

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – Si bien el demandante sufrió una disminución auditiva la cual se mantuvo vigente durante las fechas de terminación del contrato de trabajo, es claro que esa limitación no le impidió tener acceso a la prestación del servicio, y en efecto, no se generó una barrera para el ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás, por lo que no es objeto del amparo de la estabilidad laboral reforzada por salud. /

HECHOS: El demandante (CAVM) explicó que el 6 de julio del 2020 había sido despedido por la pasiva sin justa causa, pero por orden transitoria de tutela había sido reintegrado sin solución de continuidad, sin embargo, como no radicó la demanda en el término de 4 meses ordenado en el fallo de tutela, TABLEMAC S.A.S. hoy DEXCO ZONA FRANCA S.A.S. lo despidió el 26 de mayo del 2021; la demandada se opuso a las pretensiones y propuso como excepciones de mérito las denominadas inexistencia de las obligaciones demandadas, pago, compensación, buena fe de la sociedad demandada y prescripción. El Juzgado Civil con Conocimiento en Procesos Laborales de Girardota resolvió, absolver a la sociedad DEXCO ZONA FRANCA S.A.S., representada legalmente por el señor (JFVD), de todas y cada una de las pretensiones instauradas en su contra. Corresponde a esta Sala determinar en el presente caso, si a la finalización del contrato de trabajo el demandante era beneficiario de estabilidad laboral reforzada por salud y en caso afirmativo, si procede declarar que la finalización del contrato es ineficaz, si es viable su reintegro sin solución de continuidad, el pago de la indemnización establecida en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, la indexación.

TESIS: (...) la Ley 361 de 1997, en cuyo artículo 26 se establece que la limitación de una persona en ningún caso será motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha condición sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Además, impone que ninguna persona en condición de disminución física o psíquica sea despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. Y que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su disminución sin el cumplimiento de este requisito, tienen derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de 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. (...) Destacó la alta corporación que en el ámbito laboral debe propenderse por el mejor desarrollo posible de la actividad, así pues, al comunicarse al empleador la existencia de alguna barrera, le corresponde mitigarlas a través de ajustes razonables, entendidas como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas a cada caso concreto, que no resultan desproporcionadas, a efectos de garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás. (...) Para la Sala de Casación Laboral de la CSJ la estabilidad laboral reforzada de que trata la Ley 361 de 1997 obedece a unos parámetros: a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. 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. (...) Así pues, expuso 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. (...) Como consecuencia, si se comprueba que el trabajador al momento de la desvinculación se hallaba en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio, lo que dará lugar a su ineficacia, con el reintegro al empleo donde habrán de aplicarse los ajustes razonables para el desempeño de la función, seguido del pago de salarios y demás emolumentos laborales, y la

indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (...) En este caso, efectivamente no se probó que el empleador haya solicitado autorización al Ministerio para la finalización del contrato de trabajo, sin embargo, es de advertir que ello no implica una condena inmediata en su contra, habida cuenta que el trabajador debe demostrar que a la finalización contractual padecía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo y que, aquella le generaba una barrera que, al interactuar con el entorno laboral, le impedía ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás, siendo esta la condición que activa la presunción de despido discriminatorio que debe ser desvirtuada en juicio por parte del empleador. (...) La Sala encuentra probado en el plenario que el 03 de diciembre del 2018, el actor se practicó examen de audiometría digital, reseñándose el siguiente concepto del audiólogo “hipoacusia neurosensorial Leve a Moderada derecha que compromete las frecuencias de 2000 Hertz en adelante. Caída Leve en la frecuencia de 4000 Hertz vía aérea y ósea oído izquierdo” y estableciéndose como recomendaciones utilizar protección auditiva adecuada tanto en ambientes ruidosos laborales como por fuera del trabajo, solicitar en la EPS evaluación y plan de manejo de su patología auditiva por Otorrinolaringólogo, realizar auditorías periódicas al adecuado uso de la protección auditiva, realizar control audiométrico en 3 meses”. (...) Luego, existe evidencia que el 08 de julio del 2020 el actor se practicó examen médico de egreso, observándose que no se le realizaron pruebas complementarias de visimetría, audiometría y espirometría computarizada, pero se indicó que “presenta hallazgos que no le generan limitaciones para el desempeño de su trabajo habitual”. Está demostrado que el 07 de abril del 2021, nuevamente el demandante se realiza prueba de audiometría que produjo como resultado: “pérdida auditiva bilateral asimétrica sin síntomas asociados. Oído derecho: de tipo neurosensorial leve para frecuencias conversacionales, severa para frecuencias agudas. Oído izquierdo: de tipo neurosensorial leve para frecuencias conversacionales, moderada para frecuencias agudas”. Y, por último, el 31 de mayo del 2021 se registró en el certificado médico de egreso, que el examen ocupacional fue satisfactorio, pero no se realizó pruebas complementarias de audiometría. (...) La anterior cronología permite concluir a la Sala que efectivamente el actor padecía una pérdida auditiva bilateral que no fue incluida en los certificados médicos de egreso porque no se realizaron las pruebas de audiometría, sino que estas evaluaciones solo se hicieron con énfasis en el sistema osteomuscular, no se niega que a la finalización del contrato de trabajo dada tanto el 06 de julio del 2020, como el 05 de octubre del 2020, el señor (CAVM) si sufría una patología auditiva. Pese a ello, estima la Sala que el análisis del caso realizado por la Juez de primera instancia es congruente con la actual posición jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia, así como la de la Corte Constitucional, que destacan que el operador jurídico debe valorar cada caso identificando si el trabajador experimenta barreras, entendidas como obstáculos de nivel actitudinal, comunicativo o físico, que en el mediano plazo no le permitan al trabajador el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad condiciones que los demás.(...) Entonces, si bien está probado que el demandante sufrió una disminución auditiva la cual se mantuvo vigente durante las fechas de terminación del contrato de trabajo, es claro que esa limitación no le impidió tener acceso a la prestación del servicio, y en efecto, no se generó una barrera para el ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás, por lo que no es objeto del amparo de la estabilidad laboral reforzada por salud y en ese sentido, habrá lugar a confirmar la decisión de primera instancia.

MP: DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN

FECHA: 31/07/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA LABORAL

Medellín, 31 julio de 2025

Radicado: 05308-31-03-001-2021-00285-01
Demandante: CARLOS ALBERTO VILLADA MEJÍA
Demandados: DEXCO ZONA FRANCA S.A.S.
Asunto: APELACIÓN DE SENTENCIA
Tema: REITEGRO – FUERO POR SALUD

La Sala Quinta de decisión, presidida por el magistrado ponente **DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN**, e integrada por las magistradas **SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE** y **LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**, procede a emitir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia; decisión que se emite en forma escrita atendiendo a las disposiciones del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

1. ANTECEDENTES.

De la demanda presentada.¹

Solicitó el demandante declarar que la terminación unilateral y sin justa causa del 26 de mayo de 2021 es ineficaz por gozar de estabilidad laboral reforzada por salud y, en consecuencia, condenar a la pasiva al reintegro sin solución de continuidad y al pago de la sanción establecida en el art. 26 de la Ley 361 de 1997.

¹ Primera instancia, archivo 01.

Sobre los hechos fundantes de la acción, explicó que el 6 de julio del 2020 había sido despedido por la pasiva sin justa causa, pero por orden transitoria de tutela había sido reintegrado sin solución de continuidad, sin embargo, como no radicó la demanda en el término de 4 meses ordenado en el fallo de tutela, TABLEMAC S.A.S. hoy DEXCO ZONA FRANCA S.A.S. lo despidió el 26 de mayo del 2021.

Sobre su situación de salud, relaciona exámenes de audiometrías digital 70322033 del 3 de diciembre de 2018, 70322033 del 12 de diciembre de 2019, que señala, dan cuenta de deterioro progresivo en ambos oídos; menciona el examen médico de control periódico del 12 de diciembre de 2019 practicado por COLMEDICOS, en el que refiere, se evidencia que (i) su capacidad visual es insuficiente, requiriendo corrección y, (ii) que su capacidad auditiva está disminuida unilateralmente, por lo que se registraron recomendaciones relacionadas con evitar laborar en ambientes ruidosos superiores a 85 hertz y exponerse a ambientes ruidoso, entre otras.

