

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN  
SALA LABORAL**

**Magistrado Ponente:  
LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS**

Popayán, primero(01) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

PROCESO	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE	ANANÍAS POPO
DEMANDADO	Empresa Municipal de Servicios Públicos de Santander de Quilichao - EMQUILICHAO E.S.P.
RADICADO No.	19-698-31-12-002-2022-00066-01
INSTANCIA	APELACIÓN SENTENCIA
TEMA	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD – LEY 361 DE 1997.
DECISIÓN	SE CONFIRMA LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

**1. ASUNTO A TRATAR**

De conformidad con lo señalado en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Laboral, integrada por los Magistrados que firman, luego de la discusión y aprobación del proyecto presentado por el Magistrado Ponente, procede a proferir sentencia escrita que resuelve el **RECURSO DE APELACIÓN** interpuesto por la apoderada judicial de la parte demandante, ANANÍAS POPO, contra la sentencia del trece (13) de marzo del dos mil veintitrés (2023), proferida en audiencia de oralidad de trámite y juzgamiento por el JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL

CIRCUITO DE SANTANDER DE QUILICHAO (CAUCA), dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, seguido contra EMQUILICHAO E.S.P.

Aprobado el proyecto presentado por el Magistrado Ponente, la Sala procede a proferir la presente sentencia, previo el recuento de los siguientes,

## **2. ANTECEDENTES**

### **2.1. Hechos y pretensiones de la demanda:**

La demandante busca obtener las siguientes declaraciones a través del presente proceso: **(I) Declarar** la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa EMQUILICHAO E.S.P. **(II)** Se le reconozca la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud y, por ende, declarar la ilegalidad de la terminación unilateral del contrato de trabajo realizada por la demandada el 30 de agosto de 2021. **(III)** Se ordene su reintegro a su lugar de trabajo, en un puesto acorde con sus limitaciones físicas. **(IV)** Se condene al pago de salarios, prestaciones, indemnizaciones y demás derechos, aplicando la facultad *ultra y extra petita* del juez laboral.

**En forma subsidiaria**, la demandante solicita: El pago de los salarios dejados de percibir entre el 01 de septiembre de 2021 y el 31 de diciembre de 2021, y entre el 01 de enero de 2022 y el 31 de agosto de 2022. Cotizaciones a seguridad social en salud y riesgos laborales, así como prestaciones sociales y vacaciones dejadas de percibir desde la terminación del contrato de trabajo hasta la fecha efectiva del reintegro. El pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. La sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y de la Ley 52 de 1975, por pago tardío de cesantías y no entrega de intereses a las cesantías. En su defecto, la indexación de las sumas de dinero debidas, más las costas y agencias en derecho. Subsidiariamente, que se declare el despido injusto y se ordene el pago de las indemnizaciones contempladas en los artículos 64 y 65 del CST. (páginas 373 a 390 del archivo "03SubsanacionDemanda", del cuaderno 01).

Como hechos relevantes alega: **(I)** El señor ANANIAS POPO suscribió una serie de contratos de prestación de servicios y contratos de trabajo con EMQUILICHAO ESP desde el 23 de agosto de 2010 hasta el 01 de marzo de 2021. Estos contratos variaban en duración, funciones y remuneración, abarcando labores como la operación y mantenimiento de la planta de compostaje y el relleno sanitario. Además, se incluyeron periodos de trabajo específicos, salarios y cláusulas de pago establecidas por EMQUILICHAO ESP. **(II)** Durante su empleo, el señor ANANIAS POPO sufrió un accidente laboral el 05 de noviembre de 2015, lo que resultó en consultas médicas y diagnósticos de lesiones. **(III)** A pesar de sus problemas de salud, EMQUILICHAO ESP no renovó su contrato de trabajo, incluso siendo consciente de su condición médica, evidenciada por las incapacidades emitidas. Las consultas médicas continuaron debido a problemas de salud persistentes, incluyendo dolores lumbares y diagnósticos relacionados con el accidente laboral. La última incapacidad registrada ocurrió entre el 02 y el 04 de agosto de 2021, después de lo cual EMQUILICHAO ESP no renovó el contrato de trabajo.

## **2.2. Contestación de EMQUILICHAO ESP**

El apoderado judicial de la empresa demandada, en su contestación a la demanda, no se opuso en términos generales a la declaración del contrato de trabajo, aunque negó algunos hechos y aceptó otros.

Argumentó la ausencia de estabilidad laboral reforzada para el señor Ananías Popo, basándose en que no presentaba una enfermedad que le impidiera desempeñar su labor de manera adecuada. Esto lo respaldó con la evidencia de las pocas incapacidades otorgadas al trabajador durante su relación laboral y su continuo rendimiento en el trabajo sin disminución de fuerza laboral.

Además, argumentó que la decisión de terminar el contrato de trabajo no se basó en la salud del trabajador, sino en la necesidad de reorganizar el capital humano para mejorar el servicio de aseo (pág.1 a 4, 06 Contestación EMQUILICHAO).

Expuso como fundamentos de derecho: Ley 361 de 1997, Sentencias SL572-2021 y SL3559-2021 de la Corte Suprema de

Justicia, Sala de Casación Laboral; y Sentencias SU040/18 y SU-348/22 de la Corte Constitucional.

Formula la excepción de mérito de inexistencia de estabilidad laboral reforzada.

### **2.3. Decisión de primera instancia:**

Cumplidas las ritualidades de rigor, el JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE SANTANDER DE QUILICHAO, CAUCA, el día 13 de marzo de 2023, procedió a dictar **SENTENCIA**, en la cual resolvió: **(I) NEGAR** todas las pretensiones de la demanda, **(II) DECLARAR PROBADA** la excepción de fondo propuesta por EMQUILICHAO ESP denominada “inexistencia de estabilidad laboral reforzada” y **(III) CONDENAR** en costas a la parte demandante.

