



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

Acta número: 036

Audiencia número: 465

En Santiago de Cali, a los veintiún (21) días del mes de noviembre 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, modificatorio del artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social nos constituimos en audiencia pública con la finalidad de darle trámite al recurso de apelación de la sentencia número 342 del 25 de noviembre de 2022, proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, Valle, dentro del proceso Ordinario promovido por JULIAN URIEL SALAZAR ROMAN contra la COLOMBIANA TISSUE SAS

**ALEGATOS DE CONCLUSION**

La entidad demandada a través de su apoderada judicial presentó alegatos de conclusión, que el demandante al mes de noviembre de 2019 no presenta situaciones de una debilidad manifiesta que lo lleve a gozar de un fuero ocupacional reforzado y además, la terminación del contrato laboral fue con justa causa imputable al trabajador. Que la compañía solo tenía conocimiento de la información que contiene el expediente del sistema de gestión de seguridad social en el trabajo, se hizo con base en esa documental el correspondiente



seguimiento, sin que se hubiese conocido en forma específica y detallada las patologías del demandante, donde el empleador siempre ha actuado de manera diligente, bajo el principio de la buena fe, confianza legítima, sin que el demandante hubiese reportado las condiciones psiquiátricas ni mucho menos esos diagnósticos de ansiedad, máxime que las incapacidades generadas fueron derivadas del accidente. Aunado a lo anterior, para el año 2019, ya no tenía restricciones, ya se había reubicado al trabajador y no se trató en ningún momento de discriminación al momento del despido. En relación con la causal de terminación del contrato, se probó que el informe rendido por el ingeniero o la empresa de soporte técnico, al hacer la evaluación de la navegación en internet del computador asignado al demandante para desarrollar sus labores, tuvo un inadecuado uso, por ello se adelantó la diligencia de descargos y llevó a finiquitar la relación laboral con justa causa, de conformidad con el numeral 8 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

De otro, la apoderada del demandante expresa que se probó que el señor Salazar Román fue despedido en condiciones de discriminación dada su situación de enfermedad de acuerdo con el historial clínico, condiciones que no fueron tenidas en cuenta por el empleador, donde solo bastó que pasara un solo día de incapacidad para desvincularlo.

A continuación, se emite la siguiente

### **SENTENCIA No. 0395**

Pretende el demandante que se declare que el despido es ineficaz, toda vez que se encontraba en condición de debilidad manifiesta sin que mediara permiso del Ministerio del Trabajo y además se vulneró el debido proceso para ser despedido. Como consecuencia de lo anterior, se ordene su reintegro sin solución de continuidad al mismo cargo o uno superior al que venía desempeñado de acuerdo con sus condiciones de salud, con el pago de los salarios dejados de percibir desde el 22 de noviembre de 2019 hasta que se produzca el reintegro definitiva, así como los aportes al subsistema general de pensiones, de salud, y de riesgos laborales, aportes a la caja de compensación familiar, prestaciones sociales legales y extralegales, vacaciones, indemnización de 180 días de salario prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código Procesal



del Trabajo y la Seguridad Social y la contemplada en el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y la indemnización de perjuicios e indexación.

En sustento de esas peticiones, se anuncia que el actor nació el 25 de diciembre de 1979, ingresó a laborar al servicio de la entidad demandada el 23 de mayo de 2014, desempeñando el cargo de Electromecánico Conversión, vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido. Dentro de sus funciones tenía la de apoyar al operario de máquina durante los cambios de referencia, ejecutar trabajos de mantenimiento correctivo y preventivo, Devengando un salario de \$1.100.000.

Que el día 07 de diciembre de 2016 mientras instalaba unas luces de navidad en su residencia, recibió insistentes llamadas telefónicas de la empresa para asistir a laborar en una jornada extralegal, que al intentar recibir una de ellas, perdió la estabilidad y sufrió una descarga eléctrica y una caída desde un tercer piso de su residencia, que le ocasionó trauma contusión directo en la región parietal derecha, reja costal y cadera “psilateral secundario” con pérdida de conocimiento, más una fractura de cadera. Lo que le generó una incapacidad para laborar por siete meses.

