

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



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

**Magistrado Ponente:
LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS**

Popayán, diecisiete (17) de julio de dos mil veintitrés (2023)

PROCESO	ORDINARIO LABORAL (ÚNICA INSTANCIA)
DEMANDANTE	ROSE HEDER GUAZA ZÚÑIGA
DEMANDADO	GILPA IMPRESORES ZONA FRANCA S.A.S.
RADICADO No.	19-142-31-89-001-2020-0005-02
INSTANCIA	GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA
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 **GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA**, a favor de la parte demandante, frente a la sentencia de única instancia proferida el día doce (12) de octubre del año dos mil veintiuno (2021), por el JUZGADO PROMISCO DEL CIRCUITO DE CALOTO, CAUCA, dentro del proceso laboral de la referencia.

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:

Pretende el demandante: **(I)** se **DECLARE** que entre él y la empresa GILPA IMPRESORES ZONA FRANCA S.A.S. existió un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 11 de noviembre de 2014, hasta el día 09 de octubre de 2019, y **(II)** se DECLARE la ilegalidad de la terminación unilateral del contrato de trabajo, por encontrarse para ese momento amparado por el principio de estabilidad laboral reforzada, y, por consiguiente, **(III)** Se CONDENE a la empresa demandada a cancelarle la indemnización de 180 días de salario por su despido en dicha condición (artículo 26, Ley 361 de 1997); a reintegrarlo al mismo cargo u otro igual o superior categoría, sin solución de continuidad; a pagar las cotizaciones en pensión y salud, salarios, primas y demás emolumentos dejados de cancelar durante el tiempo que ha estado cesante y, **(VI)** Se CONDENE en costas y agencias en derecho en la presente actuación, conforme a los artículo 365 y 366 del Código General del Proceso (01DemandaYAutoAdmite, Pág.42 – 48, expediente digital de 1ª instancia).

Como **supuestos fácticos**, el demandante sostiene que se vinculó laboralmente, mediante contrato de trabajo escrito a término indefinido, con la empresa GILPA IMPRESORES ZONA FRANCA S.A.S., en el lapso antes señalado, siendo despedido sin justa causa el 09 de octubre de 2019.

Dice, laboraba en el cargo de auxiliar del operador de maquina extrusora en la empresa referida, recibiendo un salario mensual más horas extras, recargos y auxilio de transporte; y, que, para el 24 de abril de 2016, sufrió accidente laboral dentro de las instalaciones de la empresa, al hacer mantenimiento a los rodillos de la máquina extrusora, los cuales le causaron lesiones graves en dos dedos de la mano izquierda, requiriendo injertos y reconstrucción de tendones.

Señala, dada la gravedad de la lesión fue incapacitado por ocho meses y medio, por lo cual, fue reubicado laboralmente cumpliendo labores de aseo hasta el último día que trabajó en la empresa.

Refiere que el 13 de abril de 2018 fue valorado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, quien determinó una pérdida la capacidad laboral del 14,88% (incapacidad permanente parcial), sin tener en cuenta el síndrome de túnel carpiano.

Que, para el 09 de octubre de 2019 se le notifica la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, por reestructuración de la empresa, pero, que, a partir de la cirugía nunca se logró recuperar de su lesión, presentando problemas del túnel carpiano y dolor frecuente en su extremidad superior izquierda, por lo que el despido es injusto.

2.2. Contestación de la demanda por la Empresa Gilpa Impresores Zona Franca S.A.S.

En ejercicio de su derecho a la defensa y de contradicción, el apoderado judicial de la firma jurídica que representa a la entidad demandada, contestó la acción de manera oral, por tratarse de proceso de única instancia y expresó con respecto a los hechos que no niega la existencia del contrato de trabajo, su modalidad, ni sus extremos, y, que, en efecto, la terminación del contrato de trabajo se produjo sin justa causa, pero, con ocasión al proceso de reestructuración de la empresa, con el pago de la correspondiente indemnización del artículo 64 del CST, así como de las acreencias laborales.

Agrega, si bien el demandante estuvo incapacitado, fue reubicado de manera temporal para que pudiera cumplir con las recomendaciones médicas, luego, una vez prescrita el alta médica (el 31 de mayo de 2017), retomó las actividades laborales para las cuales fue contratado con normalidad hasta la fecha de terminación de su contrato de trabajo; y, nunca le fue puesto en conocimiento los supuestos problemas de túnel carpiano.

Se **opuso a algunas pretensiones de la demanda** y alegó que de conformidad en la Ley 361 de 1997 y su desarrollo jurisprudencial

por la Sala Laboral de la CSJ y Corte Constitucional, el demandante no ostenta ninguna estabilidad laboral reforzada, en primer lugar, porque no tenía una calificación de pérdida de la capacidad laboral superior al 15%; y, en segundo lugar, contaba con un alta médica dos años antes a la fecha de terminación del contrato de trabajo, y al momento de la finalización del vínculo laboral no tenía ninguna disminución física y existió una causa objetiva de terminación de contrato de trabajo: la reestructuración empresarial que se llevó a cabo.

Así las cosas, alega que no existe causa legal de ninguna de las pretensiones.

Excepciones de fondo: (1) inexistencia de la obligación, (2) inexistencia de los derechos reclamados por parte de la demandante, (3) prescripción de las acciones, (4) cobro de lo no debido, (5) buena fe, (6) compensación, (7) falta de título y causa, (8) pago y (9) genérica.

2.3. Decisión de primera instancia:

Cumplidas las ritualidades de rigor, el JUZGADO PROMISCOUO DEL CIRCUITO DE CALOTO, CAUCA, el día 12 de octubre de 2021, procedió a dictar **SENTENCIA**, dentro del presente asunto, en la cual resolvió: **(I) ABSOLVER** a **GILPA IMPRESORES ZONA FRANCA S.A.S.** de todas las pretensiones elevadas en su contra por ROSE HEDER GUAZA ZUÑIGA; y **(II) CONDENAR** en costas y agencias en derecho a la parte demandante, fijando las agencias en derecho en la suma de UN (1) SMMLV, que deberá cancelarle a cada una de las demandadas.

TESIS DEL JUEZ: Concluye que el demandante, al momento de la terminación del contrato de trabajo no se encontraba en una condición médica que limitara sus funciones laborales dentro de la empresa, pues, si bien presenta padecimientos en la salud a causa de un accidente laboral, no logró demostrar que la pérdida de su capacidad laboral involucra una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones, por lo tanto, no se puede catalogar al actor como titular de la protección de estabilidad ocupacional reforzada.

En referencia a la jurisprudencia nacional, hace un comparativo de las posturas de nuestros órganos judiciales, aduciendo que, por un lado, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha señalado que para que opere la protección a la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es necesario que el trabajador tenga una pérdida laboral superior al 15%, así lo ha sostenido entre otras en Sentencia SL1360 de 2018, del 11 de abril del 2018; SL2660 de 2018, del 19 de junio del 2018; SL4221 de 2018, del 25 de septiembre del 2018, y SL1572-2021 del 24 de febrero del 2021.

Por su parte, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1991 ni es exclusivo de quienes han sido calificados por pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuentan con certificación que acredite el porcentaje que han perdido su fuerza laboral, cómo se puede evidenciar en la Sentencia de unificación SU049 del 2017, así, para el Juzgado, los parámetros fijados por la Corte Constitucional resultan más favorables a la interpretación de los derechos de los trabajadores, razón por la cual, bajo el principio de favorabilidad consagrado en el artículo 53 de la Constitución Nacional, el Juez aplica el precedente de la Corte Constitucional.