**TESIS DE LA JUEZ:** Se dirige a NEGAR las pretensiones de la parte demandante, porque, el trabajador no se encontraba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada en razón de su estado de salud, establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

La Jueza, efectúa un recuento de las diferentes formas de vinculación desde el año 2010, cuando inicialmente regía un contrato de prestación de servicios, el cual posteriormente cambió a un contrato de trabajo inferior a un año para la misma actividad en 2012 y el último de estos contratos abarcó el periodo del 01 de marzo al 30 de agosto de 2021. Además, dice que, se evidenció que hubo los contratos de trabajo a término fijo inferior a un año se ejecutaron de manera sucesiva, y durante este tiempo, también se modificó la función desempeñada por el demandante, pasando a realizar labores de barrido.

Consideró probado que el demandante sufrió un accidente de trabajo el 05 de noviembre de 2015, el cual fue reportado ante la ARL y menciona, además, existe un preaviso de terminación del último contrato fechado el 28 de julio de 2021.

Del interrogatorio de parte del señor Ananías, resalto sus relatos sobre cómo el accidente laboral lo afectó, generándole incapacidades y un prolongado tiempo de recuperación. Además,

el demandante mismo explicó que cada vez que visitaba al médico, informaba a EMQUILICHAO sobre su condición de salud; las dificultades que enfrentaba en su trabajo, como mover una carreta y permanecer de pie durante largos períodos, señalando que su labor no había sido modificada a pesar de su situación de salud.

Del historial clínico encuentra probado, que el 20 de noviembre del 2015 el actor recibió atención en la IPS Comfacauca por dolor en el miembro inferior y secuelas del traumatismo, pero no se reportó ninguna incapacidad, sino que se movilizaba con muletas. Se proporcionaron únicamente dos incapacidades por lumbago: una, el 27 de marzo de 2018, que duró dos días, y otra el 2 de agosto de 2021, que duró tres días. Esta última incapacidad se emitió cinco días después del preaviso de terminación del contrato, que no fue firmado por el trabajador, quien alegó no haber sido notificado, aunque no se encontraron pruebas al respecto. Además, las recomendaciones médicas para el tratamiento del lumbago se dirigieron exclusivamente al demandante, sin sugerencias de reubicación o tratamiento a largo plazo.

En conclusión, del análisis integral, la Juez llega a la conclusión de que el demandante podía trabajar a pesar de su condición médica, la cual se reconoce, pero, no se demostró que afectara su desempeño laboral. El propio demandante afirmó que asistía regularmente al trabajo y cumplía con su horario, como así fue reafirmado por los testigos, y la ARL informó el cierre del caso relacionado con el accidente laboral. Por todo lo anterior, para la Juez, no se cumplen los presupuestos jurisprudenciales de la CSJSL, recogidos por el Tribunal Superior de Popayán, para acceder a la protección reclamada (Récord 0:01:57 a 0:44:15, del audio 03AudienciaIIIParte).

#### **2.4. Recurso de apelación de la parte demandante:**

En la audiencia del artículo 80 del código procesal laboral, la apoderada judicial del demandante sustenta su apelación considerando las pruebas documentales y testimoniales presentadas. Argumenta que el trabajador, Ananías, tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada por salud debido a una condición médica probada, aunque esta no limitaba sus labores.

Esta condición estaba respaldada por su historia clínica y se catalogaba como enfermedad laboral según el Decreto 1477 del 2014. Las pruebas testimoniales respaldaron esta condición de salud, aunque algunos testigos alegaron desconocerla, señalando que la señora Mariela estaba al tanto de su situación. Por lo tanto, la apelación se basa en el reconocimiento del fuero de estabilidad laboral reforzada por salud para Ananías, respaldado por su historial médico y la persistencia de su condición. Así entonces, solicita que se envíe el caso a la instancia superior para que se valore adecuadamente este recurso junto con todas las pruebas presentadas.

### **3. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA**

Con relación a los alegatos en segunda instancia, según la nota secretarial previa (05(1)ADespachoEjecAdmVencTraslAlegatos, expediente digital 2da instancia), y tras revisar el expediente digital, se constata que no se recibieron alegatos de conclusión por parte de los apoderados de las partes. El término concedido transcurrió en absoluto silencio.

### **4. ASPECTOS DE VALIDEZ Y EFICACIA PROCESALES**

**COMPETENCIA:** En virtud de que la providencia de primera instancia fue apelada por la parte demandante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 del CPTSS, modificado por el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007, esta Sala de Tribunal es competente para desatar el recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia.

La apelación se resolverá con la aplicación del **principio de consonancia**.

**Los sujetos procesales tienen capacidad jurídica** para actuar en este proceso y estuvieron representados por apoderados judiciales debidamente constituidos.

**En relación con la legitimación en la causa por activa y pasiva** no hay objeción alguna, porque la acción la ejerce el presunto titular del derecho reclamado, en contra de la persona jurídica

eventualmente obligada a reconocerlo.

**La funcionaria judicial que conoció del asunto es el competente** y el trámite satisfizo las exigencias de forma previstas en la ley.

Por lo tanto, se cumplen todos los presupuestos procesales, sin encontrarse nulidades insanables.

## **5. HECHOS PROBADOS SIN DISCUSIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA**

La fijación del litigio excluyó los hechos 1 al 24 de la demanda, ya que fueron aceptados por la parte demandada. Por ende, el litigio se centró en la estabilidad laboral reforzada al momento de la desvinculación del demandante.

Dado que el auto que fijó el litigio está en firme y la parte actora no apeló ese punto, la Sala no se pronuncia al respecto. En ese contexto, la Sala destaca que no hay controversia sobre la serie de contratos de prestación de servicios y contratos de trabajo suscritos entre las partes desde el 23 de agosto de 2010 hasta el 01 de marzo de 2021. Los contratos y sus liquidaciones están visibles en las páginas 3 a 63 del archivo 03SubsanacionDemanda.

La última vinculación se realizó mediante un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, firmado el 01 de marzo de 2021, con vigencia hasta el 30 de agosto de 2021 (es decir, 6 meses), para que el señor ANANÍAS POPO desempeñara el cargo de "operario de barrido".

## **6. PROBLEMAS JURÍDICOS POR RESOLVER**

En sede de apelación, corresponde a la Sala estudiar como **PROBLEMAS JURÍDICOS:**

¿Al momento de la terminación del contrato de trabajo por parte de la empresa empleadora EMQUILICHAO ESP, el 30 de agosto de

2021, el señor ANANÍAS POPO se encontraba afectado en su salud con alguna enfermedad que le mereciera estar cobijado bajo la protección legal de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997?

