

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece 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. / **FUERO DE SALUD** - Para la configuración del fuero de estabilidad reforzada por discapacidad o fuero de salud, la Corte Constitucional, siempre ha excluido como requisito probatorio la calificación de la pérdida de capacidad laboral. /

HECHOS: El actor instauró demanda ordinaria laboral contra la Generadora Luzma S.A.S. E.S.P. pretendiendo que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo, y que el mismo terminó de manera unilateral y sin justa causa, encontrándose en un estado de discapacidad. De consiguiente, pretende el reintegro a cargo que venía desempeñando, y el pago indexado de los salarios, prestaciones, vacaciones y aportes dejados de percibir; o en subsidio, la indemnización por despido sin justa causa. Adicionalmente, pretende el reconocimiento de la indemnización por la mora en el pago de los salarios y las prestaciones sociales, y por el despido en estado de discapacidad, prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. El A quo declaró que el demandante no demostró haber sido despedido en estado de debilidad manifiesta; declaró que el contrato de trabajo del pretensor terminó de forma unilateral e injusta por lo que condenó a la sociedad demandada a pagar las acreencias laborales pretendidas. Corresponde a la sala determinar si al demandante le asiste el derecho a ser reintegrado al cargo que venía desempeñando, o a un cargo que se adapte a sus condiciones de salud, y consecuencial al pago de los salarios, prestaciones y aportes dejados de percibir.

TESIS: El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece: “ARTÍCULO 26. 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. (...) Para la configuración del fuero de estabilidad reforzada por discapacidad o fuero de salud, la Corte Constitucional, en cientos de fallos de tutela, y en las sentencias de unificación SU-049 de 2017, SU-087 de 2022 SU-061 de 2023, siempre ha excluido como requisito probatorio la calificación de la pérdida de capacidad laboral, y ha tenido por sentado que la misma se configura siempre que establezcan los siguientes supuestos: “Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación”. (...)Por su parte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que tradicionalmente exigía la acreditación de una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, moduló su postura a partir de la sentencia SL1152-2023 bajo un nuevo examen de la composición del bloque de constitucionalidad con relación a los derechos de las personas en situación de discapacidad, oportunidad en la que explicó: “En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos: a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»; b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con

los demás; c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.”. (...) Respecto de los presupuestos que deben considerarse al momento de evaluar la situación de discapacidad de un trabajador, precisó: “Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos: (i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-; (ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y (iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-. (...) Y finalmente, en lo que tiene que ver con la terminación del vínculo laboral, expresó la Corte que: “Es importante reiterar que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador”.

M.P. SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

FECHA: 23/02/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN
SALA QUINTA DE DECISION LABORAL

Proceso: Ordinario Laboral
Radicado: 05001-31-05-004-2019-00095-01
Demandante: Darío Alonso Ríos Restrepo
Demandada: SP Ingenieros S.A.S.
Asunto: Apelación de Sentencia
Procedencia: Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Medellín
M. Ponente: Sandra María Rojas Manrique
Temas: Estabilidad laboral reforzada por fuero de salud

Medellín, febrero veintitrés (23) de dos mil veinticuatro (2024)

En fecha anotada, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, y aprobado el proyecto propuesto por la magistrada ponente, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por la parte actora, respecto de la sentencia proferida el 21 de noviembre de 2023 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por Darío Alonso Ríos Restrepo contra SP Ingenieros S.A.S., la cual absorbió por fusión a la Generadora Luzma S.A.S. E.S.P., conocido con el Radicado Único Nacional 05001-31-05-004-2019-00095-01.

1.- ANTECEDENTES

1.1.- DEMANDA

El señor Darío Alonso Ríos Restrepo instauró demanda ordinaria laboral contra la Generadora Luzma S.A.S. E.S.P. pretendiendo que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo del 01 de abril de 2016 al 30 de julio de 2016, y que el mismo terminó de manera unilateral y sin justa causa, encontrándose en un estado de discapacidad.