Respuesta a la demanda

DEXCO ZONA FRANCA S.A.S.²

La demandada aceptó la existencia del contrato de trabajo, el salario, el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnización por despido sin justa causa a la finalización del contrato, lo referente al despido ocurrido el 06 de julio del 2020 y posterior reintegro por orden de tutela el 05 de octubre del 2021 y finalmente el despido del 26 de mayo del 2021.

Señaló que no es cierto que la terminación sin justa causa se haya dado el 26 de mayo de 2021, sino que en esa fecha se ratificó la terminación unilateral del contrato de

² Primera instancia, archivo 13.

trabajo sin justa causa que se había notificado el 06 de julio de 2020, toda vez que el demandante dejó vencer el amparo transitorio; sostuvo que el demandante no goza de estabilidad laboral reforzada porque no ha sido calificado con una pérdida de capacidad laboral y; adujo que los resultados de audiometría solo arrojaron una sospecha de daño auditivo, no obstante, que ello no fue confirmado porque no se conoció que el demandante hubiese acudido a una entidad prestadora de salud para realizar evaluación, diagnóstico y plan de seguimiento y que, con todo, ello no le ha impedido al actor el desempeño de sus funciones.

Se opuso a las pretensiones y propuso como excepciones de mérito las denominadas inexistencia de las obligaciones demandadas, pago, compensación, buena fe de la sociedad demandada y prescripción.

De la sentencia de primera instancia.³

El día 13 de julio del 2023, el Juzgado Civil con Conocimiento en Procesos Laborales de Girardota resolvió en los siguientes términos:

“PRIMERO: ABSOLVER a la sociedad DEXCO ZONA FRANCA S.A.S con NIT. No. 900.338.494-1 Representada Legalmente por el señor JUAN FERNANDO VÁSQUEZ DUQUE identificado con la cédula de ciudadanía No. 70.566.261, de todas y cada una de las pretensiones instauradas en su contra por el señor CARLOS ALBERTO VILLADA MEJÍA con cédula de ciudadanía N° 70.322.033, por las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: Se condena en costas procesales, las cuales correrán por cuenta de CARLOS ALBERTO VILLADA MEJÍA en 100%, a favor de la parte accionada, Como agencias en derecho a cargo del demandante por la suma equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente.

TERCERO: Contra el presente fallo, procede el recurso de APELACIÓN. De no ser interpuesto se ordena la remisión del proceso ante el H. Tribunal Superior de Medellín,

³ Primera instancia, archivo 21.

*para que en su Sala Laboral se surta el grado jurisdiccional de CONSULTA, de conformidad con el artículo 69 del C.P.T. y de la S.S.
CUARTO: La presente decisión se notifica por estrados”.*

La juez de primera instancia sustentó su decisión en que la situación de salud del demandante no impedía el desarrollo de sus funciones. Para el efecto, llamó a colación el interrogatorio de parte del demandante en el que declaró que, pese a que tiene 3 enfermedades, ninguna le resultaba incapacitante ni modificatoria de sus condiciones laborales.

2. RECURSO

El DEMANDANTE por intermedio de su apoderado presentó inconformidad en contra de la sentencia arguyendo que se violó el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como, el precedente constitucional sobre la misma, toda vez que la norma no establece porcentajes límites para solicitar la autorización al Ministerio del Trabajo y que la pasiva no solicitó tal permiso. De otro lado, argumentó que los trabajadores con problemas auditivos tienen barreras de tipo comunicativas y cognitivas para el ejercicio de sus funciones en igualdad a los demás trabajadores.

3. ALEGATOS

Concedido el término que establece el artículo 13 la Ley 2213 de 2022, el DEMANDANTE⁴ hizo uso de esta etapa procesal reiterando los hechos de las demanda e indicando que al momento de su despido padecía de dolencias físicas auditivas bilaterales que le generaban una consecuente discapacidad por la barrera intercomunicacional con las demás personas de su entorno, lo que a su juicio, significa que se encontraba en un estado de debilidad manifiesta e indicó que la audiometría

⁴ Segunda Instancia. Archivo 3 del expediente digital.

independiente practicada por Audicom el 7 de marzo de 2021 es la prueba idónea y fidedigna de su discapacidad. Señaló que, además, la demandada incumplió sus obligaciones dentro del marco del Sistema General de Riesgos Laborales y General de la Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que no realizó las adaptaciones empresariales necesarias, ni acató las recomendaciones médicas, ni practicó auditoría y seguimiento permanentes a su salud, como tampoco realizó audiometrías cada tres meses.