En caso de respuesta afirmativa, se pasará a establecer: ¿Procede el reconocimiento de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, junto con los salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social y demás emolumentos dejados de percibir mientras el trabajador ha estado cesante?

## **6. SOBRE LA PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA POR ENFERMEDAD Y SUS REQUISITOS:**

**La Tesis de la Sala,** se encamina a confirmar la sentencia de primera instancia, que negó las pretensiones relacionadas con la protección laboral reforzada, respecto de las cuales se limita la apelación en forma principal, con fundamento en las siguientes premisas:

**6.1.** El derecho al trabajo en Colombia ha sido colocado como principio fundante del Estado Social de Derecho (Artículo 1 de la C.P.).

Además, como derecho fundamental, sometido a la especial protección del Estado, que debe materializarse en condiciones dignas y justas (Artículo 25 de la C.P.), está gobernado por principios superiores, entre otros, el de la ESTABILIDAD EN EL EMPLEO (Artículo 53 de la C.P.).

Todas estas reglas superiores están acordes con las reglas internacionales del trabajo que obligan al Estado Colombiano, particularmente las del Convenio 159 de la OIT, aprobado por medio de la Ley 82 de 1988.

**6.2.** En procura de extender la protección de este derecho fundamental, EL CONSTITUYENTE se ocupó de la garantía y protección de este derecho al trabajo para aquellas personas que tienen minusvalía física, sensorial y psíquica (Artículos 13, 47 y 54 de la CP).

En desarrollo de estos preceptos superiores e internacionales, EL LEGISLADOR, por medio de la Ley 361 de 1997, *por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitaciones severas y profundas*, en el capítulo IV “De la integración laboral”, artículos 22 a 34, se ha ocupado de regular la estabilidad laboral de algunas personas, en especial de aquellas que por la disminución de su capacidad laboral son objeto de mayor protección.

En el presente caso, como quiera que el despido ocurrió en el año 2015, procede la aplicación de los artículos 1, 5 y 26 de La Ley 361 de 1997, con las modificaciones introducidas por la Ley 1316 de 2009, en concordancia con el artículo 121 del Decreto 019 de 2012.

Dicha normatividad establece:

**“ARTÍCULO 26. 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.”*

Debe aclararse, por razón de la declaración de EXEQUIBILIDAD CONDICIONADA efectuada por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458 de 2015, la expresión LIMITACIÓN de la normativa anterior, se debe entender por “discapacidad” o “en situación de discapacidad”.

**6.3.** Al analizar los precedentes jurisprudenciales de la Sala Laboral de la CSJ y de la Corte Constitucional con relación a la protección de la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, se observa una notable convergencia y complementariedad entre

ambas cortes, que la Juez no tuvo en cuenta y pueden resumirse de la siguiente manera:

**6.3.1. La Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral**, respecto de la protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, desde la sentencia fundacional del 15 de julio de 2008, con radicación 32532, había sostenido la tesis de que la estabilidad laboral reforzada a que se refiere la citada norma, únicamente cobija a las personas que dicha normatividad considera como limitadas o en condición de discapacidad, es decir, aquellas que tienen un grado de discapacidad superior al 15% de la limitación moderada exigida<sup>1</sup>.

No obstante, en la reciente sentencia SL-1152 de 2023, la cual fue reafirmada en la sentencia SL-1154 de 2023, se retoma la tesis previa y se establece un nuevo alcance para el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Este nuevo enfoque se basa principalmente en la interpretación de la norma a la luz de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006. No obstante, antes de llegar a esta interpretación, se examina previamente el contenido y las implicaciones del concepto de discapacidad incluidos en diversos instrumentos internacionales que influyen en la interpretación que se debe adoptar y que son parámetros para interpretar los derechos humanos de las personas con discapacidad contenidos en la Constitución<sup>2</sup>.

Este análisis se centra especialmente en el ámbito laboral y la estabilidad consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, conduciendo a la siguiente conclusión:

---

<sup>1</sup> Ver entre otras, las providencias del 25 de marzo de 2009, rad. 35606; del 16 y 24 de marzo de 2010, radicaciones 36115 y 37235; del 3 de noviembre de 2010, radicación 38992 y del 28 de agosto de 2012, Radicación 39207; del 7 de septiembre de 2016, radicado 51865; del 25 de enero de 2017, radicado 45314; SL5700-2021 del 1º de diciembre de 2021, radicación No. 89595; sentencia del 3 de agosto de 2022, SL2703-2022, Radicación N°. 79042.

<sup>2</sup> Los instrumentos internacionales mencionados por la CSJSL son los siguientes: la Resolución n.º 48/1996 del 20 de diciembre de 1993, emitida por la Asamblea de las Naciones Unidas, que trata sobre las "Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad"; la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF- de la OMS, en el 2001, aprobada por la Asamblea Mundial de la Salud y la «Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad» y su «Protocolo Facultativo» de 2006. Esta última convención, según la Corte (SL SL-1152 de 2023) «configura el estándar global más reciente y garantista de los derechos de las personas en situación de discapacidad» (CC C066-2013) y, en particular para Colombia, al ser aprobada a través de la Ley 1346 de 2009 que entró en vigor desde el 10 de junio de 2011 (CSJ SL3610-2020).

*“(…) Pues bien, según el inciso 2.º del artículo 1.º de la convención -se refiere a la «Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad», **«Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás»***

*Así mismo, señala:*

***Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables (Inc. 4, art. 2).***

*Este concepto también concuerda con lo establecido en la Ley 1618 de 2013, que incluso lo amplió a las deficiencias de mediano plazo, en tanto establece:*

**ARTÍCULO 2o. DEFINICIONES.** *Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:*

*1. Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Destaca la Sala.*

*[...]*

*A juicio de la Sala, sin duda estas disposiciones tienen un impacto en el ámbito laboral y se orientan a prevenir despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás.*

*Realizado el estudio del ordenamiento jurídico vigente, la Corte debe concluir que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la ley estatutaria 1618 de 2013.*

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

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

1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.
2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.

[...]

