REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE BUGA

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

REFERENCIA: APELACIÓN DE SENTENCIA PROFERIDA EN PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA DE CLAUDIA CECILIA MUÑOZ VERANO CONTRA INGENIERÍA EN MANUALIDADES S.A.S,
Radicación: 76-001-31-05-014-2017-00232-01

A los treinta y un (31) días del mes de agosto del año dos mil veintitrés (2023), se congrega la Sala Cuarta de Decisión Laboral, con el fin de dictar sentencia escrita; en atención a Descongestión de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali; en la que se resuelve el recurso de apelación que obra frente a la sentencia condenatoria No. 31 de 16 de octubre de 2020, conforme a lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022.

SENTENCIA No. 097
APROBADA EN SALA VIRTUAL No. 031

I. ANTECEDENTES

Demanda y respuesta

La señora CLAUDIA CECILIA MUÑOZ VERANO, a través de apoderada judicial, promovió proceso ordinario laboral de primera instancia frente a la empresa INGENIERÍA EN MANUALIDADES S.A.S., para que *(a)* proceda a emitir resolución de contrato de trabajo a término indefinido a la operaria paciente; *(b) ordenar* que el empleador debe garantizar la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta a la operaria demandante; *(c)* ordenar como medida cautelar que el empleador debe acatar la sentencia constitucional de 1° y 2° instancia proferida por los juzgados veinticuatro Civil Municipal y Octavo Civil del Circuito de Cali, hasta que la jurisdicción ordinaria laboral defina la situación; *(d)* se ordene al jefe de recursos humanos de la empresa que a la operaria paciente le asigne funciones que no afecten más, ni deteriore su estado de salud, de acuerdo a las recomendaciones

médicas; € se liquiden y cancelen las horas y días que le descuentan en la quincena a la operaria cuando debe acudir a citas médicas prioritarias; *(f)* se condene al propietario de la empresa al pago de los salarios dejados de percibir a partir del 15/12/2016; *(g)* se ordene el pago del retroactivo de la seguridad social integral a partir del 15/12/2016; *(h)* liquidar y pagar prestaciones sociales, intereses moratorios, y el 12% de interés a las cesantías**,** indemnización de 180 días, lucro cesante, perjuicios, indexación y costas en agencias en derecho; *(i)* ordene al empleador a la EPS SURA y a la ARL SURA que inicien los trámites correspondientes de acuerdo al Decreto 2463 de 2001 demás normas concordantes, tendiente a que la operaria paciente sea valorada y se le califique su PCL.

En estribo a las pretensiones, el apoderado judicial de la parte demandante narró los siguientes hechos:

PRIMERO: 05/02/2012: CLAUDIA CECILIA MUÑOZ VERANO, ya identificada ingresó a la empresa "INGENIERIA EN MANUALIADES S. A. S. a laborar como Operaria de planta, Gozando de juventud y excelente estado de salud.

SEGUNDO: Las funciones asignadas a mí representada por su empleador fueron: 1). Cargo de Operaria de planta. 2). Surtir pacas de pañales desechables. 3). Empacar y re empacar. 4).Sellar. 5). Empaque final. 6). Cargar las pacas y Estibarlas. 7).Revisión de cajas de Baxter.

TERCERO: Estos productos (paquetes-pacas) tienen un peso de 12 kilos y se debe desarrollar suficiente fuerza con movimiento repetitivo durante ocho (8) horas diarias, además se deben cumplir unas metas (tareas) lo cual obliga hacer un súper esfuerzo sobrehumano para cumplir las órdenes.

QUINTO: El constante manipuleo de pañales desechables obliga a la operaria a tener que esforzarse, con los consiguientes resultados; que su salud física y biológica se vea afectada, hasta el punto de generarle problemas que les produce fuertes dolores en las articulaciones.

SEXTO: En el caso puntual de la Operaria Paciente CLAUDIA CECILIA MUÑOZ VERANO, fue lentamente adquiriendo el problema de dolores fuertes y pérdida de fuerza física. Lo anterior viene sucediendo con intensidad a partir de enero de 2016.

SEPTIMO: En el primer semestre del año 2015 y primer Trimestre del año 2016 la operaria de planta CLAUDIA CECILIA MUÑOZ VERANO tuvo dos accidentes de trabajo en el momento en que estaba empacando pañales desechables y le cayeron sobre la espalda cajas empacadas con pañales desechables, las cuales contienen cada uno 12 kilos. En ambos hechos tuvo conocimiento oportuno la encargada de la seguridad industrial, señora SOCORRO ALVAREZ encargada de reportar por escrito a la Jefe MERCEDES BELALCAZAR, pero en ambas oportunidades no fue al médico por recomendación de las jefes, ya que era "prioritaria" la producción.