Sumado a lo anterior, sostuvo que el precedente de la Corte Constitucional reiterado en la Sentencia T-041 del 2019, refiere los requisitos que se deben cumplir para efectuar el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, estableciendo que son cuatro los presupuestos para que un trabajador goce de estabilidad laboral reforzada, dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997: *(i)* Debe padecer una limitación de salud, ya sea física, psíquica o mental, *(ii)* dicha limitación de salud debe impedirle o dificultarle sustancialmente el desarrollo de sus funciones, en sus condiciones regulares, *(iii)* el empleador debe conocer el estado de salud del trabajador y *(iv)* la terminación del contrato debe darse con ocasión y causa de esa limitación de salud, es decir, debe existir nexo de causal entre la afectación de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo.

Conforme a lo anterior, el despacho entra a estudiar si en realidad el demandante cumple con cada uno de los anteriores requisitos que estipula la H. Corte Constitucional, frente al primer presupuesto, determinó que se encuentra demostrado que el actor

padece de una limitación de salud, pues, el 24 de abril de 2016, el trabajador sufrió un accidente laboral, accidente que según dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca establece una pérdida de la capacidad laboral del 14.88%.

Frente al segundo presupuesto, el despacho pone de presente que no cualquier afectación de salud puede dar lugar a la titularidad del derecho, así, la situación de salud debe impedir o dificultar sustancialmente el desempeño de las labores; por lo anterior, conforme al artículo 167 del CGP, explicó que el demandante tenía la carga de probar que la afectación a su salud le dificultaba sustancialmente el ejercicio de sus actividades regulares, sin embargo, el 4 de enero de 2017 el médico tratante informa que el trabajador puede reintegrarse a su puesto de trabajo sin restricciones, le recomienda el uso de guantes, es decir, a juicio del a quo, la persona técnicamente capacitada dio el alta médica y esa opinión del experto debe tomarse como definitiva, además, con posterioridad a esta, el actor no presentó incapacidades, y aunado a ello, la ARL Liberty el 31 de mayo de 2017 informa al empleador el alta médica y procedió a la calificación de pérdida de la capacidad laboral, lo que es corroborado por el demandante en su interrogatorio de parte.

Que, sumado a lo anterior, se observa dentro del expediente que el demandante consulta al médico antes del despido y su última incapacidad acreditada fue en el período comprendido entre el 25 de abril de 2016 y el 24 de mayo de 2016; así las cosas, para la fecha de terminación de contrato de trabajo el demandante no se encontraba incapacitado, igualmente, no se evidencia recomendaciones ni restricciones, razón por la cual, para el despacho el demandante no tenía alguna limitación, ni se encontraba en proceso de diagnóstico de su enfermedad, tampoco en proceso de calificación de sus padecimientos, por el contrario, ejerció sus funciones laborales con normalidad al momento de la terminación del vínculo laboral, por lo que no se configura la estabilidad laboral reforzada, siendo innecesario entrar a estudiar el resto de requisitos.

En cuanto a la tacha que propuso el apoderado judicial de la parte demandante respecto de los testimonios de ÁNGELA LORENA TAPIA GRIJALBA, DIANA PATRICIA LARRAHONDO ULABARRI y CARLOS AUGUSTO PÉREZ OYUELA, para el despacho no tiene vocación de prosperidad, ya que se pudo constatar que las

declaraciones rendidas son sobre hechos o circunstancias propias de sus cargos y que conlleva a que los mismos fueran testigos directos de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en el que se dio la relación laboral del actor, el proceso de recuperación y la evolución de las secuelas sufridas por el actor, así como el desarrollo de sus actividades (CSJ-SL, Sentencia S572 de 2018).

Conforme a la prueba documental, testimonial e interrogatorio, consideró que el señor ROSE HEDER GUAZA ZUÑIGA no era una persona en condición de discapacidad relevante y la terminación del vínculo laboral no obedeció a un trato discriminatorio por parte de la sociedad empleadora, por lo tanto, al no haber estado cobijado bajo la estabilidad laboral reforzada de la Ley 361 de 1997, no hay lugar a acceder a las pretensiones de la demanda.

3. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Con respecto a los alegatos en segunda instancia, de acuerdo con la nota secretarial que precede (archivo No.11, expediente digital 2da instancia), y, constatado el expediente digital, únicamente se recibieron alegatos de conclusión por la parte demandante, de manera pre-tempore, y no por el hecho de haberse realizado de manera anticipada significa que son extemporáneo, por lo cual se pasa a hacer un recuento de ellos.

El apoderado del demandante en escrito que obra en el expediente de segunda instancia (10(2)AlegatosDemandante.pdf) solicita revocar totalmente la sentencia del a quo, en tanto en su sentir el despacho no valoró correctamente las pruebas documentales, las cuales son contundentes, y, además, pasó desapercibido los documentos realizados por profesionales del ramo, pues, el demandante estuvo permanentemente en control y tratamiento médico, incluso que el profesional que realiza el examen de egreso deja constancia que continua con la misma calificación del 14.88% de pérdida de capacidad laboral, es decir, que el señor Rose Heder Guaza Zúñiga nunca se recuperó satisfactoriamente de su lesión, permaneciendo de esta manera hasta el día de la terminación de su contrato de trabajo.

Explica que el médico tratante ordenó la reubicación del actor y esta situación hizo que la empresa empezara a molestarse,

terminando relegado a realizar aseo, hasta que la empresa decide terminar su contrato.

Con fundamento en lo anterior, expresa que conforme la sentencia SU-049 de 2017 no es requisito la calificación sino basta tener dificultad para realizar las actividades cotidianas que en condiciones normales podía desarrollar sin dificultad, para poder tener derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de la Ley 361 de 1997. En apoyo de lo anterior, citó la Sentencia SL572-2021.

4. ASPECTOS DE VALIDEZ Y EFICACIA PROCESALES

COMPETENCIA: Como quiera que la decisión de única instancia fue adversa a las pretensiones del demandante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 del CPT y SS, en concordancia con lo dispuesto por la Corte Constitucional en Sentencia C- 424 de 2015, que resolvió *“Declarar EXEQUIBLE, por los cargos examinados, la expresión “Las sentencias de primera instancia” contenida en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo, entendiéndose que también serán consultadas ante el correspondiente superior funcional, las sentencias de única instancia cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario”*, corresponde a esta Sala Laboral dar el trámite correspondiente al grado jurisdiccional de consulta.

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.

El funcionario 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. PROBLEMAS JURÍDICOS

5.1. Asuntos previos:

La Sala advierte, no está en discusión en esta instancia que el vínculo que ligó al demandante ROSE HEDER GUAZA ZÚÑIGA y a la demandada GILPA IMPRESORES ZONA FRANCA S.A.S. fue a través de un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 11 de noviembre de 2014, hasta 09 de octubre del año 2019, fecha en la que fue despedido sin justa causa, por lo cual, le fue pagada la indemnización del artículo 64 del CST. Asimismo, que el cargo para el cual fue contratado correspondía a “auxiliar de planta”, servicios que prestó a la empresa de la referencia; tal como se puede establecer con la copia del contrato de trabajo, visible en las páginas 45-53; carta de terminación de contrato de trabajo, visible en la página 54 y documento denominado “liquidación definitiva”, visible en las páginas 60-66, del archivo 08ContestaciónDemanda.pdf del expediente digital de 1ª instancia.

Tampoco se discute que el 24 de abril de 2016, el trabajador sufrió un accidente laboral cuando hacía mantenimiento a la máquina extrusora. En consecuencia, el 13 de abril de 2018 la Junta de Calificación de Invalidez del Valle Del Cauca le calificó una pérdida de capacidad laboral del 14.88% (Ver, Nota Operatoria 60555 y EPICRISIS, página 19, 21 y 22; dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional, páginas 35-39, todo contenido en el archivo 01DemandaYAutoAdmite.pdf del expediente digital de 1ª instancia).