4. CONSIDERACIONES DE INSTANCIA

De acuerdo con los hechos aceptados por las partes, en el presente evento se encuentran por fuera de discusión los siguientes hechos:

- 1) Que el 02 de febrero del 2014 demandante fue vinculado para prestar servicios a favor de DEXCO ZONA FRANCA S.A.S. mediante contrato escrito a término indefinido.
- 2) Que el 06 de julio de 2020 el demandante fue despedido sin justa causa, pero posteriormente, el 05 de octubre del 2020 fue reintegrado por fallo de tutela transitorio para evitar un perjuicio irremediable, advirtiéndose al demandante que debía acudir a la jurisdicción laboral dentro de los cuatro meses siguientes, gestión que no adelantó el señor CARLOS ALBERTO, por lo que la empresa el 26 de mayo del 2021, finalizó el contrato de trabajo sin justa causa.
- 3) Que al momento del despido el demandante desempeñaba el cargo de Operario de montacargas, percibiendo un salario de \$1.338.516.

Dicho lo anterior, corresponde a esta Sala determinar en el presente caso, si a la finalización del contrato de trabajo el demandante era beneficiario de estabilidad laboral reforzada por salud y en caso afirmativo, si procede declarar que la finalización del

contrato es ineficaz, si es viable su reintegro sin solución de continuidad, el pago de la indemnización establecida en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, la indexación y costas del proceso.

Estabilidad laboral reforzada por salud.

En lo referente a la ***estabilidad laboral por disminución de las condiciones de salud***, es pertinente indicar que, según el artículo 13 de nuestra Carta Política corresponde al Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva; adoptar medidas de protección a favor de grupos discriminados y marginados, en especial de aquellos que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta; y sancionar los abusos y maltratos que se cometan contra éstos.

En cumplimiento de este mandato constitucional, se expidió la Ley 361 de 1997, en cuyo artículo 26 se establece que la limitación de una persona en ningún caso será motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha condición sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Además, impone que ninguna persona en condición de disminución física o psíquica sea despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. Y que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su disminución sin el cumplimiento de este requisito, tienen derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de 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.

Sobre la interpretación de esta norma (artículo 26 Ley 361 de 1997), las altas Cortes en Colombia, pese a que han venido unificando sus posiciones subsisten algunas diferencias que genera consecuencias disímiles al aplicarse a casos concretos, por tanto, es pertinente dar un repaso a ambas posiciones actuales, para luego exponer aquella asumida por esta corporación, como cumplimiento a la carga de transparencia y deber de sustentación suficiente de la decisión judicial.

Por un lado, para la ***Sala de Casación Laboral de la CSJ***, a partir de la sentencia **SL 1152 de 2023** se rectificó el criterio que ataba la aplicación de la estabilidad laboral a la satisfacción de un porcentaje de calificación de PCL para dar paso a una valoración particular de cada evento que permita identificar si el trabajador experimenta barreras, entendida como obstáculo nivel actitudinal, comunicativo o físico que en el mediano o largo plazo impidan al trabajador el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.

Destacó la alta corporación que en el ámbito laboral debe propenderse por el mejor desarrollo posible de la actividad, así pues, al comunicarse al empleador la existencia de alguna barrera, le corresponde mitigarlas a través de ajustes razonables, entendidas como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas a cada caso concreto, que no resultan desproporcionadas, a efectos de garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás.

De ahí que, para la Sala de Casación Laboral de la CSJ la estabilidad laboral reforzada de que trata la Ley 361 de 1997 obedece a unos parámetros objetivos a saber:

- a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF (clasificación

internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud), *“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.

Precisando que tales condiciones no están sometidas a un sistema de tarifa probatoria y por tanto a su convencimiento puede llegarse a través de cualquier medio.

Así pues, expuso 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.