Al respecto, debe destacarse que, en el ámbito laboral, el trabajador tiene el derecho a que esas barreras comunicadas o conocidas por el empleador, sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo [...]. [...].

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

- a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;
- b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;
- c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene practique la prueba pericial.

**En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende**

**de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones.** El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.

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

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

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

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

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Es importante reiterar que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador (CSJ SL1360-2018).

En tal caso, en un proceso judicial a las partes les concierne lo siguiente:

- Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.
- Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

*Por otra parte, la Corporación recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual si se cumple una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables.*

*Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características” - SL-1152 de 2023- (Negrilla fuera del texto original).*

Así, desde la expedición de la sentencia CSJ SL1152-2023, la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (vigente desde el 10 de junio de 2011) y la Ley Estatutaria 1618 de 2013 (en vigor desde el 7 de febrero de 2013), resultan vinculantes en nuestro ordenamiento jurídico y por ello deben tenerse en cuenta al momento de darle contenido y alcance a la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL144-2024).

En cuanto a la objetividad como condición de despido o terminación de los contratos de trabajo de las personas con discapacidad, la CSJ-SL ha defendido que “(...) la causa objetiva no necesariamente coincide con las causas jurídicas de terminación de los contratos de trabajo. Por ejemplo, la decisión unilateral del empleador, aunque es una causal de terminación de los contratos (lit. h, art. 61 CST), no necesariamente es una causa objetiva.”.

Luego afirma “(... ...) el empleador está exento de acudir a la oficina del trabajo cuando la terminación del contrato de trabajo obedece a una justa causa o a una causa objetiva. Por el contrario, será necesaria la intervención de dicha autoridad cuando el despido esté fundado en la incompatibilidad de la discapacidad del trabajador para el desarrollo de un rol ocupacional en la empresa. O, dicho de otro modo: cuando el motivo del despido sea la discapacidad, pero no por capricho o discriminación sino porque no existe en la empresa un empleo acorde y compatible con la diversidad funcional del trabajador” (CSJSL, sentencia SL2586 de 2020).

Recientemente la CSJSL se ha ocupado de esa temática y en la sentencia de casación CSJ SL203-2024, que refirma la hermenéutica expuesta en la decisión SL3164-2023, la Sala precisó:

***“Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador”*** (Negrilla fuera del texto original)

Esto implica que, según la CSJ-SL, la protección de la estabilidad laboral para los trabajadores con discapacidad, con el objetivo de prevenir despidos discriminatorios, no se aplica cuando la terminación del contrato laboral se fundamenta en una razón objetiva. En otras palabras, la invocación de una justa causa legal automáticamente excluye la posibilidad de que la ruptura del vínculo laboral esté fundamentada en el prejuicio hacia la discapacidad del trabajador.

**6.3.2.** Del estudio de los precedentes de la **CORTE CONSTITUCIONAL**, por su relevancia se resaltan los siguientes: En la sentencia C-531 del 10 de mayo del año 2000 declaró la exequibilidad condicionada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, original, en los siguientes términos:

*“(...) la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), de manera que, **se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.**”* (Negrilla de esta Sala, por fuera del texto original).

Por otra parte, en la sentencia C-200 de 2019, la Corte constitucional definió en los siguientes términos la estabilidad laboral reforzada y sus elementos:

*“...94. La estabilidad laboral reforzada ha sido definida como un derecho fundamental [206] desarrollado por la jurisprudencia de esta Corporación desde hace más de 20 años. En particular, su reconocimiento se deriva de varias normas constitucionales (arts. 1 dignidad humana, 13 igualdad, 25 derecho al trabajo, 47 integración social, 48 seguridad social, 53 principios mínimos fundamentales del trabajo, 93 y 94 sobre tratados internacionales, 95 deber de solidaridad). Por lo tanto, no es de recibo el argumento de la Universidad de Cartagena que consideró que la estabilidad laboral reforzada invocada por la demandante no es un derecho fundamental, aunque sí enunció la posibilidad de su protección a través de la acción de tutela.*

*Los sujetos protegidos por esta categoría son, entre otros, las personas en circunstancias de discapacidad y aquellas que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta debido a problemas de salud o por la concurrencia de ciertas condiciones físicas o mentales que les dificulten sustancialmente el desempeño de sus labores, pues existe la posibilidad de que la terminación de la relación laboral corresponda a un acto discriminatorio por estar basado únicamente en las circunstancias de salud del empleado y no en su aptitud laboral. **Por lo anterior, no es relevante si los sujetos tienen o no calificación de invalidez, ni su porcentaje.** Tampoco lo es la forma de contratación ni la duración inicial del vínculo, ya que **el elemento central para determinar si la terminación de la relación laboral no fue discriminatoria es la existencia de una causal objetiva distinta a la condición de salud del empleado para terminar el contrato, de lo contrario, el despido es ineficaz.***

*Los elementos esenciales del derecho a la estabilidad laboral reforzada son:*

- (i) el derecho a conservar el empleo;*
- (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad;*
- (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y;*
- (iv) **a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, de lo contrario, el despido será declarado ineficaz.***

*De acuerdo con estas previsiones, el empleador debe explorar, proponer y materializar diversas opciones previas a la terminación de la relación*

*laboral para que pueda continuar el vínculo o configurarse objetivamente la justa causa” (Hasta aquí la cita jurisprudencial).*

Con anterioridad, en sentencia de unificación SU-049 de 2017, La Corte Constitucional recogió la doctrina expuesta sobre los alcances del artículo 26 de la citada Ley 361 de 1997, contenida en innumerables sentencias de tutela, que se resumen, cuando afirma:

*“5.12. ... de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, y con los propios términos legales, una interpretación de la Ley 361 de 1997 conforme a la Constitución tiene al menos las siguientes implicaciones. **Primero**, dicha Ley aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a sus beneficios que traía la Ley en su versión original, que hablaba de personas con “limitación” o “limitadas” (Sentencia C-458 de 2015). **Segundo**, sus previsiones interpretadas conforme a la Constitución, y de manera sistemática, se extienden a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, “sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación” (sentencia C-824 de 2011). **Tercero**, para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil pero no necesario contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral (sentencia C-606 de 2012). **Cuarto**, en todo caso no es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria.*