5.2. En sede de consulta, corresponde a la Sala estudiar como **PROBLEMAS JURÍDICOS**:

a) ¿Al momento de la terminación del contrato de trabajo por parte de la sociedad empleadora, el 09 de octubre de 2019, el señor ROSE HEDER GUAZA ZÚÑIGA se encontraba cobijado bajo la protección legal de estabilidad laboral reforzada por enfermedad?

Para dar respuesta al problema principal, se debe determinar si el Juez incurrió en una indebida valoración de las pruebas; si no tuvo en cuenta las tachas presentadas a los testigos de la parte demandada y si aplicó de manera indebida el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y los parámetros jurisprudenciales entorno a la

protección de personas en situación de discapacidad por enfermedad.

b) 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, equivalente a ciento ochenta días del salario; el reintegro reclamado; además de 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 decisión de primera instancia, porque, si bien el demandante presentó un accidente de trabajo en el desarrollo de sus funciones para GILPA IMPRESORES ZONA FRANCA S.A.S., para el año 2016, y se le determinó una PCL del 14,88%, al momento de la terminación del vínculo laboral el 09/10/2019 presentaba alta médica y no se probó que su afectación física limitara sus actividades laborales, al punto que éstas se ejecutaban con normalidad dentro de la empresa para la fecha del rompimiento del vínculo, esto es, NO se cumplen a cabalidad los requisitos legales y que por vía jurisprudencial se han definido para otorgar la protección laboral reforzada por salud y sus beneficios al señor Rose Heder Guaza Zúñiga.

La decisión se apoya 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 2019, 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 estudiar los precedentes jurisprudenciales de la Sala Laboral de la CSJ y de la Corte Constitucional, frente a la protección de estabilidad laboral reforzada por salud, nos encontramos actualmente con líneas prácticamente coincidentes y que se complementan, así:

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 exigida¹.

Sin embargo, en reciente sentencia SL-1152 de 2023, reiterada en la sentencia SL1154 de 2023, recogió la tesis anterior y fijó un nuevo 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, del 2006, al considerar:

“Entre tanto, el contenido y los alcances del concepto de discapacidad han sido tópicos en constante discusión y desarrollo, de manera que han sido varios instrumentos que impactan el entendimiento que debe asumir esta Sala, específicamente en lo que

¹ 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.

concierno al ámbito del trabajo y a la estabilidad que consagra el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En efecto, el concepto de discapacidad no ha sido estático, pues ha evolucionado como consecuencia de diferentes factores de acuerdo con las realidades sociales. Desde la década de los años 60 se propuso un concepto de modelo social de discapacidad, tal como puede notarse de la aprobación del Programa de Acción Mundial para la Discapacidad por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que buscaba el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas en situación de discapacidad, enfocado no solo en medidas de rehabilitación, sino de prevención y equiparación de oportunidades.

Tal objetivo también puede advertirse en la Resolución n.º 48/1996 del 20 de diciembre de 1993 emanada de la Asamblea de las Naciones Unidas relativa a las «Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad», que puso de presente los «obstáculos que impiden que las personas con discapacidad ejerzan sus derechos y libertades y dificultan su plena participación en las actividades de sus respectivas sociedades», y la necesidad de «centrar el interés en las deficiencias de diseño del entorno físico y de muchas actividades organizadas de la sociedad, por ejemplo, información, comunicación y educación, que se oponen a que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad».

En el 2001, la Asamblea Mundial de la Salud aprobó la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF- de la OMS, que tiene por objetivo ser una herramienta descriptiva en la medición de la salud y la discapacidad en el contexto de la atención e investigación médica y en políticas públicas sanitarias compatible con el modelo social de la discapacidad.

Con todo, este último documento no puede utilizarse por sí solo para determinar la estabilidad laboral reforzada para las personas con discapacidad, sino que debe leerse en armonía con otros instrumentos normativos de aplicación obligatoria en nuestro ordenamiento jurídico que han abordado el concepto de la discapacidad desde un enfoque de derechos humanos.

Posteriormente, con la expedición de la «Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad» y su «Protocolo Facultativo» de 2006, se enfatizó en un modelo con orientación social y de derechos humanos, y reafirmó que la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras

externas, incluidas las actitudinales, las cuales finalmente evitan o impiden la participación igualitaria del individuo en el ámbito social, político, económico y cultural del Estado.

La Convención adoptó el «enfoque de los derechos humanos», por cuanto, con base en el «modelo social» de concepción de la discapacidad, se fijó como propósito «promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente», artículo 1. °.

Dicha convención «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).

En vigencia de dicho instrumento, las sentencias CSJ SL 711-2021 y CSJ SL 572-2021 reiteraron el criterio de la Sala referido con anterioridad y, en esta última decisión se amplió y señaló que, si bien ante el carácter técnico científico de la condición de discapacidad era relevante contar con una «calificación técnica descriptiva», en el evento en que esta no obrara en el proceso, bajo el principio de libertad probatoria, la limitación podía inferirse:

[...] del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación.

Por ello, la Sala reexamina la composición del bloque de constitucionalidad con relación a los derechos de las personas en situación de discapacidad y concluye que la mencionada convención es vinculante no solo para el entendimiento del concepto de discapacidad, sino de la protección de estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; o en otros términos, que constituye el parámetro para interpretar los derechos humanos de las personas con discapacidad contenidos en la Constitución, especialmente, en lo que concierne a las medidas de integración social en igualdad de oportunidades de las demás personas.

*Pues bien, según el inciso 2. ° del artículo 1. ° de la convención, «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.

Además, la Ley 1618 de 2013 también definió que las «acciones afirmativas son políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan».

A juicio de la Sala, sin duda estas disposiciones tienen un impacto en el ámbito laboral y se orientan a prever 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.*

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

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

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

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

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

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 que, según los define la convención en el artículo 2, consisten en:

[...] las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Por tanto, el empleador tiene la obligación de realizar los ajustes razonables para procurar la integración al trabajo regular y libre (artículo 27 de la convención), en iguales condiciones que las demás. Para tales efectos la Sala entiende por ajustes razonables, una lista no cerrada de medidas o adaptaciones que los empleadores pueden implementar para eliminar o mitigar esas barreras y permitir la plena participación de las personas con discapacidad en el trabajo.

Asimismo, los ajustes razonables deben fundarse en criterios objetivos y no suponer «una carga desproporcionada o indebida» para el empleador. La determinación de la razonabilidad o proporcionalidad de los ajustes requeridos podrían variar, según cada situación, lo que implica para los empleadores hacer un esfuerzo razonable para identificar y proporcionar aquellos que sean imprescindibles para las personas con discapacidad. Y en caso de no poder hacerlos debe comunicarle tal situación al trabajador.

Los ajustes razonables cobran relevancia al momento de lograr la integración laboral de las personas con discapacidad, máxime si se tiene en cuenta que el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en las Observaciones finales sobre el informe inicial de Colombia del año 2016, recomendó al Estado que «adopte normas que regulen los ajustes razonables en la esfera del empleo».

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.”

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 “(... ..) *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 del 15 de julio de 2020, SL2586 de 2020).

Lo anterior significa que, para la CSJ-SL, la garantía de los trabajadores con discapacidad orientada a garantizar su estabilidad laboral frente despidos discriminatorios, no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en una razón objetiva; o, lo que es lo mismo, la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador.

Señala la misma CSJSL en la decisión SL2586-2020 (Radicado Nro. 67633, 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.*”.

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 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.² De lo

² 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).

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 desvinculación³, 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”

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.^[56] 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.”

³ Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-531 de 2000, M.P. Álvaro Tafur Galvis.