De consiguiente, pretende el reintegro a cargo que venía desempeñando, y el pago indexado de los salarios, prestaciones, vacaciones y aportes dejados de percibir; o en subsidio, la indemnización por despido sin justa causa. Adicionalmente, pretende el reconocimiento de la indemnización por la mora en el pago de los salarios y las prestaciones sociales, y por el despido en estado de discapacidad, prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En respaldo de tales pedimentos, el señor Darío Alonso Ríos Restrepo expuso que suscribió contrato de trabajo por obra o labor con la Generadora Luzma S.A.S. E.S.P. el 01 de abril de 2016, para desempeñar el cargo de guardabosques, con un salario de \$718.350; que la labor fue determinada al 54,9% del avance de la construcción de las obras del Proyecto PCH Luzma I y PCH Luzma II en el municipio de Amalfi – Antioquia.

Adujo que el 13 de mayo de 2016 se resbaló sobre una peña, durante un recorrido propio de la labor contratada, y en el esfuerzo para evitar la caída, sufrió una lesión en la rodilla derecha, evento que solo fue reportado el día 16 del mismo mes y año; que el 17 de mayo de 2016 fue diagnosticado con *“esquince y torceduras que comprometen el ligamento cruzado”*; que el 27 de mayo de 2016 le practicaron una resonancia magnética en la que se evidenció *“ruptura completa del ligamento cruzado anterior grado 3; contusión del patillo tibial lateral y posterior, sin fracturas desplazadas; fisura en pico de loro del borde libre del cuerpo del menisco lateral; distracción de la capsula articular incluyendo toda la cápsula interna y la capsula posterolateral y lateral, sin ruptura de la capsula articular; leve distracción del menisco capsular interno, sin desprendimiento o ruptura*

significativa”; y que pese haber quedado imposibilitado para realizar las labores propias del cargo para el que fue contratado, continuó laborando por el temor a ser desvinculado.

Adujo que el 01 de junio de 2016 el contrato de trabajo fue prorrogado hasta el 68% del avance de la obra, y que el 23 de julio de 2016 fue citado por la ARL Axa Colpatria S.A. para ser calificado, quien el 03 de agosto del mismo año dictaminó el 0,0% de pérdida de capacidad laboral derivada del evento profesional, dictamen que fue confirmado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia el 28 de diciembre de 2016, pero modificado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el 01 de noviembre de 2017, en el sentido de calificar la pérdida de capacidad laboral derivada del accidente de trabajo en un 11,90%.

Afirmó que su empleadora finiquitó la relación de trabajo mediante comunicado del 29 de julio de 2016, aduciendo como justa causa la terminación de la labor contratada, momento para el cual la obra no había alcanzado el 68% de ejecución, y para el cual se encontraba en tratamiento médico e inmerso en el trámite de calificación de la pérdida de capacidad laboral; que en el examen médico de egreso se recomienda *“continuar manejo por accidente laboral por ARL”*; y que el cargo de guardabosques siguió siendo despeñado por otros trabajadores.

Finalmente, aseveró que los accidentes en la empresa eran frecuentes, y varios compañeros también fueron despedidos luego de haberse accidentado, como el señor Carlos Humberto Arboleda, quien sufrió un accidente de trabajo el 12 de mayo de 2016, y fue despedido el 09 de diciembre del mismo año, pese haber transcurrido casi seis meses desde su despido, un avance del 68% en la obra (doc.03, carp.01).

1.2.- CONTESTACIÓN

Por conducto de su representante legal, y a través de apoderado legalmente constituido, la **Generadora Luzma S.A.S. E.S.P.** admitió que el 01 de abril de

2016 celebró un contrato de trabajo por la duración de la labor contratada con el señor Darío Alonso Ríos Restrepo, para que desempeñara el cargo de guardabosques en el municipio de Amalfi – Antioquia, con una asignación salarial de \$718.350; que la labor contratada fue determinada hasta completar el 54,9% de avance de la construcción de las obras civiles del Proyecto PCH Luzma I y PCH Luzma II; que el 01 de junio de 2016 prorrogaron el contrato hasta completar el 68% de avance de la construcción de las obras civiles del Proyecto PCH Luzma I y PCH Luzma II; que el 13 de mayo de 2016 el trabajador se resbaló, y aunque no sufrió caída, el movimiento que realizó le generó dolor en la rodilla derecha; y que el 03 de agosto de 2016 fue calificado por la ARL Axa Colpatria S.A. con el 0,0% de pérdida de capacidad laboral.

