El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la respectiva Secretaría.

Providencia : Sentencia del 13 de diciembre de 2019

Radicación No. : 66001-31-05-005-2017-00115-01

Proceso : Ordinario Laboral

Demandante : Audalexis Ángel

Demandado : A.C. Nielsen de Colombia Ltda.

Juzgado : Quinto Laboral del Circuito de Pereira

**TEMAS: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA / DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD / APLICA LA ESTABILIDAD LABORAL AUNQUE NO EXISTA CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ / PERO DEBE PROBARSE QUE EL DESPIDO OBEDECIÓ A LA CITADA DEBILIDAD.**

Dispone el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que “(…) en ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”…

… frente a los trabajadores que se encuentran en estado de debilidad manifiesta en razón a una disminución en su salud, ha indicado la Corte Constitucional que esa garantía cobija a aquellos trabajadores que padezcan algún tipo de problema en su estado de salud que les impida el desempeño normal de sus funciones; situación que conlleva a que su desvinculación se califique como un acto discriminatorio; procediendo única y exclusivamente el reintegro laboral, pues lo que se trata con ello es precisamente salvaguardar derechos fundamentales y no derechos de índole económico…

… cuando un trabajador padece una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en “condiciones regulares” y se tema que pueda ser discriminado por ese simple hecho, la Corte Constitucional ha concluido en reiterada jurisprudencia que dichas personas están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por lo tanto, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez…

… aseguró la demandada que el estado de salud de la señora Audalexis Ángel no fue lo que motivó su despido, sino el proceso de reestructuración que vivió la empresa y que derivó en la reducción de su planta de personal, hecho que fue ratificado por la misma demandante en interrogatorio de parte, en el que reconoció que su despido obedeció a un proceso de reducción de la planta de personal de la empresa. (…)

… con apoyo en la prueba documental recaudada en 1ra. instancia, se observa que pese al diagnóstico de “lumbalgia y discopatía lumbar”, establecido con anterioridad al despido de la actora, no se acreditó que dicha dolencia fuera grave y que impidiera el desempeño normal de las funciones para las que había sido contratada, toda vez que: 1) no generó incapacidades en los últimos dos años de vigencia del contrato de trabajo, 2) no implicó el inicio de procesos de readaptación o reubicación laboral, 3) tampoco implicó la adopción de medidas especiales en desarrollo de la actividad laboral o restricciones significativas que comprometieran su productividad…

**ACLARACIÓN DE VOTO: DOCTOR JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

Aun cuando coincido con la decisión de confirmar la sentencia de primer grado quiero aclarar algunas de las razones jurídicas que me llevan a ello y que en algunos aspectos difieren de las expuestas en la sentencia. (…)

Ha sido pacifica la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral en señalar que la estabilidad laboral reforzada es un derecho de carácter especial dentro de la legislación laboral, el cual se encuentra definido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por lo que procede **exclusivamente** en los términos establecidos en esa normatividad, el cual impone la obligación de contar con autorización del Ministerio de Trabajo para despedir a un trabajador que presenta una limitación igual o superior a la moderada, definida ésta en el Decreto 2463 de 2001 como la pérdida de capacidad laboral que oscila entre el 15% y 25%, sin que sea posible aplicar la estabilidad laboral reforzada en aquellos trabajadores que presenten cualquier tipo de limitación, como quienes están en incapacidad temporal por afecciones de salud…

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

**SALA LABORAL**

Magistrada ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

**Acta No. \_\_\_\_**

**(13 de diciembre de 2019)**

Audiencia de juzgamiento

Siendo las…….. de hoy, 13 de diciembre 2019, la Sala No. 1º de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira se constituye en Audiencia Pública de Juzgamiento en el proceso ordinario laboral instaurado por la señora **AUDALEXIS ÁNGEL** en contra de la sociedad **A.C. NIELSEN DE COLOMBIA LTDA.** Para el efecto, se verifica la asistencia de las partes a la presente diligencia: Parte demandante… Parte demandada…

**Alegatos de conclusión**

Con fundamento en el artículo 82 del C.P.T y de la S.S., modificado por el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007, se concede el uso de la palabra a las partes para que presenten sus alegatos de conclusión: Parte demandante… Parte demandada…

**SENTENCIA**

Como quiera que los fundamentos de los argumentos expuestos en las alegaciones hicieron parte de la discusión del proyecto, procede la Sala a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia emitida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira el 07 de febrero de 2019, que fuera desfavorable a la demandante, dentro del proceso ordinario laboral reseñado con anterioridad.