OCTAVO: El 30/06/2016: la Operaria Paciente CLAUDIA CECILIA MUÑOZ VERANO tuvo consulta médica, donde el galeno tratante le diagnosticó: "Refiere dolor, limitación y parestesias en zona lumbar irradiada miembro inferior derecho". Fue Incapacitada X-3 días y remitida al Ortopedista, igualmente ordenó Radiografía Lumbosacra de Columna Vertebral. ,

NOVENO: Clínicamente se ha diagnosticado que debido a que las operarias de planta deben constantemente lavarse las manos con agua fría estando acaloradas; lo anterior para evitar posible contaminación a los pañales. Igualmente, el movimiento físico repetitivo les produce dolores articulares en manos, brazos y hombros, es decir; el problema de salud que adquieren con el tiempo las operarias de planta, es por falta de un ambiente de trabajo ERGONÓMICO para las trabajadoras.

DECIMO: Igualmente, de acuerdo a los diagnósticos clínicos, la causa de problema de columna vertebral de las operarias pacientes obedece a las posturas repetitivas que deben asumir para surtir las pacas de pañales y sellar las bolsas.

DECIMO 1º: Entre el mes de marzo a diciembre de 2016, la Operaria Paciente CLAUDIA CECILIA MUÑOZ VERANO tuvo citas médicas prioritarias con Incapacidad laboral. De la misma manera le han programaron en ese término citas con especialistas hasta el 3 de mayo de 2017, más una cita de Bloqueo Sacro la cual ha sido suspendida 3 veces y a la fecha el argumento es que no hay agenda disponible.

DECIMO 2º: El 16 y 25 de diciembre de 2016 sacaron en dos grupos a "vacaciones" a todas las operarias de planta pacientes con restricciones médicas, con el argumento que el 2 enero de 2017 se reintegraban a sus labores en la empresa.

DECIMO 3º: El lunes 02/01/2017 la operaria de planta CLAUDIA CECILIA MUÑOZ VERANO y otras se presentaron a la empresa INGENIERIA EN MANUALIDADS S. A. S, ya que en esa fecha debía reintegrarse a su trabajo, pero fueron informadas inicialmente, que la jefe de recursos humanos estaba en vacaciones y debía esperar que ella autorizara su ingreso a la empresa.

DECIMO 4º: El miércoles 18/01/2017 la operaria paciente CLAUDIA CECILIA MUÑOZ VERANO le fue entregado un certificado de trabajo, en el cual consta que laboró para la empresa "INGENIERIA EN MANUALIADES S. A. S desde el 05/02/2012, hasta el 15/12/2016 bajo el argumento de Terminación de Contrato Unilateral a término fijo. CONCLUSIÓN; CLAUDIA CECILIA MUÑOZ VERANO y varias operarias pacientes fueron despedidas con el mismo argumento.

DECIMO 5º: Domingo 05/02/2017: La ciudadana CLAUDIA CECILIA MUÑOZ VERANO, con CC. Nº. 66.831.613 acudió a la oficina de "ASESORIAS JURIDICAS ASOCOMUNITARIA" y después de ser escuchada, el asesor jurídico LUIS GUSTAVO GUTIÉRREZ VALENCIA decidió como medida provisional iniciar una acción de tutela que le proteja constitucionalmente el derecho fundamental al trabajo con estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, mínimo vital, dignidad humana y salud.

DECIMO 6º: 13/02/2017. Dentro del Radicado Nº. 76001-4003-024 2017-00077-00, el Juzgado Veinticuatro Civil Municipal de Cali profirió la Sentencia en 1ª Instancia Nº.35-"RESUELVE PRIMERO: CONCEDER EL AMPARO CONSTITUCIONAL para la señora CLAUDIA CECILIA MUÑOZ VERANO, en consecuencia, ORDENAR a la empresa INGENIERIA EN MANUALIDADES S. A. S, NIT 800187.547-1, por intermedio de su representante legal o quien este delegue, el reintegro inmediato como mecanismo transitorio por cuatro (4) meses a partir de su reintegro efectivo y a la cancelación de todos salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento que efectivamente sea vinculada sin que medie solución de continuidad (haciéndole saber el respetivo cruce de cuentas entre lo recibido por indemnización, prestaciones sociales y demás emolumentos). Además, la accionada debe tener en cuenta las observaciones del médico laboral para realizar dicho reintegro. Se advierte al empleador que la terminación de contrato con la accionante solo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio de Trabajo. Durante este tiempo el caso debe ser presentado a la oficina del trabajo para conciliar y en caso de fracasar esta, se deberá iniciar las acciones laborales correspondientes que de no interponer la acción laboral dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia cesaran los efectos del reintegro. Sobre los demás emolumentos laborales pretendidos la parte accionante puede si lo cree pertinente recurrir a la justicia ordinaria para reclamarlos."

