

Proc. Ordinario Laboral No. 2022-00027-01.
Demandante: Alexander Aranda López.
Demandado: Metecno de Colombia SA.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE POPAYAN

- SALA LABORAL -

MAGISTRADO PONENTE: CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA.

Popayán, doce (12) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

Vencido el término de traslado concedido a las partes para presentar por escrito alegatos de conclusión y dando aplicación a lo consagrado en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, convertido en legislación permanente a través de la Ley 2213 de 2022, le corresponde a la Sala entrar a resolver el recurso de apelación instaurado por el apoderado de la parte demandada contra la sentencia de fecha 27 de abril de 2023 proferida por el Juez Primero Civil del Circuito de Santander de Quilichao ©, dentro del **PROCESO ORDINARIO LABORAL**, adelantado por el señor **ALEXANDER ARANDA LOPEZ** contra la **EMPRESA METECNO DE COLOMBIA S.A.** Asunto radicado bajo la partida No.19-698-31-12-001-2022-00027-01.

SENTENCIA

1. ANTECEDENTES

1.1. Como antecedentes fácticos y procesales relevantes, se tienen los contenidos en la demanda contenida en el expediente digital, a partir de la cual la parte demandante pretende que:

- 1.- Se condene al pago indemnizatorio por el perjuicio causado por el despido injustificado.
- 2.- Se condene a la empresa Metecno de Colombia S.A representada Mario López Rojas o por quien haga sus veces al momento de la

notificación de la demanda, al pago de los salarios dejados de percibir desde junio de 2020 hasta la actualidad, o hasta la fecha que resulte probada la obligación.

3.- Que se condene al demandado al pago de las costas y gastos del proceso y todas las demás que resulten probadas en el proceso.

1.2. Por su parte, una vez notificada del auto admisorio de la demanda, la Empresa **METECNO DE COLOMBIA SA**, al ejercer su **DERECHO DE CONTRADICCIÓN**, con la contestación de la demanda, manifestó ser ciertos algunos hechos y otros no. Se opuso a las pretensiones formuladas en su contra, y formuló las excepciones de fondo de *“Inexistencia de las obligaciones demandadas”, “No hay nexo de causalidad para reconocimiento de indemnización por perjuicios por despido injustificado”, “cobro de lo no debido”, buena fe de la demandada”, “pago”, “falta de título del demandante, compensación”, “prescripción de los derechos reclamados”, “enriquecimiento sin causa del demandante” y la genérica.*

1.3. Una vez surtidas las audiencias de trámite correspondientes a la primera instancia, el A quo, en audiencia pública llevada a cabo el 27 de abril de 2023, procedió a dictar sentencia, en la cual resolvió: (i) Declarar no probadas las excepciones de inexistencia de las obligaciones demandadas, no hay nexo de causalidad para reconocimiento de indemnización por perjuicios por despido injustificado, cobro de lo no debido, buena fe de la demandada, falta de título del demandante, prescripción de los derechos reclamados, enriquecimiento sin causa del demandante, propuestas por la parte demandada Metecno de Colombia SA. (ii) Declarar probadas parcialmente las excepciones de fondo de pago y compensación propuestas por la parte demandada en el entendido

que se ha cancelado la suma de \$22'585.110 al demandante por concepto de indemnización por despido injusto, suma que al declararse la ineficacia del despido no hay lugar a cancelar por lo tanto se compensa con los valores que deben ser pagados de conformidad con la condena al pago de salarios, prestaciones sociales y demás derechos laborales que se reconocen en la sentencia. (iii) Declarar la existencia de contrato de trabajo entre el señor Alexander Aranda López y Metecno de Colombia SA el cual inició el 16 de agosto de 2005 y terminó el 5 de junio de 2020 sin justa causa y en estado de debilidad manifiesta por su estado de salud y con un salario mensual para el último año correspondiente a un valor de \$2'021.046. (iv) Declarar ineficaz la terminación del contrato de trabajo por estado de debilidad manifiesta al señor Alexander Aranda López por Metecno de Colombia SA el 5 de junio de 2020. (v) Como consecuencia, condenar a Metecno de Colombia SA en favor del señor Alexander Aranda López a su reintegro sin solución de continuidad a su puesto de trabajo o a otro de igual o mejor categoría del que tenía al momento del despido en un término no mayor a 10 días contados a partir de la ejecutoria de la providencia y al pago de todos sus derechos laborales como salarios, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, prima de servicios, pago de aportes a seguridad social integral ante EPS, ARL y fondo de pensiones a los que se encuentre o encontraba vinculado al momento de su despido hasta el momento de su reintegro para lo que se tendrá como base el último salario devengado por el actor y al pago de la indemnización consagrada en el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997 la cual corresponde a la suma de \$12'126.276, y de los anteriores valores se debe compensar la suma de \$22'585.110. (vi) Condenar en costas a la parte demandada a favor de la demandante, señalando como agencias en derecho un salario mínimo legal mensual vigente.

Como fundamento de la decisión señala el A quo que en lo que tiene que ver con la existencia del contrato de trabajo entre el señor Alexander Aranda López y Metecno de Colombia SA desde la fijación del litigio se declararon probados los hechos de que el señor Alexander López fue contratado laboralmente por Metecno de Colombia SA como auxiliar de calidad y por ello se declaró la existencia de contrato de trabajo desde el 16 de agosto de 2005, con un salario en principio de \$1'000.000 el cual iba aumentando cada año hasta terminar en el año 2020 con un salario de \$2'021.046 y que fue terminado sin justa causa el 5 de junio de 2020.

Establece que se tiene por demostrado que Alexander Aranda López laboró para Metecno de Colombia SA a través de un contrato de trabajo desde el 16 de agosto de 2005 hasta el 5 de junio de 2020 fecha en que se terminó su contrato sin justa causa, encontrándose enfermo, y que su salario al final de la relación laboral fue de \$2'021.046.

Considera que de los testimonios y declaraciones de parte se encuentra que el señor Alexander Aranda López prestó sus servicios de manera personal a la empresa Metecno de Colombia SA, siendo sus labores de auxiliar de calidad, pagándosele al final de la relación laboral la suma de \$2'021.046 mensuales, que inició a trabajar en agosto de 2005 con un contrato a término indefinido y se le realiza la terminación de contrato sin justa causa con el pago por indemnización por despido injustificado y que en cuanto a su estado de salud se tenía conocimiento por parte de Metecno de Colombia SA que él tenía unas recomendaciones dadas por la ARL y se le realizaban acompañamientos y seguimientos durante su proceso laboral,

realizando reubicación de funciones y como soporte se dejaban actas de seguimiento.

Resalta que además existe abundante prueba documental, para concluir que entre el demandante Alexander Aranda López y Metecno de Colombia SA se suscribió contrato de trabajo con inicio agosto 16 de 2005 y terminación 5 de junio de 2020, siendo el último de \$2'021.046 y asimismo se encuentra prueba de pago de planillas de seguridad social en salud y pensiones de los últimos 3 meses, por lo que se ha demostrado que el señor Alexander Aranda López inició a trabajar para Metecno de Colombia SA desde el mes de agosto de 2005 y para el año 2020 laboró los meses completos hasta el momento de su despido además de que estuvo enfermo con diagnóstico de síndrome de túnel carpiano bilateral de origen laboral y que la empresa conocía de ello desde el año 2014 y que hasta el año 2020 en tanto tuvo varias recomendaciones médico laborales, reubicación de puesto de trabajo, valoraciones y citas de control con especialistas en dolor y que su pérdida de capacidad laboral definitiva que se encuentra en firme es del 20.01%.