**PROBLEMAS JURÍDICOS POR RESOLVER:**

De acuerdo al esquema de la sentencia, le corresponde a la Sala determinar si en el presente asunto la parte actora en realidad no se encontraba amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada al momento de su despido.

**I – ANTECEDENTES**

La señora **AUDALEXIS ÁNGEL** persigue que se declare que entre ella y la empresa A.C. NIELSEN DE COLOMBIA LTDA existió contrato de trabajo a término indefinido del 1º de agosto de 2005 al 11 de abril de 2016. Solicita igualmente que se declare ineficaz la terminación del contrato, pues al momento del despido se encontraba en situación de estabilidad laboral reforzada por limitación física y funcional para ejercer cualquier actividad. Consecuencia de esta declaración, solicita que se ordene el reintegro laboral a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores a las del cargo desempeñado hasta el momento de su desvinculación, atendiendo las restricciones y recomendaciones determinadas tanto por el médico laboral de la EPS SALUDCOOP como por la ARL SEGUROS BOLIVAR. Asimismo se ordene, con ocasión del reintegro, el pago de todos los salarios, prima legal y extralegal, prima de vacaciones, prima de antigüedad y prima de desempeño, auxilio de alimentación y auxilio educativo dejados de percibir desde la fecha de desvinculación y hasta el momento en que se haga efectivo el reintegro, teniendo como base un salario de $1.140.990, actualizado según los porcentajes e incrementos regulados en el pacto colectivo 2015-2018.

Como fundamento de las pretensiones, informa que suscribió contrato a término indefinido con la empresa demandada para ocupar el cargo de “auxiliar IMBD”; que se pactó un salario $300.148 pesos mensuales, y que laboró bajo esas condiciones hasta el 13 de diciembre de 2008, fecha en que se firmó un *“otro sí”* en virtud del cual se estableció que prestaría sus servicios en jornada completa y ordinaria, en razón de lo cual se incrementó su salario a la suma mensual de $692.000 pesos. Seguidamente asegura que el 11 de abril de 2016 la empresa demandada decidió dar por terminado de manera unilateral e injusta el citado contrato.

En lo que interesa a la resolución del recurso impetrado, afirma que sufrió un accidente laboral el 17 de junio de 2013, aproximadamente a las 11:00 a.m., mientras realizaba sus actividades de auditoria en una de las unidades de negocios contratada por la demandada, le cayó en la región toracolumbar un recipiente que contenía un galón de límpido desde una altura superior a un metro. Agrega que ese día fue atendida en el Hospital Universitario San Jorge, donde le diagnosticaron *“contusión de la región lumbrosacra y de la pelvis”* y se desprendió una incapacidad por 5 días, que se extendió por 4 días más, que vencía el 25 de junio de 2013. Indica que en esta última fecha fue atendida en consulta especializada en la Clínica de Fracturas de Pereira, ante la persistencia del dolor a nivel de la cara posterior del tercio superior de hemitórax derecho e impotencia funcional en hombro derecho, dolor subacromial, dolor en el tendón del bíceps y otras molestias, el médico estableció como nuevo diagnóstico *“contusión de hombro y brazo y M779 entesopatía, no especificada”*; determinó un nuevo plan de manejo y generó 8 días más de incapacidad, que finalizaba el 25 de julio de 2013. Agrega que el 8 de julio es atendida nuevamente por el especialista y se establece como nuevo diagnóstico *“S335 esguinces y torceduras de la columna lumbar”*, por lo que le extiende la incapacidad 8 días más (del 5 al 12 de julio de 2013). En esta última fecha es nuevamente atendida en la Clínica de Fracturas y se deja constancia de evolución remanente de sintomatología anterior, se confirma el último diagnóstico y se prescribe fisioterapia.