*5.13. De acuerdo con lo anterior, no es entonces constitucionalmente aceptable que las garantías y prestaciones de estabilidad reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se contraigan a un grupo reducido, cuando la Corte encontró en la sentencia C-824 de 2011 que el universo de sus beneficiarios era amplio y para definirlo no resulta preciso “entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”. Cuando se interpreta que es necesario contar con un porcentaje determinado de pérdida de capacidad laboral para acceder a los beneficios de la Ley 361 de 1997, ciertamente se busca darle un sustento más objetivo a la adjudicación de sus prestaciones y garantías. No obstante, al mismo tiempo se levanta una barrera también objetiva de acceso para quienes, teniendo una pérdida de capacidad relevante, no cuentan aún con una certificación institucional que lo establezca, o padeciendo una pérdida inferior a la estatuida en los reglamentos experimentan también una discriminación objetiva por sus condiciones de salud. La concepción amplia del universo de destinatarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 busca efectivamente evitar que las personas sean tratadas solo como objetos y por esa vía son acreedores de estabilidad reforzada con respecto a sus condiciones contractuales, en la medida en que su rendimiento se*

*ve disminuido por una enfermedad o limitación producto de un accidente.*

**5.14. Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación.** La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo.<sup>3</sup> De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes”.

Como quiera en la sentencia SU 049 referida, no aborda de fondo el tema de la presunción contenida en el mencionado artículo 26, se acude a lo expuesto en la sentencia T-504 de fecha 16 de mayo de 2008:

*“ ... ...La Corte Constitucional, con base en las normas citadas precedentemente, ha señalado que las personas con limitaciones físicas, sensoriales o síquicas tienen derecho a una estabilidad laboral reforzada, que se concreta en la prerrogativa de permanecer en el empleo y de gozar de cierta seguridad de continuidad, mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación<sup>4</sup>, siendo una de sus mayores implicaciones la inversión de la carga de la prueba, de suerte que se constituye una presunción de discriminación sobre todos los actos que tengan por finalidad desmejorar las condiciones laborales de los trabajadores con alguna discapacidad, al punto que corresponde al empleador desvirtuar la presunción y demostrar que tales actuaciones atienden a una causal objetiva”*

---

<sup>3</sup> La exigencia de autorización de la oficina de Trabajo para la terminación de contratos de prestación de servicios de personas en circunstancias de debilidad manifiesta, se ajusta a las funciones previstas en la Ley 1610 de 2013 ‘por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral’, y en la Constitución. La Ley 1610 de 2013 prevé que a los inspectores del trabajo y la seguridad social tienen la función de conocer “de los asuntos individuales y colectivos del sector privado”, sin supeditarlas a las relaciones de trabajo dependiente (art 1). Además, dice que, en el desempeño de sus funciones, los inspectores se regirán por la Constitución Política y los Convenios Internacionales sobre Derecho del Trabajo (art 2). Por su parte, la Constitución establece que el trabajo “en todas sus modalidades” goza de la especial protección del Estado (art 25).

<sup>4</sup> Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-531 de 2000, M.P. Álvaro Tafur Galvis.

En la sentencia T-041 de 2019, la CC, reitera los requisitos que se deben probar, para que proceda la protección laboral reforzada por salud:

*“En suma, el trabajador que pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral tiene derecho a no ser despedido y a ser reubicado en tareas acordes a sus capacidades, habilidades y competencias. En caso contrario, se presume que la desvinculación tuvo como fundamento la condición de discapacidad, y la misma se torna ineficaz.*

*Dicha regla debe ser aplicada por el juez constitucional de encontrar acreditados los siguientes supuestos: (i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; (iii) no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio”.*

#### **6.4. HECHOS PROBADOS RELEVANTES:**

Del estudio en conjunto de las pruebas ordenadas, documentales, testimoniales e interrogatorio de parte rendidos en la audiencia pública de trámite y juzgamiento, aparecen probados los siguientes hechos relevantes:

**6.4.1.** Se destaca en primer lugar, el demandante estuvo inicialmente vinculado a EMQUILICHAO ESP a través de contratos u órdenes de prestación de servicio. Posteriormente, la modalidad de contratación cambió a contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, los cuales se liquidaban al término de su vigencia. El último contrato suscrito entre las partes comenzó el 21 de marzo de 2021 y finalizó el 30 de agosto del mismo año, como se confirma con la copia del contrato de trabajo y su liquidación, disponibles en las páginas 62 a 64 del expediente 03SubsanacionDemanda.

Según el documento disponible en la página 65, se preavisó la terminación del contrato de trabajo al señor ANANÍAS POPO mediante memorial fechado el 28 de julio de 2021. En dicho comunicado se le recordó que su contrato finalizaba el 30 de agosto de 2021.

Este preaviso, aunque no contiene la firma del señor Ananías Popo, fue aportado por el propio demandante como prueba, lo que sugiere su conocimiento. Esta información además se desprende del hecho vigésimo sexto, donde el actor menciona que el empleador no renovó su contrato.

**6.4.2.** Con relación a la condición de salud del ex trabajador, señor ANANÍAS POPO, al momento del despido, aparece probado:

**(i)** De acuerdo con la historia clínica, el 05 de junio de 2015, el demandante presentó síntomas como tos seca, fiebre alta no cuantificada, escalofríos y malestar general, siendo diagnosticado con "*infección viral no especificada*" (págs.102-103, 03SubsanacionDemanda).

Además, el 20 de noviembre de 2015, el señor Popo sufrió un accidente laboral que resultó en una contusión en la pierna izquierda. Según los registros médicos, el demandante experimentó dolor y limitación funcional, siendo necesario el uso de muletas para deambular. En esta ocasión, el diagnóstico principal registrado fue "*dolor en miembro*", con otras dolencias especificadas como "*secuelas de traumatismo de tendón y músculo de miembro inferior*", atribuidas a una causa externa: accidente de trabajo (página 104, 03SubsanacionDemanda).

El 22 de enero de 2016, el demandante se presenta a consulta médica debido a dolor torácico, según se registra en la documentación (pág.105 y 106, ídem). En esta historia clínica no se dejan anotaciones de relevancia.