Sostuvo que el registro clínico del 17 de mayo de 2016 da cuenta de que el accidente no es compatible con las lesiones, y por ello, “... *lo que el paciente refiere es un episodio de inestabilidad por una lesión antigua del ligamento cruzado anterior*”; que el accidente fue reportado oportunamente, y el demandante no quedó imposibilitado para realizar las labores para las cuales fue contratado, por el contrario, siguió siendo apto para desempeñar el trabajo; y que no fue enterada del resultado de la calificación presuntamente emitida por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, ni por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

Aseveró que la terminación del contrato de trabajo del pretensor obedeció a la finalización de la labor para la que fue contratado, esto es, por el avance del 68% de la obra ejecutada; que en la empresa no eran frecuentes los accidentes de trabajo, y los trabajadores accidentados tampoco eran despedidos por dicha causa; y que el examen médico de egreso del demandante no registra ninguna limitación física.

Consecuentemente, se opuso a la prosperidad de las pretensiones, y de mérito propuso las excepciones que denominó inexistencia de la obligación e imposibilidad jurídica de deducir obligaciones y responsabilidades de la demanda; prescripción; y buena fe (doc.25, carp.01).

1.3.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Medellín, mediante fallo proferido el 21 de noviembre de 2023, declaró que el señor Darío Alonso Ríos Restrepo no demostró haber sido despedido en estado de debilidad manifiesta; declaró que el contrato de trabajo del pretensor terminó de forma unilateral e injusta; condenó a la sociedad SP Ingenieros S.A.S. al pago indexado de \$3.819.000 por concepto de indemnización por despido injusto; desestimó las excepciones de mérito propuestas; y condenó en costas a la demanda, en favor del demandante (doc.36, carp.01; desde el minuto 00:34:50, doc.35, carp.01).

1.4.- RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial del señor **Darío Alonso Ríos Restrepo** interpuso el recurso de alzada en procura de que se declare que el despido tuvo lugar mientras su prohijado se encontraba en estado de debilidad manifiesta, sustentando que el conocimiento que tenía la empresa sobre su estado de salud fácilmente se deriva del cambio de funciones que le adjudicó cuando lo trasladó de los bosques, donde debía estar caminando, al vivero, donde permanecía siempre sentado; que los testigos, en efecto, dieron cuenta de que la empresa tomó la decisión de cambiar las funciones asignadas al actor, considerando los padecimientos médicos que lo aquejaban; que la empresa solo prorrogó el contrato de trabajo del trabajador porque conocía su estado de salud; que la misma, además tuvo conocimiento del inicio del trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral, siendo que allegó al proceso la citación para la calificación realizada por la ARL Axa Colpatria S.A.; y que el representante legal de la empresa confesó que terminó el contrato bajo el convencimiento de que la pérdida de capacidad laboral era del 0,0%, de lo que también se infiere que la misma si conocía el estado de salud de su poderdante.

Consecuencialmente solicitó que habiéndose desvirtuado la justa causa invocada para la terminación del contrato, se declare que al demandante le asiste el derecho

a ser reintegrado, y al pago de las pretensiones que consecuentemente se incoaron (desde el minuto 00:36:40, doc.35, carp.01).

1.5.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos de conclusión, ninguna de las partes emitió pronunciamiento.