Sostiene que sobre el estado de debilidad manifiesta, se encuentra demostrado que el señor Alexander Aranda López tenía una pérdida de capacidad laboral del 19.9% según la calificación de Sura, sin embargo posteriormente de acuerdo con los dictámenes de la junta regional de calificación de invalidez del valle del cauca y la junta nacional de calificación de invalidez se estableció que era del 20% con fecha de estructuración del 18 de agosto de 2021 calificación que ya se encuentra en firme, es decir, es superior al 15% y en este dictamen se señala que la sustentación de dicha fecha de estructuración es con el último resultado de la EMG electromiografía de manos, sin embargo

también es cierto que para la sustentación del dictamen se tiene en cuenta la historia clínica del señor Alexander Aranda desde el 10 de febrero de 2014 esto es con anterioridad a la fecha de terminación del contrato y pese a que la estructuración es posterior a la fecha de despido queda claro no solo en el dictamen de pérdida de capacidad laboral sino además con la historia clínica aportada o con las historias clínicas aportadas que el actor viene sufriendo problemas de salud como lo es túnel carpiano bilateral que en últimas son los que conllevan a la pérdida de su capacidad laboral los cuales viene sufriendo y con conocimiento por parte de Metecno de Colombia SA desde el año 2014, por lo que la enfermedad padecida por el actor y que conlleva a su merma de capacidad laboral con un porcentaje superior al 15% es una situación de salud que sufre desde varios años antes de la terminación de su contrato o despido sin justa causa.

Indica que asimismo no se ha demostrado la existencia de permiso por parte del Ministerio de Trabajo para la terminación del contrato, ni tampoco la existencia de una justa causa en el entendido de que no solamente con las pruebas documentales allegadas al proceso sino además con la misma contestación de la demanda, se tiene que su despido se produjo sin justa causa, entre otras, con la carta de terminación; elementos que conllevan a que por la situación de salud padecida goce de protección laboral reforzada pues ha cumplido con los requisitos señalados por la Corte Suprema de Justicia, esto es, la existencia del padecimiento de salud que implique pérdida de capacidad laboral superior al 15%, que sea conocida por el empleador y que el despido haya sido sin justa causa, en tanto así lo señaló en la carta de despido y no es dable señalar otras causas con posterioridad a ello.

Aduce que también se debe tener en cuenta lo expuesto por la Corte Constitucional sobre el tema de la protección de los trabajadores en estado de debilidad manifiesta consagrada en la ley 1361 de 1997 entre otras, en la sentencia T 484 de 2008 en la que señaló que están amparados por la protección prevista en la ley 361 del 97 aquellos que tienen la condición de discapacitados y han sido calificados como tales por organismos competentes pero también comprende quiénes sin tener tal calificación, se encuentran en una situación de debilidad manifiesta debido a la ocurrencia de un evento que afecta su salud o una limitación física en sentido de la amplia concepción de la condición de discapacitado en tanto la protección no nace de la calificación de la discapacidad sino del estado en que se encuentra la persona por lo que se trata de una situación de carácter fáctico, susceptible de comprobación y que no depende de requisitos legales o procedimientos.

Establece que el empleador conocía de la situación de salud del trabajador antes de la fecha en que terminaba su contrato de trabajo pues no solo lo demuestra la prueba documental aportada tal como la historia clínica, incapacidades, recomendaciones de médico laborales, actas de cumplimiento de la recomendación sino también la prueba testimonial y la declaración de parte del representante de la empresa además que así se señaló en la contestación de la demanda. Por tanto al tratarse a una persona que venía presentando problemas de salud que le impedían desarrollar sus labores con normalidad para dar por terminado el contrato se debe informar por escrito y manifestando la justa causa para el despido a fin de demostrar que no se le estaba cancelando el contrato por su estado de salud y así desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, sin que la parte demandada lograra demostrar que la terminación del contrato ha sido con una

justa causa, contando para el 5 de junio de 2020 fecha de terminación del contrato de trabajo, con restricciones médicas, tal como lo señalaron algunos de los testigos cuando manifiestan que no podía realizar levantamiento de peso superior a 5 kg y trabajos repetitivos, es decir que no podía realizar su trabajo con normalidad debido a la enfermedad que padecía el demandante y conlleva a que la enfermedad o afectación de salud del señor Alexander Aranda López, le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores dándose por incumplido el requisito relacionado con que debe existir autorización previa del ministerio de trabajo para efectuar el despido, que como ya se señaló, no está demostrado que se haya solicitado por parte de Metecno de Colombia SA dicha autorización.

Informa que respecto a que el empleador no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio tampoco demostró la existencia de una justa causa para despido y dar por terminado el contrato de trabajo pues en la carta de despido se manifestó que este era sin justa causa e incluso en el pago de los derechos laborales se le paga la correspondiente indemnización y si bien es cierto se ha señalado que hubo más despidos y que fue por la situación de covid-19 ello no se señaló así en la carta de despido sino que está manifestando con posterioridad. Concluye que hay lugar a declarar que el señor Alexander Aranda López al momento de terminación de su relación laboral, gozaba de protección laboral reforzada por lo tanto hay lugar a declarar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo que sucedió el 5 de junio de 2020 y como consecuencia se debe ordenar a la parte demandada Metecno de Colombia SA reintegrar sin solución de continuidad desde esta fecha al señor Alexander Aranda López al mismo cargo que desempeñaba al momento del despido o a uno de igual o mayor jerarquía y condenarla a pagar la indemnización

consagrada en el inciso segundo del artículo 26 de la ley 1361 del 1997 correspondiente a 180 días de salario de conformidad con las pruebas aportadas y con el último salario que correspondía a la suma de \$2'021.046 mensuales por lo cual el valor a pagar por concepto de indemnización corresponde a la suma de \$12'126.276. Así mismo como consecuencia, se debe condenar a la parte demandada al pago de salarios, prestaciones y demás derechos derivados de la relación laboral desde el momento de la terminación del contrato de trabajo hasta su reintegro, tales como: cesantías, intereses a las cesantías, primas de vacaciones, prima de navidad y pago de seguridad social.

Indica que al estar demostrada la ineficacia del despido se debe pagar no solamente los salarios, sino todos los derechos laborales del trabajador al igual que lo debe reintegrar al mismo cargo que venía ocupando o a uno mejor, estando debidamente probado que el empleador pagó al actor en la liquidación final de derechos laborales, la indemnización del artículo 64 del CST, y por lo que prospera parcialmente la excepción de pago, en tanto como el despido es ineficaz, se debe continuar pagando el salario y los demás derechos laborales que le corresponden al trabajador y como no hay lugar al pago de tal indemnización, se debe compensar el valor pagado que corresponde a la suma de \$22'585.110, según el comprobante de pago allegado y las demás pruebas.

Aduce que sobre la excepción de prescripción el hecho que da lugar a los derechos reclamados fue el 5 de junio de 2020 y la demanda fue presentada el 20 de octubre de 2021 es decir no habían transcurrido los 3 años por lo tanto no ha transcurrido el término de prescripción.

Inconforme con esta decisión, el apoderado judicial de la parte demandada formuló **RECURSO DE APELACION**, de la siguiente manera:

1.4.1. De la apelación de la parte demandada:

La parte demandada apela y sustenta su recurso manifestando que con relación al reconocimiento de pago de salarios dejados de recibir desde junio de 2020 por tener protección laboral reforzada y en consecuencia el desenganche ser ineficaz, se debe revocar la decisión del a quo que condena al pago de salarios dejados de recibir por el ex empleado demandante desde la finalización del nexo contractual el 5 de junio del 2020 pues el enganche de Aranda López perdió después de esta fecha toda validez que permitiera tal reconocimiento y sería posible por disponerse un reintegro laboral como consecuencia de un desenganche discriminatorio por limitación física o sensorial de la persona desvinculada, no de otra manera ya que la ley del trabajo no estatuye indemnizar al terminar el contrato con el pago de salarios dejados de recibir entre el día del desenganche y el día en que se profiera sentencia judicial.