Los días 13 y 27 de diciembre de 2016, el médico prescribe "*lumbago no especificado*" debido a dolor en la región lumbar (pág.108-111, ídem). El plan de tratamiento general incluye una alimentación balanceada, estilos de vida saludables y ejercicio. Respecto de este diagnóstico, no se registra ninguna limitación funcional.

Según la historia clínica del 27 de marzo de 2018, la patología de lumbago persiste (pág.112-113, 03SubsanacionDemanda). Sin embargo, en el examen físico, el estado es normal, con dolor en los músculos paravertebrales lumbares, y se indica manejo farmacológico. En marzo de 2019, se confirma la enfermedad y se

continúa con el manejo farmacológico (pág.114-115, 03SubsanacionDemanda), con el siguiente plan de tratamiento:

PLAN DE TRATAMIENTO, CUIDADOS Y RECOMENDACIONES		
PLAN DE TRATAMIENTO Y CUIDADOS paciente con cuadro compatible con lumbalgi mecánica, se ordena manejo, incapacidad se dan recomendaciones sobre hábitos posturales, pausas activas		
RECOMENDACIONES Al estar de pie:		
- Se recomienda poner un pie más adelante que el otro y cambiar la posición con frecuencia.		
- Usar zapatos cómodos y con tacón bajo.		
Al caminar:		
- La cabeza y el tórax deben estar derechos y alineados.		
Medidas principales a tomar:		
1. Mantenerse activo.		
2. Hacer ejercicio regularmente.		
3. Calentar los músculos antes de hacer ejercicio y estíralos al terminar.		
4. No fumar		
5. Evita el reposo excesivo, esto disminuye la resistencia de músculos y huesos.		
		
# Registro: 255892	Profesional: MARIA LUISA ZUÑIGA VARGAS	Firma del profesional
Especialidad: MEDICINA GENERAL		

Situación similar se refleja en la historia clínica del 3 de abril de 2018, 30 de mayo de 2019, 2 de julio de 2019, octubre de 2019, 31 de julio de 2021 y 2 de agosto de 2021 (pág.123, 125 a 128, 135 a 139, ídem). El 30 de marzo de 2021 presenta dolor lumbar crónico, recomendándose al paciente trae resultados de estudios (pág.134, ídem).

Para el 8 de septiembre de 2020, el actor presenta episodios de disnea y se le explica que es la infección más frecuente en el mundo, y que la mayoría de estas infecciones, como el resfriado, son leves (pág. 131-133, 03SubsanacionDemanda).

**(ii)** De acuerdo con el informe para accidente de trabajo aportado por la demandada al contestar la presente acción del señor Ananías Popo, ubicado en las páginas 5 a 8 de los anexos de la contestación (archivo #06), el 05/11/2015 se reportó a Positiva Compañía de Seguros accidente ocurrido al trabajador ANANÍAS POPO, por parte de EMQUILICHAO ESP. El accidente ocurrió mientras el trabajador realizaba labores de barrido en el sector de la galería municipal. Según el informe, un habitante de calle se aproximó al trabajador mientras recogía basura y, al ser confrontado por el trabajador, lanzó una piedra que impactó en la pierna izquierda del trabajador, causándole una herida y dificultades para caminar.

Con base en la respuesta proporcionada por Positiva Compañía de Seguros con fecha del 31 de octubre de 2022, los registros de la entidad indican que el señor Ananías sufrió un trauma en la pierna izquierda calificado como de origen laboral.

Sin embargo, desde el año 2016 no se han solicitado prestaciones médicas por parte del usuario. Se destaca que la ARL inscribió al usuario en un proceso de rehabilitación y el último servicio registrado fueron cinco sesiones de terapia física. No hay constancia de que el colaborador haya presentado órdenes médicas o historias clínicas relacionadas con el caso después de estas terapias. Por lo anterior, se generó el cierre formal del siniestro (11 Adjunta respuesta positiva).

**(iii)** En cuanto a las incapacidades otorgadas al demandante, se reflejan las siguientes:

Fecha de inicio	Fecha final	Días de incapacidad	diagnóstico	Ubicación de la prueba
27/03/2018	28/03/2018	2	Lumbago no especificado (enfermedad general)	Pág.119, 03SubsanacionDemanda
02/08/2021	04/08/2021	3	Lumbago no especificado (enfermedad general)	Pág.139 y 142, 03SubsanacionDemanda

**6.4.3.** Del examen al interrogatorio de parte al señor Ananías Popo (récord 0:09:01 a 0:38:59, 01AudienciaIParte), se resalta, el señor Ananías Popo afirmó que sigue padeciendo los efectos del accidente que sufrió. Al preguntársele sobre su condición actual, mencionó que sufre las secuelas del accidente, haciendo referencia a problemas en la columna, causados por el impacto de una pedrada. Indica que, a pesar de recibir terapias, no ha logrado rehabilitarse ni recuperarse. Alega que al momento de su despido estaba enfermo, con problemas en la columna y azúcar, lo que le impedía caminar correctamente y experimentaba desmayos mientras trabajaba.

El señor Ananías menciona que presentó incapacidades debido a sus problemas de salud, pero no especifica la duración de estas incapacidades. También relata que mientras realizaba labores de barrido, sufrió un accidente cuando un individuo le lanzó una piedra en la rodilla. El demandante afirma que, como consecuencia del accidente, necesitó usar muletas. Mencionó que las recomendaciones médicas incluían evitar estar de pie durante largos períodos.

No obstante, las dolencias que menciona, el actor indicó: *“Yo seguí trabajando hasta cuando me terminaron el contrato”*. Agregó, *“uno si iba al médico le daban incapacidad de 2 o 3 días (...) cuando se acaba la incapacidad (...) tiene que seguir trabajando”*.

