

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Corresponde al trabajador probar la condición de salud que le impide desarrollar sus labores en condiciones normales y el conocimiento que de esta tenía el empleador, para a partir del cumplimiento de estas condiciones, activar la presunción de discriminación que hace que el empleador deba demostrar las razones objetivas para terminar el vínculo pues de no demostrar la mismas procede el reintegro del trabajador./

HECHOS: El demandante solicita que se declare que la terminación de su contrato de trabajo resulta ineficaz, toda vez que se realizó mientras se encontraba protegido por estabilidad laboral reforzada por motivos de salud y, en consecuencia, se condene al empleador a reintegrarlo, con el pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. La Juez Veintiocho Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del 26 de septiembre de 2024, negó las pretensiones de la demanda, declaró probada la excepción de mérito propuesta por la demandada CARNES CASA BLANCA S.A, denominada inexistencia de la obligación, por lo cual no tienen vocación de prosperidad las pretensiones solicitadas en la demanda. Los problemas jurídicos a resolver en esta instancia de conformidad con el recurso de apelación interpuestos, serán: (i) Determinar si David Esteban Pinzón Rendón para el 26 abril de 2018, fecha en que fue terminado su contrato de trabajo se encontraba dentro de la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (ii) En caso afirmativo a cuánto haciende la respectiva liquidación.

TESIS: La Ley 361 de 1997, estableció mecanismos de integración social de las personas con limitación, buscando la normalización social plena y la total integración de las personas con limitación basada en convenios y tratados internacionales sobre la materia como la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, UNESCO 1981, la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983 y la recomendación 168 de la OIT de 1983.(...)El artículo en mención reza: “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.”(...)Ahora, según lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral entre otras en sentencia STL 3420 de 2020, para que se den los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud se deben cumplir 4 requisitos o condiciones tales como: i) Que el trabajador padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen; ii) Que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad; iii) Que el patrono despida al trabajador de manera unilateral y sin justa causa; y iv) Que el empleador no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo.(...)Para aplicar las consecuencias contenidas en esta norma es necesario que se cumplan las siguientes circunstancias: 1. La condición de salud que dificulte significativamente el normal desempeño laboral; 2. El conocimiento del empleador de esta situación y que 3. No existe una justificación suficiente para la desvinculación del trabajador (presunción).(...)Una vez explicado cómo opera la aplicación del art. 26 de la ley 361 de 1997 y en atención a las cargas procesales contenidas en los artículos 164 y 167 del CGP y después de ser valorada en su conjunto las pruebas aportadas al proceso, con base en las reglas de la sana crítica y la libre formación del convencimiento (art. 61 del CPL), se extrae de la prueba aportada al plenario, que el Sr. David Esteban Pinzón Rendón, para la fecha de terminación del contrato de trabajo, no estaba cobijado

por el fuero de estabilidad laboral reforzada en razones de salud, en razón.(...)Respecto de incapacidades por la afectación de dolor lumbar, la cual considera el demandante lo hacía persona de especial protección, únicamente le fue prescrita una del 13 al 14 de junio de 2017, corroborado por el actor en su interrogatorio, encontrando que no existió prorrogas en las mismas o nuevas prescripciones por el mismo dolor que padecía.(...)Es importante destacar que cuando la empresa conoció de las recomendaciones realizadas al trabajador procedió a reubicarlo en su cargo al respecto en su interrogatorio señaló: “Me mandaron una recomendación sencilla, como ya no tenía la misma fuerza, me pasaron al área de tocinetas, donde era más suave”.(...)Dentro del mismo interrogatorio también manifestó el actor que esa era la única vez que le había entregado una recomendación al empleador, porque se encontraba a espera de que aquel le entregara la copia del archivo para que le generaran más recomendaciones, sin embargo, más allá de su dicho no existe prueba al respecto, además debe señalarse que es el médico tratante quien tiene acceso a la historia clínica y recomendaciones, quien podía renovarlas o extenderlas de haberlo considerado necesario.(...)Del mismo modo de la prueba valorada en conjunto para el momento de la terminación del contrato de trabajo el actor siempre prestó sus servicios son que su afectación de salud de allá impedido su normal desarrollo de sus funciones y vemos que entre la incapacidad que tuvo que realizarse y la fecha del despido pasaron aproximadamente 7 meses, momento para el cual no existían recomendaciones laborales, incapacidades conocidas por la empresa, que le impidieran terminar el contrato de trabajo con la debida indemnización como en efecto ocurrió.