6.4. HECHOS PROBADOS:

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. Ya quedó visto que el contrato de trabajo a término indefinido que suscribieron las partes, inició el 11 de noviembre de 2014 y culminó el 09 de octubre de 2019, fecha en la que el señor ROSE HEDER GUAZA ZUÑIGA fue despedido sin justa causa, pero le fue pagada la indemnización del artículo 64 del CST, como se puede establecer a partir de certificación laboral obrante en la página 12, del archivo 01DemandaYAutoAdmite; y de la copia del contrato de trabajo, visible en las páginas 45-53; carta de terminación de contrato de trabajo, visible en la página 54 y documento denominado “*liquidación definitiva*”, visible en la página 60-66, del archivo 08ContestaciónDemanda.pdf, del expediente digital de 1ª instancia.

De acuerdo con estas pruebas, el actor fue contratado por la sociedad demandada para desempeñar el cargo de “*auxiliar de planta*” y, por lo dicho por la empresa, realizaba actividades en máquinas coextrusoras, como así se constata con la carta de despido, la cual se dirige al señor Rose Heder Guaza Zúñiga como “*ayudante de extrusión*” (página 2, 01DemandaYAutoAdmite); asimismo, en la certificación laboral anexa con la demanda se constata que el último cargo desempeñado por el actor fue el de AYUDANTE en el ÁREA DE EXTRUSIÓN (página 12, 01DemandaYAutoAdmite).

E, igualmente se probó, la razón aducida para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral por el Jefe de Recursos Humanos de Gilpa Impresores Zona Franca S.A.S., mediante esa carta del 09 de octubre de 2019, fue un proceso de reestructuración de la empresa, como así se lee del siguiente aparte de la carta:

La anterior determinación no obedece a alguna falta cometida por parte de usted, o al incumplimiento del contrato de trabajo suscrito entre las partes, sino que fue tomada dentro de un proceso de reestructuración de la Empresa, dentro del cual se requiere hacer diferentes cambios estratégicos, los cuales nos llevaron a tomar dicha determinación.

6.4.2. De conformidad con las pruebas aportadas en el expediente, se constata que el 24 de abril de 2016 el trabajador sufrió un accidente laboral cuando hacía mantenimiento a la máquina extrusora (pág.19 a 22, 01DemandaYAutoAdmite.pdf).

6.4.3. En cuanto a la situación de discapacidad del señor Rose Heder Guaza Zúñiga, al momento de la terminación del contrato de trabajo, aparece probado:

(i) De acuerdo con la Nota Operatoria 60555 que obra en las páginas 19 a 22, 01DemandaYAutoAdmite.pdf, el demandante ingresó al servicio de urgencias de la Clínica de Occidente S.A. el día 24 de abril de 2016, a las 11:51 pm, para cirugía, con *“amputación parcial de 2do y 3er dedo mano izquierda con pérdida de pulpejo y de la mitad distal de la zona I, en 2do dedo exposición del flexor sin lesión de este o de la polea”*.

En esa *“nota operatoria 60555”* se puede observar la realización de los siguientes procedimientos:

PROCEDIMIENTOS REALIZADOS				
CARGO	DESCRIPCION	VIA ACCESO	PROFESIONAL	OBSERVACIONES
866220	INJERTO DE PIEL TOTAL LIBRE EN AREA ESPECIAL HASTA EL CINCO 5% DE SUPERFICIE CORPORAL TOTAL ?	MULTIPLE, DIFERENTE VIA, IGUAL ESPECIALIDAD	CAICEDO HOYOS ALVARO JOSE	
867202	COLGAJO LOCAL DE PIEL COMPUESTO DE VECINDAD ENTRE DOS A CINCO CENTIMETROS CUADRADOS	MULTIPLE, DIFERENTE VIA, IGUAL ESPECIALIDAD	CAICEDO HOYOS ALVARO JOSE	
862301	DESBRIDAMIENTO ESCISIONAL POR LESION DE TEJIDOS PROFUNDOS EN AREA ESPECIAL (CARA CUELLO MANOS PIES PLEGUES DE FLEXION GENTALES) DE MENOS DEL CINCO 5% DE SUPEFFICIE CORPORAL TOTAL +	MULTIPLE, DIFERENTE VIA, IGUAL ESPECIALIDAD	CAICEDO HOYOS ALVARO JOSE	
PERIODICIDAD 867203	COLGAJO LOCAL DE PIEL COMPUESTO DE VECINDAD ENTRE CINCO A DIEZ CENTIMETROS CUADRADOS	MULTIPLE, DIFERENTE VIA, IGUAL ESPECIALIDAD	CAICEDO HOYOS ALVARO JOSE	

Dentro de la EPICRISIS se señaló como motivo de consulta *“el rodillo me jalo la mano”*.

Según su estado general y enfermedad actual: *“Paciente que refiere laborar en la empresa GILPA IMPRESORES, como auxiliar de extrucción, refiere que a las 16:30 HRS mientras se encontraba limpiando los rodillos de la maquinaria presenta atrapamiento del segundo y tercer dedo de la mano izquierda, con posterior dolor intenso y presencia de herida con sangrado activo, consulta a la CLÍNICA COMFACAUCA, donde realizan lavado, sutura de sitio de sangrado activo y cubrimiento de las lesiones, envían para manejo por cirugía de mano”*.

(ii) Al examen físico el 24 de abril de 2016 se registra en buen estado general y como NORMAL, salvo lo relacionado con la PIEL y OSTEOMUSCULAR, ya que presenta en la mano izquierda,

segundo dedo, pérdida de tejidos blandos de la falange distal y medial con compromiso de dermis y tejido muscular, sin exposición ósea; y en el tercero dedo también pérdida de tejidos blandos de la falange distal con compromiso total de la dermis y tejido muscular.

Se diagnostica: HERIDA DE DEDO(S) DE LA MANO, SIN DAÑO DE LA(S) UÑA(S), con adecuada evolución.

Por ese motivo, la Clínica de Occidente S.A. da incapacidad médica por accidente de trabajo, por el término de 30 días, del 25 de abril de 2016 al 24 de mayo de 2016 (pág.23 01DemandaYAutoAdmite.pdf).

(iii) De acuerdo con la historia clínica del 30 de agosto de 2016 de la Clínica de Occidente S.A. (páginas 17 y 18, 01DemandaYAutoAdmite.pdf), se consulta por control, enfermedad actual: *“paciente en posquirúrgico de 4 meses, ya realizó reintegro parcialmente tolerado, está en rehabilitación”*. Después de la revisión se concluye lo siguiente: *“paciente con buena evolución, debe continuar rehabilitación alta por cirugía de mano, se envía a calificación”* y se determina: SECUELAS DE OTROS TRAUMATISMOS ESPECIFICADOS DE MIEMBRO SUPERIOR.

(iv) El Médico de STT, el 06/10/2016 menciona que el demandante está reubicado, poniendo sticker y limpiando los tableros, y que todavía se siente muy limitado, pues no puede flexionar los dedos índice y medio. Que, la sensibilidad de los pulpejos índice y medio son muy poco exageradas y no tiene la misma fuerza (pág.69, 08ContestaciónDemanda).

(v) Según documento denominado PONTENCIALES “ELECTRODIAGNÓSTICO & REHABILITACIÓN”, con fecha del 18/07/2017, expedido por el Dr. Jorge Eduardo Gutiérrez “Fisiatría, Neurofisiología” (páginas 26 y 27, archivo #01), presenta “Síndrome de Túnel Carpiano Leve Izquierdo”, y se deja el siguiente comentario:

DIAGNÓSTICO ELECTROFISIOLÓGICO:

Neuropatía focal de mediano izquierdo a nivel de muñeca, con evidencia de desmielinización segmentaria. No hay degeneración axonal (Walleriana).