DECIMO 7º: En el término de Ley, la empresa INGENIERIA EN MANUALIDADES S. A. S Impugnó la Sentencia de 1ª instancia.

DECIMO 8º: 22/02/2017. En acatamiento al fallo constitucional de 1ª Instancia, INGENIERIA EN MANUALIDADES S. A. S le hizo un NUEVO CONTRATO DE TRABAJO SIN DEFINICIÓN DE CONTINUIDAD a la Operaria paciente CLAUDIA CECILIA MUÑOZ VERANO, con CC. Nº. 66.831.613.

DÉCIMO 9º: 21/03/2017. Juzgado OCTAVO Civil del Circuito de Cali, Radicado Nº. 76001- 024-2017 00077- 01 profirió Sentencia en 2ª Instancia: "RESUELVE. CONFIRMAR en su integridad los numerales 2 y 3 de la sentencia Nº. 35 del 13 de febrero de 2017 proferida por el Juzgado Veinticuatro Civil Municipal de Cali." "SEGUNDO: MODIFICAR el numeral PRIMERO, el cual quedara así: Conceder el amparo constitucional deprecado por la señora CLAUDIA CECILIA MUÑOZ VERANO, de manera transitoria por el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de la presente sentencia. En consecuencia se le ordena a la Empresa INGENIERIA EN MANUALIDADES S. A. S a través de su Representante Legal o quien haga sus veces, efectuar el reintegro inmediato de la actora teniendo en cuenta las recomendaciones médicas dadas por el galeno tratante Felipe Herrera Bedoya. Así mismo, se aclara que la actora deberá acudir, en un término no superior a 4 meses contados a partir de la notificación de la presente sentencia, ante el juez natural a fin de dirimir de manera definitiva la procedencia del reintegro solicitado y el pago de los salarios, prestaciones y demás e emolumentos que se hubieran podido causar por la terminación del contrato laboral; los efectos de esta sentencia cesaran si superado el término de los 4 meses no se hubiera recurrido ante la jurisdicción a hacer valer estos derechos."

VIGESIMO: Atreves del Departamento de Recursos Humanos de la empresa INGENIERIA EN MANUALIDADES S. A. S, se ejerce Constreñimiento contra todas las operarias que han tenido que ser REINTEGRADAS al trabajo por mandato Constitucional, las cuales son enviadas a trabajar en sitios muy apartados de la Ciudad de Cali, les asignan tareas de trabajo difíciles de cumplir, y la orden perentoria es que para ir al médico deben solicitar permiso mínimo dos (2) antes. Lo anterior se define como clara violación del derecho al trabajo, la salud y atropello sistemático a la dignidad humana de las trabajadoras tutelan tés que decidieron constitucionalmente defender el derecho al trabajo, a la dignidad humana y la salud.

En auto No. 0745 de 8 de mayo de 2017, el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de la oralidad de Cali, inadmitió la demanda para que fuera subsanada en el término de 5 días hábiles (folio A01).

La demanda fue subsanada (folios 49 a 51 A01) y admitida mediante auto No. 800 del 19 de mayo de 2017, y se ordenó la notificación de la decisión a las partes (folio 52 A01).

En respuesta a la demanda, la apoderada de la empresa INGENIERÍA EN MANUALIDADES S.A.S., frente a los hechos dijo ser ciertos los hechos 1º, 2º parcial, 4º, 12º es cierto parcial; no ser ciertos los hechos 2º parcial, 3º, 7º, 9º parcial, 12º parcial, 16, 17º, 18º, 19º, 20º; no le constan los hechos 5º, 6º, 8º, 10º 11º, 13º, 14º, 15º, 16º 17º, 18º, 19º. En torno a las pretensiones se opuso dado que la demandante se vinculó laboralmente desde el mes de febrero de 2012 mediante contrato de trabajo fijo inferior a un año en los términos del artículo 46 del CST y durante las vigencias no presentó restricciones o recomendaciones laborales emitidas por medicina laboral de