Considera que se debe tener en cuenta que el demandante no invocó acción de reintegro por lo que el interés del ex empleado no era volver a su trabajo sino obtener unas sumas dinerarias derivadas de perjuicios más allá del lucro cesante y el daño emergente lo que no se probó, ni cuantificó y obtener otra indemnización que valoró simplemente en los salarios posteriores al día del desenganche laboral 5 de junio del 2020 y hasta que el juez decidiera, lo cual lleva a concluir que su interés no era reengancharse porque tampoco pidió pago de derechos prestacionales y de seguridad social, es decir no

refirió la solución de continuidad y el despido de persona limitada física o sensorialmente carece de efecto cuando el despido o la terminación del contrato obedece a su limitación según sentencia C 531 de 2000 y da derecho a una indemnización de 180 días de salario de conformidad con el inciso tercero del artículo 26 de la ley 361 de 1997 modificado por el 137 del decreto ley 12 de 2012 pero en el evento, es palmario que a la fecha del desenganche no había sido calificado como disminuido físico pues así lo confiesa el actor en su interrogatorio y se prueba con los documentos de la ARL Sura que obran en el expediente como son la notificación al actor el 25 de julio del 2022 sobre la calificación de pérdida de capacidad laboral dispuesta en otro documento que también está en el expediente que dictaminó dicha pérdida con fecha del 7 de julio del 2022 fecha en la que el accionante ya llevaba 2 años y un mes de retirado en consecuencia, Metecno no conocía al 5 de junio del 2020 que el actor fuera limitado físicamente más cuando desempeñaba cabalmente su trabajo y así se probó testimonialmente y por confesión.

Recuerda que la jurisprudencia laboral en sentencias SL 058 de 2021 y la SL con radicado 86728 del 24 de febrero del 2021 refieren que quienes tienen condición de limitados físicos o sensoriales o tienen discapacidad son quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral superior al 15% y si bien en el presente litigio la calificación de Aranda López es superior al mentado porcentaje esta calificación era inexistente y por ende totalmente desconocida por el empleador Metecno al momento de la terminación del contrato de trabajo, en consecuencia no puede aducirse que el desenganche del actor se efectuó en razón a su limitación y por esta razón tampoco había lugar a solicitar al Ministerio de Trabajo autorización para despedir.

Reitera que con relación al reconocimiento del pago de indemnización de 180 días de salario se debe revocar en tanto es claro que a la fecha del desenganche de Aranda López no había sido calificado como disminuido físico. Solicita se declaren probadas las excepciones propuestas con base en las pruebas mencionadas.

1.5. Alegatos de conclusión: En este punto es importante resaltar que los alegatos no constituyen una oportunidad adicional para cambiar o adicionar los fundamentos del recurso de apelación, por lo que la Sala sólo resolverá sobre los puntos objeto de apelación.

1.5.1. La apoderada del demandante presentó alegatos de conclusión de forma anticipada según nota secretarial que antecede, manifestando en síntesis que del escrito de contestación de demanda presentado por la parte demandada, era su deber ineludible e indiscutible, probar con suficiencia cada una de las excepciones propuestas y que el despido del demandante se ajustó a la constitución y la ley laboral, sin embargo, nada de ello se probó con suficiencia y por el contrario, quedó demostrado plenamente que, el despido del demandante estuvo enmarcado por situación meramente discriminatoria, dado que se encontraba en situación de debilidad manifiesta al momento de ser despedido y por eso contaba con protección constitucional de estabilidad laboral reforzada y por ende, la terminación del contrato de trabajo era ineficaz.

Resalta que, al momento de contestar la demanda, la demandada no propuso ninguna excepción de fondo dirigida a anular las pretensiones de la demanda y establecer que la terminación del contrato de trabajo del demandante se dio con base al ordenamiento jurídico, lo que denota, la inobservancia de las normas

constitucionales jurisprudenciales y legales, sin que las pruebas allegadas al proceso logren demostrar que la terminación del contrato de trabajo del demandante se ajustó a lineamientos legales, y contrariando de manera directa la constitución Política en su Artículo 13-Igualdad ante la ley y las autoridades y protección a personas con debilidad manifiesta. Solicita que, sea confirmada la sentencia.

1.5.2. La parte demandada, presentó alegatos de conclusión reiterando lo expuesto en el recurso de apelación y manifestando que no es viable, la declaratoria de reintegro del demandante, dispuesta por el a-quo, a Metecno de Colombia SA, pues la solicitud de la pretensión es fundamental para que fuere posible oponerse y ejercer derecho a la defensa en la contestación de la demanda en cuanto a proponer excepción de inexistencia la acción de reintegro y probarlo en el juicio, lo que no fue posible por no pretender la demanda específicamente la acción de reintegro, ni principal ni subsidiaria, sino que se demandó exclusivamente pretendiendo dos indemnizaciones, como consta en la demandada principal, de tal manera se afectó el derecho a la defensa del demandado.

Insiste en que la desvinculación del actor no obedeció a su estado de salud, pues la actividad ejecutada no afectaba su trabajo, como se evidencia documentalmente en el manual de funciones, con lo dicho por el testigo Andrés Jiménez en audiencia del 17 de noviembre de 2022 (1 hora 46 minutos de grabación) y la confesión del accionante que reconoce no haber comunicado a la empleadora su situación médica sino a la ARL.

Con fundamento en lo anterior, esta **SALA DE DECISION**, pasa a resolver el asunto en comento, teniendo en cuenta las siguientes,

2. CONSIDERACIONES:

2.1. COMPETENCIA: En virtud de lo consagrado en el artículo 66 del C.P.T.S.S., con la modificación incorporada por el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007, es esta Sala de Tribunal competente para conocer de la alzada propuesta por el apoderado judicial de la parte demandada, contra la sentencia enunciada en los antecedentes, por ser el superior funcional del Juzgado que profirió la decisión atacada, la cual además es susceptible del recurso de apelación, en virtud de lo normado en el artículo 66 del C.P.T.S.S., con la modificación incorporada por el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007.

2.2. Es importante precisar que en virtud de lo consagrado en el artículo 15 del Decreto 806 de 4 de junio de 2020, convertido en legislación permanente a través de la Ley 2213 de 2022, el recurso de apelación contra las sentencias dictadas en materia laboral, así como el grado jurisdiccional de consulta, en aquellos eventos en los que no se requiera del decreto y práctica de pruebas, se proferirá por escrito. En consecuencia, es este el fundamento normativo que en esta oportunidad aplica la Sala para resolver por escrito, el recurso de alzada ya mencionado.

2.3. PROBLEMA JURÍDICO: Para resolver el recurso de apelación, y con el fin de dar orden a los argumentos de la decisión, la Sala centrará su atención en determinar lo siguiente:

2.3.1. ¿De conformidad con los medios de prueba obrantes al interior del proceso, está acreditado que, a la fecha de terminación del contrato de trabajo, que existió entre el demandante y Metecno de Colombia SA, el trabajador gozaba de “estabilidad laboral reforzada”, hoy, “estabilidad ocupacional reforzada”, para que fuera beneficiario de las garantías consagradas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997?

2.3.2. ¿En caso de que la respuesta al anterior interrogante sea afirmativa, se habrá de definir si era dable al juzgador de primer grado ordenar el reintegro del trabajador pese a que en la demanda no se solicitó expresamente?