**6.4.4.** De los testimonios recepcionados, se destaca:

**(I) Luis Enrique Fernández Mera**, Subgerente Administrativo y Financiero de EMQUILICHAO ESP desde enero de 2020, explicó durante su intervención (grabación 01AudienciaIParte, desde el minuto 0:41:17 hasta el minuto 0:53:42), que la no renovación del contrato de Ananías Popo se originó a raíz de un Comité Técnico realizado en el área de aseo de la empresa. Este comité surgió debido a resoluciones enviadas por la CRC que requerían la intervención de unos 150 árboles en Santander para prevenir posibles accidentes. Fernández Mera mencionó que, debido a la falta de recursos financieros en ese momento, la empresa decidió hacer una reestructuración del personal para contratar a trabajadores especializados en la poda de árboles, quienes debían cumplir con ciertas condiciones técnicas y físicas, como tener un certificado de altura. Esta necesidad técnica específica llevó a la empresa a prescindir de tres cargos, incluido el de Ananías Popo.

En relación al estado de salud del demandante, Luis Enrique Fernández Mera señaló que no se tuvo en cuenta durante el proceso de toma de decisiones. Explicó que él no estaba directamente involucrado en el manejo de los temas de salud de los trabajadores, y según su conocimiento, ninguno de los tres trabajadores despedidos, incluido Ananías Popo, presentaba problemas de salud que les impidieran continuar con sus labores. El testigo agregó que en el comité técnico participó el inspector del área de aseo, quien tenía información de primera mano con relación a los trabajadores y los procedimientos pendientes de ARL.

**(II) El señor Frank Edinson Canaval Franco**, inspector de aseo de EMQUILICHAO desde el 18 de mayo de 2020, declaró que, aunque tiene auxiliares, supervisa el rendimiento de cada persona en el área de barrido. Además, mencionó que no estaba al tanto de ninguna enfermedad de Ananías Popo y que, en tal caso, la ARL informa sobre las restricciones laborales en caso de enfermedad.

El testigo afirmó que el demandante siempre cumplió con su labor de barrido dentro de su horario asignado y que, al momento de la terminación de su contrato de trabajo, cumplió con sus labores diarias. En cuanto a su rendimiento, declaró que: "*cumplió sus labores a cabalidad*" (grabación 01AudienciaIParte, desde el minuto 0:54:32 hasta el minuto 1:11:21).

## **6.5. CONCLUSIONES:**

**6.5.1.** En concordancia con los criterios jurisprudenciales reseñados, de la Corte Constitucional (sentencias C-531 de 2000, T-504 de 2008, SU-049 de 2017, C-200 de 2019 y T-041 de 2019) como de la CSJSL (sentencia fundacional del 15 de julio de 2008, con radicación 32532; SL3181-2019, SL4078-2019, SL2586-2020, SL2586-2020, SL2035-2021, SL-1152-2023 y SL-1154-2023), se obtiene total claridad, para que un trabajador despedido pueda ser beneficiario de la protección laboral reforzada, por razones de salud, debe demostrar los siguientes hechos:

**a)** La presencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Se define la deficiencia según la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) como "problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación significativa o una pérdida".

**b)** La existencia de barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, impiden al trabajador ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás.

**c)** Es necesario que estos elementos sean conocidos por el empleador en el momento del despido, a menos que sean notorios para el caso en particular.

**d)** Además, cuando un trabajador se encuentra en situación de discapacidad laboral, se impone al empleador la obligación de obtener la autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo. En caso de no cumplir con esta obligación, surge la presunción legal de que la terminación del contrato de trabajo es discriminatoria por razones de salud. Esta

presunción se encuentra contemplada en el artículo 26 de la Ley 346 de 1997.

Para que el empleador destruya la presunción legal de discriminación, le incumbe demostrar la ocurrencia de una justa causa para la terminación del contrato de trabajo. En caso de no cumplir con esta carga probatoria, el despido será considerado ineficaz, lo que puede resultar en la imposición de condenas que incluyan indemnización y reintegro al trabajador.

Este principio resalta la importancia de que el empleador sustente debidamente las razones detrás de la terminación laboral, garantizando así la legalidad en el proceso.

**6.5.2.** En síntesis, la determinación del derecho a la protección por estabilidad laboral reforzada por razones de salud, de acuerdo con la sentencia SL-1152 de 2023 previamente referida, requiere la evaluación de al menos tres elementos fundamentales: En primer lugar, el "**factor humano**", que incluye la presencia de deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, así como limitaciones o discapacidades a mediano o largo plazo. En segundo lugar, el "**factor contextual**" requiere un análisis detallado del cargo, sus funciones, requisitos y el entorno laboral y actitudinal específico. Por último, se destaca la importancia de la "**interacción y contraste**" **entre estos dos factores**, es decir, la relación entre la deficiencia o limitación y el entorno laboral. Cuando el análisis concluye que el trabajador se encuentra en situación de discapacidad y la terminación del contrato laboral se basa en esta razón, se considera el despido como discriminatorio. Como consecuencia, se declara la ineficacia del despido y se ordena el reintegro del trabajador, junto con el correspondiente pago de salarios y demás emolumentos. Además, se establece la obligación de realizar los ajustes razonables necesarios y se concede la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

**6.5.3.** Descendiendo al caso objeto de estudio, luego del examen en conjunto de las pruebas reseñadas y verificar el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos legales que por vía jurisprudencial se encuentran definidos para la que proceda la protección laboral reforzada por razones de salud, la Sala concluye:

**6.5.3.1. Con relación al primer requisito, denominado por la jurisprudencia como factor humano,** que implica la presencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo del trabajador, si bien del análisis exhaustivo de los elementos probatorios revela que el demandante sufrió un accidente de trabajo el 5 de noviembre de 2015, que le generó "*secuelas de traumatismo de tendón y músculo de miembro inferior*", sin embargo, no hay prueba de que tales lesiones físicas hayan perdurado y estuviesen activas en la fecha de la terminación del contrato de trabajo; en cambio hay evidencias de que el caso se cerró por parte de la ARL.

Por otra parte, de acuerdo con la revisión de la historia clínica del actor, respalda de manera concluyente el diagnóstico de LUMBAGO NO ESPECIFICADO, desde el año 2016.

**6.5.3.2. En punto al factor contextual y la interacción con el primer requisito,** luego del análisis del cargo ocupado al momento del despido, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico del trabajador, la Sala llega a la convicción que el demandante no se encontraba con barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impidieran ejercer efectivamente sus labores en condiciones de igualdad con los demás compañeros, al momento del despido.