CAFESALUD EPS o de ARL SURA, y al momento de terminación del contrato de trabajo a terminación del último contrato fijo inferior a un año -al 25 de diciembre de 2016, no estaba incapacitada por la EPS o ARL SURA, y tampoco se encontraba en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral por alguna de las entidades del sistema general de seguridad social, o por la Junta Regional de Calificación de invalidez del Valle del Cauca, por consiguiente la actora no se encuentra bajo los principios y beneficios de la Ley 361 de 1997, articulo 26, toda vez que no es persona con disminución de su capacidad laboral por afectación a su estado de salud, también propuso las excepciones de mérito denominadas inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, carencia de derecho para demandar, falta de título y causa en los demandantes, pago, compensación, prescripción, genérica y otras (folios 62 a 80 A01).

En auto interlocutorio No. 1324 de 24 de agosto de 2017, el Juzgado tuvo por contestada y por no reformada la demanda, además, señaló fecha para llevar a cabo audiencia del artículo 77 del CPT y SS (folios110 y 111 A01).

Sentencia de primera instancia

Llegados el día y hora propuestos por el Juzgado, la parte demandante allegó prueba documental y en la misma audiencia se dictó la sentencia No. 311 de fecha 16 de octubre de 2020 en la que resolvió:

> *«**PRIMERO: DECLARAR ineficaz** la terminación del contrato de trabajo celebrado entre la señora **Claudia Cecilia Muñoz Verano** quien se identifica con la cédula de ciudadanía número 66.831.613 y la sociedad **Ingeniería y Manualidades S.A.S,** por no contar con permiso de autoridad competente dada la condición de salud que presentaba la trabajadora para la fecha de terminación del contrato.*
>
> ***SEGUNDO DECLARAR** probada la excepción de compensación oportunamente propuesta por la entidad demandada, respecto de los conceptos ya cancelados en favor de la demandante en acatamiento de sentencia del juez constitucional.*
>
> ***TERCERO: CONDENAR** a la sociedad **Ingeniería y Manualidades S.A.S,** a reintegrar a la señora **Claudia Cecilia Muñoz Verano** a un cargo de igual o superior jerarquía del que tenía para el momento del despido y sin solución de continuidad, con el correspondiente pago de salario y prestaciones sociales, y aportes al sistema de seguridad social, hasta que se realice el reintegro y prestando especial atención a las restricciones y recomendaciones realizadas por los médicos que tratan a*

la demandante, aclarándose que la condena se limita a los conceptos que aún no hayan sido pagados obedeciendo a orden del juez constitucional.

***CUARTO: CONDENAR** a la sociedad demandada, a pagar a la señora Claudia Cecilia Muñoz Verano, la indemnización de 180 días de salario por despido sin autorización de la autoridad competente con base en el salario que tenía la actora al momento del despido.*

***QUINTO: COSTAS** a cargo de la parte demandada y como agencias en derecho se fija la suma de $3.500.000 a favor de la parte actora».*

Apelación parte demandante

Seguidamente la apoderada de la parte demandante, interpuso recurso de apelación en contra de la sentencia dictada, el cual fue concedido en el efecto suspensivo, y que es del siguiente tenor:

«*Su señoría me permito presentar apelación en el sentido que la señora demandante sea calificada por la ARL SURA, que le evalúen su enfermedad por enfermedad profesional.*». (40:21 a 41:07 A06).

Posteriormente, la apoderada de la parte demandante allegó escrito en el que solicitó lo siguiente:

Solicitamos se incorpore a la Sentencia RESUELVE de segunda instancia liquidación de ocho (8) meses de salario, correspondientes a ocho (8) años, en razón a que entre la fecha de retiro (diciembre a enero) transcurre mínimo treinta (30) días por año sin sueldo salarial, igual termino no tienen derecho a la salud, cotización pensión y ARL.

Finalmente, la situación de INVALIDEZ PROGRESIVA LABORAL debe ser RESUELTA conforme a lo dispuesto por el Decreto Ley 1295/1994, Articulo 26 de la Ley 361/1997, la Ley 77672002, concordantes con Sentencias Constitucionales.