Carga que se cumple al demostrar que realizaron los ajustes razonables o que asumir una obligación mayor era desproporcionada, lo que debió haberse puesto en conocimiento del empleado. También puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Como consecuencia, si se comprueba que el trabajador al momento de la desvinculación, se hallaba en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio, lo que dará lugar a su ineficacia,

con el reintegro al empleo donde habrán de aplicarse los ajustes razonables para el desempeño de la función, seguido del pago de salarios y demás emolumentos laborales, y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Posición jurisprudencial que se ha reiterado desde aquella providencia, entre otras en decisiones CSJ SL1154-2023, CSJ SL1259-2023, CSJ SL2834-2023, que amplían este criterio y establecen que tal criterio tiene aplicación para hechos ocurridos a partir de la vigencia de las leyes 1346 de 2009, y la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

Ahora, y para lo que a este caso interesa, se hace mención a la posición de la alta corporación relativa a la operatividad de la terminación del contrato por expiración del término, al indicar que el cumplimiento del plazo será causal objetiva, solo si se demuestre además que desapareció la causa que dio origen al vínculo o la necesidad empresarial, de lo contrario se genera una presunción que la no prórroga del contrato tuvo un origen discriminatorio (al respecto CSJ SL 711 de 2021)

A la par, la **Corte Constitucional** ha desarrollado el tema de la protección laboral reforzada a favor de los trabajadores en condición de discapacidad y disminución física o psíquica, concluyendo que el beneficio no solo aplica para quienes tienen determinado rango de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, sino que se extiende a aquellos cuya salud ***se deteriora durante el desempeño de sus funciones no pudiendo realizar sus labores en las condiciones regulares***, (Sentencias SU-049 de 2017, SU 040 de 2018 y T-237 de 2020).

Para la guardiana de la Constitución, el fuero de salud se activa una vez verificados una serie de requisitos, con independencia de la vinculación laboral, los que enuncia la

sentencia T 041 de 2019, a saber: **1)** Existencia de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales; **2)** Conocimiento del empleador de las afecciones de salud del trabajador retirado y **3)** Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio a favor del trabajador con discapacidad. Añade la Corte que tal garantía se predica de cualquier modalidad de contrato y con independencia del origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad manifiesta del accionante.

Como medida que fortifica el fuero de salud, en criterio de la Corte Constitucional, cuando el empleador pretenda dar por terminado el vínculo con un trabajador que experimenta afectaciones que le impidan o dificulten sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, habrá de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral, en caso contrario, de acreditarse el conocimiento del empleador del estado de salud, la terminación del contrato se presume discriminatoria, y solo podrá el empleador abstraerse de las consecuencias, si demuestra que la desvinculación no se dio con ocasión de la disminución física, sensorial o síquica del empleado (al respecto la sentencia T 118 de 2019).

En lo atinente a la finalidad y necesidad de la previa autorización por parte del Inspector del Trabajo, la Corte Constitucional en diversas sentencias de tutela entre ellas las: T - 320 de 2016, T- 502 de 2017, T-305 de 2018, T – 041 de 2019, T 052 de 2020, T 020 de 2021, a partir de sus consideraciones y conclusiones enfatiza en la finalidad del fuero de salud, cual es la protección frente al despido o discriminación laboral en razón de la condición de discapacidad, dejando claro que la anuencia previa por parte de la autoridad del trabajo vigoriza la garantía, pero no constituye la esencia de la protección

en tanto, su omisión si bien genera una presunción de despido discriminatorio, tal hipótesis es susceptible de ser desvirtuada, siendo del resorte del empleador demostrar la existencia de una causal objetiva para el despido y en todo caso, ajena a la condición de discapacidad.

En síntesis, estando en presencia de un despido o terminación del contrato, cualquiera sea su modalidad o duración, **respecto de una persona que tengan una considerable afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares**, que sean de conocimiento del empleador, no se cuente con la previa autorización de la oficina del Trabajo y no se desvirtúe la presunción de despido discriminatorio, habría lugar a declarar **a)** La ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). **b)** El derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación, **c)** El derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso y **d)** el derecho a recibir “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 (Corte Constitucional T 052 de 2020).

Con este panorama, esta corporación encuentra que la visión que en el momento presenta la Sala de Casación Laboral de la CSJ proviene no solo de un análisis de la

norma (Ley 361 de 1997), sino que avanza hacia una interpretación sistemática, al integrar los cometidos internacionales del Estado en pro de las personas que soporten algún tipo de limitación que comporte una barrera para el desempeño laboral, tal como señala la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, que fue insertada en la legislación interna por la Ley 1346 de 2009, última reglamentada en la Ley Estatutaria 1618 de 2013, además que se nutre de conceptos de reconocimiento global como es el CIF, para que la protección interna esté a tono con las pautas internacionales .