Que posterior a ese accidente, presentó pérdidas repentinas de memoria, cambios habituales de humor, dolor en la cabeza y cadera, que lo llevaron a mantener continuo seguimiento médico y psiquiátrico.

El diagnostico actual es: paciente farmacodependiente, con ansiedad generalizada, trastorno efectivo bipolar, diagnósticos que eran de conocimiento de la empresa demandada, quien lo reincorporó a sus labores atendiendo las restricciones físicas, pero empezaron situaciones de discriminación.

Que tomó la decisión de afiliarse al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Concesiones maderas para la transformación de la pulpa para fabricación del cartón, el papel y sus derivados, denominado SINTRAPULCAR organización sindical que el 06 de abril de 2019 le informa al empleador de la afiliación del demandante, junto con el pliego de peticiones, esto era, revisar los tratos para con el actor, por encontrarse en un estado de



debilidad manifiesta. Lo que llevó a que la empresa y sindicato instauraran una mesa de negociación para que a los trabajadores que presentaran un estado de salud especial, se les otorgaran garantías laborales, dándole al actor el rol de negociador.

Que, a partir del 10 de abril de 2019, la entidad demandada decide apartar de sus funciones al demandante, para aparentemente reubicarlo en un lugar acatando las restricciones médicas en un área alejada de la empresa. Cuando las recomendaciones era no levantar cargas mayores a 20 KG, realizar pautas activas cada hora, jornada laboral no mayor de 8 horas, utilizar los elementos de protección personal y cuidado, evitar labores en posiciones forzadas y/o prolongadas, realizar sus labores bajo supervisión. Recomendaciones válidas por 4 meses.

Que el 14 de noviembre de 2019, estando en seguimiento médico y psiquiátrico, debido a que presentaba fuerte dolor de cadera, glúteo y tronco derecho, además depresión, a lo que se le recomendó por parte del galeno, el manejo con fisiatra, clínica el dolor y medicamento para sobrellevar el dolor. Tuvo incapacidad médica del 19 de noviembre al 20 de noviembre de 2019.

Que el 21 de noviembre de 2019, el demandante fue llamado a descargos y debido al paro nacional no pudo ser acompañado, ni asesorado por la organización sindical, donde fue acusado de aparentes faltas a sus labores por abrir páginas de internet que no estaban permitidas en la empresa y al día siguiente fue despedido de forma unilateral.

### **TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA**

La sociedad Colombiana Tissue SAS, a través de apoderada da respuesta a la acción, aceptando el vínculo laboral, extremos, remuneración. En relación con el accidente acaecido el 07 de diciembre de 2016, expone que la empresa no tuvo nada que ver con éste, fueron hechos que ocurrieron fuera del sitio de trabajo y fuera de la jornada laboral, el que ocasionó incapacidades médicas, cuya recuperación fue lenta y a partir del mes de septiembre de 2019 el Médico Ocupacional dio de alta al paciente y se determinó que podría continuar con



sus actividades normales porque no tenía alteraciones o secuelas que pudieran afectar el desarrollo de sus funciones.

Que el demandante fue reincorporado a sus labores teniendo en cuenta las restricciones médicas, nunca fue discriminado. Además, esas recomendaciones fueron dadas al inicio del proceso de reincorporación laboral, fueron revisadas periódicamente por el Médico Laboral y por el encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, quienes de conformidad con la evolución del paciente fueron modificando dichas restricciones hasta que culminó el proceso.

Que, para el 14 de noviembre de 2019, el demandante tenía exámenes médicos ocupacionales satisfactorios y nunca reportó que estuviera en tratamiento psiquiátrico.