MP: CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

FECHA: 27/11/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN



SALA LABORAL
Acta 303

Medellín, veintisiete (27) de noviembre de dos mil veinticuatro (2024)

En la fecha, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve el recurso de apelación interpuesto en el proceso ordinario laboral promovido por el señor **DAVID ESTEBAN PINZÓN RENDÓN** contra **CARNES CASA BLANCA S.A., vinculada PORVENIR S.A.**

De acuerdo a lo dispuesto en el numeral primero del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

ANTECEDENTES

Pretensiones

El demandante solicita que se declare que la terminación de su contrato de trabajo resulta ineficaz, toda vez que se realizó mientras se encontraba protegido por estabilidad laboral reforzada por motivos de salud y, en consecuencia, se condene al empleador a reintegrarlo, con el pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Hechos

Como fundamento de sus pretensiones indica que ingresó a laborar en la empresa CARNES CASA BLANCA S.A, el día siete 07 de agosto del año 2016, como operario de máquina de empaques, con una asignación mensual de un salario mínimo.

Las labores como operario de máquina de empaques, eran repetitivas y las realizaba durante toda su jornada laboral, incluyendo horas extras, esto es, 10 horas diarias, sumado a lo anterior, eran labores donde se utilizaban elementos calientes y luego fríos, debiendo agacharse todo el tiempo a recoger cargas muy pesadas, para posteriormente empacarlas.

Debido a lo anterior, empezó a presentar serios quebrantos de salud, por un insoportable dolor lumbar no especificado, el cual con el paso de los días y los meses le impedía estar de pie o sentado.

Producto de lo anterior, empezó a ser incapacitado frecuentemente, lo cual llevó a que fuera remitido en varias ocasiones a terapias físicas, con la correspondiente solicitud del médico, para que éste fuera reubicado y tuviera restricciones para levantar peso no mayor a doce (12) kilos.

Encontrándose en proceso de calificación de pérdida de la capacidad laboral, fue despedido sin justa causa, por el empleador, quien adujo que no necesitaba un muchacho tan joven y enfermo, decidiendo terminar el contrato, con la correspondiente indemnización por despido sin justa causa, lo cual ocurrió el día 26 de abril del año 2018.

Sus dolencias siguieron aumentando, pero sin seguridad social, fue imposible que recibiera una atención oportuna y eficaz, debió iniciar trámites desde cero, para ser atendido por el SISBÉN, entidad que le ha realizado las consultas, exámenes y procedimientos necesarios para diagnosticar su enfermedad.

Fue remitido al especialista (ortopedia) y le han hecho seguimientos, remitiéndolo a clínica del dolor, con la correspondiente entrega de analgésicos. requiere de cirugía, pero evidentemente sin EPS, ni ARP, se encuentra desprotegido para el oportuno proceso de calificación de pérdida de la capacidad laboral.

Respuesta Carnes Casa Blanca S.A.

La sociedad demandada a través de apoderado contestó indicando que, es cierta la fecha de ingreso a laborar mediante contrato de trabajo, el cargo de operario de producción y el salario mencionado.

Pero no es verdad que debiera realizar el levantamiento de objetos que puedan denominarse pesados, como algo superior a lo normal.

Para el momento de la terminación del contrato de trabajo, ocurrido el día 26 de abril de 2018, no estaba bajo incapacidad médica, ni tenía recomendaciones vigentes.

La empresa además ignora que actividades físicas realizó el demandante después de su retiro de Carnes Casablanca.

Es falso que el señor Pinzón fuera frecuentemente incapacitado durante la vigencia de su relación contractual, ya que la última incapacidad temporal presentada por el trabajador tuvo como fecha de inició el 13/06/2017 al 14/06/2017.