DIAGNÓSTICO CLÍNICO: *Síndrome de Túnel Carpiano Leve Izquierdo.*

Y, además se estipula textualmente:

History/Comments:

Paciente que el 24 de Abril/2016 sufre Accidente Laboral cuando se encontraba realizando Mantenimiento a la Maquina fue atrapado por un rodillo, sufriendo ruptura de tendones flexores de II y III dedo mano izquierda, requirio tenorrafia e injertos de piel de la muñeca, posterior a esto refiere dolor con irradiacion a hombro izquierdo, parestesia en dedos II a V, hormigueo, corrientazos, perdida de fuerza prensil. Dominancia derecha. Dolor a la palpacion de epicondilo lateral izquierdo. Trabaja como Operario.

(vi) Con relación a la evolución del actor, se constata que el 04/01/2017, el médico STT Rodrigo Correa conceptuó lo siguiente: “Actualmente labora con restricción, haciendo aseo y colaborando en la parte externa de la planta. Ya se siente bien solo refiere un poco de hormigueo en los pulpejos de los dos dedos comprometidos”,

[...] *Mano izquierda: Injerto de piel bien acoplado sin signos inflamatorios. Leve limitación de la flexión del índice, le faltan los últimos 5 grados. Resto de los movimientos articulares de los dedos y la mano completos. Fuerza de pinza entre el índice y pulgar 5/5. DIAGNÓSTICO: 1. Herida de dedos. Mano Izquierda 2. Secuela (limitación de la flexión del índice). CONDUCTA: Puede reintegrarse a sus labores sin restricciones. Se recomienda uso de guantes”. (pág.68, 08ContestaciónDemanda).*

6.4.4. De igual manera, reposa dentro del expediente (páginas 28 y 29, 01DemandaYAutoAdmite.pdf) documento denominado “pago de indemnización permanente parcial”, a nombre del señor ROSE HEDER GUAZA ZUÑIGA, por parte de la ARL LIBERTY SEGUROS DE VIDA S.A., Administradora de Riesgos Laborales, el **31/05/2017**, respecto de pérdida de la capacidad laboral secundario a accidente de trabajo en cobertura por el hecho cuyo diagnóstico es “secuelas de trauma tejidos blandos dedos 2 y 3 mano izquierda no dominante”, y se dieron las siguientes recomendaciones:

- 1. Puede levantar cargas hasta 2 kg con miembro superior izquierdo, máximo 14 kg bimanual.*
- 2. Puede realizar actividades evitando movimientos repetitivos y posturas forzadas de dedos II y III mano izquierda, ni realizar*

actividades que impliquen fuerza de tracción o halado con mano izquierda.

3. *Evitar exposición a actividades que generen vibración miembros superiores.*

4. *Permitir pausas activas mínimo 10 minutos cada 2 horas.*

5. *Las recomendaciones emitidas en este documento se deben tener en cuenta tanto a nivel laboral como extra laboral.*

Asimismo, se observa que el porcentaje de pérdida de la capacidad laboral otorgado al actor fue del 14.88%, origen laboral; y se le reconoce al demandante por parte de la ARL INDEMNIZACIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL por el monto de \$7.969.078.

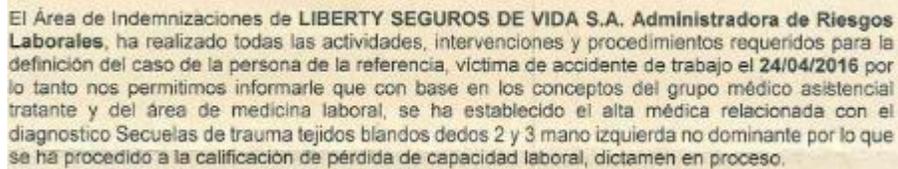
6.4.5. Se aporta dictamen de determinación de origen y/o pérdida de la capacidad laboral y ocupacional No.4654983 – 2132, del 13/04/2018, por parte de la JUNTA REGIONAL DE INVALIDEZ DEL VALLE DEL CAUCA, al señor ROSE HEDER GUAZA ZUÑIGA, donde se determina una pérdida de la capacidad laboral y ocupacional del 14.88%, con fecha de estructuración el 14/03/2017, por origen accidente y riesgo de trabajo, donde se observa dentro de la información clínica, concepto de fisioterapia del 14/03/2017, secuela de trauma tejidos blandos dedos 2 y 3, mano izquierda, sin tratamientos pendientes y concepto de rehabilitación favorable (pág.35-39, archivo #01, 01DemandaYAutoAdmite.pdf).

Dentro de este dictamen, en su parte final, existe concepto de fisioterapia, así: *“Lo anterior NO QUIERE DECIR que su sintomatología actual en MSI (SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO) sea secundaria o no a Enfermedad de origen común o laboral, circunstancias que deben ser valoradas y calificadas en primera oportunidad por sus aseguradoras – si llegare a existir controversia, podrá ser nuevamente enviado a esta junta para dirimirla”.*

6.4.6. Se aporta examen médico de retiro de la FUNDACIÓN PROPAL de Puerto Tejada – Cauca, realizado al demandante el 16 de octubre del año 2019 (páginas 40 y 41, 01DemandaYAutoAdmite.pdf), en el cual se registran antecedentes quirúrgicos por trauma de tejidos blandos con PCL

del 14,88%, por accidente de trabajo. Dicho examen fue requerido por la empresa empleadora (página 55, 08ContestaciónDemanda).

6.4.7. Con la contestación a la demanda, la sociedad demandada aportó un documento expedido por la ARL LIBERTY SEGUROS DE VIDA S.A., de fecha 31/05/2017, sobre ALTA MÉDICA ACCIDENTE LABORAL (pág.67, 08ContestaciónDemanda), con relación al caso del señor Rose Heder Guaza Zúñiga, y en el que se consigna lo siguiente:



El Área de Indemnizaciones de LIBERTY SEGUROS DE VIDA S.A. Administradora de Riesgos Laborales, ha realizado todas las actividades, intervenciones y procedimientos requeridos para la definición del caso de la persona de la referencia, víctima de accidente de trabajo el 24/04/2016 por lo tanto nos permitimos informarle que con base en los conceptos del grupo médico asistencial tratante y del área de medicina laboral, se ha establecido el alta médica relacionada con el diagnóstico Secuelas de trauma tejidos blandos dedos 2 y 3 mano izquierda no dominante por lo que se ha procedido a la calificación de pérdida de capacidad laboral, dictamen en proceso.

6.4.8. Con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo el 09 de octubre de 2019, aparecen probados los siguientes diagnósticos médicos:

Conforme a historia clínica del HOSPITAL EL CINCUENTENARIO, el día 26 de octubre de 2019 se observa que el demandante acude a consulta por *“dolor en la mano izquierda”*, dejándose como anotación que la conducta a seguir es: *“valoración por urgencias”* (página 31, 01DemandaYAutoAdmite.pdf), sin más datos adicionales.

El 05 de noviembre de 2019 ingresa a la IPS FUNDACIÓN PROPAL indicando motivo de consulta *“dolor en brazo”*, según su estado general, *“paciente refiere dolor en la muñeca y hormigueo 20 días de evolución que se a presentado antes, tiene antecedentes de trauma en accidente laboral y tiene limitación de carga hasta 7 kilogramos”* (Sic), se diagnóstica: NEURALGIA Y NEURITIS NO ESPECIFICADAS, se dan recomendaciones y se observa disminución de la sensibilidad táctil (dedos índice y medio), según historia visible en las páginas 13-15 y 32, 01DemandaYAutoAdmite.pdf; pero, no se establece incapacidad.