Señala que de ahí en adelante sigue asistiendo con dolor persistente en la espalda a consulta los días 29 de julio de 2013, donde se deja registro de que lleva trabajando 15 días con restricciones y fisioterapia, el 28 de agosto de 2013, se anota: *“paciente con dolor creciente posterior a accidente de trabajo sin explicación anatómica por RX normales, se solicita resonancia magnética”,* el 4 de septiembre de 2013, se evalúa en consulta con ortopedista los resultados de la resonancia de columna dorsal que muestra *“leve patología discal y resto normal”*, descarta patología postraumática y se recomienda manejo por clínica del dolor.

El 15 de octubre de 2013 la empresa emite un memo con recomendaciones ocupacionales, con vigencia de 2 meses, al cabo de lo cual debía ser revalorada. El 09 de abril de 2014, la ARL SEGUROS BOLIVAR le remite comunicación informándole que el accidente de trabajo no había dejado secuelas calificables y en relación al diagnóstico de otras degeneraciones de disco intervertebrales se evidencia que son patologías no relacionadas con el accidente de trabajo. El 24 de abril de 2014, el médico laboral emite recomendación ocupacional consistente en *“restringir el manejo de cargas superiores a 15 kg, evitar labores que implique movimientos repetitivos o posturas forzadas en flexión de columna lumbar y ubicar un puesto de trabajo que le permita estar de pie y sentada alternadamente”.* Comunicados en igual sentido se remiten al empleador los días 28 de octubre de 2014, 18 de diciembre de 2014 y 22 de junio de 2015, agrega. Asegura igualmente que durante el año 2016 y en la vigencia 2017 continuó asistiendo a controles por fisiatría y medicina general por la discopatía degenerativa múltiple y se encuentra a la espera de una nueva resonancia magnética que sirva como ayuda diagnóstica al neurocirujano, para definir la posibilidad de cirugía de columna que sirva para eliminar el dolor crónico que padece.

En respuesta a la demanda, **AC NIELSEN DE COLOMBIA LTDA**, manifestó que de conformidad a la facultad legalmente conferida al empleador y señalada en el art. 28 de la Ley 789 de 2002, le fue notificado a la demandante la decisión de dar por terminado el nexo laboral sin justa causa, desde luego reconociéndosele la indemnización a la que tenía derecho, pues la relación laboral nace a la vida jurídica por el simple acuerdo entre las partes, y nada se opone a que, respecto de dicho convenio opere la condición resolutoria, dado que resultaría contrario a la libre expresión de los contratante, que aquellos quedaran atados a perpetuidad, disposición que desde luego violaría principios constitucionales y agrega que a la fecha de terminación del contrato la demandante no se encontraba bajo ninguno de los supuestos legalmente establecidos que le permitieran tener derecho a la estabilidad laboral establecida en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, máxime si se tiene en consideración que ella no tenía ninguna limitación física en grado severo o profundo, razones suficientemente sólidas que permiten concluir que la accionante no es sujeto de la protección que ilegítimamente pretende, toda vez que no cumple con los preceptos necesarios para ello, razón de lo cual se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso como excepciones las denominadas: *“cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones pretendidas, buena fe, ausencia de título y de causa en las pretensiones del demandante, inexistencia de la obligación demandada, prescripción y compensación”.*

**II - SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Luego de analizar la historia clínica de la demandante, la jueza de 1ra instancia absolvió de las pretensiones a la demandada, pues no encontró acreditado que al momento del despido la trabajadora presentara alguna limitación física, sensorial o psíquica que le impidiera el desarrollo normal de sus funciones labores.

Arribó a dicha conclusión luego de señalar que la actora no se encontraba incapacitada al momento del despido, no había sido calificada con algún grado de pérdida de la capacidad laboral, no estaba bajo medicación de control, ni tenía pendiente algún tratamiento, examen o cirugía.

En relación al contenido de las recomendaciones ocupacionales que la EPS (SALUDCOOP) le hizo al empleador para la adaptación laboral de la trabajadora (Fl. 90), indicó que la última data del 22 de junio de 2015, que tenía una vigencia de 6 meses y que no impedía el desarrollo normal de las funciones de oficina que tenía la actora, pues únicamente estaba encaminada a que no levantara objetos pesados, tomara pausas activas, evitara movimientos repetitivos, desplazamientos prolongados sobre superficies inclinadas, estilos de vida saludable y asesoría nutricional, de modo que a la fecha del despido no existía ninguna restricción ocupacional de la pudiera inferirse que la actora se encontraba en una situación de debilidad manifiesta por su estado de salud.