2.- CONSIDERACIONES

2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA

Inicialmente, debe advertirse que la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que fueron objeto de apelación por el señor **Darío Alonso Ríos Restrepo**, entendiéndose que las partes quedaron conformes con los demás aspectos decididos; de conformidad con el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984; los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

2.2.- HECHOS NO CONTROVERTIDOS

Los siguientes supuestos fácticos no son objeto de controversia:

- Que el señor Darío Alonso Ríos Restrepo celebró un contrato de trabajo de duración por la labor contratada con la Generadora Luzma S.A.S. E.S.P., para desempeñar el cargo de guardabosques, con un salario de \$718.350, a partir del 01 de abril de 2016 (págs.20-21, doc.03, carp.01; págs.11-12, doc.25, carp.01).
- Que la duración del contrato fue determinada “... *hasta completar el 54,9% del avance de obra ejecutada de la construcción de las obras civiles del Proyecto PCH Luzma I y PCH Luzma II*” (págs.20-21, doc.03, carp.01; págs.11-12, doc.25, carp.01).

- Que el 13 de mayo de 2016 sufrió un accidente de trabajo, reportado el día 16 del mismo mes y año con la siguiente descripción *“El trabajador se dirigía a zodme 6 y 7, y en el desplazamiento por la vía se resbala, pero debido al movimiento que realiza, no sufre caída, generando dolor en la dorilla izquierda”* (pág.24, doc.03, carp.01; pág.43, doc.25, carp.01)

- Que el 01 de junio de 2016 las partes acordaron prorrogar el contrato de trabajo *“... hasta completar el 68% del avance de la obra ejecutada de la construcción de las obras civiles del Proyecto Hidroeléctrico PCH Luzma I y PCH Luzma II”* (pág.22, doc.03, carp.01; pág.13, doc.25, carp.01).

- Que el 29 de julio de 2016 el trabajador fue notificado de la terminación del contrato, a partir del día 30 del mismo mes y año *“... en virtud de la finalización de la labor para cual fue contratado”* (pág.23, doc.03, carp.01; pág.14, doc.25, carp.01)

- Que el 03 de agosto de 2016 fue calificado por la ARL AXA Colpatria S.A. con el 0,0% de pérdida de capacidad laboral derivada del accidente de trabajo ocurrido el 13 de mayo de 2016 (págs.37-44, doc.03, carp.01; págs.54-59, doc.25, carp.01)

- Que la Generadora Luzma S.A.S. E.S.P. fue absorbida por la sociedad SP Ingenieros S.A.S., según Acta de la Asamblea No. 644 del 23 de junio de 2021, inscrita el 27 de octubre del mismo año (doc.33, carp.01).

2.3.- PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER

Deberá la Sala determinar:

¿Si al señor Darío Alonso Ríos Restrepo le asiste el derecho a ser reintegrado al cargo que venía desempeñando, o a un cargo que se adapte a sus condiciones de salud, y consecuencial al pago de los salarios, prestaciones y aportes dejados de percibir, y al reconocimiento de la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997?

Para los anteriores efectos que habrá que constatar:

¿Si para la fecha de terminación del contrato, el actor estaba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, esto es, si se presentaba un estado de salud que le dificultara o impidiera el desarrollo regular de su actividad laboral, y si aquel estado era conocido por el empleador?

2.4.- TESIS DE LA SALA

Los problemas jurídicos propuestos se resolverán bajo la tesis según la cual el demandante no acreditó que para la fecha de terminación del contrato tuviere una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial de mediano y largo plazo le impidiera desarrollar en condiciones normales, regulares o de igualdad las funciones propias del cargo para las que fue contratado.

De consiguiente, la sentencia de primer grado será **confirmada** en cuanto declaró que el señor Darío Alonso Ríos Restrepo no estaba amparado por el fuero estabilidad laboral reforzada para el momento en que se produjo el despido, y negó la pretensión de reintegro.

2.5.- PREMISAS NORMATIVAS

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece:

“ARTÍCULO 26. 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.

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 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”.

Sin embargo, cumple memorar que la constitucionalidad del citado precepto normativo fue condicionada bajo los siguientes parámetros:

“SEGUNDO. Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato” (C-561 del 2000).