Apelación parte demandada

De esta manera la sociedad demandada INGENIERÍA Y MANUALIDADES S.A.S., presenta su recurso de apelación contra la decisión proferida por el Despacho Catorce Laboral del Circuito de la Ciudad de Cali, en el caso que nos ocupa:

«*Primero que todo en el momento del despido diciembre 15 de 2016, la demandante no había informado a mi representada su estado o condición de salud, si bien es cierto presenta en este momento una afectación de salud esa afectación es de origen común y no de origen laboral como lo ha interpretado el despacho y en su momento también el juez de tutela en el momento de resolver el amparo de derechos fundamentales de la actora; que el proceso médico de salud iniciado por la actora se originó con posterioridad al despido, a la terminación del contrato a diciembre 15 de 2016, fecha en la cual al momento de hacer el análisis de gestión humana frente a su condición de salud la cual no había informado, reitero, no tenía recomendaciones ni restricciones laborales para tal efecto, en ese momento puntual; su señoría, porque si bien es cierto actualmente presenta una afectación está en tratamiento médico, lo que estamos dirimiendo en este despacho es que a la fecha del 15 de diciembre de 2016 la terminación del contrato fijo inferior a un año obedeció a la naturaleza misma del mismo consagrada en el artículo 61 literal C por expiración del plazo fijo pactado, una vez la empresa tuvo conocimiento dentro del trámite de tutela y que salió a favor de la parte actora, pues procedimos al reintegro como está probado en los anexos de la contestación demanda existe acta de reintegro laboral y existe acta de seguimiento al estado de salud de la actora; por consiguiente su Señoría no hemos pasivos ni ajenos a la condición de salud de la actora frente a su condición de salud; de igual manera solicito al Tribunal Superior Sala Laboral de Cali revoque las condenas proferidas a mi representada frente al pago de la indemnización frente al numeral 3º, frente a los pagos pendientes de pagar por orden a la acción de la acción de tutela; pues a la fecha su señoría y como fue contestado por la demandante en el interrogatorio manifestó que la empresa no le adeuda ningún concepto por salarios ni prestaciones sociales.*

Al numeral 4º la indemnización de180 días reiteramos que al momento de la terminación al 15 de diciembre de 2016 la demandante no había informado su condición de salud, cuando se hizo la valoración y en el sistema de gestión no presentaba restricciones, ni recomendaciones laborales, ni a ese momento presentaba incapacidad vigente que limitaran el proceder de la empresa de la terminación del contrato ; así las cosas me reservo ampliar el recurso en la oportunidad procesal correspondiente cuando lo esté resolviendo la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali y al cual se le solicita respetuosamente sea absuelta mi representada de las condenas interpuestas por este despacho a la empresa Ingeniería y manualidades.». (41:35 a 45:21 A06)

Alegaciones de segunda instancia

Ejecutoriado el auto que avocó el conocimiento del asunto, se corrió traslado a las partes en los términos reglados por el artículo 13 de la Ley 2213 del 2022; sin que fueran allegados.

Dado lo anterior, y al no avistar causal que invalide lo actuado, se ocupará la Sala de resolver el recurso de apelación presentado por la pasiva, en conformidad con las siguientes

II. CONSIDERACIONES

A tono con lo previsto en el artículo 66 A del C.P. del T. y de la S. S., el Tribunal se ocupará de dilucidar, (i) si el finiquito del nexo social que existió entre las partes efectuado el 15 de diciembre de 2016 se torna ineficaz; por no tener en cuenta el estado de debilidad manifiesta que padecía la actora; o si, por el contrario, se encuentra ajustado a derecho; (ii) en caso de salir avante la anterior pretensión, se determinará si procede el reconocimiento y pago de salarios dejados de percibir como la prestaciones sociales a que hubiese lugar, y a ordenar el reintegro de la actora al cargo que venía ocupando al momento de su despido y (iii) si es viable remitir a la demandante a la ARL SURA para que sea calificada en su pérdida de capacidad laboral.

Antes de abordar los problemas jurídicos planteados, se advierte que en el presente litigió no está en discusión:

- La modalidad de contratación que se presentó entre la actora y la sociedad INGENIERÍA Y MANUALIDADES S.A.S., y el extremo inicial de la relación laboral.
- Finalización del nexo social con ocasión a la terminación del plazo fijado (folios 85-01ED).
- Liquidación de las prestaciones sociales de la accionante del 15 de diciembre de 2016 (folio 86-01 ED).
- Liquidación de las prestaciones sociales del accionante por el periodo comprendido entre el 22 de febrero de 2017 al 30 de junio de 2017 (folio 87-01 ED).
- Orden de tutela No. 035 del 13 de febrero de 2017, proferida por el Juzgado Veinticuatro Civil Municipal de Santiago de Cali, confirmada por el Juzgado Octavo Civil del Circuito de

Santiago de Cali, mediante decisión No. 038 del 21 de marzo de 2017, a través de la cual se amparan los derechos de la demandante y se ordena a la recurrente a reintegrar a la actora a un puesto donde se tengan en cuenta las recomendaciones médicas expedidas a esta igual, respecto al pago de los salarios dejados de percibir desde su desvinculación advierte que la parte actora deberá acudir a la jurisdicción ordinaria dentro del término de cuatro (4) meses a fin de dirimir de manera definitiva el reintegro ordenado (folios 26 a 30 y 32 a 39-01ED).