Que el demandante para el día 19 de noviembre de 2019 presentó una incapacidad, pero ésta no tenía nada que ver con diagnósticos de ansiedad o trastornos relacionados con su salud mental, el diagnóstico relacionado “fractura del hueso iliaco”

Que el 21 de noviembre de 2019 el demandante fue citado a descargos y precisamente en eso consistió la notificación previa a esa diligencia, ya que en el escrito de citación se le informó las razones por las cuales estaba siendo llamado a rendir descargos, se le informó que la diligencia se realizaría al día siguiente, en horas de la tarde y además se le indicó que podría ir acompañado de un abogado o representantes del sindicato al que se encontraba afiliado. Cargos que estaban fundados en un informe de seguimiento de la navegación de internet que se hizo desde el computador asignado exclusivamente al demandante, en el reporte técnico entrado por la empresa SOS INGENIERIA y por los videos de seguridad de la cámara número 6, ubicada cerca de su puesto de trabajo.

La terminación del contrato no fue como consecuencia de sus condiciones de salud, máxime que para esa data ya el demandante no tenía restricciones ni recomendaciones médicas de acuerdo con el seguimiento desde el SGSST, ni como retaliación por sus actividades sindicales, sino al incumplimiento de forma grave de sus obligaciones e incurrió en prohibiciones totalmente fundamentadas en pruebas que se obtuvieron según las cuales el



demandante estaba utilizando los equipos de la empresa para fines personales o de terceros al dedicar gran parte de su tiempo laborar para navegar por internet en distintas páginas web que no estaban permitidas por el empleador, situación que fue recurrente y que da lugar a la configuración de una falta grave que autoriza al empleador a dar por terminado el contrato de forma unilateral por razones imputables al trabajador.

Bajo los anteriores argumentos, se opone a las pretensiones y formula las excepciones de fondo que denominó: inexistencia de fuero de estabilidad ocupacional reforzada, validez de la terminación del contrato, pago total de la obligación, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, prescripción, compensación y buena fe.

### **DECISIÓN DE PRIMER GRADO**

El proceso se dirimió con sentencia, en la que la operadora judicial decide:

- Declarar no probadas las excepciones propuestas por la entidad demandada.
- Declarar la ilegalidad y en consecuencia la ineficacia del despido efectuado el 22 de noviembre de 2019 por el empleador demandado COLOMBIANA TISSUE SAS respecto del trabajador demandante señor JULIAN URIEL SALAZAR ROMAN, por vulnerar su derecho a la estabilidad laboral reforzada.
- Condenar a la entidad de demandada a reintegrar sin solución de continuidad al demandante a un cargo igual o de mayor categoría al que tenía al momento de ser despedido, debiéndosele pagar sin solución de continuidad todos los salarios, prestaciones legales y vacaciones debidamente indexadas a la fecha efectiva de su pago, así como pagar todos los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral con los intereses de mora a la EPS, fondo de pensiones y administradora de riesgos laborales a las que se encuentre afiliado el demandante.
- Condena a la sociedad demandada a pagar al demandante la sanción de 190 días de salario.

Conclusiones a la que arribó la A quo al definir que era necesario contar con el permiso del Ministerio del Trabajo para desvincular al actor, independientemente de la causal que se



invoque, al estar acreditada la condición de estabilidad manifiesta, conocida ésta por el empleador, al haber padecido de un accidente en diciembre de 2016, que lo incapacitó por varios meses hasta el 2017, pero continuo su tratamiento médico, con incapacidades, entre ellas la del 19 a 20 de noviembre de 2019 y que continúan en controles médicos en los años 2020 y 2021, por lo tanto, las condiciones del salud del actor aún no son óptimas. Concluyendo que el actor presentaba al momento de su desvinculación condiciones de estabilidad manifiesta, porque el día anterior a la terminación del contrato estuvo incapacitado, por dolor crónico como consecuencia del accidente padecido en diciembre de 2016. Sin que se pueda concluir que, a septiembre de 2019, el paciente había terminado su proceso, porque éste continuo en tratamiento médico por sus dolencias físicas y psiquiátricas. Por ello, el empleador para prescindir de los servicios del demandante debió acudir ante el Ministerio del Trabajo con el fin de obtener el correspondiente permiso.

Que no se requiere ese permiso para despedir al demandante, si la terminación del contrato es una causal objetiva, teniendo el empleador la carga probatoria de demostrarla. Que, al darse lectura a la carta de despido, la causal de terminación, esta fundamentada en el artículo 60 numeral 8 y artículo 62 numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo, además, en el Reglamento Interno del Trabajo., sin que se hubiese aportado éste al proceso.

