



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA
SALA LABORAL**

**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
Magistrado Ponente**

**SENTENCIA No. 52
APROBADA EN SALA VIRTUAL No. 11**

Guadalajara de Buga, treinta y uno (31) marzo de dos mil veintitrés (2023)

Proceso Ordinario Laboral de **WILLIAM ORTIZ LOAIZA** contra **SEGURIDAD ATLAS**. Radicación N° **76-001-31-05-014-2019-00160-01**

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede la Sala Tercera de Decisión Laboral a resolver el recurso de apelación contra la sentencia dictada en audiencia Pública celebrada por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali - Valle, el cuatro (04) de marzo del dos mil veinte (2020). Se precisa que el asunto fue repartido por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, y remitido a esta Corporación en cumplimiento de la medida de descongestión dispuesta en el Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022.

Se profiere la sentencia por escrito, previo traslado a las partes para presentar sus alegatos de segunda instancia.

I. ANTECEDENTES

1.1. La demanda.

El señor WILLIAM ORTIZ LOAIZA por intermedio de apoderado judicial formuló demanda ordinaria laboral de primera instancia contra SEGURIDAD ATLAS LTDA, a fin de que se declare que existió un contrato de trabajo entre



las partes a término indefinido sin solución de continuidad, el cual se encuentra vigente debido al fallo de tutela que ordenó su reintegro de forma temporal. Que se, declare que la empresa demandada ha actuado de mala fe al pretender dar por terminado el contrato laboral, consecuentemente se le ordene el reintegro laboral; se condene a Seguridad Atlas S.A al pago de todas las sumas dejadas de percibir (Salarios, subsidio transporte, seguridad social) desde el día 12 de abril de 2016 a la fecha de su reintegro ordenado mediante acción de tutela, junto con las sanciones de que trata el artículo 29 de la Ley 361 de 1997 y el artículo 239 del CST.

En respaldo de sus pretensiones, refirió que suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Seguridad Atlas S.A, para desempeñarse en el cargo de vigilante a partir de septiembre del año 2007 hasta el 12 de abril de 2016.

Enunció que, dentro de sus funciones le corresponde manipular armas de fuego, lo cual le ocasionó hipoacusia atribuible al desarrollo de su labor, además de ejercitar el tiro al blanco. Que, devengaba un salario de \$ 1.200.000 aproximadamente por recargo nocturno, festivos y horas extras.

Señaló que, el día 12 de abril de 2016, se le hizo entrega de la carta de terminación de la relación laboral por una presunta reestructuración administrativa, sin embargo, la empresa empleadora no solicitó permiso al Ministerio de Trabajo, considerando que su despido fue ilegal y violatorio del debido proceso al habersele desconocido el diagnóstico de hipoacusia y las recomendaciones médicas y la reubicación. Que, la entidad demandada le canceló la correspondiente liquidación e indemnización.

Por lo anterior, presentó acción de tutela, trámite dentro del cual el Juzgado 6 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali ordenó su reintegro de manera transitoria, a fin de que se remitiera a la jurisdicción ordinaria.

1.2. La contestación de la demanda

Al dar respuesta a la demanda, el apoderado judicial de SEGURIDAD ALTAS S.A. se opuso a todas y cada una de las pretensiones de inexistencia de la



obligación, cobro de lo no debido, falta de legitimación en la causa, compensación, pago, buena fe, prescripción e innominada. Señaló la parte pasiva como razón de su defensa que, si existió un vínculo laboral con el demandante, el cual finalizó conforme a las facultades legales otorgadas en el artículo 64 del C.S.T, por lo que se encontraba legitimada para despedir al demandante unilateralmente, efectuando el correspondiente pago de la indemnización; que la decisión se ocasionó por el levantamiento de varios puestos de seguridad y vigilancia, por tanto, quedaron disponibles y sin poder reubicar a cientos de trabajadores vinculados. Agregó que, el señor WILLIAM ORTIZA al momento de ingresar a la empresa ya presentaba la patología auditiva, según examen médico ocupacional y audiometría. Y que, al dar por terminado el contrato de trabajo del demandante no se encontraba con ningún tipo de limitación física debidamente calificada.

1.3. Sentencia de primera instancia

Mediante sentencia del 04 de marzo de 2020 el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali, absolvió a la empresa demandada, de todas y cada una de las pretensiones reclamadas en la demanda, por cuanto las pruebas resultaron insuficientes para considerar al actor en estado de debilidad manifiesta, pues de las mismas no se desprende un grado de pérdida de la capacidad labora, secuelas; destacó que al momento del despido tampoco estaba incapacitado. Concluyendo que el demandante no resulta merecedor de la estabilidad laboral reforzada.