TESIS DE LA SALA: Será la de confirmar la sentencia de primera instancia. Lo anterior, como quiera que contrario a lo afirmado por el recurrente, está acreditado que para la fecha de terminación del contrato de trabajo del demandante, que lo fue el 5 de junio de 2020, éste cumplía con los requisitos previstos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1977, en tanto se encontraba en situación de debilidad manifiesta, es decir, en un estado en el que su salud, le impedía sustancialmente realizar la labor contratada, y la entidad empleadora para el momento en que decidió ponerle fin a su contratación, tenía conocimiento de ello e incluso había sido reubicado por las recomendaciones laborales efectuadas. En otras palabras, el demandante gozaba de “estabilidad ocupacional reforzada”, como pasará a explicarse y no era necesario que la demanda expresamente se solicitara el reintegro del trabajador para que fuera ordenada por la primera instancia, en tanto el reintegro es una consecuencia expresamente establecida por el legislador en beneficio de trabajador para cuando se declara la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo en los casos de estabilidad laboral reforzada

De conformidad con lo consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en ningún caso, la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. E igualmente, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato de trabajo terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

La citada norma, también precisa que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad sin el cumplimiento del citado requisito, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo.

Esta disposición fue objeto de revisión por parte de la Corte Constitucional, quien mediante sentencia C-531 de 5 de mayo de 2000, consideró declarar la exequibilidad condicionada de su inciso 2º, bajo el supuesto de que en los términos de esa providencia y debido a los principios de respecto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad, así como de la especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, **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 de trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

Bajo la nueva interpretación dada al artículo 26 de la Ley 361 de 1.997 por parte de la CSJ SCL en sentencia SL1360-2018, la citada

norma no prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, sino que lo que sanciona, es que tal acto haya estado precedido de un criterio discriminatorio, por lo que, la invocación y acreditación de una justa causa legal tendrá como consecuencia, el dejar sin piso la presunción discriminatoria.

Al respecto, la Alta Corporación precisó que la *“decisión de dar por terminado el contrato de trabajo puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa”* pues *“de no hacerlo, el despido se reputará como ineficaz (C-531-2000), y en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrados en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ”*¹.

Ahora bien, para efectos de determinar en los términos de la Ley 361 de 1997, que personas pueden ser consideradas en situación de discapacidad, y por ende acreedores de los beneficios allí contemplados, basta con remitirse a sus artículos 1º y 5º de la misma obra, que contemplan como tales, a las personas que padecen un grado de discapacidad **moderada, severa y profunda**.

¹ Con la nueva posición asumida en la sentencia SL1360 de 2018, la CSJ SCL abandona su criterio sentado en la sentencia SL 36115 de 16 de marzo de 2010, reiterada en SL 35794 de 10 de agosto de 2010, en la que se adocrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se postula que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada».

A su vez, debe decirse que el artículo 7º del Decreto 2473 de 2001, consagra para los efectos del artículo 5º de la Ley 361 de 1997, la clasificación de las limitaciones según el grado de severidad, así: **limitación moderada**, aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de pérdida de la capacidad laboral; **limitación severa** aquella que sea mayor al 25% pero inferior al 50% de pérdida de la capacidad laboral y **limitación profunda**, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%.

Luego entonces, a partir de los anteriores preceptos normativos, en principio, sería dable concluir que para los efectos de la aplicación del ya referido artículo 26, sólo podrían ser considerados como trabajadores en condición de discapacidad, y por ende beneficiarios de las prerrogativas allí contempladas, aquellos trabajadores que llegaren a tener una pérdida de la capacidad laboral superior al 15%, y así lo ha entendido también la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, quien a lo largo de jurisprudencia, ha sido reiterativa en afirmar que ***“...la precitada ley se ocupa esencialmente del amparo de las personas con los grados de limitación a que se refieren sus artículo 1º y 5º; de manera que quienes para efectos de esta ley no tienen la condición de limitados por su grado de discapacidad, esto es para aquellos que su minusvalía está comprendida en el grado menor de moderada, no gozan de la protección y asistencia prevista en su primer artículo”***.

Se trata de un criterio de la SCL de la CSJ que se ha venido manteniendo de manera pacífica, y sin mayor cambio, desde la sentencia 32532 de 15 de julio de 2008, reiterada en sentencias de 25 de marzo de 2009 - radicación 35606, 24 de marzo de 2010 radicados

36115 y 37265, 28 de agosto de 2012 - radicado 39207, SL14134 de 14 de octubre de 2015 radicado 53083 y SL 10538 de 29 de junio de 2016 - radicado 42451, entre otras.

Se señala que sin mayor cambio, porque en el periodo transcurrido entre el año 2010 y 2012, se alcanzó a sostener que las prerrogativas del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sólo cobijaban a las personas que tenían una pérdida de capacidad laboral superior al 25%, es decir, una limitación severa o superior, tal y como es el caso de la sentencia 38992 de 3 de noviembre de 2010.

Ahora, sobre el conocimiento que debe tener el empleador de la condición de discapacidad del trabajador, la citada Corporación inicialmente vino precisando que al ser el supuesto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que la limitación física haya sido la causa del despido o terminación, es menester que ésta hubiere sido conocida por el empleador con antelación a la terminación del vínculo laboral, porque de no serlo, estaría facultado para darlo por terminado con justa causa, sin necesidad de acudir a la autorización del Ministerio del Trabajo; siendo necesario en todo caso, que quien alegue la discriminación, además de acreditar el acto discriminatorio, acredite la condición de limitado físico al momento del despido.

En este punto, es importante precisar que, para la Corte no es necesario que el trabajador haya sido previamente reconocido como una persona en situación de discapacidad, bien sea en los términos del artículo 5° de la Ley 361 de 1997, a través de un carné, o con la respectiva calificación por parte de una junta, sino que acredite que padece de una situación de discapacidad en un grado significativo y que la misma ha sido conocida por el empleador. Al respecto, pueden

ser revisadas, entre otras, las sentencias CSJ SL 18 sep. 2012, rad. 41845, CSJ SL 28 agosto de 2012, rad.39207 y SL-10538-2016.

Precisamente, al ser el hecho del conocimiento de la discapacidad un aspecto que se relaciona con los medios de prueba, a raíz de la sentencia 39207 de 28 de agosto de 2012, la Sala de Casación Laboral flexibiliza su postura, por cuanto admitió que el conocimiento que tiene el empleador sobre el estado de discapacidad no necesariamente se debe dar con el conocimiento de la calificación de la discapacidad, sino de cualquier otro medio de prueba, y por ello, era deber del empleador antes de tomar la decisión de terminar unilateralmente el contrato de trabajo, siendo consecuente con las obligaciones de seguridad y protección que para su caso emanan del mismo, averiguar sobre la situación de salud del trabajador para ese momento, a fin de dejar despejada cualquier duda sobre la incursión en la prohibición de despedir contenida en la norma.

Por lo tanto, es dable considerar que para dicha Corporación, al momento del despido, no necesariamente se requiere prueba directa o formal que dé cuenta del conocimiento del empleador sobre la situación de discapacidad del trabajador, sino que también tiene efectos para tal propósito, la que pueda conllevar a inferir el mismo, como es el caso de que el empleador conozca de las limitaciones físicas de su trabajador como consecuencia del accidente o enfermedad, porque éstas son notorias, por haber recibido recomendaciones médicas, o porque éste se encuentre sometido a un proceso de rehabilitación o calificación.

Así las cosas, para la citada Corporación los requisitos que se exigen para que un trabajador acceda a la protección contemplada en

el artículo 26 del Decreto 361 de 1997, son: “1. *que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) “severa”, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%; 2. que el empleador conozca de dicho estado de salud; y, 3. que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social*”².