Que al examinar las pruebas aportadas al plenario, se encuentra que de los documentos aportados por la demandada no dan cuenta con claridad de la conducta desplegada por el demandante, presuntamente, éste incurre en la violación de las prohibiciones legales, contenidas en las normas sustantivas, sin que se encuentre el soporte técnico en que dice se funda, lo que deja dudas sobre la causal invocada, donde los videos solo muestran a una persona en el computador, sin que se evidencie que ésta observando?, por ello se carece de fundamento la causal. Además, se omitió aportar el reglamento interno para analizar las obligaciones y que está fuera calificada como grave.

## **RECURSO DE APELACION**

Inconforme con la decisión de primera instancia la apoderada de la entidad demandada formula el recurso de alzada, persiguiendo la revocatoria de éste y para lograr tal cometido,



manifiesta que el actor no estaba en condición de debilidad manifiesta para el 22 de noviembre de 2019, encontrando que hay yerro en el análisis probatorio, porque se debe tener en cuenta la historia clínica que lleva el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que tiene la empresa, donde se hace un seguimiento al caso del trabajador, exámenes realizados por personal especializado y se contaba con el acompañamiento permanente de ese personal y se probó que la empresa fue diligente en ese proceso de seguimiento y de tomar todas las medidas necesarias para que el demandante se pudiese recuperar después de ese accidente que ocurrió por fuera de la empresa. Si bien, existe una contradicción de los exámenes practicados por Salud Ocupacional, frente a los exámenes realizados por la EPS, el empleador no conocía esas condiciones de psiquiátrica y esos diagnósticos de ansiedad, porque las incapacidades fueron por el accidente, la empresa creyeron en el concepto del médico del salud ocupacional, siempre fue la misma clínica que atendió al actor y en el año 2019, cambia el concepto después de las restricciones temporales, da un concepto que hay alteraciones que no afectan las condiciones para trabajar y por ello devolvió a su trabajador a su lugar y cargo de trabajo, nunca éste fue discriminado, sino que hizo un proceso que le garantizara continuar laborando, donde la empresa tenía claro que, a septiembre de 2019, el actor había logrado una mejoría en su estado de salud. En relación con las incapacidades, una en octubre de 2019 y la otra el 19 y 20 de noviembre de 2019, es importante que solo fueran de dos días de incapacidad, no llevan a concluir a una estabilidad manifiesta y por ese corto tiempo no lleva a que no pueda laborar. Esas condiciones se ven con el examen de egreso que da un concepto favorable de retiro del trabajador.

En cuanto a la causal de terminación imputable al trabajador, donde se probó de acuerdo con el informe de ingeniería rendido por la empresa que brinda soporte a la demandada, realizado por unos ingenieros que hicieron el seguimiento del uso del internet, en el computador asignado al demandante y quedó probado que ese informe se detectó un uso inadecuado de las herramientas del trabajo y de acuerdo a ello, si bien, no se portó la copia del reglamento interno del trabajo, si se hizo alusión en la carta de terminación de un incumplimiento grave de las obligaciones establecidas en la ley, por lo tanto, no se puede desvirtuar esa causal por no aportarse el reglamento interno, cuando ésta es de origen legal. Se encontró un cable que no era del computador, utilizado para el internet, y eso es un uso



inadecuado de las herramientas, es una prohibición legal que conlleva a la terminación del contrato.

### TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

De acuerdo con la demanda y su respuesta, no es materia de controversia la existencia de la relación laboral ni sus extremos, máxime que hace parte del material probatorio la copia del contrato individual de trabajo a término fijo suscrito entre las partes el 23 de mayo de 2014 (pd. 04 fl. 2) y la certificación laboral donde se expone como extremo final el 22 de noviembre de 2019.

Conforme a los argumentos de alzada, observa esta Sala de Decisión que el problema jurídico a resolver se centra en determinar: Sí el demandante acredita una discapacidad que dé lugar a declarar la ineficacia del despido por gozar de estabilidad laboral reforzada y si la causal de terminación del contrato es justa.