Desde esta fecha hasta la finalización del contrato ocurrida en abril de 2018, no tuvo ninguna otra incapacidad.

La empresa jamás tuvo conocimiento de que existiera algún trámite presente, ni pasado, de calificación de la merma de capacidad laboral, ni en la EPS, ni en las Juntas respectivas, cualquier acto realizado en este sentido deberá ser demostrado por el demandante.

Este hecho de la consulta al neurocirujano tampoco fue conocido por la empresa, pues tuvo lugar 19 meses después del despido del trabajador.

Los trabajadores de la empresa desconocen los eventos que el demandante haya afrontado con posterioridad a su retiro.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso como excepciones: inexistencia de la obligación, prescripción y pago.

Respuesta de Porvenir S.A.

El fondo que fue vinculado al proceso, en su respuesta a la demanda manifestó que no le constan los hechos, toda vez que fue llamado al proceso, para que en caso de una condena reciba los portes que se ordenen, ya que es la administradora a la cual se encuentra afiliado el demandante.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso como excepciones: inexistencia de la obligación, buena fe, hecho exclusivo de un tercero.

Sentencia de primera instancia

La Juez veintiocho Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **26 de septiembre de 2024**, negó las pretensiones de la demanda, así:

PRIMERO: DECLARAR PROBADA la excepción de mérito propuesta por la demandada CARNES CASA BLANCA S.A, denominada INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, por lo cual no tienen vocación de prosperidad las pretensiones solicitadas en la demanda.

SEGUNDO: Costas a cargo del demandante Se fijan las agencias en derecho en la suma de \$650.000.

TERCERO: En caso de no ser apelada la presente decisión, sùrtase grado jurisdiccional de consulta al resultar desfavorable al trabajador demandante.

Para sustento de sus pretensiones en términos generales, la a quo señaló, que no se demostró el presupuesto fundamental de la misma consistente en la existencia de una condición de salud del trabajador que le impida o dificulte el desarrollo de sus labores en condiciones normales, pues de no existir esta no es posible determinar la existencia de actos discriminatorios.

Esta decisión no la compartió la apoderada de la parte demandante, motivo por el cual la apeló en los siguientes términos:

Recurso de la parte demandante

La apoderada del actor solicita que se revoque la sentencia de primera instancia, en razón a que el demandante sí se encontraba en debilidad manifiesta, ya que venía siendo incapacitado y era sujeto de medidas de reubicación, pero cuando le fue terminado el contrato de trabajo no contaba con las recomendaciones, porque precisamente necesitaba que el empleador le entregara un documento, lo cual no hizo y esto constituye un trato discriminatorio, que le impidió cumplir con sus funciones.

El demandante ya no podía levantar el mismo peso, las cajas que estaba acostumbrado, porque eso establecieron en las recomendaciones y por eso lo reubicó el empleador.

El actor padece de un lumbado, que incluso en el año 2022 fue operado de la rodilla, esa enfermedad la adquirió cuando estaba trabajando la demandada.

Para la fecha de finalización del contrato se encontraba esperando unas nuevas recomendaciones, todas las pruebas las aportaré en la segunda instancia.

Alegatos de conclusión

Corrido el término de traslado. Sin alegatos.

CONSIDERACIONES

Problema jurídico

Los problemas jurídicos a resolver en esta instancia de conformidad con el recurso de apelación interpuestos, serán: (i) Determinar si David Esteban Pinzón Rendón para el **26 abril de 2018**, fecha en que fue terminado su contrato de trabajo se encontraba dentro de la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (ii) En caso afirmativo a cuánto haciende la respectiva liquidación.

Pruebas relevantes

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas que obran en el expediente:

1. Entre el señor **David Esteban Pinzón Rendón** y la sociedad **Carnes Casa Blanca S.A.** se suscribió contrato de trabajo de carácter aboral, que tuvo como extremos 07 de agosto del año 2016 y 26 de abril de 2018, fecha en la cual su empleador término unilateralmente el contrato de trabajo y le pagó la correspondiente indemnización.
2. El actor consultó por dolor lumbar y realizó terapias físicas.
3. El demandante estuvo incapacitado por un día, por el dolor lumbar mencionado.
4. Cuando terminó el contrato de trabajo no contaba con incapacidades medicas ni restricciones laborales.