1.4. Recurso de apelación.

El apoderado judicial de la parte demandante apeló la decisión exponiendo que, al señor WILLIAN ORTIZ que trabajaba para la empresa ATLAS LTDA no se le medió autorización ante el Ministerio de Trabajo, ya que, contaba con una enfermedad denominada hipoacusia, y que la misma se agudizó en la ejecución normal de su labor, ya que, trabajaba en partes muy ruidosas, y por la realización del polígono que era un entrenamiento para la ejecución de su labor. Y que, si bien no contaba con una calificación de PCL, si contaba con fuero por ser sujeto de estabilidad laboral reforzada.



1.5 Trámite de segunda instancia.

El Tribunal de origen admitió el recurso de apelación, y corrió traslado para presentar alegatos de segunda instancia, oportunidad en la cual las partes no se pronunciaron.

II. CONSIDERACIONES

1. Presupuestos procesales.

Analizado el acontecer procesal en los términos que enseña los artículos 321 y 322 del Código General del Proceso, aplicable por analogía externa al procedimiento Laboral, resulta oportuno indicar que coexisten los requisitos formales y materiales para decidir de mérito por cuanto la relación jurídico procesal se constituyó de manera regular, vale decir, aparecen satisfechos los presupuestos, demanda en forma, capacidad para ser parte y para comparecer, así como la competencia del juzgador, amén de refrendar la legitimación en la causa interés para obrar, en tanto que, tampoco emerge vicio procesal que menoscabe la validez de la actuación porque fueron respetadas las garantías básicas que impone el artículo 29 superior, desarrollado en los principios que gobiernan la especialidad.

2. Competencia de la Sala

Conoce la Sala el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante.

3. Problema Jurídico

Estudiados las pretensiones del escrito primigenio, los problemas que dilucidará la Sala son los siguientes: i.) Si el demandante al momento de la terminación de su contrato de trabajo se encontraba amparado por fuero de estabilidad laboral reforzada por motivos de salud consagrado en la Ley 361 de 1997, de resultar avante se establecerá, y ii.) ¿Si hay lugar al reintegro solicitado, o subsidiariamente se debe condenar a la demandada al pago de las prestaciones económicas solicitadas en la demanda?



4. Tesis de la Sala

La Sala confirmará la sentencia proferida en primera instancia, en tanto el demandante al momento de la terminación de su contrato de trabajo NO se encontraba amparado por fuero de estabilidad laboral reforzada por motivos de salud consagrado en la Ley 361 de 1997.

5. Argumento de la decisión

5.1 Estabilidad laboral reforzada por motivos de salud.

El artículo 26 de la ley 361 de 1997 otorga una estabilidad laboral reforzada, señalando que 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.

La ley 361 citada no establece expresamente lo que ha de entenderse por personas en situación de discapacidad, es decir, si la protección se aplica a toda persona enferma o específicamente a un determinado grado o situación de discapacidad. Posteriormente el **artículo 2 de la ley 1618 de 2013**, Ley Estatutaria por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad señaló que se entienden como personas con y/o en situación de discapacidad a aquellas 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, definición que no estableció un porcentaje mínimo de pérdida de capacidad laboral.



Es de precisar que la Corte Suprema de Justicia, tiene una orientación jurisprudencial reiterada respecto que la protección no cobija a todas las personas enfermas o incapacitadas, sino que busca garantizar la protección de las personas en situación cuya patología o enfermedad sea significativa que afecte el desarrollo normal de la labor para la cual fue contratado, de manera que el despido o la terminación del contrato sean discriminatorias.

Igualmente, la jurisprudencia de la Corte, estableció unos parámetros de aplicación de la Ley 361 de 1997, precisando en que eventos de terminación del contrato es necesario acudir previamente al Inspector de Trabajo. En sentencia SL1360-2018, con radicación n.º 53394, del once (11) de abril de dos mil dieciocho (2018), MP CLARA CECILIA DUEÑAS estableció las siguientes subreglas:

“(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 Corte Constitucional en sentencia SU 049 de 2017, considerando que la garantía de estabilidad es aplicable frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia de si el origen de la enfermedad del trabajador es laboral



o común. Asimismo, precisó que la estabilidad laboral es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

En la sentencia SL1360-2018, precisa la Corte que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio.