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

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 Guardiana 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 Guardiana 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 prerrogativa<sup>1</sup>. 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)*

Por último, en la sentencia SU 087 de 2022, nuevamente la Guardiana de la Constitución se pronuncia sobre la temática que nos ocupa, cuyo aparte es el siguiente:

*“(…), 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.”*

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%.

En sentencia SL 1817, radicado 82545 del 10 de mayo de 2023, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, hace la siguiente precisión.

---

<sup>1</sup> Sentencia T-201 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.



*“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.”*

Para dar respuesta a la controversia jurídica la Sala analizará el material probatorio y se analizará si se cumplen los siguientes requisitos a efectos de determinar si el demandante fue despedida mientras gozada de una estabilidad reforzada derivada de su estado de discapacidad o limitación.

Para definir si se cumple con este presupuesto, tenemos del pdf. 04, se encuentra copia de la historia clínica del demandante, que lleva COMFENALCO ESP y la que corresponde al folio 33, data del 08 de diciembre de 2016, donde se encuentra las siguientes notas: *“paciente víctima de caída de altura con trauma en pelvis”, “se evidencia fractura de ala iliaca derecha sin aparente compromiso articular”, “Paciente de 36 años en su 1 día de internación con los siguientes diagnósticos: contusión del tórax, contusión de la cadera, otros traumatismos de la cabeza especificados”.*

Se le expide una incapacidad del 02 de diciembre de 2016 al 21 de diciembre de esa anualidad (pdf. 04 fl 40), incapacidad que es prorrogada por 7 días y le dan cita de control con Ortopedia y Medicina el Trabajo. (pdf. 04 fl. 52), luego otra incapacidad del 29 de diciembre de 2016 al 07 de enero de 2017 (pdf. 04 fl. 55), le siguió otra del 08 de enero de 2017 al 01 de febrero del mismo año (pdf. 04 fl. 56), después lo incapacitan del 02 de febrero de 2017 al 09 de febrero de 2017 (pdf. 04 fl. 60), luego del 10 de febrero de 2017 al 06 de marzo de 2017 (pdf. 04 fl. 62), otra del 07 de marzo de 2017 al 20 de marzo de ese año (pdf. 04 fl. 67), continua del 21 de marzo de 2017 al 03 de abril de 2017 (pdf. 04 fl. 70). Se aporta otra incapacidad del 03 de junio de 2017 al 05 de junio de esa anualidad (pdf. 04 fl. 81), otra



del 16 de agosto de 2017 al 19 de agosto de 2017 (pdf. 04 fl. 86), otra del 05 de octubre al 06 de octubre de 2017 (fl. 91), otra del 22 de noviembre al 23 de noviembre de 2017 (pdf 04 fl.94), Para el año 2018, también presenta incapacidades de dos días.

A folios 236 pdf. 04 se encuentra una incapacidad del 21 de octubre de 2019 al 23 de octubre de 2019, motivo: dolor crónico, luego otra del 14 de noviembre al 15 de noviembre de 2019 (pdf. 04 fl. 239), por dolor crónico, donde se anota como antecedentes patológicos: ansiedad y depresión en manejo con psiquiatría. Y se anota que seguir con manejo de fisioterapia y clínica del dolor. Del 19 al 20 de noviembre tuvo otra incapacidad, cuyo diagnóstico está asociado con fractura del hueso iliaco (pdf. 04 fl. 241)

Para el mes de febrero de 2020, se expide otra incapacidad con el mismo diagnóstico que presenta en noviembre de 2019.(pdf. 04 fl. 244)

Dentro de los documentos incorporados con la contestación de la demanda, se encuentran.