- Que el reintegro laboral de la actora se surtió el 24 de febrero de 2017 (folio 101-01ED).
- Que el vinculo laboral entre la demandante y la demandada continua vigente, por lo menos hasta la fecha en que se dicto la sentencia de primera instancia, esto es, el 16 de octubre de 2020.

Para resolver el primer interrogante atrás planteado, se tiene por averiguado que para el reintegro y la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; la ley y la jurisprudencia amparan la condición de discapacidad laboral, la cual supone una incapacidad para trabajar, y en relación con el tema, la citada ley consagra la protección, los requisitos para que la misma opere, y las consecuencias de la trasgresión de lo allí dispuesto.

En efecto, como lo ha anotada esta Sala Laboral en pronunciamientos anteriores, es la Ley 361 de 1997, el compendio normativo que en su artículo 26 instituye que aquellos trabajadores que se encuentran en situación de discapacidad, no podrán ser despedidos, ni su contrato terminado por razón de su discapacidad.

Señala la norma en mención:

"En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea

claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su 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."

Ahora, el precedente vertical vigente ha establecido que el citado amparo recae en los trabajadores que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por razón de salud, en atención a padecer una disminución física o sensorial, resaltando que **dicho estado no se sujeta a prueba determinada, sino que sobre el mismo opera la libertad probatoria a que alude la sentencia SL11411-2017 con radicación 67595, lo que deriva en que la prueba relativa no se circunscriba a la preexistencia de un dictamen de PCL,** presumiéndose como discriminatorio todo despido que se presente frente a un trabajador en estado de discapacidad, interpretación que deriva de la sentencia con radicado 53394 del 11 de abril de 2018, en la que la Sala de Casación Laboral, refirió:

"(…) Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que, si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

Lo anterior significa que 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. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago

de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

(…) Así las cosas, la Corte abandona su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, en la que se adoctrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se postula que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada."

Se evidencia pues que, con la postura mencionada, la Sala de Casación Laboral en cita, acompasó su postura un poco más a la defendida por la Corte Constitucional, advirtiendo que la estabilidad laboral reforzada por salud se debe predicar frente a todo trabajador que **demuestre encontrarse en debilidad manifiesta que le impida el normal desempeño de sus tareas**.

En efecto, debe señalarse que la misma jurisprudencia ha enseñado que no se trata de considerar cualquier problema de salud, para predicar la tantas veces mencionada estabilidad laboral, en los términos de la Ley 361 de 1997, pues **debe quedar demostrado que la afectación conlleve en realidad un menoscabo en el desempeño físico, psíquico o sensorial del trabajador que con suficiente claridad permita determinar que el despido del que fue objeto, obedece a dicha disminución.**

Sobre el particular, dijo el Órgano de Cierre en la especialidad del trabajo y de la seguridad social, en proveído del 30 de enero de 2019, radicación 71395:

"En efecto, en la contestación de la demanda la convocada a juicio aceptó que conocía el infarto que sufrió el actor, la incapacidad que le generó y la historia clínica, pero ello es diferente a aceptar que sabía que se encontraba en situación de discapacidad, puesto que de dichos documentos ello no se infiere.

Igualmente, tal condición tampoco deriva del examen médico de retiro y mucho menos de la notificación del proceso de calificación de pérdida de la capacidad laboral que adelantó ante la ARP Colpatria, puesto que en este

solo se indica que en su caso se determinó una enfermedad de origen común. Por otra parte, si bien en el dictamen que emitió la Junta Regional de Calificación de la Invalidez se estableció como fecha de pérdida de la capacidad laboral el 3 de febrero de 2011, aquel se realizó el 16 de septiembre de 2013, es decir, con posterioridad al despido.

Así pues, el Tribunal no desconoció que el accionante tuvo una afectación en su estado de salud, la cual generó incapacidades, pero igualmente determinó que la misma no implicó una limitación o disminución sustancial en las actividades laborales que cotidianamente debía realizar o, en otros términos, que no se acreditó discapacidad alguna para el momento de la terminación del vínculo laboral y, por tanto, no era procedente la protección reforzada solicitada.