Ahora bien, en contraposición parcial respecto de esta postura, se advierte la sostenida por la Corte Constitucional, quien afirma que en virtud del principio de estabilidad ocupacional reforzada, las prerrogativas consagradas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no sólo cobijan a los trabajadores que han sido calificados como discapacitados, sino también *“a las personas respecto de las cuales éste probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez”*, a quienes ha considerado como personas en **“situación de debilidad manifiesta”** por razón a su estado de salud; definición que incluye entre otros, a los trabajadores que han sufrido de una disminución de la capacidad laboral en el desarrollo del contrato, bien sea por accidente de trabajo o enfermedad laboral, sin que sea necesaria la existencia de calificación previa de la discapacidad, sino del conocimiento que de afecciones de salud del trabajador tiene el empleador, siendo por ello necesario en estos casos, que previo al despido o terminación del contrato de trabajo se obtenga por parte del empleador o contratante,

² CSJ- SL sentencia de 25 de marzo de 2009, reiterada en sentencias de 16 de marzo de 2010, radicado 35115 y de 18 de septiembre de 2012, radicado 41845.

la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo, so pena de que opere la presunción de que la discapacidad fue la razón de la terminación del vínculo laboral. *(Ver a manera de ejemplo, entre otras, las sentencias T- 198 de 2006, T- 936 de 2009, T- 003 de 2010, T-039 de 2010, T-116 de 2013, T 344 de 2016 y T- 200 de 2019).*

Se trata esta de una posición que fue reiterada por la H. Corte Constitucional en sentencia de unificación SU 049 de 2017, en la que para efectos de unificar la jurisprudencia, dicho órgano precisó 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, sino que tiene fundamento constitucional, y por ello es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les **“impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares”**, habida cuenta que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta, y por ende la persona puede verse discriminada por ese hecho³.

Ahora bien respecto de estas interpretaciones jurisprudenciales efectuadas por los órganos de cierre, de entrada, debe decirse que esta Corporación hasta el momento, en otros asuntos de igual naturaleza, ha sido del criterio de adoptar las directrices fijadas por la Corte Constitucional en sus pronunciamientos, al considerar que las

³ *“Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares”.* (Negrilla fuera de texto)

mismas, ofrecen mejores razones para garantizar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores que por condiciones de salud, ven aminoradas sus capacidades laborales, máxime, cuando ellas son producto de un accidente o enfermedad causada en vigencia y con ocasión de la actividad contratada, y el empleador era conocedor de las mismas, pues debe entenderse que si la finalidad de la Ley 361 de 1997 es la de proteger al trabajador en condiciones de discapacidad, entendido tal concepto en sentido amplio, dicha protección debe ser real frente a todos los trabajadores que presentan una limitación, a fin de que puedan reintegrarse o permanecer en el campo laboral, siendo precisamente esa una interpretación que en virtud de lo reglado en el artículo 21 del CST, resulta más favorable para el trabajador, y por ello, de aplicación preferente ante otra clase de interpretaciones que pudieran resultar más restrictivas.

Por lo tanto, la citada Corporación ha indicado que el trabajador tiene el deber de informar o comunicar al empleador sobre su situación de salud, pues de no hacerlo, no sería dable que entrara a operar la presunción de discriminación que en virtud de lo consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, recae en el empleador.

Al respecto, en sentencia T-118 de 2019, la Corte Constitucional reitera lo que ya venía diciendo en providencias T-589 de 2017 y T-029 de 2016, de la siguiente manera:

“Es forzoso que el empleador conozca la discapacidad del trabajador como instrumento de protección de la seguridad jurídica. Esto evade el hecho de que posteriormente en la jurisdicción se asuma intempestivamente que el trabajador es discapacitado y se le impongan al empleador diversas obligaciones que no preveía, debido

a su desconocimiento de la discapacidad. Ahora bien, este deber del trabajador de informar no está sometido a ninguna formalidad en la legislación actual, de modo que atropellaría la Sala el artículo 84 constitucional si impone vía jurisprudencia algún requisito formal para efectos del ejercicio de los derechos que se desprenden de la discapacidad. De tal suerte que el deber de informar puede concretarse con la historia clínica, con frecuentes incapacidades e, incluso, con la realidad cuando ella es apta para dar cuenta de la discapacidad, en concordancia con el principio de primacía de la realidad sobre las formas” (Hasta aquí la cita textual)

Ahora, como quiera que en el aparte de la cita jurisprudencial que se acaba de transcribir, se hace referencia a que el empleador puede obtener el conocimiento sobre los problemas de salud del trabajador a partir de la historia clínica, es importante precisar es para aquellos eventos en donde es el mismo trabajador el que le permite al empleador tener acceso a la historia clínica, pues no debe olvidarse que es este un documento que a partir del mandato contenido en el artículo 1° de la Ley 1755 de 2015, goza de reserva legal, igual reserva que se predica de las historias clínicas ocupacionales, en tanto así se dejó consagrado en el artículo 16 de la Resolución N°2346 de 2007, emitida por el entonces Ministerio de la Protección Social, al señalar que tanto la citada historia y en general, los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas que allí reposen, son estrictamente confidenciales y hacen parte de la reserva profesional, por lo que no pueden comunicarse o darse a conocer, salvo, unas situaciones específicas allí enlistadas, en las que no obra la iniciativa del empleador.

Por el contrario, el parágrafo del citado artículo 16, expresamente

contempla que “*en ningún caso, el empleador podrá tener acceso a la historia clínica ocupacional*”, de ahí que quede despejada cualquier duda, sobre la inferencia del conocimiento del empleador sobre los eventos de salud de sus trabajadores, por el solo hecho de que asuma la realización o práctica de las evaluaciones médico ocupacionales, cuya custodia es importante resaltar, se encuentra a cargo del prestador de servicios de salud que generó la historia en el curso de la atención y/o los médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa (Resolución N°1918 de 2009).

Así las cosas, retomando lo dicho por la Corte Constitucional, las reglas que permiten reconocer la garantía de estabilidad ocupacional reforzada por razones de salud, se concentran en tres aspectos, el primero, que el peticionario pueda considerarse como una persona en situación de discapacidad o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores. El segundo, que el empleador tenga conocimiento de tal situación, y el tercero, que se demuestre el nexo causal entre el despido y el estado de salud del actor.⁴

Descendiendo al caso sometido a estudio, se tiene como situaciones definidas o hechos probados para el proceso, en vista de que fueron aceptadas y no controvertidas por la parte demandada, o soportadas en medios de prueba no tachados, (carpeta - Demanda EnviadaCompetencia, archivo “04AnexosDemanda.pdf”, archivo “06ContestacionAnexosyRecibido”, de expediente digital de primera

⁴ Sentencia T- 111 de 2012 (María Victoria Calle Correa), reiterada en sentencia T -877 de 2014, T -077 de 2014 T- 064 de 2017, T-317 de 2017, SU-040 de 2018, entre otras.

instancia) las siguientes:

1. Que entre el señor Alexander Aranda López en calidad de trabajador y Metecno de Colombia SA demandada como empleadora, existió una relación laboral dentro del periodo comprendido entre el 16 de agosto de 2005 y el 5 de junio de 2020.
2. Que el último salario devengado fue de \$2'021.046.
3. Historias clínicas, resultado examen de electromiografía,
4. Que mediante calificación de origen en primera oportunidad por la EPS Sanitas al demandante en fecha 13 de febrero de 2014, se le estableció como diagnostico síndrome túnel del carpo bilateral, de origen laboral.
5. Recurso de apelación contra la calificación de origen.
6. Notificación personal de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca.
7. Que a través de Calificación realizada por la Junta Regional de Calificación del Valle del Cauca en fecha 14 de marzo de 2014, se le estableció como diagnostico síndrome de túnel carpiano bilateral, de origen laboral.
8. Citación a valoración médica del señor Alexander Aranda por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez en fecha 16 de septiembre de 2014.
9. Formulario de dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez y Dictamen de calificación estudiado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez que confirma el emitido por la Junta Regional.
10. Carta de Metecno de Colombia SA de 11 de noviembre de 2014, donde informa al señor Alexander Aranda López sobre valoración, diagnóstico y recomendaciones a cumplir.