Para la configuración del fuero de estabilidad reforzada por discapacidad o fuero de salud, la Corte Constitucional, en cientos de fallos de tutela, y en las sentencias de unificación SU-049 de 2017, SU-087 de 2022 SU-061 de 2023, siempre ha excluido como requisito probatorio la calificación de la pérdida de capacidad laboral, y ha tenido por sentado que la misma se configura siempre que establezcan los siguientes supuestos:

“Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos:

(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades;

(ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y

(iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación” (Sentencia SU-061 de 2023)

Por su parte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que tradicionalmente exigía la acreditación de una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, moduló su postura a partir de la sentencia SL1152-2023, reiterada en las sentencias SL1154-2023, SL1259-2023, SL1268-2023, SL1817-2023, SL1818-2023, SL1503-2023, SL1504-2023, SL1508-2023, SL1491-2023, SL1184-2023, SL1181-2023, SL1183-2023 y SL2834-2023, bajo un nuevo examen de la

composición del bloque de constitucionalidad con relación a los derechos de las personas en situación de discapacidad, oportunidad en la que explicó:

“En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;

b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene practique la prueba pericial.

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.” (CSJ SL1152-2023).

Respecto de los presupuestos que deben considerarse al momento de evaluar la situación de discapacidad de un trabajador, precisó:

“Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;

(ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

(iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997”.

Y en lo que tiene que ver con la terminación del vínculo laboral, expresó:

“Es importante reiterar que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador (CSJ SL1360-2018). En tal caso, en un proceso judicial a las partes les concierne lo siguiente:

· Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.

· Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Por otra parte, la Corporación recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual si se cumple una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables”.

2.6.- CASO CONCRETO

Así las cosas, la Sala colige que al señor Darío Alonso Ríos Restrepo, le bastaba con demostrar que para la fecha en que se produjo la terminación del contrato, padecía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial de mediano y largo plazo que le impedía ejercer su labor en condiciones de igualdad, y que ese estado era conocido, o debía ser conocido por la Generadora Luzma S.A. E.S.P., para que

en su favor operara la presunción de despido discriminatorio, y se activara la protección especial prevista en la Ley 361 de 1997.

Con el fin de zanjar el primer aspecto de la controversia, esto es, para dilucidar la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, esto es, una limitación o discapacidad de mediano y largo plazo que le impedía ejercer su labor en condiciones de igualdad, cumple memorar, como hecho indiscutido, que el 13 de mayo de 2016 el señor Darío Alonso Ríos Restrepo resbaló mientras se desplazaba por una de las vías del lugar de trabajo, lesionándose la rodilla derecha en el esfuerzo para evitar la caída, evento que fue debidamente reportado como **accidente de trabajo** (pág.24, doc.03, carp.01; pág.43, doc.25, carp.01).

Pudo además constatarse que **la historia clínica del Hospital El Carmen de Amalfi – Antioquia registra:** para el 14 de mayo de 2016 el diagnóstico “M621- *Otros desgarros (no traumáticos) del muslo*”, incapacidad hasta el 16 de mayo de 2016, y las recomendaciones de reposo físico, hielo local, gel local, no auto medicar, y revisión en tres días (págs.25-29, doc.03, carp.01; págs.48-50, doc.25, carp.01); y para el 16 de mayo de 2016 el diagnóstico “S800-*Contusión de la rodilla*”, prórroga de incapacidad hasta el 18 de mayo de 2016, remisión a medicina especializada por ortopedia, y la recomendación de estar atento a los signos de alarma (págs.30-33, doc.03, carp.01; págs.51-53, doc.25, carp.01).

El 27 de mayo de 2016 el actor se practicó una **resonancia simple de rodilla**, y **radiólogo músculo-esquelético concluyó:** “1. *Hay ruptura completa del ligamento cruzado anterior grado III/III. Hay contusión del platillo tibial lateral y posterior, pero sin fracturas desplazadas;* 2. *Pequeña fisura en pico de loro del borde libre del cuerpo del menisco lateral. No hay lesiones osteocondrales.* 3. *Marcado derrame.* 4. *Hay distracción de la cápsula articular incluyendo toda la cápsula interna y la cápsula posterolateral y lateral pero no está rota la cápsula articular;* 5. *Grave derrame;* 6. *Leve distracción menisco capsular del menisco interno sin desprendimiento o ruptura significativa*” (págs.34-35, doc.03, carp.01).