Efectuadas las anteriores precisiones procederá la Sala a resolver los problemas jurídicos puestos en su conocimiento:

De la estabilidad reforzada para las personas en razón de debilidad manifiesta por motivos de salud

La Ley 361 de 1997, estableció mecanismos de integración social de las personas con limitación, buscando la normalización social plena y la total integración de las personas con limitación basada en convenios y tratados internacionales sobre la materia como la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, UNESCO 1981, la Declaración de las Naciones Unidas

concerniente a las personas con limitación de 1983 y la recomendación 168 de la OIT de 1983.

La sentencia T 936 de 2009 señala que, “... de tal suerte que no toda incapacidad genera discapacidad, solo lo hará aquella incapacidad que por su gravedad y continuidad en el tiempo se torne como un obstáculo para la realización de trabajos, producto de la disminución o pérdida total de la capacidad laboral que genera”.

De conformidad con el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, las personas que se encuentren en situación de *discapacidad* gozan de una protección especial consistente en que su contrato no puede ser terminado sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo.

El artículo en mención reza:

*“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.”*

Ahora, según lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral entre otras en sentencia STL 3420 de 2020, para que se den los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud se deben cumplir 4 requisitos o condiciones tales como: i) Que el trabajador padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen; ii) **Que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad;** iii) **Que el patrono despida al trabajador de manera unilateral y sin justa causa;** y iv) Que el empleador no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo.

Ahora, según lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral entre otras en sentencia STL 3420 de 2020, para que se den los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud se deben cumplir 4 requisitos o condiciones tales como: i) Que el trabajador padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen; ii) **Que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad;** iii) **Que el patrono despida al trabajador de manera unilateral y sin justa causa;** y iv) Que el empleador no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo.

Esta protección según lo enseñado por la Corte Constitucional en la sentencia C-531 de 2000 se fundamenta en la garantía de los principios de la dignidad humana, solidaridad e igualdad (CP, arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (CP, arts. 47 y 54), correspondiendo en consecuencia, al empleador que desee terminar el contrato de trabajo de una persona en condiciones de debilidad manifiesta solicitar autorización ante el

Ministerio del Trabajo, so pena de entenderse ineficaz y proceder el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.

Para aplicar las consecuencias contenidas en esta norma es necesario que se cumplan las siguientes circunstancias: 1. La condición de salud que dificulte significativamente el normal desempeño laboral; 2. El conocimiento del empleador de esta situación y que 3. No existe una justificación suficiente para la desvinculación del trabajador (presunción).

La forma en que funciona el supuesto normativo ha sido bien explicada por el precedente jurisprudencial, tanto de la Corte Constitucional como de la Corte Suprema de Justicia, siendo coincidentes los dos altos tribunales en que corresponde al trabajador probar la condición de salud que le impide desarrollar sus labores en condiciones normales y el conocimiento que de esta tenía el empleador, para a partir del cumplimiento de estas condiciones activar la presunción de discriminación que hace que el empleador deba demostrar las razones objetivas para terminar el vínculo pues de no demostrar la mismas procede el reintegro del trabajador.

Lo expuesto en este párrafo bien puede ejemplificarse en el siguiente cuadro comparativo:

Corte Suprema de Justicia	Corte Constitucional
Sentencia SL-4632-2021	Sentencia T-195-2022
Por ende, <u>el trabajador debe demostrar que fue despedido y que se encontraba limitado en su salud en los grados previstos por el legislador</u> , para que surja en su favor la protección legal, que conlleva a que sea el empleador quien deba probar que las razones invocadas para prescindir de los servicios del trabajador no fueron las concernientes a su limitación y, por consiguiente, ante esa situación acreditada, no se le podía exigir el agotamiento del permiso ministerial.	(...) el juez debe constatar el “deterioro significativo de [la] salud” del trabajador. Esta condición se verifica “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales”. <u>Esta Corte ha aclarado que dicha condición puede ser probada</u> mediante la historia clínica y las recomendaciones del médico tratante, no es necesario que el accionante haya sido calificado con una pérdida de capacidad laboral “moderada, severa o profunda”, o aporte un certificado que acredite un porcentaje específico de pérdida de capacidad laboral.

De los anteriores apartes jurisprudenciales que guardan diferencia en cuanto al criterio de identificación de la persona beneficiada con la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo destacable es la necesidad de que la persona que reclama la protección demuestre que al momento en que fue terminado su contrato de trabajo se encontraba en una condición de salud que impedía realizar sus labores en condiciones regulares, siguiéndose por esta Sala el criterio establecido por la jurisprudencia constitucional para la identificación de la persona titular del denominado “*fuero de salud*”, criterio ampliamente reiterado y que en la actualidad se recoge en la sentencia SU-087 de 2022 en la que de forma enunciativa se consignó una tabla para servir de criterio orientativo a los jueces para identificar aquellos casos en los que se esté en presencia de una estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, la misma por su relevancia se transcribe:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido. (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental. (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad. (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%. (b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.

Con lo hasta aquí manifestado queda ampliamente explicada la forma en que opera el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y en tal sentido resulta necesario que el demandante demostrara que, para el **26 de abril de 2018**, cuando su contrato de trabajo fue terminado persistía alguna condición médica que impidiera el desempeño de su trabajo en condiciones normales.

Ahora bien, Para acreditar el requisito del conocimiento del estado de Salud del trabajador que debe tener el empleador, la Corte Constitucional en la sentencia precitada, ha adoptado algunos criterios o casos a tenerse en cuenta para acreditar este conocimiento tales como:

“1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.

2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.

3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.

4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.

5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.

6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.

7) Los indicios probatorios evidencian que durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador”¹ (Resalto de la Sala)

Precisándose que, por el contrario, **este conocimiento no se acredita cuando (i) ninguna de las partes prueba su argumentación;** (ii) la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; (iii) el diagnóstico médico se da después del despido; y (iv) pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.

Además, recientemente en sentencias SL 1152 y 1154 de 2023, la Corte consideró necesario tener en cuenta al momento de analizar la estabilidad laboral reforzada, los alcances de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, señalando que el concepto de discapacidad se genera cuando se presenta una interacción entre “*personas con deficiencia y las barreras externas*” que impiden al trabajador que actúe en forma igualitaria a nivel social, político, económico y cultural. Determinó la Corte Suprema de Justicia, que, para dar aplicación a la estabilidad laboral reforzada, deben concurrir dos elementos: “*1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo. 2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor,*

¹ T-434 de 2020. Reiterando las sentencias: T-383 de 2014, T-419 de 2016, T-589 de 2017, T-118 de 2019, T-284 de 2019, T-144 de 2017 y T-040 de 2016.

en igualdad de condiciones que los demás.”, y determina como barreras de acceso, las actitudinales, comunicativas, y físicas. Estas últimas (las físicas) entendidas como “obstáculos materiales, tangibles o contruados que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.”. Y concluyó reiterando la necesidad de solicitar permiso del Ministerio del Trabajo para despedir a una persona con una discapacidad, de no hacerlo, se presumiría que la terminación fue discriminatoria, estando en cabeza del empleador demostrar lo contrario, y en caso de iniciarse un proceso laboral señaló:

“... 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.”*

Una vez explicado cómo opera la aplicación del art. 26 de la ley 361 de 1997 y en atención a las cargas procesales contenidas en los artículos 164 y 167 del CGP y después de ser valorada en su conjunto las pruebas aportadas al proceso, con base en las reglas de la sana crítica y la libre formación del convencimiento (art. 61 del CPL), se extrae de la prueba aportada al plenario, que el Sr. David Esteban Pinzón Rendón, para la fecha de terminación del contrato de trabajo, no estaba cobijado por el fuero de estabilidad laboral reforzada en razones de salud, en razón a lo siguiente:

De la historia clínica aportada al proceso, archivo 08 del expediente digital, se observa una cita por medicina general el 02 de junio de 2017, a la que asiste por dolor lumbar.