**III - Procedencia de la consulta**

Se dispuso el grado jurisdiccional de consulta, pues la sentencia de 1ra instancia fue desfavorable a la trabajadora y no se propuso recurso de apelación en contra de ella.

**IV – CONSIDERACIONES**

**4.1. DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD**

Dispone el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que *“(…) en ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”* y agrega que *“no obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) 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”.*

A propósito de esta norma, la Corte Constitucional ha definido que en aquellos eventos en que un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.

Cabe agregar que frente a los trabajadores que se encuentran en estado de debilidad manifiesta en razón a una disminución en su salud, ha indicado la Corte Constitucional que esa garantía cobija a aquellos trabajadores que padezcan algún tipo de problema en su estado de salud que les impida el desempeño normal de sus funciones; situación que conlleva a que su desvinculación se califique como un acto discriminatorio; procediendo única y exclusivamente el reintegro laboral, pues lo que se trata con ello es precisamente salvaguardar derechos fundamentales y no derechos de índole económico (Sentencia T-447/2013).

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia frente al tema, a partir de la sentencia SL1360 del 11 de abril de 2018, cambió el criterio frente a la estabilidad laboral reforzada, en los siguientes términos:

*“(…) 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. (…) (L)a prohibición de despido motivada en la discapacidad sigue incólume y, en tal sentido, solo es válida la alegación de razones objetivas, bien sea soportadas en una justa causa legal o en la imposibilidad del trabajador de prestar el servicio. Aquí vale subrayar que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro.*

Y concluye esta Alta Corporación:

*“(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.*

*(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra 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.*

*(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas”.*

Por su parte, la Corte Constitucional ha desarrollado una prolífica línea jurisprudencial según la cual la protección de la estabilidad laboral reforzada para personas con limitaciones no se circunscribe a los casos contemplados en la Ley 361/97, sino que ella también procede por aplicación directa de la Constitución, frente a las personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta.

En ese orden de ideas, cuando un trabajador padece una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en “condiciones regulares” y se tema que pueda ser discriminado por ese simple hecho, la Corte Constitucional ha concluido en reiterada jurisprudencia que dichas personas están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por lo tanto, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez (sentencias T-263/2009, T-936/2009, T-780 /2008, T-1046/2008 y T-467/2010).

**4.2. CASO CONCRETO**

Cabe recordar que en los alegatos de conclusión en primera instancia, aseguró la demandada que el estado de salud de la señora AUDALEXIS ÁNGEL no fue lo que motivó su despido, sino el proceso de reestructuración que vivió la empresa y que derivó en la reducción de su planta de personal, hecho que fue ratificado por la misma demandante en interrogatorio de parte, en el que reconoció que su despido obedeció a un proceso de reducción de la planta de personal de la empresa.

El empleador advirtió, además, que la trabajadora no tiene acreditado actualmente y mucho menos a la fecha de terminación de su contrato de trabajo una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, es decir, que se enmarque dentro de los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%, de modo que nunca existió la obligación de la empresa de acudir al Ministerio de Trabajo a efectos de que autorizara despido alguno.

Frente a lo anterior, cabe recordar que la jurisprudencia sobre la protección laboral reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta, indica que no necesariamente deben estar calificados para ser beneficiarios de la protección especial que se deriva del art. 26 de la Ley 361/1997, sino que se debe demostrar una disminución evidente en el estado de salud del empleado que afecte sus funciones laborales.

Pues bien, siguiendo esa línea y con apoyo en la prueba documental recaudada en 1ra. instancia, se observa que pese al diagnóstico de *“lumbalgia[[1]](#footnote-1) y discopatía lumbar[[2]](#footnote-2)”*, establecido con anterioridad al despido de la actora, no se acreditó que dicha dolencia fuera grave y que impidiera el desempeño normal de las funciones para las que había sido contratada, toda vez que: **1)** no generó incapacidades en los últimos dos años de vigencia del contrato de trabajo, **2)** no implicó el inicio de procesos de readaptación o reubicación laboral, **3)** tampoco implicó la adopción de medidas especiales en desarrollo de la actividad laboral o restricciones significativas que comprometieran su productividad y desempeño o que la colocaran en posición de inferioridad frente a sus pares.