Es de precisar además que existe libertad probatoria para demostrar la situación de discapacidad. El artículo 61 del CPT y SS señala claramente que el Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sobre el particular se pronunció la Sala de Casación Laboral en la sentencia CSJ SL18578-2016, reiterada en la CSJ SL1684-2021, en la que se expresó que: *[...] en virtud de lo dispuesto por el artículo 61 del Código Procesal Laboral, en los juicios del trabajo los jueces gozan de libertad para apreciar las pruebas, por lo que si bien el artículo 60 ibídem les impone la obligación de analizar todas las allegadas en tiempo, están facultados para darle preferencia a cualquiera de ellas sin sujeción a tarifa legal alguna, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, pues en tal caso “no se podrá admitir su prueba por otro medio”, tal y como expresamente lo establece la primera de las citadas normas.*

Respecto de la necesidad de demostración del estado de discapacidad, en la sentencia SL1623 de 2020 la Corte reitera que se requiere acreditar una afectación relevante en el estado de salud, que puede demostrarse, sin limitarse a ello, a través del informe pericial al respecto, sea dentro del trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral o el practicado como prueba en el trámite judicial, pues se insiste que *[...] la protección de la estabilidad en el trabajo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está dirigida a la persona que tiene condiciones de salud reducidas para prestar el servicio personalmente, es decir, a aquella que tiene una discapacidad relevante y puede prestar el servicio en condiciones distintas del resto de la sociedad.*



Dicho de otro modo, el precepto en cuestión busca proteger a las personas que, por la condición de discapacidad relevante, pueden encontrar barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo y que tales barreras pueden ser superadas por el empleador haciendo ajustes razonables. (CSJ SL2841-2020). (...)”

Ahora respecto de la exigencia de un porcentaje de pérdida de capacidad de al menos el 15% para activar la protección contenida en la Ley 361 de 1996, aprecia la Sala que si bien una calificación en ese sentido es prueba de la notoriedad de las condiciones reducidas de salud activándose una presunción de discriminación en el evento de un despido; teniendo en cuenta la libertad probatoria, no se excluye que el trabajador pueda demostrar, aún sin una calificación del 15%, que fue discriminado por su estado de salud físico, mental o sensorial.

Finalmente recuerda la Sala que la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad y la Ley 1618 de 2013, estableció un nuevo modelo de aproximación a la discapacidad denominado «*modelo social*» o de «*barreras sociales*» que señala “que las causas que dan origen a la discapacidad no son científicas, son preponderantemente sociales. Bajo este modelo, explica la Doctora Clara Cecilia Dueñas, “*la discapacidad se desplaza de la persona a la comunidad, puesto que no depende únicamente de las características propias del individuo, sino también de la manera como la sociedad donde vive organiza su entorno y lo acepta o rechaza*” (sv SL 711 de 2021)

6. Caso concreto.

Descendiendo al sublite, son hechos probados los siguientes:

1) Que el señor WILIAM ORTIZ LOAIZA, presta servicios personales para la sociedad denominada SEGURIDAD ATLAS LTDA a través de un contrato de trabajo escrito a término indefinido (Folios 56 y 57 del archivo 02 – cuaderno juzgado del expediente digital). La fecha de iniciación del contrato de trabajo tuvo lugar el día 15 de septiembre de 2007.

2) La labor ejecutada por el demandante durante la vigencia del



contrato era de guarda o vigilante.

4) El salario pactado por las partes para la fecha de iniciación del contrato de septiembre de 2007 correspondía al salario mínimo mensual legal vigente.

5) La sociedad demandada dio por terminado el contrato de trabajo el día 12 de abril de 2016, liquidando las prestaciones sociales e indemnización de Prestaciones Sociales la suma de \$ 7.404.546 (Folios 58 a 60 del archivo 02 – cuaderno juzgado del expediente digital).

6) Mediante Sentencia de Tutela No. 173 del 25 de julio de 2016, el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas de Cali ordenó *“a la empresa Seguridad Atlas LTDA como mecanismo transitorio; que regirá hasta que la jurisdicción ordinaria resuelva la acción que el actor debe formular, o si no la instaura, hasta que transcurran cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de esta sentencia; que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contados a partir de la notificación de la presente providencia – si el accionante así lo desea – lo reintegre al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía”*, decisión que fue confirmada por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia No. 153 del 06 de septiembre de 2016. (Folios 80 al 86 del archivo 02 – cuaderno juzgado del expediente digital).