1. El informe de valoración Médico Laboral, fechado el 09 de junio de 2017, en la que se hace la siguiente anotación: “Enfermedad actual: hace seis meses caída del tercer piso por impacto eléctrico 13000 y entró por la mano y salió por pie izquierda derecha, fractura de iliaco y pelvis, Presenta también dolor en hombro derecho, dificultad para extensión o al hacer fuerza.” “Conducta. Recomendaciones del reintegro: Trabajo en espacio seguro, en el banco, sin arriesgar a reparaciones con equipos en movimiento o conectados. Colocar apoyapiés, o silla alta tipo bar. Restricciones para trabajo en altura. Puede cargar hasta tres KG, por terreno llano, sin subir o bajar gradas. Plan de fisioterapia en la casa y en la EPS. No laborar más de 8 horas, no hacer turnos nocturnos. Estas restricciones son válidas por tres meses”.(pdf. 11 fl. 76)
2. Comunicación del Coordinador del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo, de la entidad demandada, fechado el 12 de junio de 2017 (pdf. 11 fl. 78), donde se relacionan las recomendaciones médicas y laborales, otra expedida por la misma dependencia el 14 de agosto de 2017 (pdf. 11 fl. 78), otra del 20 de octubre



- de 2017 (pdf,.11 fl. 81). Un seguimiento realizado por esa dependencia el 25 de enero de 2018 (pdf. 11 fl. 83).
3. El Médico del Trabajo, da otra recomendación el 02 de febrero de 2018, por dos meses, donde indica que no está habilitado para trabajar en altura. Recomendación que dice ser por dos meses e indica que debe solicitar evaluación neuropsicológica (pdf 11 fl. 87),
  4. El jefe de planta informa al actor sobre las recomendaciones del médico laboral (pdf 11 fl. 91).
  5. El 25 de septiembre de 2018 la Clínica de Salud Ocupacional, emite un certificado médico de aptitud laboral – osteomuscular, al actor, donde se señala que presenta alteraciones que afectan su capacidad laboral, hay remisión a psiquiatría, fisioterapia y médico general y ese mismo día se envía comunicación a la empresa demandada las recomendaciones a tener en cuenta respecto del señor Julián Uriel Salazar Román. (pdf 11 fl. 94-95).
  6. El Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo el 08 de octubre de 2018, emite comunicación al demandante, dando nuevas recomendaciones médicas (pdf. 11 fl. 96) y esa misma dependencia hace un seguimiento el 01 de febrero de 2019 (pdf 11 fl. 98).
  7. El 09 de abril de 2019, se expide un certificado médico de aptitud laboral-osteomuscular por parte de la Clínica de Salud Ocupacional, donde se expresa que presenta alteraciones que pueden afectar la capacidad laboral, hay remisión a medicina del dolor y terapia física (pdf 11 fl. 101),
  8. El 10 de abril de 2018, se da nuevas recomendaciones por el Coordinador del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo (pdf 11 fl. 103)
  9. El 05 de septiembre de 2019 el Coordinador del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo, envía comunicación al demandante sobre “reubicación de puesto de trabajo”, donde indica otras recomendaciones como: “control de actividades de impacto para miembro inferior y columna, manejo de cargas no mayor a 20KG, evitar labores en posiciones forzadas y/o prologadas, jornada laboral no mayor a 8 horas”. Reubicándolo de forma temporal en el área administrativa, cumpliendo funciones de diligenciamiento planillas de producción de bobinas molino



del año 2010 hasta la fecha con el objetivo de digitalizar la información de los diferentes procesos de producción. (pdf 11 fl. 108)

10. La Clínica de Salud Ocupacional el 30 de septiembre de 2019, expide concepto médico, con la anotación: “con alteraciones que no afectan su capacidad laboral”, “sin restricciones laborales”

Ahora detallado los documentos aportados por las partes, la Sala realiza el análisis a fin de establecer si se cumplen a cabalidad con los presupuestos para determinar si el demandante tenía o tiene una estabilidad laboral reforzada.

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

De acuerdo con el extenso material relacionado, se puede concluir que el demandante tuvo un accidente el 07 de diciembre de 2016, que le causó lesiones físicas, que generaron varias incapacidades médicas, al principio prolongadas y posteriormente dada las secuelas de éste, presentaba dolor crónico, que la incapacidad ya no era constante, sino de varios días al mes, incluyendo la incapacidad que corresponde del 19 a 20 de noviembre de 2019. Por lo tanto, lo demandante si tenía un estado de debilidad manifiesta.