6.4.9. Revisada la historia clínica, sólo aparece el registro de la siguiente incapacidad, atrás relacionada:

Fecha	Fecha final	Duración	Páginas
-------	-------------	----------	---------

inicial de la incapacidad		de la incapacidad	
25-04-2016	24-05-2016	30 días	Pág.23 (01DemandaYAutoAdmite.pdf)

6.4.10. En cuanto a lo alegado por la empresa GILPA IMPRESORES ZONA FRANCA, sobre el proceso de reestructuración, se aportó la terminación y liquidación de un contrato de cuentas en participación suscrito entre Gilpa Impresores Zona Franca S.A.S. y el señor EDUARDO CHARBEL CHAHIN SACCA, el 15 de octubre de 2019, que tenía por objeto desarrollar el negocio de extrusión de polietileno para pañales e higiénicos y que se había suscrito el 01 de diciembre de 2011.

Con base en ese documento, al gestor, esto es Gilpa Impresores Zona Franca S.A.A., le correspondía pagar una suma de dinero pagadera con dos bienes (MÁQUINAS XNLE HUABAO), las cuales debían ser entregadas el 29 de noviembre del año 2019 (Pág.81 a 86, 08ContestaciónDemanda).

Con tal fin, se aportaron dos “*formularios de movimiento de mercancías*”, elaborados 20/12/2019 y 13/12/2019, donde se registra el detalle de la salida de mercancías por importación ordinaria (COEXTRUSORASJLM-LMTH), de China a Colombia, para la Zona Franca Cauca, la cual reporta ingreso en la sociedad demandada, con factura comercial SJ-20120731 y ZF423981 (pág.70 y 76, 08ContestaciónDemanda), dichas máquinas aparecen entregadas al señor EDUARDO CHARBEL CHAHIN en cumplimiento a la terminación del contrato relacionado en el punto anterior (pág.71, *ibidem*).

Además, se allegan facturas de venta de COEXTRUSORA por parte de GILPA IMPRESORES ZONA FRANCA SAS, del 12 y 13 de diciembre del año 2019 (Pág.74-75, 78 y 79, 08ContestaciónDemanda).

Se aportaron las copias de la terminación de los contratos de varios operarios de extrucción de la empresa demandada: YESID FILIGRANA VALENCIA, CLEYMAR ALEXIS VEGA BALANTE, DIEGO FERNANDO UZURIAGA ACOSTA, CRISTIAN ESTEBAN MONTENEGRO DELGADO y DIEGO FERNANDO VIÁFARA CASANOVA, para el 09 de octubre de 2019 (páginas 87-91, 08ContestaciónDemanda).

6.4.11. Del examen de la prueba testimonial e interrogatorios de parte, se resaltan las siguientes versiones:

- **Se practicó testimonio a la señora Anyela Lorena Tapia Grijalba**, quien manifestó conocer al demandante porque fue trabajador de la compañía en la cual ella trabaja como Coordinadora de Gestión Humana. Reconoce que el actor ingresó el 11 de noviembre de 2014 como auxiliar de planta, hasta el 09 de octubre de 2019, fecha en se le terminó su contrato laboral y se le pagó una indemnización. Pone de presente que el vínculo laboral del señor Guaza Zúñiga y otros cinco (Yesid Filigrana Valencia, Cleymar Alexander Vega, Diego Fernando Uzuriaga, Cristian Esteban Montenegro y Diego Fernando Viáfara) terminó debido a que la compañía vendió dos máquinas extrusoras el 30 de septiembre de 2019 y el actor prestaba sus servicios en dichas máquinas. Concretamente expone que la empresa cómo va a tener empleados si las máquinas donde operaban ya no se encontraban allí y que de 3 máquinas sólo quedó 1, por lo que quedaron los operarios de esa máquina, y, que, para el momento, no se reemplazaron las máquinas.

Dice que, en vigencia del contrato de trabajo tuvo conocimiento de que el demandante sufrió accidente laboral el 24 de abril de 2016, donde presentó afectación en el segundo y tercer dedo de la mano izquierda, haciéndosele seguimiento por la ARL; razón por la cual estuvo en incapacidad médica y luego se da alta médica el 31/05/2017, y dice: *“luego de esa alta médica el trabajador labora normalmente hasta el día que la compañía decide dar por terminado el contrato laboral (...)”* (minuto 1:15:36 a 1:15:52, 16AudienciaParte1). Resalta que junto con su equipo de trabajo y el área de seguridad y salud en el trabajo realizaron y aplicaron todas las recomendaciones que exigía el médico tratante, por ello, se le pusieron otras funciones mientras estaba en proceso de recuperación (*llenar planillas o aseo*), pero, cuando la ARL notifica el alta médica el actor cumplía sus funciones con normalidad en todos sus turnos rotativos.

También indicó la testigo que a la fecha de terminación del contrato, el demandante no tenía ninguna restricción ni recomendación.

- El segundo testigo, **la señora Diana Patricia Larrahondo Ulabarri**, expresó ser Coordinadora de Seguridad y Salud en el

Trabajo, para la compañía demandada, y dijo que distingue al demandante porque fue trabajador de la empresa en el Área de Extrucción desde el 11 de noviembre de 2014 hasta el 09 de octubre de 2019. Expresa que tuvo conocimiento del accidente laboral del actor que fue el 24 de abril de 2016, que generó trauma en el tercer y segundo dedo de la mano izquierda, por ello, estuvo incapacitado desde el 25 de abril de 2016 hasta el 16 de agosto del mismo año, se reintegró con restricciones el 17 de agosto de 2016 por un período de 9 meses y el 31 de mayo de 2017 recibieron notificación de la ARL donde daban el alta médica y levantamiento de restricciones. Que, a partir de esa fecha, el demandante no presentó ningún tipo de incapacidad, ni restricciones derivadas del accidente de trabajo; y que esto lo sabe porque maneja el tema de incapacidades y casos médicos de la compañía.

Con respecto al proceso de recuperación del trabajador se transcribe lo siguiente:

“Juez: Y después de que ya no tuvo restricciones ¿qué pasó con las tareas de él? ¿cómo era ahora?”

Testigo Diana Patricia: Después de todo el proceso de terapias y levantamiento de restricciones, dado que el trabajador no manifestó ninguna molestia y tuvo una buena evolución, el trabajador se reintegra a sus funciones con normalidad “ (Minuto 18:39 a 19:10; 17AudienciaParte2).

[...]

Testigo Diana Patricia: Sí señor, se pudo evidenciar, nuestros bultos están con la capacidad que nos permite la Organización Mundial del Trabajo, el trabajador nunca manifestó sentir molestia cuando hacía y desarrollaba ese tipo de funciones.” (Minuto 21:10; 17AudienciaParte2).

Expresa que desde gestión humana y seguridad social realizaron el acompañamiento y seguimiento de la recuperación del señor Guaza. Y, Finalmente, dice que a raíz de una disolución dentro de la empresa salieron dos máquinas extrusoras y por esa razón se despidieron seis trabajadores.

- El **tercer y último testigo**, el señor **Carlos Augusto Pérez Oyuela**, expresó trabajar para la compañía demandada como Jefe de Área de Extrucción, desde octubre de 2014 y que conoce al demandante porque laboró en la empresa entre el 11 de

noviembre de 2014 y el 09 de octubre de 2019. Dice que cuando ocurrió el accidente de trabajo estaba haciendo labores de orden y aseo, por ello, estuvo incapacitado, pero, luego regresó a laborar bajo unas restricciones laborales, por lo que le cambiaron sus funciones. Que, en el 2017, llegó un comunicado por parte de la ARL donde le levantaban las restricciones y desde entonces volvió a trabajar normalmente hasta que se terminó su contrato.