Además impone evaluar si tal condición representa una barrera en el mediano y largo plazo de forma que lo que se verifica es las consecuencias más que inmediatas o pasajeras, e identifica que dentro del ambiente laboral se haya cumplido con el deber de garantizar espacios de trabajo que permitan el ejercicio de la igualdad material (discriminación positiva), esto es acude a criterios de interpretación del derecho desde los planos consecuencialista y finalista, además de permitir que, en ejercicio del debido proceso cada parte presente los elementos de defensa para desvirtuar las presunciones de trato discriminatorio, en tanto no se aplica como una regla rígida o estándar probatorio, sino que responde a un análisis particular de cada evento, esto es, es fiel al postulado constitucional del debido proceso.

Así pues, reconoce la sala que el derecho al trabajo no solo se satisface con el reconocimiento de los beneficios debidamente causados, pero además con la posibilidad que, a través del desempeño, en labores acordes a las condiciones del asalariado, se prolongue la vinculación laboral, para que perviva la prestación del servicio, y se garantice todos las prerrogativas propias de tal vínculo, como es la afiliación al sistema de seguridad social, para acceder a prestaciones asistenciales y

económicas, en pro del restablecimiento de las condiciones de salud, y el acceso a recursos que garanticen una vida en condiciones mínimas y dignas.

Es así que, en criterio de esta corporación, para que se active el fuero de salud, el trabajador habrá de soportar una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo que le impida el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, y que aquella fuera de conocimiento del empleador. Por parte del empleador para derruir la presunción de trato discriminatorio corresponderá demostrar que realizaron los ajustes razonables o que asumir una obligación mayor era desproporcionada, lo que debió haberse puesto en conocimiento del empleado, además de demostrar que la terminación obedeció a una causal objetiva, que en el caso del fenecimiento del plazo habrá de estar unida a la extinción de las causas que le dieron origen al contrato o de la necesidad empresarial.

Caso concreto:

Alega el demandante que la sentencia impugnada violó el art. 26 de la Ley 361 de 1997 y sus correspondientes pronunciamientos jurisprudenciales, porque la pasiva no solicitó autorización al Ministerio del Trabajo para su despido, encontrándose en situación de debilidad manifiesta.

En este caso, efectivamente no se probó que el empleador haya solicitado autorización al Ministerio para la finalización del contrato de trabajo, sin embargo, es de advertir que ello no implica una condena inmediata en su contra, habida cuenta que el trabajador debe demostrar que a la finalización contractual padecía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo y que, aquella le generaba una barrera que, al interactuar con el entorno laboral, le impedía ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás, siendo esta la condición que activa la

presunción de despido discriminatorio que debe ser desvirtuada en juicio por parte del empleador.

Entonces, en cuanto al estado de salud de demandante durante la vigencia de la relación laboral y a la finalización de ella, la Sala encuentra probado en el plenario que el 03 de diciembre del 2018, el actor se practicó examen de audiometría digital, reseñándose el siguiente concepto del audiólogo *“hipoacusia neurosensorial Leve a Moderada derecha que compromete las frecuencias de 2000 Hertz en adelante. Caída Leve en la frecuencia de 4000 Hertz vía aérea y ósea oído izquierdo”* y estableciéndose como recomendaciones utilizar protección auditiva adecuada tanto en ambientes ruidosos laborales como por fuera del trabajo, solicitar en la EPS evaluación y plan de manejo de su patología auditiva por Otorrinolaringólogo, realizar auditorías periódicas al adecuado uso de la protección auditiva, realizar control audiométrico en 3 meses”⁵.

En examen de audiometría del 12 de diciembre del 2019, se estableció el siguiente concepto audiológico *“hipoacusia neurosensorial Leve a Severa derecha que compromete las frecuencias de 2000 Hertz en adelante, caída leve en la frecuencia de 4000 Hertz vía aérea y ósea oído izquierdo”* y, se consignaron las mismas recomendaciones de la revisión realizada un año atrás. En las observaciones finales se registró: *“comparando la audiometría actual con la realizada el 03 de diciembre del 2018, se concluye audición estable y protección auditiva efectiva”*⁶.