11. Historia clínica de 2015 dada por la IPS Sura.
12. Carta de la ARL Sura a Metecno de Colombia SA de fecha 7 de abril de 2015 donde pone en conocimiento las recomendaciones médicas laborales para el demandante durante 1 año.
13. Acta de Metecno de Colombia SA sobre reubicación y recomendaciones laborales del 13 de abril de 2015.
14. Estudio electro diagnóstico de miembro superior del 26 de mayo de 2015.
15. Historia clínica de 16 de junio de 2015.
16. Recomendación de consulta de 5 de enero de 2016.
17. Recomendación de consulta de 1 de junio de 2016.
18. Respuesta de derecho de petición de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez del 5 de diciembre de 2016.
19. Formula médica, remisión de consulta psiquiatría, recomendación consulta, orden de electromiografía, remisión consulta de fisiatría el 6 de enero de 2017.
20. Acta de seguimiento a recomendaciones laborales del señor Aranda López, el día 16 de enero de 2017, por parte de Metecno.
21. Carta de Metecno de Colombia SA informando al actor cita electromiografía de 3 de febrero 2017.
22. Estudio electro diagnóstico de miembro superior de febrero de 2017.
23. Carta de Metecno de Colombia SA informando al actor cita fisiatría 3 de febrero de 2017.
24. Ordenes médicas de medicamentos, de valoración por junta clínica del dolor e historia clínica de febrero de 2017.
25. Solicitud de servicios con sanitas y fórmula de medicamentos.

26. Evolución ocupacional por IPS Sura 2 de mayo de 2017.
27. Carta de Metecno de Colombia SA informando al actor terapia de 2 de mayo de 2017.
28. Recomendaciones, valoración de concentración, atención y memoria por terapia ocupacional de servicios integrados de salud y fórmula médica de 6 de mayo de 2017 - IPS Sura San Fernando.
29. Carta Metecno de Colombia SA informando al actor recomendaciones 6 de junio de 2017.
30. Carta de Metecno de Colombia SA informando al actor valoración con medicina del dolor 14 de junio 2017.
31. Historia clínica 16 de junio de 2017.
32. Orden de servicio de medicina especializada del dolor, orden de medicamentos, historia clínica y recomendación de consulta, de 28 de junio 2017.
33. Certificado médico ocupacional de septiembre 11 de 2017, donde se recomienda al demandante seguir reubicado en cargo actual y además recomendaciones por seis meses.
34. Orden de servicios de 30 de enero de 2018 e historia clínica de la misma fecha.
35. Historia clínica de marzo 14 de 2018 con orden de medicamentos y orden de servicios.
36. Acta de seguimiento por Metecno a recomendaciones, restricciones y reasignación de funciones del actor de 28 de mayo de 2018.
37. Carta Metecno de Colombia SA de 5 de junio de 2018 dando seguimiento a recomendaciones médicas laborales.
38. Fórmula de 3 de julio de 2018 de la EPS Sura San Fernando, recomendación a consulta de la misma fecha.

39. Historia clínica del 5 de junio de 2018, con orden médica y orden de servicios.
40. Resultado electromiografía miembro superior de 31 de julio 2018.
41. Acta de seguimiento por Metecno a recomendaciones, restricciones y reasignación de funciones y certificado médico ocupacional, de 3 de septiembre de 2018.
42. Carta para cita de control del 18 de febrero de 2019 dada por Metecno de Colombia SA.
43. Recomendación consulta 28 de febrero de 2019 con formula médica.
44. Carta para cita de control de 26 de julio de 2019 dada por Metecno de Colombia SA, fórmula médica de 29 de julio de 2019 y recomendaciones de la consulta 29 de julio de 2019.
45. Recomendaciones de la consulta y formula, de 26 de marzo de 2020.
46. Incapacidad médica por dos días, de fecha 27 de febrero de 2020.
47. Historia psicológica de servicios integrados en salud.
48. Carta de Metecno de Colombia SA al actor de terminación unilateral de trabajo sin justa causa del 5 de junio de 2020, autorización para realización examen de egreso, autorización del retiro de cesantías, certificado laboral, carta relacionando las 3 últimas planillas de pago de la seguridad social junto con las planillas y carta de paz y salvo por terminación de contrato de trabajo.
49. Liquidación del contrato de trabajo, examen médico de egreso de junio de 2020.
50. Resultado de electromiografía de miembros superiores de 18 agosto 2021.

51. Notificación de calificación de pérdida de capacidad laboral ARL Sura con fecha 25 de julio de 2022, notificación dictamen junta regional de calificación de invalidez del Valle del Cauca, dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional de la junta de calificación de invalidez del Valle del Cauca, donde tiene pérdida de capacidad laboral de 20.01% con fecha de estructuración 18 agosto 2021. (Pruebas decretadas de oficio y obrantes dentro de los archivos “16SolicitudPruebaOficio.pdf y “21RtaJuntaRegionalCalificación”)
52. Dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional de la junta nacional de calificación invalidez con fecha de estructuración 18 de agosto 2021 y pérdida de capacidad laboral de 20.01%. (Prueba decretada de oficio obrante dentro del archivo “24RespuestaJuntaNalDictamen.pdf”, expediente de primera instancia).

A partir de estos medios de prueba, la Sala considera que no hay duda de que en vigencia del contrato de trabajo el demandante sufrió alteraciones en su salud, que llevan a concluir que a la fecha de terminación del contrato de trabajo, siguiendo los lineamientos de la Corte Constitucional, el trabajador se encontraba en situación de debilidad manifiesta, en tanto por una parte, principalmente tenemos la carta de 11 de noviembre de 2014 suscrita por Bienestar Organizacional de Metecno dirigida al demandante, sobre información de diagnóstico y recomendaciones dadas por valoración médica ocupacional y el acta de reubicación y recomendaciones laborales de fecha 13 de abril de 2015 suscrita por Metecno de Colombia SA, en donde indica al actor que la asignación de tareas se efectúa de acuerdo con las recomendaciones de la ARL SURA de 7 de abril de

2015 para su desempeño laboral durante un año, así como por diferentes recomendaciones de consulta y actas de seguimiento de Metecno a recomendaciones laborales, dentro de las que merece destacarse la de septiembre de 2018 donde se consigna como tipo de seguimiento: periódico, recomendaciones: permanentes, fecha de expedición 3 de septiembre de 2018 y fecha de seguimiento 3 de septiembre de 2020 que a su vez refiere que las recomendaciones son emitidas por parte del Dr. Lasso de Biensa SAS (folio interno 126 del archivo "04AnexosDemanda.pdf", archivo "06Contestacion Anexos y Recibido", del expediente digital de primera instancia); todas ya referidas y anteriores a la fecha terminación del contrato de trabajo, donde se reitera- que por las recomendaciones de la ARL desde el año 2015 se había reubicado al trabajador en la empresa y de donde no existe duda del conocimiento del empleador sobre los problemas de salud y de las recomendaciones a las que estaba sometido.

Por otra parte, por cuanto durante el proceso fue recepcionado el testimonio del señor Guillermo Andrés Uribe Pozo, quien afirmó se desempeña como director de planta de metecno y quien de forma enfática y clara manifestó que sabía que el señor Aranda tenía problemas de salud, entre otro, el del túnel carpiano, que hasta que estuvieron trabajando en Metecno de Colombia SA no se le había realizado calificación de pérdida de capacidad laboral y que su desvinculación se dio por la contingencia de covid-19 aunque no fue el único desvinculado sino que fueron 12 o 13 personas más que salieron por dicha situación.