Aparte de lo anterior, las recomendaciones que el médico tratante le hizo a la trabajadora, como bien lo precisó la *a-quo*, no comprometían el desarrollo normal de sus funciones laborales, ni implican la modificación o restricción de estas, pues se limitaban a la prescripción de pausas activas y consejos de higiene postural. Es decir, a la fecha del despido, la patología no le impedía de ninguna manera el desarrollo de su labor habitual, pues las precauciones que debía tener en su puesto de trabajo no involucraban al empleador, ni restringían el desarrollo de tareas específicas relacionadas con su cargo.

Por lo anterior, teniendo en cuenta que la afectación de salud de la trabajadora no era grave al momento de su despido, pues no le generaba incapacidades, ni restricciones médicas, ni le impedía el desempeño normal de sus funciones, se confirmará en sede de consulta la decisión de primera instancia, toda vez que no se amerita en este caso la activación del principio de estabilidad laboral reforzada.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA (RISARALDA)**, **SALA LABORAL**, Administrando Justicia en Nombre de la República y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO:- CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en grado jurisdiccional de consulta.

**Notificación surtida en estrados.** Cúmplase y devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

La Magistrada,

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

La Magistrada y el Magistrado,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

Aclara voto

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL**

**SALA LABORAL**

**ACLARACIÓN DE VOTO**

Pereira, trece (13) de diciembre de dos mil diecinueve (2019)

Aun cuando coincido con la decisión de confirmar la sentencia de primer grado quiero aclarar algunas de las razones jurídicas que me llevan a ello y que en algunos aspectos difieren de las expuestas en la sentencia.

En efecto, he venido sosteniendo en situaciones similares mi posición sobre el tema se refleja en lo siguiente:

**1. LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**

Ha sido pacifica la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral en señalar que la estabilidad laboral reforzada es un derecho de carácter especial dentro de la legislación laboral, el cual se encuentra definido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por lo que procede **exclusivamente** en los términos establecidos en esa normatividad, el cual impone la obligación de contar con autorización del Ministerio de Trabajo para despedir a un trabajador que presenta **una limitación igual o superior a la moderada**, definida ésta en el Decreto 2463 de 2001 como la pérdida de capacidad laboral que oscila entre el 15% y 25%, sin que sea posible aplicar la estabilidad laboral reforzada en aquellos trabajadores que presenten cualquier tipo de limitación, como quienes están en incapacidad temporal por afecciones de salud; situación que reiteró en la sentencia SL13657 de 7 de octubre de 2015 radicación Nº 56.315, en los siguientes términos:

*“Contrario a lo alegado por la censura en los cargos, esta Corporación, de vieja data, ha sostenido que la protección a la estabilidad laboral consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es de carácter especial dentro de la legislación del trabajo, toda vez que procede exclusivamente en los términos previstos en esta normatividad, es decir, para las personas que presenten limitaciones en grado severo y profundo y no para las que padezcan cualquier tipo de limitación, ni, menos aún, para quienes se hallen en incapacidad temporal por afecciones de salud, de tal suerte que, tratándose de una garantía excepcional, no puede el juez extenderla de manera indebida para eventos no contemplados en la mencionada ley.”.*

**2. EL NUEVO CRITERIO DE FUERO DE SALUD PLASMADO EN LA SENTENCIA SL1360-2018 RADICACIÓN 53394.**

A más de lo contemplado en los acápites anteriores, en esta providencia de 11 de abril de 2018 la Corte explicita que no es cierto que haya que pedir autorización previa del Ministerio del Trabajo en aquellos eventos en que, estando el trabajador en estado de discapacidad, la terminación del contrato se lleve a efecto con base en una justa causa o una razón objetiva. Dice en lo pertinente la sentencia:

*“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.”*

Este es mi entendimiento del tema relativo al fuero de discapacidad tratado en esta providencia.

Queda así aclarado mi voto.

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

Magistrado

1. Dolor localizado en la parte inferior o baja de la espalda [↑](#footnote-ref-1)
2. E**nfermedad que afecta al disco intervertebral,** esto es, el disco situado entre dos vértebras de la columna vertebral. [↑](#footnote-ref-2)