Tal razonamiento es correcto porque la incapacidad y la discapacidad son dos conceptos diferentes, y para efectos de reconocer la garantía consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ***lo relevante es que el trabajador acredite una limitación que le impida desarrollar su capacidad de trabajo y su conexión con la terminación del contrato de trabajo.***

(…) En efecto, en reciente pronunciamiento sobre la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL1360-2018), la Corte Suprema de Justicia señaló que: (i) la prohibición establecida en dicho precepto se refiere a despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que es legítima la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa; (ii) si en un proceso laboral, el trabajador acredita su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario, y (iii) la autorización del inspector del trabajo se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades sea incompatible e insuperable con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, de modo que la omisión de dicha obligación implica la ineficacia del despido y el pago de los salarios, prestaciones y sanciones establecidas en la ley."

Y en sentencia más reciente, fechada el **9 de junio de 2021**, la misma Sala de Casación, en radicado 72776, dijo:

"En todo caso, recuerda la Sala que la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad se aplica, si el trabajador demuestra esa situación, que no es cualquier afectación a la salud, sino aquella que la ubique en un grado objetivo, y como tal, determinante para impedir su desenvolvimiento laboral, el cual comienza en una afectación moderada de la limitación; de suerte que si el trabajador demuestra ese aspecto, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas."

Ahora, aunque desde antaño la Corte Suprema, había requerido para otorgar de forma inmediata la presunción de que da cuenta la norma de la que se viene hablando, una PCL al menos del 15%, conforme lo previsto en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, **en sentencia SL340-2022** con radicación 87072, la Corte en

mención señaló sobre la libertad probatoria admitida para el punto, dejando a un lado la exigencia obligada del dictamen de PCL.

Por último, la posición reciente de la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral, contenida en sentencia SL-1504 DEL 2023, es del siguiente tenor literal:

> a. **Sobre los criterios de la Sala respecto a la definición de discapacidad y a la protección de estabilidad laboral establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997**
>
> La jurisprudencia vigente de la Sala, por mayoría, tiene asentado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no es suficiente que, al momento del despido, el trabajador sufra quebrantos de salud, esté en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse, al menos, una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada; esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, en los términos del artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001 e independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales, como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, CSJ SL10538-2016, CSJ SL5163-2017, CSJ SL11411-2017, CSJ SL4609-2020, CSJSL3733-2020, CSJ SL058-2021 y CSJ SL497-2021).
>
> A partir de ese porcentaje, se ha considerado que la *condición* o *situación* de discapacidad es *relevante* o de un *grado significativo*, de carácter considerable y prolongado en el tiempo que afecta el desarrollo de las funciones del trabajador en el ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, por lo que merece la protección legal.
>
> Adicionalmente, la Sala ha precisado que, para acreditar la discapacidad, no se requiere de prueba solemne y concomitante a la terminación del vínculo laboral, toda vez que, por el carácter finalista de la norma, lo importante es que el empleador tenga conocimiento de la condición del trabajador, para asumir con cuidado la potestad de prescindir de sus servicios, bien sea logrando su calificación o esperando el resultado de aquella.
>
> Entre tanto, el contenido y los alcances del concepto de discapacidad han sido tópicos en constante discusión y desarrollo, de manera que son varios los instrumentos que impactan el entendimiento que debe asumir esta Sala, específicamente en lo que concierne 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*».

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 enfoque social y de derechos humanos, y se 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.º.

Dicha convención «*configura el estándar global más reciente y garantista de los derechos de las personas en situación de discapacidad*» (CC C-066-2013) 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 con las demás personas.

Pues bien, según el inciso 2.º del artículo 1.º 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 precaver 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. ° 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 para deficiencias de largo plazo, y el 7 de febrero de 2013 para aquellas de mediano y largo plazo, conforme a la Ley Estatutaria 1618 de ese año.

b. **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 la discapacidad 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 con 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 estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»*. Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.

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 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 los artículos 51 y 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez oficiosamente decrete y practique los medios de convicción que estime pertinentes en búsqueda de la verdad real por encima de la meramente formal.

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. Se considera que 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.

En este punto la Corte destaca que 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.

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 no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo. El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables.

> 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.