A su vez el testigo Andrés Elías Jiménez Arias, declara que lleva trabajando en Metecno 7 años en el cargo de jefe de control de calidad que conoce al señor Alexander desde hace unos 4 años esto es, de

2016 que inició a trabajar, siendo su jefe desde agosto de 2016 hasta la terminación del contrato de trabajo, que las funciones que realizaba el señor Alexander eran las de analista de calidad verificando parámetros de calidad a través de una lista de chequeo para el área de portones e informes de lo que se estaba fabricando, que tuvo conocimiento de que Alexander tenía problemas de salud, que de hecho siempre llevaron las recomendaciones que les daba el área de salud ocupacional, que dichas recomendaciones consistían en no trabajar o realizar trabajos repetitivos, no levantar peso y que las recomendaciones siempre existieron y siempre las llevaron a cabo, que dichas recomendaciones eran emitidas por salud ocupacional después de algunas visitas médicas del señor Aranda y posterior a eso el área de salud ocupacional los reunía y les decía las recomendaciones que debía tener el señor Aranda, que no recuerda cuando fue la última vez que haya tenido recomendaciones el señor Aranda, de pronto en el 2019, pero que eran muy frecuentes, siempre se le daban los permisos necesarios para exámenes médicos, y no conoce si el señor Alexander tenía pérdida de capacidad laboral.

Por su parte la señora Nury Leída Angulo Estupiñán manifiesta que trabajaba para Metecno de Colombia SA en el cargo de coordinadora de nómina desde hace 10 años, que el señor Alexander estuvo vinculado con la empresa hasta el año 2020, que la terminación de su contrato fue sin justa causa y se le realizó el pago de la indemnización, que respecto a su estado de salud, ella tenía conocimiento que él tenía recomendaciones por enfermedad laboral dadas por la ARL y se les realizaba acompañamiento y seguimiento durante su proceso laboral, que se reubicó sus funciones dejando como soporte las respectivas actas de seguimiento, siendo las últimas recomendaciones las del acta de septiembre de 2018 según reposa en

la hoja de vida, que la ARL hizo el análisis de puesto de trabajo y emite recomendaciones a Metecno las cuales son acatadas, pero no recuerda si al momento de terminación del contrato de trabajo del señor Aranda estaban vigentes las recomendaciones de la ARL que el señor Aranda tenía diagnosticada la patología pero no calificación de pérdida de capacidad laboral que la patología sufrida por el señor Aranda era el síndrome de túnel Carpio bilateral moderado que la ARL le informa que tenía patología de túnel de Carpio y emite recomendaciones, que Metecno de Colombia SA se entera del problema de salud de Alexander en el año 2013 por medio de una carta donde la EPS inicia el proceso de revisión de puesto de trabajo, que no tiene conocimiento de las razones por las cuales no había sido calificado por PLC, que tiene conocimiento que la ARL reconoce la enfermedad no le da un porcentaje de PLC que él apela y va a la junta regional de calificación, que él entrega un derecho de petición donde solicita que le dé porcentaje de pérdida de capacidad laboral pero hasta el momento de despido no se conocía de pérdida de capacidad laboral, que el derecho de petición al que se refiere iba dirigido a la junta regional, pero con copia a Metecno de Colombia SA el cual fue realizado en el año 2016, que desconoce si el señor continuó con el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, pero se le hacía seguimiento a las recomendaciones dadas por la ARL.

Así mismo, se tiene el interrogatorio de parte del representante legal de la demandada Metecno de Colombia SA señor Luis Eduardo Martínez quien respecto a lo que nos interesa en esta instancia manifiesta que el señor Aranda López viene con problemas de salud a partir de septiembre 19 de 2014 cuando medicina laboral contratada por su empresa emite unas recomendaciones para el señor Aranda, donde ellos anualmente hacen los exámenes y las recomendaciones

e incluso hubo una reubicación y se emitieron unas cartas de seguimiento y recomendaciones al cargo que desempeñaba el señor Aranda, que la última recomendación que recuerda fue de 3 de septiembre de 2018 donde Metecno de Colombia SA emite una carta de seguimiento y recomendaciones, que desde esa fecha hasta el 5 de junio de 2020, más o menos un periodo de 1 año y 9 meses donde se da la terminación del contrato y no hay información de que el señor Aranda haya remitido o informado de algún problema de salud pues ello no consta en los archivos.

Sostiene que el señor Aranda a partir de la recomendación dada por el médico laboral solicita una serie de permisos y refería que estaba en un tema médico el cual a partir del año 2014 se emiten cartas por las empresas prestadoras de salud donde informa que tiene túnel carpiano, pero hasta septiembre 3 de 2018 solamente se maneja bajo recomendaciones y seguimiento laboral porque no conocían que tuviera alguna incapacidad permanente que pudiera afectar sus labores. Asegura que la terminación o despido fue sin injusta causa que se generó por una reorganización administrativa ocasionada por la emergencia sanitaria covid-19 en donde no solamente fue el señor Aranda López, sino un total de 14 personas más las que salieron, que el cargo que tenía el señor Aranda López era auxiliar de calidad, que al final del señor Aranda como ya tenía una carta de recomendaciones y seguimiento y era netamente digital más no un oficio físico, estas labores se distribuyeron a otras personas del departamento de calidad.

Asegura que las funciones del señor Aranda como auxiliar de calidad eran de inspección de pruebas que no requerían tratamiento físico sino digital, que cuando el señor manifestaba que tenía túnel carpiano se dio un proceso, se emitió recomendaciones por la EPS

Sanitas y Sura, y ellos hicieron una investigación del puesto de trabajo, hicieron las recomendaciones y su médico laboral las aplicó junto con el director de planta y esas recomendaciones se le aplicaron al cargo que él desempeñaba, aclara que sus funciones al momento de su despido de pronto no necesariamente eran iguales al del momento de su vinculación por las recomendaciones que se le hicieron.

A su vez en interrogatorio del demandante señor Alexander Aranda López manifiesta que su problema médico empezó en 2010 y empezó a ir a la EPS donde salió el problema de túnel carpiano bilateral, presentándose a la empresa para hacer una evaluación del puesto de trabajo y determinaron que la causa era laboral y de la EPS pasó a la ARL, cuyo comunicado a Metecno de Colombia SA debe haberse dado en el año 2013 porque ahí empezaron los trámites en la ARL y el trámite de pérdida de capacidad laboral venía en proceso pero la ARL no lo había ejecutado.

Indica que asistió a los controles cada 6 meses y le plantearon varias opciones, entre ellas la operación, pero se opuso debido a que había escuchado que mucha gente había tenido problemas después de la operación, que el proceso inició el año pasado pero venía desde antes con la toma de exámenes y ecografías, y se hizo efectivo a partir del año pasado que ya lo remitieron a la junta regional, que venía con las mismas sugerencias de la ARL, las cuales pasaba a la persona encargada de salud ocupacional en Metecno de Colombia SA, pero ya venía desde antes del 2018, sin recordar la fecha de la última restricción y que al momento del despido en junio de 2020 le cancelaron todas sus prestaciones sociales hasta dicha fecha y le cancelaron por despido sin justa \$25'000.000 aproximadamente por

tiempo laborado y que antes del momento de su despido tenía pendiente una electromiografía, tenía restricciones laborales, estaba reubicado y no podía levantar pesos superiores a 5 kg, ni hacer trabajo repetitivo en el año 2010 a 2013 y si bien no informó de su situación de Salud a Metecno de Colombia SA, sí lo hizo, la EPS que realizó la valoración de puestos de trabajo pero no tiene prueba de ello, y que respecto a la electromiografía que estaba pendiente al terminar su contrato de trabajo, el control de ellos lo llevaba la ARL y en relación con las recomendaciones laborales al finalizar el contrato de trabajo manifiesta que a él lo trasladaron a una bodega en donde seguía con la misma labor de auxiliar de calidad para el proceso de portones y en el laboratorio tenía que realizar pruebas de los productos cuando se lo solicitaba el jefe de laboratorio.