Efectivamente, después de analizar el cargo ocupado por el demandante al momento del despido, sus funciones en labores de aseo y el entorno laboral, así como su actitud y situación específica, la Sala concluye que el demandante no enfrentaba barreras que le impidieran ejercer sus labores en igualdad de condiciones con sus compañeros.

Esta conclusión se basa en las pruebas documentales presentadas en el numeral 6.4.2, respaldadas por los testimonios proporcionados por los señores Frank Edinson Canaval Franco y Luis Enrique Fernández Mera.

Al confrontar el interrogatorio del demandante, Ananías Popo, con los testimonios, podemos concluir que existen discrepancias significativas en cuanto al estado de salud del demandante y su capacidad para realizar sus labores.

Ananías Popo afirma haber experimentado secuelas del accidente laboral, incluyendo problemas en la columna y episodios recurrentes de desmayos mientras trabajaba. Además, menciona haber presentado incapacidades relacionadas con sus problemas de salud. Sin embargo, no especifica la duración de estas incapacidades. Aunque menciona haber recibido terapias, sostiene que no ha logrado rehabilitarse ni recuperarse por completo.

Por otro lado, los testigos de la empresa EMQUILICHAO ESP, Luis Enrique Fernández Mera y Frank Edinson Canaval Franco, indican que el estado de salud de Ananías Popo no fue considerado al momento de tomar la decisión de no renovar su contrato. Aseguran que no tenían conocimiento de ningún problema de salud que le impidiera cumplir con sus labores diarias de barrido. Canaval Franco incluso afirmó que el demandante siempre cumplió con sus responsabilidades laborales de manera adecuada.

Ante estas discrepancias y a falta de otros medios de convicción que corroboren los dichos de la parte demandante, salta a la vista que no logró desvirtuar lo dicho por los testigos de la parte demandada y cabe concluir que las condiciones de salud del demandante no le impedían el ejercicio de sus labores.

Y se resalta, aunque el demandante experimentó episodios recurrentes de dolor lumbar que le generaron incapacidades laborales en días anteriores a la terminación del contrato de trabajo, no hay evidencias probatorias indicativas de que estas dolencias afectaran su desempeño laboral, toda vez que, a pesar de la naturaleza de su trabajo, que implicaba movilidad y permanencia prolongada de pie, no se generaron incapacidades prolongadas ni limitaciones significativas.

Además, no se probaron restricciones laborales impuestas al empleador por la EPS, ni la ARL. Por lo tanto, la presencia de lumbago no afectaba la capacidad del demandante para realizar sus funciones de manera óptima en el trabajo y no se configura la discapacidad laboral objeto de protección.

**6.5.3.3. La Sala encuentra probado el hecho de que la empleadora sí tenía conocimiento de las afecciones de salud física del actor, al momento de la terminación del contrato de**

**trabajo**, relacionadas con la lumbalgia, tal cual se infiere del estudio en conjunto de los medios de prueba documentales, que dan cuenta de la última incapacidad por tres días del 02 al 04 de agosto del 2021, es decir, 26 días antes de la terminación del contrato de trabajo el 30 de agosto del 2021.

**6.5.4.** Acorde con todo lo expuesto, no se cumplen a cabalidad todos los requisitos que por vía jurisprudencial se han definido para que opere la protección laboral reforzada por razones de salud, toda vez que, si bien el actor presentaba afectaciones en su salud física, provenientes de la lumbalgia diagnosticada y la entidad empleadora tenía conocimiento de tal hecho, sin embargo, no estaba obligado a solicitar el permiso ante la autoridad administrativa del trabajo para efectuar la terminación del contrato de trabajo, porque las afectaciones de la salud física del demandante no eran un obstáculo significativo y preponderante para la realización de las labores contratadas y ante tales circunstancias probadas indicativas de la ausencia de una discapacidad, física, mental, emocional, queda destruida la presunción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de que la terminación del contrato de trabajo se produjo discriminatoria por razones de salud.

Se resalta la línea jurisprudencial pacífica de las dos altas cortes, no cualquier afectación en la salud del trabajador, origina la protección laboral reforzada.

Además, al analizar detenidamente la prueba documental presentada, queda claro que la empresa EMQUILICHAO ESP finalizó el contrato de trabajo con el demandante por terminación del plazo fijo pactado, enviando el preaviso correspondiente con la debida antelación.

Destruida la presunción del despido discriminatorio y probado como esta que el despido se produjo por una causa objetiva, la Sala confirmará la sentencia objeto de apelación.

Resuelto el recurso de apelación en forma desfavorable al demandante, la Sala se abstiene de abordar los demás temas formulados, por sustracción de materia.

## 7. COSTAS

De conformidad con el numeral 1° del artículo 365 del CGP, aplicable a los procesos laborales por virtud del principio de integración establecido en el artículo 145 del CPLSS, **esta Sala condenará en costas de segunda instancia a la parte apelante y demandante**, por resultar desfavorable el recurso de apelación propuesto por su apoderado.

Las costas se fijarán por el Magistrado ponente, en la oportunidad procesal, a voces de los artículos 365 y 366 del CGP.

## 8. DECISIÓN

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 del trece (13) de marzo del dos mil veintitrés (2023), proferida en audiencia de oralidad de trámite y juzgamiento por el JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE SANTANDER DE QUILICHAO (CAUCA), dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, promovido por el señor ANANÍAS POPO, contra EMQUILICHAO ESP, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS** de segunda instancia **a la apelante y demandante**, señor ANANÍAS POPO, a favor de la empresa demandada.

La cuantificación de las agencias en derecho como se dijo en la parte motiva.

**TERCERO:** Por Secretaría, **NOTIFÍQUESE** la presente sentencia a las partes por **ESTADO ELECTRÓNICO**, para su conocimiento, con inserción de la providencia, de conformidad con el artículo 9° de la Ley 2213 de 2022.

**CUARTO:** En su debida oportunidad, devuélvase el expediente digital al juzgado de origen.

Los Magistrados,

  
Firma válida  
providencia judicial  
**LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES**  
**MAGISTRADO PONENTE**

  
Firma válida  
providencia judicial  
**CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ**  
**MAGISTRADA SALA LABORAL**

  
Firma válida  
providencia judicial  
**CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA**  
**MAGISTRADO SALA LABORAL**