El 28 de julio de 2017, asiste por dolor lumbar y se deja sentado que no existe un diagnóstico claro, se entregan unas recomendaciones generales referentes a no cargar más de 12 kilos, repartir el peso en los brazos, mantener la espalda recta, no uso de herramientas de alto impacto, no ver TV o leer acostado, no subir ni bajar mucho por escaleras, hacer ejercicio con cuidado, estar cambiando de posición, tener una dieta balanceada etc.

El el 9 de octubre de la misma anualidad es valorado por fisiatría y se le ordenan 12 terapias, las cuales fueron asignadas el (4,8,10,14, y 18 de noviembre de 2017), según prueba aportada.

El 21 de octubre de 2017 asiste a cita de control por el dolor lumbar, en la cual se señala que ha tenido mejoría con las recomendaciones generales, que asiste al GYM 5dáis a la semana.

Respecto de incapacidades por la afectación de dolor lumbar, la cual considera el demandante lo hacía persona de especial protección, únicamente le fue prescrita una del 13 al 14 de junio de 2017, corroborado por el actor en su interrogatorio, encontrando que no existió prorrogas en las mismas o nuevas prescripciones por el mismo dolor que padecía.

Es importante destacar que cuando la empresa conoció de las recomendaciones realizadas al trabajador procedió a reubicarlo en su cargo al respecto en su interrogatorio señaló: *“Me mandaron una recomendación sencilla, como ya no tenía la misma fuerza, me pasaron al área de tocinetas, donde era más suave”*.

Dentro del mismo interrogatorio también manifestó el actor que esa era la única vez que le había entregado una recomendación al empleador, porque se encontraba a espera de que aquel le entregara la copia del archivo para que le generaran más recomendaciones, sin embargo, más allá de su dicho no existe prueba al respecto, además debe señalarse que es el médico tratante quien tiene acceso a la historia clínica y recomendaciones, quien podía renovarlas o extenderlas de haberlo considerado necesario.

Del mismo modo de la prueba valorada en conjunto para el momento de la terminación del contrato de trabajo el actor siempre prestó sus servicios son que su afectación de salud de allá impedido su normal desarrollo de sus funciones y vemos que entre la incapacidad que tuvo que realizarse y la fecha del despido pasaron aproximadamente 7 meses, momento para el cual no existían recomendaciones laborales, incapacidades conocidas por la empresa, que le impidieran terminar el contrato de trabajo con la debida indemnización como en efecto ocurrió.

Los argumentos señalados bastan para que la Sala proceda a **CONFIRMAR** la sentencia venida en apelación.

Costas

Costas en esta instancia a cargo del demandante y a favor de la sociedad demandada **Carnes Casa Blanca S.A.**, de conformidad con lo establecido en el numeral 4) del artículo 365 del CGP. Las agencias se fijan en la suma de \$1.300.000.

Decisión

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

CONFIRMAR la providencia de primera instancia dictada el día **26 de septiembre de 2024**, por la Juez Veintiocho Laboral del Circuito de Medellín, en el proceso ordinario laboral promovido por **DAVID ESTEBAN PINZÓN RENDÓN** contra **CARNES CASA BLANCA S.A., vinculada PORVENIR S.A.**, según las consideraciones de la parte motiva.

Costas en esta instancia a cargo del demandante y a favor de la sociedad demandada **Carnes Casa Blanca S.A.**, de conformidad con lo establecido en el numeral 4) del artículo 365 del CGP. Las agencias se fijan en la suma de \$1'300.000.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

Firmado Por:

Carmen Helena Castaño Cardona
Magistrada
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Martha Teresa Florez Samudio
Magistrada
Sala 07 Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Hugo Alexander Bedoya Diaz
Magistrado
Sala 008 Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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

Radicado 05001310500720210018701
Asunto: Revoqa sentencia

Código de verificación:

37c590bcfacc503fd52dd5e5a08ee8c5c4734ac9210037fb61de060c104a737b

Documento generado en 27/11/2024 01:20:15 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente

URL: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>