Así las cosas, procede esta Corporación a analizar el material probatorio con el propósito de determinar si la accionante al momento del finiquito del nexo social cumplía con las exigencias de la jurisprudencia antes mencionada, para estar cobijada por el fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad

Se verifica entonces, que como quiera que la misma Corte ha enseñado que ya que no es requisito insalvable el mencionado dictamen de PCL, enseña el plenario que no se evidencia de la documental aportada, como tampoco de las versiones rendidas en juicio, **que la demandante padeciera un menoscabo de su salud físico, psíquica o sensorial que le impidiera desarrollar las tareas para la cual fue contratada y que, por ello, se hubiera tomado la decisión de finiquitar su relación laboral.**

Por el contrario, **lo que se desprende del legajo es que la terminación de los servicios de la actora se presentó en razón a una causa objetiva, como lo fue la conclusión del contrato, es decir, el nexo social finiquitó por el vencimiento del término estipulado inicialmente por las partes**; lo que sí se presentó en el caso, fue que en trámite de tutela, el juez constitucional ordenó el reintegro de la accionante hasta la fecha de la decisión de primera instancia, momento en el cual la demandante se hallaba vinculada laboralmente a la sociedad demandada.

Así las cosas, no puede darse aplicación a la presunción de que trata el citado artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues **no se logra evidenciar una situación de discapacidad que le impidiera cumplir sus tareas** y que por ello su empleadora haya optado encubiertamente por terminar su contrato, pues por más que se escudriñe en las pruebas buscando la intención recóndita de la demandada, no se muestra que los motivos que llevaron a la terminación de la relación laboral fueran con ocasión a las afecciones en salud de la hoy demandante, pues, como se dijo ya, lo que se enseña es que la terminación del contrato giro en torno al vencimiento del término estipulado; aunado al hecho, que la demandante continua vinculada laboralmente a la sociedad demandada, lo que conlleva a concluir, se itera, que las patologías que padece no son impedimento para desarrollar las laborales para las cuales fue contratada.

Hasta aquí, es claro entonces que la promotora de la acción no puede considerarse como beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud al momento de la terminación de la relación laboral, conforme a los planteamientos jurisprudenciales y a las pruebas allegadas al plenario.

Finalmente, en cuanto al reparo elevado por la apoderada apelante de la parte demandante en cuanto a que en esta instancia se ordene la remisión de la actora a la ARL SURA, para que se surta el trámite de calificación de la pérdida de capacidad laboral donde se determine la fecha de estructuración, así como el origen y el porcentaje; se encuentra que la actora cuenta con mecanismos a su alcance para acudir directamente ante las entidades que integran el sistema de seguridad social en salud, en procura de obtener el dictamen de PCL; aunado a ello, el término procesal oportuno para presentar esta pericia es al momento de la presentación de la demanda, tal como lo dispone el artículo 25 del CPT y de la SS, con la finalidad que se pueda

controvertir en el trámite de instancia, garantizando con ello el derechos de defensa y contradicción que le asisten a la contraparte; además, la ARL SURA no fue demandada dentro del presente trámite, por lo tanto, al no ser parte de la litis, mal haría la Sala en imponer orden alguna contra una entidad que no es parte dentro del proceso.

Anotado lo anterior, y al no estar demostrada la tan anhelada estabilidad laboral reforzada de la actora, se revocará la sentencia de primer grado para en su lugar absolver a la demanda, de todas y cada una de las pretensiones de la demandante, imponiendo costas de primera y de segunda instancia a la actora y vencida.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, que la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Buga, Valle del Cauca, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR en todas sus partes la sentencia No. 0311 de fecha 16 de octubre de 2020, proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Santiago de Cali, Valle del Cauca, en el asunto de la referencia, para en su lugar absolver a la demandada INGENIERÍA Y MANUALIDADES S.A.S., de cada una de las pretensiones incoadas por la parte actora.

SEGUNDO: COSTAS de primera y segunda instancia a cargo de la demandante y a favor de la demandada INGENIERÍA Y MANUALIDADES S.A.S. Tásense por el despacho instructor las de primera instancia y fíjense como agencias en derecho la suma de $200.000, en esta instancia.

TERCERO: DEVUÉLVASE el proceso a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali, para que proceda a la notificación de esta providencia y trámite posterior, en los términos del Acuerdo PCSJA22-11962 del 22 de junio del año 2022.

MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR

Ponente

MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA

CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE

(En comisión de servicio)

Firmado Por:
Maria Matilde Trejos Aguilar
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **a510ae5f082c7845b11a734fa6b906bfe80dc4db8fc7546829a94b2e2ddb8ab4**
Documento generado en 31/08/2023 04:52:51 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica