados en la Constitución Política. Estos mandatos de optimización resaltan la obligación constitucional del Estado de adoptar medidas de protección y garantía en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta.”

La protección reforzada derivada de las condiciones de salud del trabajador tiene fundamento en los artículos 13, 46 y 54 de la Constitución Política, que se refieren a la igualdad, seguridad social y la obligación del Estado de garantizar trabajo a los minusválidos, respectivamente; en el numeral 1º del artículo 3º de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación, que trata sobre la eliminación de la discriminación contra personas con discapacidad; en el literal a) del numeral 1º del artículo 27 de la Convención de Naciones Unidas Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que se ocupa de la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad en el trabajo; y, finalmente, en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que, entre otros aspectos, dispone que *“ninguna persona que se encuentre en estado de discapacidad podrá ser retirada del servicio por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina del Trabajo”*.

La Corte Constitucional en la sentencia SU-049 de 2017 ha precisado que el derecho a la estabilidad laboral incluye a las personas que se encuentran bajo contratos laborales a término fijo o de obra o labor, dada la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, y por ende cuando una persona goza de *estabilidad laboral/ocupacional reforzada* no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo. La protección constitucional señalada se justifica frente a la autonomía contractual que el ordenamiento jurídico colombiano otorga a los empleadores en la relación con sus



trabajadores, en razón de que con el despido se puede discriminar a una persona en razón de una limitación física, sobre todo cuando la terminación de la relación laboral está motivada en su estado de salud y éste no resulta incompatible con las funciones que puedan serle asignadas.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sobre la temática que estamos abordando, se ha pronunciado en sentencia SL 2841, radicación 67130 del 22 de julio de 2020 Mg. Omar Ángel Mejía Amador, exponiendo:

“La Sala tiene explicado pacíficamente que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 protege a las personas «en condición de discapacidad», es decir que «solo aplica a quienes tengan una [discapacidad] física, psíquica o sensorial en los términos previstos en dicha normativa», pero no, respecto de cualquier limitación o discapacidad, sino ante aquella que se considera relevante por reducir sustancialmente las posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en este, siguiendo el contenido del art. 1 del C159 de la OIT (ver sentencia CSJ SL17945-2017). Por esta razón, en un principio, el ordenamiento jurídico optó por fijar los niveles de limitación moderada, severa y profunda (artículo 5 reglamentado por el artículo 7 del D. 2463 de 2001 vigente para la época del despido del actor), a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral, con el fin de justificar la acción afirmativa en cuestión, a quienes clasifiquen en dichos niveles.

*Aquí, la Sala aclara que prefiere usar el término **discapacidad relevante** para identificar al sujeto de la protección a la estabilidad laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y no, el de invalidez que traen el C159 y las R. 99 y 168 de la OIT, para diferenciarlo del sujeto beneficiario de la pensión de invalidez que regula la normatividad de la seguridad social de origen interno.*

(...)

Lo anterior implica que la protección de la estabilidad en el trabajo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está dirigida a la persona que tiene condiciones de salud reducidas para prestar el servicio personalmente, es decir, a aquella que tiene una discapacidad relevante y puede prestar el servicio en condiciones distintas del resto de la sociedad. Dicho de otro modo, el precepto en cuestión busca proteger a las personas que, por la condición de discapacidad relevante, pueden encontrar barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo y que tales barreras pueden ser superadas por el empleador haciendo ajustes razonables. Según el art. 5 de la Ley 361 de 1997, reglamentado por el artículo 7 del D. 2463 de 2001, vigente para la época del despido del actor (se itera), esa discapacidad relevante se considera a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral.”

Además, la Corte Constitucional en sentencia T 020 del 27 de enero de 2021, sobre la temática que nos ocupa, precisó:



*“Ahora bien, la **Sentencia SU-049 de 2017** precisó que la estabilidad laboral reforzada no protege exclusivamente a aquellos sujetos que presentan una PCL calificada. Por consiguiente, dicha garantía ampara a quienes tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares y que, por este hecho, pueden ser objeto de tratos discriminatorios. En consecuencia, este escenario sitúa a la persona “(...) en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas (...)”.*

En tal perspectiva, si un empleador pretende desvincular a una persona que se halla en esta situación, debe contar con autorización del Inspector de Trabajo. Este funcionario verifica que las razones esgrimidas no estén asociadas a la condición de salud del trabajador, sino que se trata una causal objetiva. Bajo este entendido, la estabilidad laboral reforzada se concreta en una prohibición de despido discriminatorio hacia quienes se encuentran amparados por dicha prerrogativa¹. De manera que la pretermisión del trámite ante la autoridad laboral “acarrea la presunción de despido injusto”. Por consiguiente, se invierte la carga de la prueba y corresponde al empleador acreditar una causa objetiva para terminar el contrato de trabajo”. (resaltado propio de la sentencia)

De acuerdo con los precedentes jurisprudenciales, para la Corte Constitucional la garantía a la estabilidad laboral reforzada, se concede al trabajador que presenta una afectación en su salud que le impide o dificulte el desempeño de su trabajo, mientras para la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, esa garantía sólo se brinda al trabajador que demuestre una discapacidad relevante, considerando que ésta se da cuando la pérdida de la capacidad laboral es superior al 15%.

De acuerdo con los argumentos de alzada, la apoderada de la empresa demandada, censura la dicotomía que se presenta con los fallos sobre la estabilidad laboral reforzada, emitidas por la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia, considerando que se debe atender los expuestos por el máximo órgano de la jurisdicción laboral.

¹ Sentencia T-201 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.



Para dar respuesta a ese punto y antes de analizar el caso en concreto, la Sala comparte la decisión de primera instancia, al darle prelación a los precedentes jurisprudenciales emitidos por la Corte Constitucional, toda vez que la sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia es del año 2020, mientras que la sentencia de tutela citada es del año 2021, data posterior, donde la Guardiana de la Constitución, continúa precisando la no exigencia a la determinación de un grado específico de pérdida de la capacidad laboral, expuesto en la sentencia de unificación 047 de 2017. Por lo tanto, nos apartamos del máximo órgano de la jurisdicción laboral, de conformidad con lo reglado en los artículos 53 y 228 de la Constitución Política de 1991 y artículo 5º de la Ley 270 de 1996 y artículo 21 del CST.

De otro lado, no se puede omitir el principio de favorabilidad establecido en el artículo 53 de la Carta Magna, el que no sólo obliga su aplicación al operador jurídico, sino también al empleador, por lo tanto, al haberse emitido diversos pronunciamientos sobre la estabilidad laboral, se debe observar el que ofrezca garantías y protección al trabajador, porque además esa es una de las obligaciones a cargo del empleador contenidas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para determinar si hay lugar a declarar que la trabajadora gozaba o no de una estabilidad laboral, al tenor de la norma citada y precedentes de la Corte Constitucional, hay cargas probatorias para las partes, correspondiéndole a la actora al reclamar la estabilidad laboral reforzada, que al momento de despido tenía incapacidades o restricciones médicas o tratamientos que lleven a presumir que la desvinculación se da precisamente por esas circunstancias, donde a la parte pasiva de la litis, le corresponde desvirtuar esa presunción. Para definir esa controversia, nos, apoyaremos en el siguiente material probatorio:

1. Contrato de trabajo a término indefinido, iniciando labores el 30 de septiembre de 1910, cuyo vínculo contractual fue terminado **el 24 de mayo de 2019** (pdf09), misiva que contiene la siguiente literalidad: *“A través de la presente le comunicamos que la empresa ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo sin justa causa, por lo tanto, su relación laboral con nuestra organización fue hasta el día viernes 24 de mayo de 2019”*



2. Al pdf 02, se acompañó el informe de un accidente laboral ante la ARL COLMENA, que sufrió la actora en la empresa Plastic Films Internacional S.A., hecho sucedido el 13 de octubre de 2012 a las 3.30, el que dice, se presentó dentro de las instalaciones de la empresa, que causó una herida en las manos y en la descripción del accidente se lee: *“al recoger material de la máquina, siente dolor en dos dedos de la mano izquierda. Al sentir el dolor observa que se había cortado parte del 3 y 4 dedo de la mano izquierda”*. Además, se indica que el cargo era de operaria de corte.
3. En el mismo pdf, se acompaña el informe de otro accidente laboral que presentó la actora dentro de las instalaciones de la empresa el 27 de abril de 2014 a las 2 a.m. Y en el acápite de la descripción se lee: *“Levantando un rollo de material inicia dolor en la espalda”*
4. En el mismo pdf, se encuentra otro informe laboral reportado a la ARL, el 18 de abril de 2016 a las 4. 25 a.m. el que se presentó cuando la trabajadora se encontraba levantando rollos de plástico con un peso aproximado de 35 a 40 kilos en el momento que levantó el rollo con ambas manos ejerció fuerza sobre éste, sintió dolor en la muñeca derecha, éste le impide seguir con su labor normal.
5. Se acredita otro informe de accidente laboral, acaecido el 14 de octubre de 2016 a las 3.15 am., cuando la demandante se encontraba reubicando un rollo de películas plásticas con peso aproximado de 35 kg. Al acomodarlo se le resbalo golpeándole la mano derecha a nivel de la muñera, causándole mucho dolor.
6. El 13 de septiembre de 2013, la ARL COLMENA, emite dictamen de pérdida de la capacidad laboral de la actora, describiendo como deficiencias: *“fuerza global mano izquierda no dominante 4/5. Déficit sensitivo por dolor III dedo mano izquierda. Déficit sensitivo por dolor IV dedo mano izquierda”*. Determinando que presenta un 9.36 de pérdida de la capacidad laboral estructurada el 03 de mayo de 2013, de origen profesional.
7. Colmena Seguros, el 13 de marzo de 2017, hace una visita empresarial con el fin de constatar el puesto de trabajo de la demandante en las instalaciones de la empresa Plastic Film Internacional. Y en los resultados de la visita se anotó: *“Se realiza visita y entrevista a puesto de trabajo. La trabajadora se encuentra apoyando en el puesto de la cortadora donde se observa condiciones de repetición y manipulación de cargas superiores a 12.5 kg. También se inspecciona el otro puesto habitual donde se*



presenta manipulación de cargas, pero es mayor el tiempo de observación y operación de máquina. Se recomienda continuar en el puesto de rebobinado con la precaución de manipular cargas inferiores a 6 kg.”

8. El 17 de agosto de 2018, nuevamente esa ARL COLMENA realiza nuevo dictamen de pérdida de la capacidad laboral. Anotando como descripción del dictamen: *“Dolor crónico somático muñeca derecha, lumbago pos esfuerzo, evento agudo resuelto. Esquince muñeca evento agudo sin secuelas”*. Determinado que el porcentaje de la pérdida de la capacidad laboral es del 12.70, de origen profesional, estructurada el 17 de mayo de 2018. Dictamen que ante la inconformidad presentada por una de las partes, llega a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, donde determina que los diagnósticos que se presentan: *“Contractura muscular, contusión de otras partes de la muñeca y de la mano, esquince y torceduras de otras partes y de las no especificadas de la muñeca y de la mano”*. Todas calificadas como accidente de trabajo, con una pérdida de la capacidad laboral del 13.30%, estructurada el 17 de mayo de 2018.
9. En el mismo pdf 02, se acompañó comunicación expedida por COLMENA SEGUROS, del 12 de junio de 2018, dirigida a la empresa PLASTIC FILMS INTERNATIONAL S.A. que tiene el siguiente contenido: “por medio de la presente, estamos enviando el concepto médico laboral emitido por el programa de rehabilitación integral Colmena PRIC de la colaboradora Ana Zulmira Giron..”, donde se observa como recomendaciones dadas a la demandante, entre las que citamos: realizar pautas activas cada dos horas aplicando ejercicios y estiramientos aprendidos en el centro de rehabilitación, de manera progresiva y que generen percepción de alivio o confort, buscar estrategias que permitan continuar realizado las tareas asignadas sin afectar su condición de salud. Igualmente hay recomendaciones para el empleador, como la siguientes: ***“la colaboradora puede participar en tareas propias del puesto de rebobinado, realizando la operación de la máquina y la verificación de embobinado de la lámina, recibiendo ayuda por parte de compañeros en la manipulación de rollos superiores a 8 kg. La colaboradora puede participar en tareas que permitan realizar actividades donde los ciclos de movimiento de muñeca y mano no sean inferiores a 30 segundos o se realicen movimientos de mano inferiores a 15 veces por minuto.*”**



La colaboradora puede participar en tareas que permitan manipular herramientas que no generen vibración en el segmento mano-brazo. ..Realizar los ajustes necesarios en el trabajo, con el fin de facilitar que el colaborador implemente las recomendaciones laborales..”

10. En el mismo archivo PDF 02, el formulario que tiene el logo de la empresa demandada y que se denomina **“seguimiento a recomendaciones médico-ocupacionales y/o acompañamiento a reintegro laboral”**, fechado el 01 de agosto de 2018, donde se encuentra la información de la actora como empleada de esa entidad y en la que se relaciona funciones de rebobine asignadas a la actora.
11. El 09 de mayo de 2019, Colmena Seguros dirige comunicación al empleador, con el siguiente contenido: **“Les informamos que a la fecha, el caso AT#2564146 de la señora Girón Ana Zulmira, CC 25600365 se encuentra cerrado, debido a que la paciente finalizó su proceso de rehabilitación, se definieron secuelas las cuales fueron calificadas e indemnizadas, por lo que se considera resuelto”**.
12. Al pdf 05 se acompaña la historia clínica ocupacional de egreso, fechada el 29 de mayo de 2019, que tiene las siguientes observaciones finales: **“se evidencia alteración a nivel miembro superior derecho. Se deben implementar todas las medidas necesarias para adoptar el puesto de trabajo y mitigar un deterioro adicional, propiciando el desempeño seguro de la ocupación, acorde con lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”**.
13. El 30 de mayo, 05 de junio y 08 de junio de 2019, la actora acude nuevamente a cita médica, ante dolor en la muñeca derecha.

Terminado el recuento del material probatorio, se analizará si se cumplen los requisitos a efectos de determinar si la actora fue despedida mientras gozada de una estabilidad reforzada derivada de su estado de discapacidad.

1. *Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta.*



De acuerdo con la prueba documental la actora sufrió cuatro accidentes laborales, que dejaron secuelas en sus extremidades superiores, como se acredita con el dictamen de pérdida de la capacidad laboral practicado por la ARL COLMENA el 13 de septiembre de 2013, donde se anuncia como deficiencias que presenta la actora: *“fuerza global mano izquierda no dominante 4/5. Déficit sensitivo por dolor III dedo mano izquierda. Déficit sensitivo por dolor IV dedo mano izquierda”*. Además, también se acompañó el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, donde determina que los diagnósticos que se presentan: *“Contractura muscular, contusión de otras partes de la muñeca y de la mano, esquinche y torceduras de otras partes y de las no especificadas de la muñeca y de la mano”*.

Patologías todas calificadas como enfermedad profesional, es decir, generadas por los accidentes laborales, cuando la actora cumplía funciones dentro de la empresa como operaria, a quienes se le había asignado funciones de rebobinado.

2. *Que el empleador tenga conocimiento de tal situación:*

Requisito que igualmente se acredita con los documentos aportados, en primer lugar, con los reportes de accidente laboral, con la comunicación que la ARL envía al empleador donde se establecen recomendaciones laborales, como las de poder seguir la demandante participando de las ***“tareas propias del puesto de rebobinado, realizando la operación de la máquina y la verificación de embobinado de la lámina, recibiendo ayuda por parte de compañeros en la manipulación de rollos superiores a 8 kg. La colaboradora puede participar en tareas que permitan realizar actividades donde los ciclos de movimiento de muñeca y mano no sean inferiores a 30 segundos o se realicen movimientos de mano inferiores a 15 veces por minuto. La colaboradora puede participar en tareas que permitan manipular herramientas que no generen vibración en el segmento mano-brazo. ..Realizar los ajustes necesarios en el trabajo, con el fin de facilitar que el colaborador implemente las recomendaciones laborales..”***.



Además, se acredita con la documentación antes citada, que el empleador hizo seguimiento a recomendaciones médico- ocupacionales y/o acompañamiento a reintegro laboral", documento fechado el 01 de agosto de 2018,

3. *Que el empleador demuestre que el motivo del despido no fue la limitación física de la demandante.*

En los términos de la sentencia SU 047 de 2017, el empleador tiene la carga de la prueba de demostrar que el motivo del despido no fue la limitación del trabajador. Pese a esa presunción legal, donde correspondía a la parte pasiva de la litis desvirtuar, pero de acuerdo con la carta de terminación del contrato, la entidad demandada acepta que se trató de un despido sin justa causa, reconociendo la indemnización correspondiente. Es decir, en esa misiva, era donde se debía de haber expuesto el motivo que llevaba a finiquitar el contrato laboral y no en los argumentos expuestos en la contestación de la demanda y al formular la alzada, donde se pretende escudar la empresa en que ya la actora no tenía recomendaciones médicas, cuando el examen de egreso, ***“se evidencia alteración a nivel miembro superior derecho. Se deben implementar todas las medidas necesarias para adoptar el puesto de trabajo y mitigar un deterioro adicional, propiciando el desempeño seguro de la ocupación, acorde con lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”***. Prueba que controvierte esa afirmación, además, después de terminado el contrato laboral, la demandante continúa presentando dolores en sus manos que la llevó a continuar con tratamiento médico.

4. *Que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio del Trabajo.*

La sociedad demandada no acreditó el permiso previo para terminar el vínculo laboral de la actora. Al no haberse adelantado ese trámite conlleva a la declaratoria de ineficacia de la desvinculación y con ello la orden de reintegro de manera definitiva a la empresa demandada, a un cargo de igual o superior al que desempeñaba y respetando las condiciones físicas de la actora, tal como lo ordenó el A quo.



El otro punto de censura expuesto en la apelación toca con los aportes a la seguridad social, que si bien, en la parte considerativa el operador judicial refiere a que se condenará a la demandada al pago de las cotizaciones en pensiones porque no se demostró perjuicios en salud y en la parte resolutive se condena al pago de la seguridad social integral. Debe recordarse que el acápite resolutive de una providencia es la que obliga a las partes, por lo tanto, se mantiene la orden del pago de los aportes al sistema de seguridad social integral, máxime que la actora desde el primer accidente laboral presenta problemas de salud, que de no contar con una afiliación continua, puede llevar a que se le exija antigüedad en el sistema y con ello violación a sus derechos.

Dentro del contexto de esta providencia se ha realizado el análisis de los argumentos expuestos por las apoderadas de las partes como alegatos de conclusión.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada y a favor de la promotora de este proceso. Fíjese como agencias en derecho el equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigente.

DECISION

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia número 019 del 22 de abril de 2021, proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandada y a favor de la promotora de este proceso. Fíjese como agencias en derecho el equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigente.



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
ANA SILMIRA GRION
Vs/. PLASTIC FILMS INTERNACIONAL S.A.
RAD:76001-31-05-019-2020-00011-01

El fallo que antecede fue discutido y aprobado y se ordena sea notificado a las partes por EDICTO.

Se declara surtida la presente audiencia y en constancia se firma por los que en ella intervinieron

Los Magistrados

ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada

JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado

ALVARO MUÑOZ AFANADOR
Magistrado

Rad. 019-2020-00011-01