Dice que hubo una negociación y a partir de ahí vendieron dos máquinas extrusoras por lo que la compañía tubo que prescindir de seis trabajadores, entre ellos, el demandante; y desde entonces quedaron con una sola máquina. Explica que para operar una máquina se requiere mínimo dos operarios por turno y en el día son seis personas. Aceptó este testigo que tuvo la tarea de escoger el personal que se iba a quedar trabajando por lo que escogió al personal que a su consideración era el más idóneo y con experticia para manejar la máquina que quedaba allí, esto es, los mejores calificados para hacer la función. Dijo textualmente: ***“(...) yo bajo líder de ese proceso necesito dejar la gente que sepa más ese proceso en este momento”*** (Minuto 41:25 a 41:36; del audio 17AudienciaParte2). Explica que más que todo dejó operarios, no auxiliares.

Finalmente expresó que nadie manifestó algo con respecto a que le pudieran ayudar al actor en sus funciones, ni el tampoco como jefe de área vio algo, al contrario, vio que todo transcurría dentro de lo normal.

- De los interrogatorios de parte: Se recibió la declaración de la señora Luz Maritza Páez Jiménez, en su calidad de representante legal de GILPA IMPRESORES ZONA FRANCA S.A.S, y expresó que la compañía tenía una sociedad la cual se dio por terminada en el año 2019, por lo que tuvieron que repartirse entre ellos dos máquinas, una de ellas, era la que trabaja el señor Guaza, razón por la cual, tuvieron que tomar la decisión de sacar un grupo de personas. Explica que inicialmente cuando se termina la sociedad se tiene que esperar un tiempo para la recuperación de la empresa y en ese momento es que empieza la pandemia y después viene el paro que marcó mucho la economía de la compañía, lo cual no les permitió ni siquiera pensar en un proyecto de adquirir nuevamente equipos.

El demandante, en su interrogatorio de parte, expresó haber laborado para la empresa como ayudante de extrucción desde el

11 de noviembre de 2014, que, concretamente, le tocaba alimentar unas máquinas bajando unos bultos para echarle polietileno.

Que, el 24 de abril de 2016 tuvo su accidente de trabajo cuando limpiaba la máquina para entregar su turno, por ello, estuvo incapacitado por 8 meses. Luego, dice que se reintegró a laborar bajo unas restricciones, entre ellas, no podía levantar más de 7kg, por ello, su jefe, por eso se le cambiaron sus funciones y hacía aseo a la máquina u organizaba lo que hubiera por ahí como papeles, además explica que sus compañeros le ayudaban en su turno de trabajo porque no podía hacer fuerza con la mano o incluso a algunos compañeros no les gustaba hacer turno con él porque les tocaba hacer más de la cuenta. Acepta que hubo un momento en el que no le dieron más restricciones pero indicó que siguió con su problema de salud, que no podía por ejemplo levantar los rollos para ponerlos en la estiba porque eran pesados, tampoco podía hacer mucha fuerza, por lo que acudía a su EPS o ESE y por eso el señor Carlos Pérez decidió sacarlo aun cuando estaba enterado de su salud, que viendo que tenía problemas en las manos lo tuvo en cuenta para el retiro. Que fue reintegrado el 31 de mayo de 2017 donde cumplía funciones de aseo. Expresa que su última incapacidad de dos días fue en el 2018 y que se dio cuenta del traslado de las máquinas extrusoras, momento en el cual le pasaron la carta de retiro en el año 2019 junto a otros compañeros de trabajo.

A la pregunta del juez *¿En qué momento o algún momento usted vuelve a hacer las funciones normales?*, responde el demandante lo siguiente: *“No, no las volví a hacer más, seguí normal haciendo aseo, colaborándole así a los pelados que seguían porque ya no podía con la mano, ellos mismos están de testigo que no lo hacía, decían Guaza no puede levantar eso, tiene problema en las manos, no seguía colaborando en esa forma, les colaboraba poniéndole cuidado a la máquina, cosas así y haciendo aseo”* (Minuto 36:18 a 36:51; del archivo 16AudienciaParte1).

6.5. CONCLUSIONES:

6.5.1. En armonía con los criterios jurisprudenciales expuestos en la sentencia SL1153 DE 2023 atrás reseñados, que concuerdan con los expuestos por la Corte constitucional (Ver sentencia T-041 del 2019) para que el trabajador pueda ser

beneficiario de la protección laboral reforzada, debe probar los siguientes hechos:

“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.”

6.5.2. Cuando el trabajador se encuentra en situación de discapacidad laboral, el empleador está obligado a solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo, so pena de nacer a la vida jurídica la presunción de que la terminación del contrato de trabajo es discriminatoria por razones de salud, contenida en el citado 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, so pena de que el despido se repunte ineficaz y de paso, proceda el reintegro del trabajador.

6.5.3. La Sala resalta los siguientes criterios jurisprudenciales traídos del precedente reseñado con la nueva línea de la CSJ-SL, que debe tener en cuenta el Juez Laboral al resolver cada caso:

“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.”

6.5.3. Al verificar estos requisitos en el presente caso y analizados todos los elementos probatorios reseñados, la Sala avala la decisión de primera instancia de no otorgar protección laboral reforzada al demandante, toda vez que NO están probados los requisitos jurisprudenciales resaltados anteriormente, porque, si bien de los datos consignados y reflejados en la historia clínica y calificación de la pérdida de capacidad laboral se evidencia que el día 24 de abril de 2016 el señor ROSE HEDER GUAZA ZUÑIGA presentó atrapamiento del segundo y tercer dedo de la mano izquierda (no dominante), que le generó pérdida de tejidos blandos, sin exposición ósea, diagnosticado como HERIDA DE DEDO(S) DE LA MANO, SIN DAÑO DE LA(S) UÑA(S), mientras prestaba sus servicios como “*ayudante de extrucción*”, a favor de la demandada GILPA IMPRESORES ZONA FRANCA S.A.S., y, que, como consecuencia de ese accidente le fue determinada una PCL del 14.88%, por la ARL y la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca (JRCCI), el 31 de mayo de 2017 y 13 de abril de 2018, respectivamente; al estudiar su estado de salud para el momento del rompimiento del vínculo laboral el 09 de octubre de 2019, se pudo constatar con total certeza, no sólo que no tenía incapacidades laborales vigentes, sino que ya le habían dado alta médica desde el 31 de mayo del año 2017, por parte de la ARL LIBERTY, atendiendo a la evolución de las lesiones, según concepto médico del 04/01/2017, entregado por el STT Rodrigo Correa, quien conceptuó lo siguiente: **“DIAGNÓSTICO: 1. Herida de dedos. Mano Izquierda 2. Secuela (limitación de la flexión del índice). CONDUCTA: Puede reintegrarse a sus labores sin restricciones. Se recomienda uso de guantes”.**

Y, además, no había tratamientos pendientes y su concepto de rehabilitación -según dictamen de la JRCI- era **favorable**, y, lo más significativo, es que todos los testimonios traídos por la parte demandada, los señores ANYELA LORENA TAPIA GRIJALBA, DIANA PATRICIA LARRAHONDO ULABARRI y CARLOS AUGUSTO PÉREZ OYUELA, resaltaron en sus declaraciones que el señor Rose Heder desde su reintegro a sus funciones venía desarrollando su trabajo con plena normalidad, sin anomalías ni quejas.