Nótese que además de la contestación de la demanda frente a los hechos décimo tercero a décimo quinto, décimo octavo y décimo noveno, sumado al interrogatorio de parte del representante legal de la demandada, fácilmente se desprende que la empresa empleadora tenía conocimiento de los problemas de salud del trabajador para el momento de la terminación del contrato de trabajo (ocurrida el 5 de junio de 2020), al punto que venía desarrollando la labor bajo el cumplimiento de recomendaciones, es decir, no en condiciones regulares o normales, y por las que había sido reubicado. Recomendaciones y reubicación que, a su vez, por parte de la empresa demandada no se acreditó que hubieran cesado con antelación a la fecha de terminación del contrato de trabajo, siendo por el contrario, tales recomendaciones permanentes hasta septiembre de 2020 en tanto así se había dispuesto al consignarse como fecha de seguimiento: 3 de septiembre de 2020, es decir una fecha posterior a la terminación del contrato, todo esto, tal y como se señaló en la última

de las recomendaciones dada en septiembre de 2018 ya antes referida (folio interno 126 del archivo "04AnexosDemanda.pdf", del expediente digital de primera instancia); por lo tanto, llevan a presumir que para la fecha de terminación del contrato estaban vigentes y por ello eran conocidas por el empleador, sin que para ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada sea necesario tener calificación de la pérdida de capacidad laboral a la terminación del contrato de trabajo, como parece entenderlo la parte recurrente.

Y es que producto de las recomendaciones que hizo la ARL, el trabajador fue reubicado el 13 de abril de 2015, precisamente porque sus condiciones de salud no le permitían ejercer las funciones del cargo de auxiliar de calidad en la forma en la que antes lo desempeñaba, según lo ratifica toda la abundante prueba documental y testimonial de quienes incluso trabajan para la demandada, luego entonces, es evidente que la inexistencia de una incapacidad laboral, de una calificación de pérdida de capacidad laboral para el momento de la terminación del contrato o el mismo hecho de que siguiera laborando, no desvirtuaban su situación de debilidad manifiesta, sino que por el contrario la ratifican, máxime, cuando se insiste- tampoco fue debidamente acreditado que esas recomendaciones que se establecieron como permanentes, habían cesado.

Así las cosas, no queda la menor duda de que la entidad empleadora si conocía de situaciones que le podían llevar a inferir para la fecha en que se dio por terminado el contrato de trabajo, que su trabajador aún se encontraba padeciendo de limitaciones y por ello, para poder hacer efectiva tal decisión, debía contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, no siendo de recibo los argumentos expuestos en el recurso de apelación de la parte demandada- única

apelante y a la que como tal, no se le pueda hacer más gravosa su situación en atención al principio de no reformatio in pejus.

Por otro lado, las copias de las historias clínicas allegadas, dan cuenta que con posterioridad a la terminación del vínculo laboral, el demandante continuó siendo objeto de atenciones médicas y práctica de procedimientos relacionados con el síndrome del túnel del carpo, debiéndose recordar que precisamente no son las patologías las que activan la protección de la estabilidad laboral reforzada, sino las limitaciones que se producen en la salud del trabajador para desarrollar sus funciones en condiciones normales, en tanto se debe aclarar que justamente lo que ha querido la jurisprudencia constitucional es que para estos casos opere la presunción de que la discapacidad fue la razón de la terminación del vínculo laboral y que por ello **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 de trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

En consecuencia, esclarecida la situación de salud del trabajador para la fecha en que fue terminado su contrato de trabajo, se hace evidente que era necesario que la empleadora de manera previa a adoptar la decisión, contara con la autorización expedida por el Ministerio del Trabajo, sin la cual, dicha terminación se tornó ineficaz, generando desde ese mismo momento como prerrogativa para el trabajador, el que pudiera ser reintegrado a su cargo, o a uno de igual o mejor jerarquía, tal y como lo dispuso la sentencia de primer grado, que sumado al principio de consonancia que nos rige en material laboral, merece ser confirmada, sin que fuera menester que la

demanda solicitara expresamente el reintegro del trabajador, como lo reclama la parte apelante, en tanto el reintegro es una consecuencia expresamente establecida por el legislador (conforme lo definió la Corte Constitucional en el fallo inicialmente referido) en beneficio del trabajador para cuando se declara la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo en los casos de estabilidad laboral reforzada y por ello tampoco se puede hablar de vulneración del derecho de defensa del demandado.

Es más, atendiendo al deber de interpretar la demanda no cabe duda que lo pretendido por el actor era la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, lo cual surge, de la pretensión del pago de salarios por el término posterior a la fecha de despido y de los fundamentos de derecho de la demanda en los que señala la consecuencia de ineficacia del despido en el caso de estabilidad laboral reforzada por salud. A lo anterior se suma que el juez de primer grado tiene facultad de fallar extra y ultra petita y además el juzgador debe conforme al artículo 48 del C.P.T.S.S. preservar los derechos fundamentales de las partes y en este caso el derecho al trabajo solo se preserva adecuadamente con la ineficacia del despido y en eso consiste precisamente la estabilidad laboral reforzada.

Así las cosas, la respuesta a los interrogantes planteados estos son, si de conformidad con los medios de prueba obrantes al interior del proceso, está acreditado que, a la fecha de terminación del contrato de trabajo, que existió entre el demandante y Metecno de Colombia SA, el trabajador gozaba de “estabilidad laboral reforzada”, hoy, “estabilidad ocupacional reforzada”, para que fuera beneficiario de las garantías consagradas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y si era dable al juzgador de primer grado ordenar el reintegro del

Proc. Ordinario Laboral No. 2022-00027-01.
Demandante: Alexander Aranda López.
Demandado: Metecno de Colombia SA.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

trabajador pese a que en la demanda no se solicitó expresamente, resulta afirmativa.

Solo resta imponer condena en costas a la parte demandada única apelante, al resolverse de forma desfavorable el recurso interpuesto.

En razón y mérito de lo expuesto, la SALA LABORAL del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primer grado, de fecha veintisiete (27) de abril de 2023, proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Santander de Quilichao - Cauca, dentro del proceso **ORDINARIO LABORAL**, adelantado por el señor **ALEXANDER ARANDA LOPEZ** contra la **EMPRESA METECNO DE COLOMBIA S.A.**, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: CONDENAR en costas de esta segunda instancia a la parte demandada y a favor del demandante. De conformidad con lo consagrado en los artículos 365 y 366 del CGP, una vez ejecutoriada la presente providencia se procederá a fijar el valor de las agencias en derecho en esta instancia, para lo cual la Secretaría de la Sala deberá pasar nuevamente el asunto a despacho.

TERCERO: NOTIFICAR la presente sentencia mediante estado electrónico con inserción de la copia de la providencia en el mismo, e

Proc. Ordinario Laboral No. 2022-00027-01.
Demandante: Alexander Aranda López.
Demandado: Metecno de Colombia SA.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

igualmente por edicto, que deberá permanecer fijado por un día, en aplicación de lo consagrado en los artículos 40 y 41 del CPT y SS.

Los Magistrados,

*Firma válida
providencia judicial*

CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO PONENTE

*Firma válida
providencia judicial*

LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO SALA LABORAL

*Firma válida
providencia judicial*

CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA SALA LABORAL