Corresponde entonces a la Sala determinar si al momento de terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral del empleador, el trabajador tenía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo que dificultaba sustancialmente la realización de su trabajo habitual

Reitera la Sala que la enfermedad por sí sola no es una discapacidad, y por lo tanto el sólo hecho de estar enfermo no está cobijado por la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Revisada la prueba, al momento del despido el trabajador ciertamente no



estaba calificado, y para ese día tampoco estaba en incapacidad médica. Procede entonces la Sala a revisar las pruebas para determinar si para ese momento existía una deficiencia física a mediano y largo plazo que le impedía ejercer sus funciones. Para corroborar su deficiencia el actor allegó una serie de documentos para sustentar sus pretensiones, los cuales se relacionan en el siguiente cuadro:

FECHA	ASUNTO	ENTIDAD	OBSERVACIONES	FOLIOS
13/09/2007	Historia audiometría empresarial	SER ocupacional	Oído izquierdo: Mebra opaca y anormal. Examen de ingreso firmado por el demandante	116 Archivo 01
3/03/2014	Audiometría	Unidad de Salud Ocupacional	<u>Exposición diaria a ruido: 0</u> <u>Uso del EPP: Nunca - No lo requiere.</u>	Folio 46 Archivo 02
26/01/2015	Audiometría	Unidad de Salud Ocupacional	<u>Diagnóstico:</u> Hipoacusia Oído Izquierdo Severidad: Severo. <u>Exposición diaria a ruido:</u> 00	109 - 112 Archivo 01
10/02/2015	Historia clínica	Clínica Nuestra Señora del Rosario	<u>Diagnóstico:</u> POS QX retiro de material de osteosíntesis	44 Archivo 02
10/07/2015	Historia clínica	Clínica Nuestra Señora del Rosario	<u>Diagnósticos:</u> gastritis antral erosiva; divertículo vs úlcera duodenal penetrada y duodenitis.	42 Archivo 02
30/07/2015	Historia clínica	Clínica Nuestra Señora del Rosario	<u>Diagnósticos:</u> Úlcera gástrica perforada; POP LPE + lavado cavidad + colocación de VACUM; POP de revisión de cavidad + lavado + colgajos de piel + cierre de cavidad; atelectasia derecha y derrame pleural derecho en estudio	14 - 38 Archivo 02



03/08/2015	Resultado exámenes laboratorio clínico	Clínica Nuestra Señora del Rosario	Conclusión: quiste simple en riñón derecho. Líquido libre en cavidad abdominal de etiología a determinar, se requiere tac de abdomen simple y con contraste.	114 Archivo 01
28/08/2015	Historia clínica	Clínica Nuestra señora	Diagnóstico: Otros dolores abdominales, ulcera gástrica aguda	133 Archivo 01
02/09/2015	Incapacidad médica	No registra	Días de incapacidad: Prorroga por 30 días a partir del 09 de septiembre de 2015 por cirugía de tórax	129 Archivo 01
10/09/2015	Informe endoscopia digestiva	Clínica Nuestra señora	Diagnóstico: Hernia hiatal por deslizamiento, esofagitis y gastritis antral no erosiva	127 Archivo 01
19/09/2015	Informe patología	Clínica farallones	Diagnóstico: Gastritis crónica, metaplasia intestinal, inflamación aguda severa y helicobacter PYLORI en abundante cantidad	130 Archivo 01
26/10/2015	Historia clínica	No registra	Diagnóstico: Gastritis crónica	125 - 126 Archivo 01
26/07/2016	Autorización procedimientos	Virrey Solís IPS	Procedimiento: Lavados de oídos	
20/02/2017	Historia clínica	Virrey Solís IPS	Diagnóstico: Bursitis del hombro	106 - 108 Archivo 01
05/04/2017	Historia clínica	Clínica Nuestra Señora del Rosario	Diagnóstico: Hipoacusia Solicitud de audiometría	101 - 102 Archivo 01
17/04/2017	Evaluación Audiológica Básica	Consultores AUDIOCOM IPS	Resultados: Oído derecho normal Oído izquierdo normal	97 - 99 Archivo 01
21/04/2017	Orden de procedimiento	Clínica Nuestra Señora del Rosario	Electrocardiograma de ritmo Diagnóstico: Hernia inguinal	