De los testimonios se resaltan las versiones de: (i) la señora **Anyela Lorena Tapia Grijalba** (Coordinadora de Gestión Humana) dijo: “...luego de esa alta médica el trabajador labora normalmente hasta el día que la compañía decide dar por terminado el contrato laboral (...)”; (ii) la señora **Diana Patricia Larrahondo Ulabbarri** (Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo), manifestó: “Después de todo el proceso de terapias y levantamiento de restricciones, dado que el trabajador no manifestó ninguna molestia y tuvo una buena evolución, el trabajador se reintegra a sus funciones con normalidad” y, finalmente, (iii) el señor **Carlos Augusto Pérez Oyuela** (Jefe de Área de Extrucción), corroboró que como jefe de área vio que todo transcurría dentro de lo normal.

De la valoración en conjunto de la historia clínica y los testimonios, sin otros medios de convicción que los contradiga, queda en evidencia, el actor se encontraba en condiciones aptas para prestar sus servicios contratados, al no presentar impedimentos físicos, sensoriales, mentales o intelectuales, emocionales para desarrollar sus labores como auxiliar de extracción y después del alta médica no volvió a presentar incapacidades, ni se le prescribieron restricciones laborales y bajo estas circunstancias probadas, se cumple el primer requisito jurisprudencial anotado.

La Sala resalta, por razón del accidente de trabajo sufrido por el trabajador, la única incapacidad que se probó, fue expedida por por treinta (30) días, del 25 de abril de 2016, al 24 de mayo de 2016, y después, aunque estuvo trabajando bajo restricciones laborales, al punto que le fueron cambiadas sus funciones por la sociedad empleadora a labores de aseo y limpieza; sin embargo, luego de que se dio de alta médica por la ARL el 31 de mayo de 2017, quedó plenamente demostrado que el señor Rose Heder Guaza Zúñiga siguió ejerciendo sus labores como ayudante de extrucción para Gilpa Impresores Zona Franca S.A.S., con

normalidad, hasta la finalización unilateral del vínculo laboral por su empleadora, es decir, los presupuestos jurisprudenciales (ii) y (iii) resaltados están demostrados.

Esta conclusión se corrobora con el hecho de no aportarse al proceso historia clínica relacionada con las lesiones del accidente laboral, entre junio de 2017 a la fecha de la terminación del contrato de trabajo el 26 de octubre de 2019.

Al expediente sólo se aportó el diagnóstico del “*Síndrome de Túnel Carpiano Leve Izquierdo*”, de acuerdo con el documento denominado PONTENCIALES “ELECTRODIAGNÓSTICO & REHABILITACIÓN”, de fecha 18/07/2017, expedido por el Dr. Jorge Eduardo Gutiérrez “Fisiatría, Neurofisiología” (páginas 26 y 27, archivo #01), pero se trata de otra patología diferente, y no existen otros medios de convicción que permitan tener por probadas otras limitaciones para el desarrollo de las tareas contratadas, por este diagnóstico.

Además, llama la atención que sobre esta nueva dolencia, no hay prueba del conocimiento por parte de la sociedad empleadora, pues todo el proceso se funda en el accidente de trabajo ocurrido el 24 de abril de 2016 que le ocasiono pérdida de tejidos blandos (tercero y segundo dedo de la mano izquierda), y, aunque en el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez se hace mención a ese nuevo diagnóstico, también lo es que la junta señaló que el mismo debía ser valorado, lo cual no ocurrió, pues, no obran consultas desde esa data, hasta la fecha de terminación del contrato.

Ahora, si bien el actor con posterioridad a la terminación del vínculo laboral, esto es, el 26 de octubre de 2019 y el 05 de noviembre de 2019, aporta al plenario historia clínica indicando “*dolor en el brazo*”, se trata de situaciones posteriores al 09 de octubre de 2019, cuando le fue terminado su contrato de trabajo y no se aportan pruebas de que tales dolencias tengan origen en el accidente laboral que motiva las pretensiones de este proceso.

En todo caso, se reitera, para la data de finiquito del contrato de trabajo el demandante venía prestando sus servicios para la demandada, con normalidad, y no demostró que alguna disminución física, psíquica o sensorial relevante le impidiera adaptarse laboralmente.

Bien recordó la CSJ-Sala Laboral, por ejemplo, en decisión del 27 de julio de 2022, SL2611-2022, que no basta con que al momento del despido el trabajador estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que efectivamente el quebranto de salud debe generar una discapacidad, esto es, “...una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada (...)” (SL2611-2022), situación que no se evidenció en el caso, ya que posteriormente pudo demostrarse que el demandante a pesar de presentar 14.88% de disminución de su capacidad laboral, continuó laborando con normalidad cuando fue dado de alta médica por parte de su ARL; además, no cumplió con la carga de demostrar en el proceso que su afectación de salud le impidiera seguir realizando sus actividades cotidianas de manera normal.

En consonancia, siguiendo los parámetros jurisprudenciales reseñados, la Sala llega a la convicción, para el momento de la terminación del contrato de trabajo el 09 de octubre de 2019, el actor no padecía ninguna de las modalidades de discapacidad que le **impedían o dificultaban sustancialmente** el desempeño de sus labores contratadas.

6.5.4. De otro lado, aparece debidamente probado con los testigos y la prueba documental, que la empresa Gilpa Impresoras Zona Franca S.A.S. con ocasión a la terminación y liquidación de un contrato con una persona natural estaba en proceso de venta de dos máquinas extrusoras, en las cuales prestaba sus servicios el trabajador demandante, de ahí que, la empresa tuvo que prescindir de varios de sus trabajadores, operarios y ayudantes de extrusión, incluido el demandante, lográndose probar que la causal de terminación del contrato de trabajo, que valga anotar se cataloga como injusta y por lo cual se pagó la correspondiente indemnización por despido injusto, se produjo por razones objetivas y no se basó, ni tuvo su génesis en la situación en salud del actor, lo que desvirtúa cualquier acto que pueda catalogarse como discriminatorio.

6.5.5. En cuanto a la tacha a los testigos, por razón de subordinación, no prospera, por las siguientes razones: (1) los tres testigos narran con naturalidad los hechos que conocen; (2) no se observa algún interés de los señores (as) Angela Lorena Tapia, Diana Patricia Larrahondo y Carlos Augusto Pérez en favorecer a

la compañía donde trabajan GILPA IMPRESORES ZONA FRANCA S.A.S (empleadora), y, finalmente, (3) estamos en presencia de testigos directos que por su cercanía con las partes y sus cargos pudieron conocer y dar fe de lo que se les preguntó.

Además, sus dichos no fueron puestos en duda, ni controvertidos con otros medios de prueba, en tanto ambos se refirieron a la relación laboral queató las partes, hecho que no fue negado por la demandada ni discutido en juicio; igualmente, se manifestaron en razón al siniestro ocurrido al trabajador, su quebranto de salud, sus incapacidades y las medidas que se tomaron dentro de la compañía para contribuir a que el actor tuviera una recuperación eficiente.

6.5.6. En conclusión, al no probarse los elementos indicadores de la protección laboral reforzada, presentes al momento de la terminación del contrato de trabajo, no se equivocó el Juez de Primera Instancia al negar las pretensiones de esta demanda, y, por siguiente, procede confirmar la decisión objeto de consulta.

7. RESPUESTA AL SEGUNDO PROBLEMA FORMULADO

Como quiera la respuesta al primer problema no fue positiva, la Sala se abstiene de abordar el estudio de este asunto, al no existir condenas en favor del demandante.

8. COSTAS

Al confirmarse la decisión y tratarse de grado jurisdiccional de consulta no hay condena en costas.

9. 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 de fecha doce (12) de octubre del año dos mil veintiuno (2021), proferida en audiencia de oralidad de trámite y juzgamiento por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Caloto, Cauca, dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor ROSE HEDER GUAZA ZUÑIGA, contra la empresa GILPA IMPRESORES ZONA FRANCA S.A.S., de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN CONDENA EN COSTAS de segunda instancia.

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 9º 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