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

Este presupuesto también se encuentra claramente demostrado, porque la empresa a través de su dependencia Sistema Gestión Seguridad y Salud en el trabajo, atendió las recomendaciones del Médico Laboral, las que informó al demandante e hizo seguimiento del caso de salud del trabajador.

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

Para analizar este presupuesto, es necesario remitirnos a la comunicación de terminación del contrato laboral allegada al pdf 11 fl. 119. Que data del 22 de noviembre de 2019, la que



expone como supuestos fácticos: *“uso inapropiado de los equipos de trabajo, específicamente el computador portátil marca Samsung con usuario ALMACENREPRE, el cual fue asignado a usted desde el día 15 de julio de 2019, fecha en que se reubico temporalmente...”*, *“al respecto se pudo determinar que el día 25 de octubre del presente año, su Jefe Inmediato reportó a la subgerencia haber encontrado en poder suyo un cable de conexión a internet que no pertenece a la Empresa, pues específicamente el equipo a usted asignado no requería de este tipo de servicio, puesto que el único programa que se necesita para el cumplimiento de las tareas asignadas durante su reubicación temporal era Microsoft Excel, situación que se le puso de presente al momento de asignarle las tareas a desarrollar...”*

Como fundamentos jurídicos cita:

1. El numeral 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo,
2. El numeral 8 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.
3. El numeral 6 del artículo 60 del Reglamento Interno de Trabajo,

No se allegó al plenario copia del Reglamento Interno de Trabajo, lo que releva a la Sala a hacer el análisis de conformidad con la norma citada por la entidad demandada.

El literal a) del numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, establece:

*“Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

*a) Por parte del empleador.*

*6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”.*

Claramente, el literal a) del numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, remite al artículo 60 de la misma obra, citado en la comunicación de terminación del contrato, donde se determinó que la causal es la invocada en el numeral 8. Que consagra textualmente:

*“Artículo 60: Se prohíbe a los trabajadores:*



*8. Usar los útiles o herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado”.*

La parte demandada, allega el informe firmado por el Subgerente, donde se indica que el 25 de octubre de 2019, usó aproximadamente el portátil para fines personales por 83 minutos, el 29 de octubre de 2019, uso el portátil para fines personales por 16 minutos, el 30 de octubre de 2019, utilizó el portátil por 82 minutos, el 31 de octubre de 2019, utilizó el portátil por 93 minutos, el 01 de noviembre de 2019, utilizó el portátil por 86 minutos, el 05 de noviembre de esa misma anualidad, por 51 minutos, el 07 de noviembre de 2019, utilizó el portátil por 22 minutos, el 08 de noviembre de 2019, por 32 minutos, el 12 de noviembre de 2019 por 122 minutos, el 13 de noviembre de 2019, por 8 minutos. Es de aclarar, que se hace la relación de la hora exacta en que se utilizó el computador, donde no se observa que el tiempo total de cada día hubiese sido continuo, por ejemplo, tomamos el día 13 de noviembre de 2019, ocupó el computador de 7:05 a 7:07 y del 7:21 a 7.25. Donde al dársele lectura a ese documento que milita al pdf. 11 fl. 125 a 128, donde la utilización del portátil fue por minutos.

Si bien, el demandante utilizó por varios minutos en los días antes señalados el computador, no se allega al plenario, dónde está consignada esa prohibición, además no hay prueba de que se hubiese utilizado para fines personales. Por lo tanto, se comparte la conclusión a la que llegó la A quo, de determinar que esa causal no se encuentra acreditada, lo que da lugar a la presunción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es decir, que el despido del trabajador fue por el estado de debilidad manifiesta, lo que conlleva a mantenerse la decisión de primera instancia.

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

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada y a favor del demandante. Fíjese como agencias en derecho que corresponden a esta instancia, el equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.



## 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 342 del 25 de noviembre de 2022, proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandada y a favor del demandante. Fijese como agencias en derecho que corresponden a esta instancia, el equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

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. 008-2022-00162-01**