También se encuentra probado que el 03 de junio de 2016 **el médico especialista en ortopedia conceptúo:** *“El estado clínico actual de avanzada rehabilitación no es compatible con una lesión de LCA (ligamento cruzado anterior) hace un par de semanas. El líquido amarillo no es compatible con una lesión de LCA (ligamento cruzado anterior) de esa fecha. La RMN (resonancia magnética) muestra signos indudables de que la lesión del LCA (ligamento cruzado anterior) no fue hace 15 días. Todo lo anterior indica que el paciente tiene una lesión antigua de LCA (ligamento cruzado anterior) sin lugar a dudas. El mecanismo de trauma tampoco es compatible con las lesiones y no tienen ni la energía suficiente ni la forma para dañar un LCA (ligamento cruzado anterior). Lo que el paciente refiere fue en realidad un episodio de inestabilidad por su lesión antigua de LCA (ligamento cruzado anterior)”* (págs.51-58, doc.03, carp.01 - Dictamen de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral rendido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, ver resumen del caso, páginas 55-56).

Adicionalmente, está probado que **la pérdida de capacidad del actor fue calificada** por la ARL Axa Colpatria S.A. con el 0,0%, mediante el Dictamen 8224 del 03 de agosto de 2016 (págs.37-44, doc.03, carp.01; págs.54-59, doc.25, carp.01), valoración que fue confirmada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, a través del Dictamen 62385 del 28 de diciembre de 2016 (págs.46-50, doc.03, carp.01), el cual fue modificado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, quien estableció el 11,90%, de pérdida de capacidad laboral, por causas de origen profesional, bajo la siguiente justificación: *“Considerando que en la historia clínica allegada no hay evidencia de trauma diferente al ocurrido en el accidente de trabajo, y que hay una clínica consistente con la lesión aguda en el evento accidente, con estudio imagenológico que informa hallazgos compatibles con la lesión aguda, se considera que el accidente de trabajo es la causa de la lesión encontrada en la rodilla derecha del trabajador”* (págs.51-58, doc.03, carp.01), no obstante señaló como fecha de estructuración el 22 de septiembre de 2017, con posterioridad al despido.

Ahora bien, la señora **Ana María Campo de Botero**, representante legal de SP Ingenieros S.A.S., la cual absorbió por fusión a la Generadora Luzma S.A. E.S.P. aseveró que el actor no reportó ninguna dificultad para desempeñar el cargo de

guardabosques, el cual continuó desempeñando incluso con posterioridad al accidente de trabajo (desde el minuto 00:09:20, doc.34, carp.01 – parafraseado); y aunque el señor **Darío Alonso Ríos Restrepo**, admitió que para ese momento no tenía incapacidad escrita, también explicó que desde que ocurrió el accidente de trabajo no pudo volver a caminar ni a trabajar como habitualmente lo hacía, y por ello lo trasladado al vivero (desde el minuto 00:31:35, doc.34, carp.01 – parafraseado); cumple memorar que la declaración de parte no tiene la fuerza de convicción para acreditar o desvirtuar la ocurrencia de los hechos objeto de debate, porque “... *la parte que hace una declaración de un hecho que lo favorece, no puede pretender en el proceso hacerlo valer en su propio beneficio*” (CSJ SL 24450 del 29-09-2005 SL 24450 del 02-07-2008, SL17191-2015, SL1024-2019, SL3308-2021), pero como si tiene la virtud probatoria suficiente para que se tengan por acreditados los hechos que desfavorecen al declarante, se admitirá la confesión hecha por el demandante respecto de que no se encontraba incapacitado para el momento en que terminó el contrato de trabajo.

De lo anterior colige la Sala que, para el 30 de julio de 2016, cuando terminó la relación de trabajo que vinculaba al señor Darío Alonso Ríos Restrepo con la Generadora Luzma S.A. E.S.P., aquel:

i) No estaba incapacitado; el demandante así lo admitió en el interrogatorio de parte, y el último periodo de incapacidad acreditado venció el 18 de mayo de 2016, esto es, dos (2) meses y trece (13) días antes de la terminación del vínculo, siendo además procedente memorar que la referida incapacidad inició el día 14 del mismo mes y año, coligiéndose que el actor solo estuvo incapacitado durante cinco (5) días;

ii) No tenía restricciones médicas laborales; la historia clínica refiere que el 14 de mayo de 2016 solo se le recomendó reposo por tres (3) días, y que el día 16 del mismo mes y año, solo se le recomendó estar atento a los signos de alarma, recomendaciones que en realidad no le impedían desempeñar las actividades para las que fue contratado; y

iii) No se encontraba en curso de ningún tratamiento médico; ninguno de los medios probatorios incorporados al plenario da cuenta de la programación de citas, ayudas diagnósticas, procedimientos quirúrgicos para la época del finiquito de la relación de trabajo.

Ahora bien, es cierto que el 09 de junio de 2016 la ARL Axa Colpatria S.A. le informó al actor que calificaría la pérdida de capacidad laboral o secuelas del accidente de trabajo (págs.41-42, doc.25, carp.01), y que el 23 de junio de 2016 la referida entidad llevó a cabo el examen físico del demandante (págs.54-59, doc.03, carp.01 - Dictamen de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral rendido por la ARL Axa Colpatria S.A., ver examen físico, página 56); y que la Corte Constitucional ha explicado que cuando el proceso de calificación tiene lugar antes del despido se presume que la finalización del vínculo es discriminatorio por razones de salud (Sentencia SU-087-2022), también lo es que en el caso concreto, aunque el actor se encontraba ad portas de ser calificado, no mostraba la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, esto es, una limitación o discapacidad a mediano y largo plazo que le impedía ejercer su labor en condiciones de igualdad,

Para los anteriores efectos, y de cara a la prueba testimonial recabada, se destaca que el señor **Oscar Uribe**, convocado por la parte actora, manifestó que, con posterioridad al accidente de trabajo, el actor estuvo incapacitado unos quince (15) días, y cuando se reintegró lo dejaron en reposo, haciendo vueltecitas de la oficina, y nunca volvió a desempeñar el cargo de guardabosques, porque el dolor en la rodilla no lo dejaba caminar (desde el minuto 01:09:15, doc.34, carp.01 – parafraseado); pese a ello, el declarante también admitió que, aunque ejercía el mismo cargo que el demandante (guardabosques), no prestaban sus servicios en el mismo lugar de trabajo, siendo entonces un testigo de oídas con fuerza de convicción insuficiente para acreditar el supuesto de hecho de la norma que consagra el efecto jurídico pretendido por el demandante (artículo 167 del CGP), teniendo en cuenta que “... *quien habla simplemente reproduce la voz de otro, y que las probabilidades de equivocación o de mentira son mucho mayores, por cuanto, no es lo mismo*

percibir un hecho que escucharlo” (CSJ SL339-2022); evidencia de ello son las contradicciones en las que incurrió respecto de lo dicho por el actor, quien dijo que estuvo incapacitado unos cinco (5) días, no quince (15), y que se reincorporó al vivero, no a las oficinas.

Por su parte, la señora **Luz Priscila Robles Rojas**, llamada por la parte demandada aseveró que, después del accidente laboral, el demandante siguió trabajando con normalidad, que nunca lo vio vendado ni cojeando; que nunca se quejó con ella de que no pudiera o tuviera dificultades para realizar el trabajo; y que en el área ambiental hacían rotaciones del personal, dependiendo de las actividades y frente de trabajo que tuvieran, y por ello, el actor estuvo ubicado un tiempo en el vivero; y después estuvo trabajando en un predio de compensación forestal (siembra de árboles), funciones que también corresponden al cargo de guardabosques (desde el minuto 01:28:02, doc.34, carp.01 – parafraseado).

Finalmente, se destaca que el señor **Dionisio Rafael Fernández Méndez**, citado por la entidad demandada, dijo que no conoció del accidente de trabajo ni de la evolución clínica del actor, porque sus funciones no estaban relacionadas (desde el minuto 01:51:00, doc.34, carp.01 – parafraseado).

Ahora bien, aunque se admitiera que el inicio del proceso de calificación del demandante tenía la vocación de situarlo en un estado de debilidad manifiesta, habría que considerar, en primer lugar, que el resultado de dicho proceso, si bien arrojó una pérdida de capacidad laboral del 11,90%, como ya se anotó, fijó como fecha de estructuración el 22 de septiembre de 2017, fecha para la que habrían transcurrido un (1) años, un (1) mes y veintitrés (23) días desde la data de terminación del contrato, 30 de julio de 2016, desvirtuándose con ello que para la misma época el trabajador tuviera una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a mediano o largo plazo le impedía ejercer su labor en condiciones de igualdad.

En segundo lugar, que el nexo de causalidad entre el accidente de trabajo y la enfermedad calificada como de origen profesional, se desvirtúa, a consideración de la Sala, con el concepto del médico especialista en ortopedia relacionado en cada una de las calificaciones de las que fue objeto el demandante, en el que, memórese, se explicó que el estado clínico del paciente no era compatible con una lesión de ligamento cruzado anterior reciente, y que mecanismo de trauma tampoco era compatible con las lesiones y este no tenía ni la energía ni la forma para dañar un ligamento cruzado anterior.

Así las cosas, la sentencia de primera instancia será confirmada en cuanto declaró que el señor Darío Alonso Ríos Restrepo no estaba amparado por el fuero estabilidad laboral reforzada para el momento en que se produjo el despido, y negó la pretensión de reintegro.

2.7.- COSTAS DE SEGUNDA INSTANCIA

El numeral 1º del artículo 356 del Código General del Proceso prevé

“ARTÍCULO 365. CONDENA EN COSTAS. En los procesos y en las actuaciones posteriores a aquellos en que haya controversia la condena en costas se sujetará a las siguientes reglas:

1. Se condenará en costas a la parte vencida en el proceso, o a quien se le resuelva desfavorablemente el recurso de apelación, casación, queja, súplica, anulación o revisión que haya propuesto. Además, en los casos especiales previstos en este código”.

En vista de ello, las costas de la segunda instancia serán impuestas a cargo del señor Darío Alonso Ríos Restrepo, por habersele resuelto desfavorablemente el recurso de apelación propuesto; las agencias en derecho en favor de la sociedad SP Ingenieros S.A.S., la cual absorbió por fusión a la Generadora Luzma S.A.S. E.S.P., se fijan en la suma de \$1.300.000 que corresponde un (1) SMLMV, conforme a lo reglamentado por el Consejo Superior de la Judicatura en el Acuerdo PSAA16-10554 del 05 de agosto de 2016.

4.- DECISIÓN

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

FALLA:

- 1.- Se **CONFIRMA** la sentencia proferida el 21 de noviembre de 2023 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Medellín, en el proceso ordinario laboral instaurado por Darío Alonso Ríos Restrepo contra la Generadora Luzma S.A.S. E.S.P., absorbida por fusión por la sociedad SP Ingenieros S.A.S.
- 2.- Costas en esta instancia a cargo de Darío Alonso Ríos Restrepo; se fijan las agencias en derecho en favor de SP Ingenieros S.A.S. se fijan en la suma de \$1.300.000.
- 3.- Se ordena la devolución del expediente digital al Juzgado de origen, con las actuaciones, cumplidas en esta instancia.

El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3º literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y el auto AL2550 del 23 de junio de 2021, proferido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados,



SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE



LUZ PATRICIA CALLE QUINTERO



DIEGO FERNANDO SALAS RONDON