01/06/2017	Incapacidad médica	Clínica Nuestra señora	Días de incapacidad: 20 Diagnóstico: Hernia	94 - 95 Archivo 01
16/06/2017	Incapacidad médica y orden de consulta	Clínica Nuestra Señora del Rosario	Fecha inicio: 21/06/2017 Fecha de terminación: 28/06/2017 Causa: Herniorrafia inguinal Consulta de control por medicina especializada	89 - 90 Archivo 01
21/03/2018	Autorización consultas paramédicas	Virrey Solís IPS	Consulta de primera vez por optometría	86 Archivo 01
03/05/2018	Prescripción lentes	Ópticas Univer	Diagnóstico: Presbicia	84 Archivo 01
07/05/2018	Evaluación Audiológica Básica	Consultores AUDIOCOM IPS	Resultados: Oído derecho normal Oído izquierdo anormal	74 - 77 Archivo 01
08/05/2018	Preautorización consulta externa	Virrey Solís IPS	Servicio autorizado: Consulta de primera vez por especialista en otorrinolaringóloga	83 Archivo 01
31/05/2018	Orden de control de interconsultas	Clínica Nuestra señora	Diagnóstico: Hipoacusia Neurosensorial bilateral Indicaciones: Adaptación de audífono bilateral	79 - 81 Archivo 01
18/05/2018	Respuesta FQ/SA 220 mayo 10 de 2018	Seguridad Atlas	En respuesta a la solicitud se le informó las siguientes recomendaciones: - No laborar en ambiente ruidoso. - Usar doble protección auditiva en polígono. - No porte ni uso de armas. - Evitar elevar miembro superior derecho por encima de la horizontal. - Evitar manipular cargas mayores a 5 kg.	Folio 82 Archivo 01
06/06/2018	Autorización consulta audiología	Salud total	Enfermedad General	78 Archivo 01



A folios 119 y 120 del archivo 01, reposa historia clínica expedida por Seguridad Atlas con fecha del 13 de septiembre de 2007, en la cual se recomienda que el señor WILLIAN ORTIZ se le realice estudio audiológico completo para aclarar hipoacusia. También se observa lo siguiente:

EMPRESA:	TIPOS DE EXPOSICIÓN (HORAS DÍA)							TIEMPO EN EL CARGO
	RUIDO	TEMPERATURAS	QUÍMICOS	BIOLÓGICOS	ERGONÓMICOS	PSICOSOCIALES	OTRO - CUAL?	
Gracalambra					x	x		1a
Praxiser					x	x		4m
Royal					x	x		1a
Ses Occidente					x	x		5a
ANTECEDENTES OCUPACIONALES EN LA EMPRESA ACTUAL:								
CARGO	TIPOS DE EXPOSICIÓN (HORAS DÍA)							TIEMPO EN EL CARGO
	RUIDO	TEMPERATURAS	QUÍMICOS	BIOLÓGICOS	ERGONÓMICOS	PSICOSOCIALES	OTRO - CUAL?	
Gierlu					x	x		1a

Dentro del trámite procesal fue escuchado el interrogatorio del actor quien señaló que, cuando inició a laborar para la demandada se le practicó examen de ingreso; momento para el cual no presentaba la enfermedad de hipoacusia. Reiteró que, ingresó a la empresa bien de salud sin restricciones médicas ni cirugías; en cuanto a la patología de hipoacusia indicó que ingresó bien de los oídos. Que, hacía polígono cada año en la empresa que los enviaban a cursos, y en los puestos que había bastante ruido. Enunció que, el polígono puede durar 8 horas; que anteriormente duraba toda una semana la capacitación de polígono; después dijo que se quedaba en el polígono disparando como 1 o 2 horas; que disparaba revólver 38 y escopeta. Expuso que, la firma que aparece en el examen de ingreso es la suya, y en la cual se determinó que padecía enfermedad en los oídos. Afirmó que, durante la relación laboral la empresa lo ubicó en varios puestos de trabajo. Que, la empresa no lo ubicó en puestos donde tuviese la protección auditiva. Indicó que, para el momento de su desvinculación a la empresa le levantaron un puesto de más de 200 hombres. Ante la pregunta: ¿Que como quiera que la



empresa no tenía donde ubicarlo a raíz del levantamiento del puesto de lo más de 200 hombres fue la razón suficiente para terminar el contrato? Frente a lo cual respondió que no era justificación despedirlo teniendo restricciones médicas; que cuando fue desvinculado de la empresa está le canceló la indemnización. Que, es cierto que la empresa por la orden constitucional lo reintegró al puesto de trabajo. Indicó que, al reintegrarse a la empresa por medio del fallo de tutela, no regresó el dinero de la indemnización, porque estuvo por fuera varios días y de ello subsistió. Que, presentó queja ante el Ministerio de Trabajo, porque la empresa empezó a descontarle de \$ 80.000 a \$ 100.000 quincenales, por concepto de la indemnización que le pagó y el no devolvió con el reintegro; y que el Ministerio de Trabajo ante dicha queja resolvió absolver a Seguridad Atlas. Que, no ha sido calificado por la hipoacusia. Que, las restricciones médicas por la hipoacusia estuvieron tres días antes de lo que desvincularan, y que dichas restricciones estaban actualizadas. Ante la pregunta ¿Si dentro del plenario existe prueba alguna para demostrar la vigencia temporal de esa discapacidad? A lo que respondió que, eso lo sabe los médicos de la EPS, en los exámenes que le han hecho sale que no es apto para trabajar, que no puede portar armas de fuego, y que tiene pruebas de ello. Que, no sabe indicar si la razón por la cual la empresa lo desvinculó fue por la terminación del puesto de más de 200 hombres de seguridad, y no por un acto discriminatorio; agregó que a la edad de él es difícil conseguir un trabajo.

Por su parte, la testigo llevada a juicio por la parte demandada, la señora **Sandra Patricia Arroyave**, manifestó que, es la jefe de administración de personal de Seguridad Atlas, desde agosto del 2006. Expuso que, el demandante ingresó a la empresa en septiembre del 2007, por un proceso que denominan masivo; que al actor y demás colaboradores se les realizó examen de ingreso; que el actor ingresó con hipoacusia dentro un programa de inclusión que manejan, pero no inició con ninguna discapacidad. Explicó que, la hipoacusia es una disminución auditiva, lo que genera algunas restricciones en los trabajadores, ya que no pueden estar expuestos a ruidos, pero sus ambientes no son ruidos, porque son en oficinas, en empresas, universidades, colegios donde la exposición al ruido está dentro de los parámetros normales. Señaló que, el demandante está en diferentes puestos. Declaró que, la empresa maneja unas políticas de inclusión; y cuando se trata



del tipo de patología del demandante entran a determinar este acorde a los profesiogramas que tiene por ley. Que, cuando fue retirado de la empresa, el señor WILLIAN no tenía calificación, ni a la fecha ha presentado alguna pérdida de la capacidad laboral. Indicó que, cuando el señor WILLIAN fue reintegrado por medio del fallo de tutela, no hubo un acuerdo voluntario por parte de él para devolver el dinero de la indemnización que se le canceló, porque la empresa entró a compensar con descuentos en la nómina, razón por la cual el demandante presentó una querrela ante el Ministerio del Trabajo, entidad que los absolvió. Señaló que, la empresa tiene un área de seguridad y salud en el trabajo, conformado por una profesional en seguridad y salud en el trabajo, abogado laboralista, y dos médicos laborales. Relató que, el procedimiento de la empresa para retirar a un trabajador es: mirar la hoja de vida, e informar a las áreas encargadas, como al área de seguridad y salud en el trabajo, quien les indica el estado de salud del trabajador, sus condiciones, sus calificaciones y si tiene restricciones, o si estaba incapacitado, y a su vez se le informa al área de nómina para que calculen los valores; que se le emite a un analista de gestión humana para mirar la parte de fuero sindical. Que, del área de seguridad y salud en el trabajo no se recibió alguna objeción en el estado de salud del demandante cuando fue desvinculado. Manifestó que, la enfermedad hipoacusia siempre la va a padecer el demandante, y que ello no constituye imposibilidad para laborar en algún puesto, porque en los ambientes de la empresa manejan el ruido permitido. Que, ellos dependen de las licitaciones o los contratos que ganen con entidades privadas; y que en un momento tuvieron pérdidas de licitaciones y contratos con empresas privadas, por lo que tuvieron que hacer reducción de personal, donde fue desvinculado el demandante con otros colaboradores debido a que tenían disponibilidad, explicando que la empresa llama disponibilidad cuando tienen demás personal para cubrir el servicio, que excede la capacidad estipulada. Que, por ejemplo, si se van a retirar de los servicios que ofrece la empresa, telefónica, la fiscalía, entre otras, entonces son retirados 300 colaboradores como pasó el año pasado, lo que tratan de hacer es reubicar a la mayor gente posible y el excedente empiezan a tomar decisiones administrativas. Manifestó que, si tratasen de mantener a todos el personal a pesar de que perdieron los contratos con las entidades entraría en un déficit fiscal, en un problema económico.



Igualmente, la señora **Mónica Flórez López**, declaró que es la gerente nacional en seguridad y salud en el trabajo en Seguridad Atlas hace 12 años; que fue citada, porque dentro de sus funciones le corresponde el tema de reincorporación laboral, de seguridad y salud en el trabajo, dentro de las cuales tiene relación con el caso del señor WILLIAN, porque cuando ingresó a la compañía ingresó con una patología de hipoacusia de acuerdo al concepto médico laboral; y que cuando los colaboradores ingresan con esa patología, la empresa tiene un programa donde se le hace un seguimiento para conservar las condiciones de salud y que no se deterioren. Manifestó que, desde el demandante ingresó a la empresa, esta tenía conocimiento de la patología; y que fue desvinculado de la empresa, por una justa causa, que cree que tiene entendido que el actor fue sometido a descargos y salió por una justa causa; luego dijo que realmente solo sabe que salió por una justa causa, pero no sabe cuál es la causa. Indicó que, el demandante no prestaba a la empresa constante incapacidades o citas al médico por la hipoacusia, que actor si tuvo una incapacidad, pero fue por un proceso de una cirugía que le realizaron. Que, la empresa tiene un programa de inclusión, en donde se contrata al personal indiferentemente de la patología que tenga el colaborador. Explicó que, cuando los trabajadores ingresan a la compañía, la médica laboral de la empresa revisa la historia clínica y define si el colaborador ingresa a algunos de los programas de sistema y vigilancia epidemiológica que tiene la compañía. Que, el demandante durante la relación laboral en los lugares donde fue asignado no tuvo recomendaciones médicas de acuerdo a la condición física. Expuso que, en los polígonos los trabajadores no están expuestos a que se les genere una hipoacusia; que cuando van a esos polígonos utilizan protección auditiva y la exposición es corta, y que de acuerdo al concepto médico el demandante no tenía ninguna restricción de realizar el polígono. Que, la patología de hipoacusia que padece el demandante es de origen común. Que, el demandante no tuvo ningún impedimento por desempeñarse en el cargo que ocupó en la empresa Seguridad Atlas; que él lo que tiene es una recomendación por los niveles bajo auditivos, pero que ese momento no tiene ninguna restricción, que puede laborar en la compañía como lo ha hecho. Expuso que, la empresa por momentos tiene clientes que de forma masiva dejan de contratar los servicios de Seguridad Atlas S.A, lo cual conlleva a que muchos trabajadores como 200 a 300 salgan de la compañía; que el año pasado salieron 1.500



trabajadores. Que, la prueba del polígono no le agudiza la patología al demandante, porque es una exposición muy corta, que es máximo una hora y una vez al año. Que, de acuerdo a sus registros el demandante no estuvo expuestos a ningún ruido excesivo.

Apreciadas las pruebas relacionadas y practicadas avizora esta instancia que las mismas permiten concluir que el señor WILLIAN ORTIZ LOAIZA, al momento de la finalización del vínculo laboral, esto es al 12 de abril de 2016 no estaba incapacitado o algún tipo de restricción para cumplir sus funciones. Y si bien declaró en el interrogatorio de parte, que cuando inició a laborar a favor de la empresa demandada no se encontraba diagnosticado con la patología de hipoacusia, llama la atención como del examen ocupacional de ingreso se desprende que el actor sí inició sus labores con alteración o afectación en su oído izquierdo, motivo por el cual se adecuó su puesto de trabajo a dicha patología; documento que se encuentra debidamente firmado por el señor WILLIAN ORTIZ y que en su declaración confirmó que es su firma.

Además, aseveró que la empresa empleadora no lo ubicó en puestos donde tuviese la protección auditiva, sin embargo, del material probatorio concretamente del examen de ingreso y de los múltiples exámenes de audiometría, se especifica que el señor WILLIAN ORTIZ LOAIZA tenía una exposición al ruido en cero. Tampoco puede pasarse por alto que, desde el escrito de la demanda y en el interrogatorio de parte aseguró que las prácticas de polígono agravaron más su situación, toda vez que, la mismas se desarrollaban en jornada de 8 horas diarias, pero más adelante se retractó al indicar que dicha práctica solamente era por una hora máximo dos horas.

Sumado a ello, del historial clínico se evidenció que el señor WILLIAN ORTIZ LOAIZA ni siquiera para la terminación del contrato de trabajo tuvo alguna valoración médica por la patología de hipoacusia; al contrario, se observa que su última cita de control médico fue para el mes de octubre del año 2015 por la patología de gastritis crónica. Detallándose, igualmente que, si bien el demandante para el año 2015, fue sometido a varios procedimientos médicos, los mismos obedecieron a las patologías de ulcera, quistes y hernia; de las cuales tampoco se extrae que se le hubiese prescrito alguna



restricción o recomendación, es decir, que ello haya constituido alguna limitación física, sensorial o mental para el demandante luego de la recuperación.

Por otro lado, se avizora que a partir del año 2017 al 2018 el señor WILLIAN ORTIZ fue valorado por la patología de hipoacusia, se concluye que a pesar de que fue posterior a la terminación de la relación laboral, tampoco se le ordenó por parte del médico alguna restricción, recomendación o incapacidad; es más se detalla que para el año 2017 el resultado de la audiometría fue que ambos oídos se encontraban en estado normal, y ya para el año 2018 se le prescribió audífono bilateral. Y las incapacidades que reposan dentro plenario se establecieron por la patología de hernia inguinal.

En relación con historias clínicas aportadas, estima la Sala que las mismas no son demostrativas en el sentido que el demandante estuviera en situación de discapacidad al momento de terminación del contrato, máxime que no padecía de una enfermedad incompatible con el trabajo que le habían asignado, que permitiera determinar que padecía una limitación física, psíquica o sensorial. Y es que ni si quiera actualmente de la historia clínica se desprende que el señor WILLIAN tenga alguna inhabilidad para desempeñarse en un cargo o trabajo.

En conclusión, no existe prueba que la patología de hipoacusia le causó una discapacidad que active el fuero solicitado, lo único aceptado por la demandada fue que el señor WILLIAN ORTIZ desde el inicio de la relación laboral se le detectó esa patología, y dentro del programa de inclusión que maneja la empresa el actor fue contratado y las labores asignadas fueron acordes su diagnóstico, pues se reitera que de los exámenes médicos realizados se arroja que el demandante tuvo una exposición al ruido en cero, por tanto, no puede llegar siquiera a determinarse que la causa de terminación del contrato obedeció a actos discriminatorios por motivos de salud, pues el mismo demandante afirmó en el interrogatorio de parte que, la empresa tuvo un levantamiento de un puesto de más de 200 hombres por temas administrativos y financieros, lo cual llevo a efectuar despidos de forma masiva. Tampoco, se evidencia que la demandante se encontraba en un proceso de rehabilitación para el momento en que fue despedido.



Por lo anterior, se tiene que no se equivocó el juzgador de primer grado en la valoración de los medios probatorios, ya que si bien se acreditó que el demandante fue despedido sin justa causa teniendo derecho al pago de la indemnización, de la prueba no se vislumbra que a la finalización del vínculo laboral del demandante se encontrará en estado de debilidad manifiesta y tampoco que su despido se derivó por su estado de salud, de manera que no es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud. Recordando esta Sala que, el sólo hecho de estar enfermo no está cobijado por la protección que se reclama.

En virtud de todo lo anterior, procederá esta Corporación a confirmar la sentencia del cuatro (04) de marzo del dos mil veinte (2020) proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali.

7. COSTAS

Para culminar, esta colegiatura no impondrá el pago de costas en esta instancia, pues en todo caso se habría conocido del asunto en grado jurisdiccional de consulta a favor de la demandante por haber resultado la sentencia totalmente adversa a sus pretensiones.

DECISIÓN

En mérito de lo anteriormente expuesto, esta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga Valle, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del cuatro (04) de marzo del dos mil veinte (2020) proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, objeto del recurso de apelación, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS.



TERCERO: DEVUELVASE el expediente al Tribunal de origen para que continúe con el trámite de segunda instancia.

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
Magistrada Ponente

MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR
Magistrada

MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA
Magistrada

Firmado Por:
Gloria Patricia Ruano Bolaños
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 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: **cda7056926999b42299ac1fa244d07744c0aa92ef0a2324e788bd54b43365ccb**

Documento generado en 31/03/2023 09:27:53 AM

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