En el examen médico de control periódico realizado en la misma fecha, se encontró que el demandante presentaba una debilidad en la pared abdominal, una patología inguinal izquierda de origen común y se dejaron recomendaciones temporales a

⁵ Archivo 018, pg 9. Expediente digital de primera instancia.

⁶ Archivo 018, pg 12. Expediente digital de primera instancia.

relativas a cargas, así como, auditivas, indicándose que debe evitar laborar en ambientes con ruido superior a 85 decibeles.

Luego, existe evidencia que el 08 de julio del 2020 el actor se practicó examen médico de egreso, observándose que no se le realizaron pruebas complementarias de visiometría, audiometría y espirometría computarizada, pero se indicó que *“presenta hallazgos que no le generan limitaciones para el desempeño de su trabajo habitual”*.

Está demostrado que el 07 de abril del 2021, nuevamente el demandante se realiza prueba de audiometría que produjo como resultado: *“(...) pérdida auditiva bilateral asimétrica sin síntomas asociados. Oído derecho: de tipo neurosensorial leve para frecuencias conversacionales, severa para frecuencias agudas. Oído izquierdo: de tipo neurosensorial leve para frecuencias conversacionales, moderada para frecuencias agudas”*⁷. Y, por último, el 31 de mayo del 2021 se registró en el certificado médico de egreso, que el examen ocupacional fue satisfactorio, pero no se realizó pruebas complementarias de audiometría⁸.

La anterior cronología permite concluir a la Sala que efectivamente el actor padecía una pérdida auditiva bilateral que no fue incluida en los certificados médicos de egreso porque no se realizaron las pruebas de audiometría, sino que estas evaluaciones solo se hicieron con énfasis en el sistema osteomuscular. Así pues, no se niega que a la finalización del contrato de trabajo dada tanto el 06 de julio del 2020, como el 05 de octubre del 2020, el señor CARLOS ALBERTO VILLADA MEJIA si sufría una patología auditiva.

⁷ Archivo 018, pg 20. Expediente digital de primera instancia.

⁸ Archivo 013, pg 38-39. Expediente digital de primera instancia.

Pese a ello, estima la Sala que el análisis del caso realizado por la Juez de primera instancia es congruente con la actual posición jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia, así como la de la Corte Constitucional, que destacan que el operador jurídico debe valorar cada caso identificando si el trabajador experimenta barreras, entendidas como obstáculos de nivel actitudinal, comunicativo o físico, que en el mediano plazo no le permitan al trabajador el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad condiciones que los demás.

Esto como quiera, si bien en la oportunidad de rendir alegatos el apoderado del demandante, señaló que las dolencias físicas auditivas bilaterales que padecía el señor CARLOS ALBERTO le generaban una barrera intercomunicacional con las demás personas de su entorno, lo cierto es que en el interrogatorio de parte el demandante confesó que nunca le dieron incapacidades médicas por su situación de salud auditiva ya que esta no le incapacitaba para hacer su trabajo, toda vez que usaba protectores auditivos: *“Pregunta: Del problema auditivo, ¿cuántas incapacidades le dieron a usted entre el 2018 y 2019 que dice que tuvo el padecimiento? Respuesta: No, no, no, señora Juez, no me dieron incapacidades porque eso, como decía, no me incapacitaba para hacer para elaborar mi trabajo, puesto que yo utilizaba protectores auditivos, entonces no me incapacitaba nada para hacer mi trabajo el cuál era operar la montacargas, no me incapacitaba para eso”*.

Entonces, si bien está probado que el demandante sufrió una disminución auditiva la cual se mantuvo vigente durante las fechas de terminación del contrato de trabajo, es claro que esa limitación no le impidió tener acceso a la prestación del servicio, y en efecto, no se generó una barrera para el ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás, por lo que no es objeto del amparo de la estabilidad laboral

reforzada por salud y en ese sentido, habrá lugar a confirmar la decisión de primera instancia.

Sin condena en costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, la **SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CONFIRMA** la sentencia apelada, proferida el 13 de julio del 2023 por el Juzgado Civil con Conocimiento en Procesos Laborales de Girardota.

Sin condena en costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica a las partes por Edicto. Se ordena la devolución del expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,


DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN


LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE


SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE