

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- En la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria, por lo tanto corresponde al empleador, para desestimar la presunción de despido discriminatorio, probar que realizó los ajustes razonables./

HECHOS: La demandante pretende, previo a la declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo ejecutado con Manpower de Colombia Ltda. entre el 15 de mayo de 2015 y el 30 de noviembre de 2017, el reintegro al cargo que venía desempeñando, con reconocimiento solidario de todas las acreencias laborales dejadas de percibir desde su despido y hasta el reintegro por virtud de estar amparada por la prerrogativa constitucional de la estabilidad laboral reforzada. El Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín en sentencia que emitió el 28 de febrero 2024 decidió declarar prosperas y probadas las excepciones de debida terminación del contrato e inexistencia de la obligación, las demás implícitamente resueltas conforme la parte considerativa de este proveído y absolvió a MANPOWER DE COLOMBIA LTDA y a LANDERS Y CIA S.A.S, de todos los cargos formulados en su contra por la señora PAULA ANDREA CASTAÑEDA GARCIA.El problema jurídico que compete a esta Sala de Decisión resolver, consiste en establecer si la terminación del contrato de trabajo de la demandante carece de validez de cara a la protección de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997, para en consecuencia, definir los efectos legales.

TESIS: Para dar definición al asunto, se hace necesario dilucidar las condiciones en que finalizó el vínculo, circunstancia que es de trascendencia establecer para dar un tratamiento adecuado a la situación discutida en el marco de esta prerrogativa legal - Ley 361 de 1997- que se determina en voces de la H. Corte Suprema de Justicia conforme a los siguientes parámetros objetivos: i) Existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; ii) 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; y iii) Conocimiento de los anteriores elementos por parte del empleador al momento del despido, con la novedosa claridad referida a que esa discapacidad no pende de un factor numérico, por considerar que las barreras sociales y las restricciones o desventajas que suponen para una persona, no pueden cuantificarse, sino que si del análisis de los aspectos referidos 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.(...)En la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria, por lo tanto corresponde al empleador, para desestimar la presunción de despido discriminatorio, probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable que le fue comunicada al trabajador; también, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.(...)A la luz de estas orientaciones jurídicas, se analiza el caso concreto, encontrando de las probanzas allegadas, que en efecto la demandante sufrió un accidente de trabajo el 13 de noviembre de 2015 cayendo desde su propia altura (...) golpeándose la región lumbosacra, lo que derivó en una “fractura de cóccix”, una “contusión de la región lumbosacra y de la pelvis” y una “lumbalgia postraumática” que conllevó a hospitalizaciones y a la implementación de fármacos como la morfina que le generó efectos adversos, contando con la

prescripción de incapacidades por no verificarse mejoría con ningún tipo de tratamiento que se prorrogaron en el tiempo hasta el 23 de enero de 2017, siendo cerrada la historia el 24 de enero de 2017, previa alta por fisioterapia ocurrida el 03 de enero de ese mismo año, sugiriéndose continuar seguimiento por medicina laboral para definición del tratamiento debido a la complejidad del cuadro, y a los riesgos potenciales derivados del uso prolongado de opiodes (...). Y es que se constituye en un absurdo que ante la obligación legal de la trabajadora de acudir a dar ejecución a sus funciones por expirar su incapacidad, y de la parte empleadora de reincorporarla sin que así haya sido posible por una determinación de la misma paciente sin respaldo de alguna índole, se imponga en la finalización formal del vínculo que impulsó la parte patronal un acto discriminatorio, en la medida que fue la empleada quien se negó a asumir el proceso de reubicación sin siquiera permitir la implementación de los ajustes necesarios para que se restablecieran sus labores desde sus posibilidades y con atención a las recomendaciones emitidas por los profesionales de la salud, no siendo posible sostener que, la manifestación de la colaboradora frente a su imposibilidad laboral resulta ser suficiente para mantenerla incluida en la nómina de trabajadores, cuando su aptitud laboral fue avalada por los médicos tratantes en el área de medicina laboral autorizándose su participación en el entorno ocupacional que la presidía antes del accidente.(...)En ese orden, aunque es verdad que la parte empleadora tenía conocimiento preciso de las dolencias que aquejaban a la promotora del juicio, Paula Andrea Castañeda a los ojos de los especialistas y por tanto, de la parte empleadora, se encontraba lista para retornar a la realización de sus quehaceres con todo lo que la evolución de su recuperación implicaba, pero como su voluntad fue no regresar, mal pudiera imputarse a la convocada las consecuencias de un despido con rasgos discriminatorios, pues este acaeció fue por la abstención de la trabajadora para reintegrarse, de modo que siendo el propósito de la norma sobre la que se convoca su aplicación, persuadir y evitar el aislamiento en el empleo de quien puede prestar el servicio a pesar su condición de discapacidad relevante y garantizar la adaptación y readaptación laboral de la persona, no existe en el caso encuadramiento a esa prerrogativa pues en el plano de lo acontecido, no puede pregonarse que el estado médico de la actora implicara una barrera laboral para el momento del finiquito, pues ni siquiera se encontraba prestando sus servicios por una decisión unilateral de su parte, circunstancia que se corroboró por el Ministerio del Trabajo cuando emitió la Resolución 6284 del 03 de noviembre de 2017 por medio de la cual archivó la petición de autorización de terminación de contrato que elevó Manpower de Colombia Ltda. desde el 19 de julio de 2017, precisamente porque a su juicio no es viable la autorización de terminar lo terminado.

MP:CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

FECHA: 12/11/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, doce (12) de noviembre de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral promovido por PAULA ANDREA CASTAÑEDA GARCÍA contra LANDERS Y CÍA S.A.S. y MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. (Radicado 05001-31-05-009-2019-00721-01).

ANTECEDENTES

La demandante pretende, previo a la declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo ejecutado con Manpower de Colombia Ltda. entre el 15 de mayo de 2015 y el 30 de noviembre de 2017, el reintegro al cargo que venía desempeñando, con reconocimiento solidario de todas las acreencias laborales dejadas de percibir desde su despido y hasta el reintegro por virtud de estar amparada por la prerrogativa constitucional de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, la indemnización que regula la Ley 361 de 1997, la indexación y las costas del proceso.

Como hechos relevantes de sus súplicas narró que se vinculó laboralmente a Manpower de Colombia Ltda. a través de un contrato de trabajo por obra o labor para desempeñarse como “*mercaderista*” en la empresa usuaria Landers y Cía S.A.S., y devengando un salario mensual de \$644.350. Que el 13 de noviembre de 2015 sufrió un accidente de trabajo cayendo desde su propia altura, evento que fue reportado a la ARL Axxa Colpatria, siendo diagnosticada con “*trauma sacrococcigeo y pélvico*”, “*fractura de cóccix*” y “*dolor crónico intratable*”, lesión que le generaba dolor y gran limitación para la marcha,

estando desde entonces sometida a tratamientos médicos y la ingesta de medicamentos, estando incapacitada de forma continua hasta el 23 de enero de 2017 por persistencia del dolor lumbosacro y otras conductas que involucraron episodios depresivos, fecha desde que no pudo obtener más incapacidades porque la ARL le negó su autorización pese a su deplorable estado de salud, pues esta entidad desde enero de 2016 ordenó el reintegro laboral pese a la imposibilidad física para hacerlo. Expone que la ARL calificó su PCL asignando un 0%, por lo que ante la inconformidad presentada la Junta regional de Calificación emitió nuevo concepto otorgando un 17.45% con fecha de estructuración del 28 de mayo de 2016, el que fue recurrido por la primera entidad calificadora sin que a la fecha la Junta Nacional emitiera su pericia. Indica que pese a que la parte empleadora conocía de su estado empezó a citar a la trabajadora para que rindiera versiones libres y explicara las razones de su ausencia en el trabajo desde el 25 de enero, asistiendo a unos descargos el 06 de febrero de 2017 donde explicó no poder conseguir más incapacidad pese a no sentirse capaz de trabajar y no contar con pasajes para presentarse, diligencia que derivó en la suspensión por ocho días instándola para acudir a su puesto a partir del 15 de febrero de 2017. Señala que pese a ello y al pleno conocimiento de su situación, la empresa decidió dar por terminado su contrato de trabajo el 30 de noviembre de 2017 argumentando una renuncia tácita por no presentarse a laborar a partir del 15 de febrero de 2017, lo que no hizo precisamente por su condición de salud.

LANDERS Y CIA S.A.S se pronunció aceptando la prestación de los servicios de la demandante como trabajadora en misión enviada por la codemandada en los términos señalados, afirmando desconocer los acuerdos suscitados para el desarrollo de la relación de trabajo, sin que le consten los restantes hechos por serle ajenos. Como excepciones de mérito formuló las de prescripción, inexistencia de la obligación, inexistencia de solidaridad, compensación y buena fe.

MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. arrió en oportunidad respuesta admitiendo las condiciones de la contratación de la demandante, además del accidente de trabajo sufrido el 13 de noviembre de 2015, aclarando que para la fecha del finiquito la ex empleada contaba con aptitud laboral suficiente para el ejercicio de sus funciones, por lo que al presentar su última incapacidad el 23 de enero de 2017 y no volver a presentarse a trabajar sin soportes que justificaran su inasistencia pese a los requerimientos de la compañía, se

configuró una renuncia tácita que no permite dar aplicación a la protección invocada para proceder con el reintegro pedido. Propuso las excepciones de fondo de inexistencia de elementos que configuren la llamada estabilidad laboral reforzada, debida terminación del contrato, pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema general de seguridad social - cumplimiento de obligaciones laborales por parte de Manpower de Colombia Ltda. como empleador, buena fe de Manpower de Colombia Ltda., y prescripción.

Surtido el trámite de rigor el Juzgado de Conocimiento que lo es el Noveno Laboral del Circuito de Medellín en sentencia que emitió el 28 de febrero 2024 decidió:

“PRIMERO: DECLARAR prosperas y probadas las excepciones de debida terminación del contrato e inexistencia de la obligación, las demás implícitamente resueltas conforme la parte considerativa de este proveído.

SEGUNDO: Como consecuencia de la anterior declaración, se ABSUELVE a MANPOWER DE COLOMBIA LTDA y a LANDERS Y CIA S.A.S, de todos los cargos formulados en su contra por la señora PAULA ANDREA CASTAÑEDA GARCIA.

TERCERO: Las costas se imponen a cargo de la parte demandante, fijándose en la suma de \$325.000 y que deberán ser asumidas de manera proporcional para cada una de las demandadas”.

Para arribar a esa determinación, encontró la Juez de Primer Grado que la demandante para el momento del despido no contaba con la protección constitucional de la estabilidad laboral reforzada, por no verificar incapacidades vigentes, tratamientos ni sustento médico que justifique su inasistencia a su lugar de trabajo, concretándose el despido solo hasta noviembre de 2017 cuando el Ministerio del Trabajo concluyó no ser posible autorizar la terminación de una relación ya terminada por voluntad de la empleada, lo que muestra que ese fenecimiento no ocurrió por razón de su estado de salud.

Conforme a lo que regula el artículo 69 del CPTSS se conoce del asunto por el grado de Consulta en favor de la demandante, por resultar la providencia totalmente desfavorable a sus intereses sin acudir a la vía de la apelación.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

En esta instancia no existe discusión respecto a que la demandante estuvo vinculada a la demandada a través de un contrato de índole laboral bajo modalidad de obra o labor desarrollado entre el 15 de mayo de 2015 (Págs. 39-40 Archivo 01 y 32-33 Archivo 24) y el 30 de noviembre de 2017 cuando se anunció la terminación del vínculo por no presentarse a trabajar a partir del 15 de febrero de 2017 (Pág. 41 Archivo 01 y Pág. 47 Archivo 24).

Con esa base, el problema jurídico que compete a esta Sala de Decisión resolver, consiste en establecer si la terminación del contrato de trabajo de la demandante carece de validez de cara a la protección de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997, para en consecuencia, definir los efectos legales.

Estabilidad laboral reforzada

Para dar definición al asunto, se hace necesario dilucidar las condiciones en que finalizó el vínculo, circunstancia que es de trascendencia establecer para dar un tratamiento adecuado a la situación discutida en el marco de esta prerrogativa legal - Ley 361 de 1997- que se determina en voces de la H. Corte Suprema de Justicia conforme a los siguientes parámetros objetivos: i) Existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; ii) 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; y iii) Conocimiento de los anteriores elementos por parte del empleador al momento del despido, con la novedosa claridad referida a que esa discapacidad no pende de un factor numérico, por considerar que las barreras sociales y las restricciones o desventajas que suponen para una persona, no pueden cuantificarse, sino que si del análisis de los aspectos referidos 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 (Ver SL1152-2023, con hipótesis reiterada en las SL2378-2023, SL2611-2023, SL2623-2023, SL582-2024).

En la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria por lo tanto corresponde al empleador para desestimar la presunción de despido discriminatorio, probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable que le fue comunicada al trabajador; también, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador (Ver SL2210-2024).

A la luz de estas orientaciones jurídicas, se analiza el caso concreto, encontrando de las probanzas allegadas, que en efecto la demandante sufrió un accidente de trabajo el 13 de noviembre de 2015 cayendo desde su propia altura (Pág. 55 Archivo 01) golpeándose la región lumbosacra, lo que derivó en una *“fractura de cóccix”*, una *“contusión de la región lumbosacra y de la pelvis”* y una *“lumbalgia postraumática”* que conllevó a hospitalizaciones y a la implementación de fármacos como la morfina que le generó efectos adversos, contando con la prescripción de incapacidades por no verificarse mejoría con ningún tipo de tratamiento que se prorrogaron en el tiempo hasta el 23 de enero de 2017, siendo cerrada la historia el 24 de enero de 2017, previa alta por fisioterapia ocurrida el 03 de enero de ese mismo año, sugiriéndose continuar seguimiento por medicina laboral para definición del tratamiento debido a la complejidad del cuadro, y a los riesgos potenciales derivados del uso prolongado de opiodes (Pág. 125 Archivo 01).

Es desde la lectura del historial clínico aportado (págs. 75-180 Archivo 01) que resulta innegable que la demandante adquirió un padecimiento por un evento laboral, dejándose sentado en su registro médico para el 24 de enero de 2017 que la paciente asumía un cuadro médico complejo, y que la alta de fisioterapia ocurrió por falta de tolerancia a las terapias sin tener más que ofrecer, dándose orden por medicina laboral de su reintegro sin más incapacidades, evidenciándose que la ARL desde el 21 de enero de 2016 emitió un concepto médico de aptitud laboral con el resultado de *“apto con recomendaciones”*

disponiéndose su retorno laboral (Pág. 92 Archivo 01), pero por continuarse con dolor crónico se extendió su incapacidad, y para el 14 de enero de 2017 la ARL emitió nuevo concepto de “*apto para desempeñar el cargo*” y “*apto con recomendaciones*” (Pág. 138 Archivo 01), reiterado para el 03 de mayo de 2017 (Págs. 139 Archivo 01).

En ese orden y conforme a lo que fue probado y no discutido, se dispuso el retorno laboral de la señora Castañeda García sujeta a unas indicaciones posturales y a la inducción o reinducción al puesto de trabajo con imposición de la intervención de la compañía para darse cumplimiento a las normas de salud ocupacional conforme al panorama de factores de riesgo, por lo que siendo que la última incapacidad venció el 23 de enero de 2017 la empleada debió reincorporarse a sus labores, al ser ausente el sustento médico que le permitiera continuar alejada de sus funciones; sin embargo, la demandante se abstuvo de acudir a la empresa luego de esa fecha, obligando a la empleadora demandada a dar apertura a un proceso disciplinario, remitiéndole dos citaciones para que se presentara a rendir su versión libre (Págs. 43-44 Archivo 01), asistiendo el 06 de febrero de 2017 donde informó no encontrarse capaz de desempeñar sus funciones pese a que no le prescribieron más incapacidades, y que no tenía pasajes porque por su condición debía trasladarse en taxi (Pág. 51-54 Archivo 01), acto que dio paso a su suspensión entre el 08 y el 14 de febrero de 2017 (Pág. 49-50 Archivo 01), sin que una vez terminada, la colaboradora regresara.

Es desde el contexto analizado que si bien la demandante contaba con una afección médica, no es posible pregonar que la decisión del finiquito de la señora Castañeda ocurriera por ese móvil de salud, porque es que aun estando bajo tratamiento médico con dolencias claras que la tuvieron alejada de su labor, lo que dio lugar a la terminación de ese nexo laboral fue su decisión de forma voluntaria de no retornar a su puesto de trabajo pese a que los médicos tratantes con conocimiento pleno de sus patologías y de su oficio, dispusieron su reintegro por hallarla apta pero con recomendaciones para el desarrollo de su contratación, lo que quiere decir que la empleada de forma unilateral optó por paralizar su regreso aduciendo impedimentos médicos y económicos que carecen de cualquier fundamento y pretexto idóneo.

Y es que se constituye en un absurdo que ante la obligación legal de la trabajadora de acudir a dar ejecución a sus funciones por expirar su

incapacidad, y de la parte empleadora de reincorporarla sin que así haya sido posible por una determinación de la misma paciente sin respaldo de alguna índole, se imponga en la finalización formal del vínculo que impulsó la parte patronal un acto discriminatorio, en la medida que fue la empleada quien se negó a asumir el proceso de reubicación sin siquiera permitir la implementación de los ajustes necesarios para que se restablecieran sus labores desde sus posibilidades y con atención a las recomendaciones emitidas por los profesionales de la salud, no siendo posible sostener que, la manifestación de la colaboradora frente a su imposibilidad laboral resulta ser suficiente para mantenerla incluida en la nómina de trabajadores, cuando su aptitud laboral fue avalada por los médicos tratantes en el área de medicina laboral autorizándose su participación en el entorno ocupacional que la presidía antes del accidente.

En ese orden, aunque es verdad que la parte empleadora tenía conocimiento preciso de las dolencias que aquejaban a la promotora del juicio, Paula Andrea Castañeda a los ojos de los especialistas y por tanto, de la parte empleadora, se encontraba lista para retornar a la realización de sus quehaceres con todo lo que la evolución de su recuperación implicaba, pero como su voluntad fue no regresar, mal pudiera imputarse a la convocada las consecuencias de un despido con rasgos discriminatorios, pues este acaeció fue por la abstención de la trabajadora para reintegrarse, de modo que siendo el propósito de la norma sobre la que se convoca su aplicación, persuadir y evitar el aislamiento en el empleo de quien puede prestar el servicio a pesar su condición de discapacidad relevante y garantizar la adaptación y readaptación laboral de la persona, no existe en el caso encuadramiento a esa prerrogativa pues en el plano de lo acontecido, no puede pregonarse que el estado médico de la actora implicara una barrera laboral para el momento del finiquito, pues ni siquiera se encontraba prestando sus servicios por una decisión unilateral de su parte, circunstancia que se corroboró por el Ministerio del Trabajo cuando emitió la Resolución 6284 del 03 de noviembre de 2017 por medio de la cual archivó la petición de autorización de terminación de contrato que elevó Manpower de Colombia Ltda. desde el 19 de julio de 2017, precisamente porque a su juicio no es viable la autorización de terminar lo terminado (Págs. 69-71 Archivo 24).

Bajo estas reflexiones se concluye que la señora Paula Andrea Castañeda García, no es beneficiaria de la estabilidad ocupacional reforzada que pregona, pues no concurren los parámetros objetivos jurisprudenciales catalogados

como esenciales para determinarse la protección, lo que da paso a que la decisión absolutoria que se revisa sea confirmada.

En esta instancia no se causaron costas por el grado de consulta.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA** la sentencia materia de apelación de fecha y procedencia conocidas. Sin costas.

Notifíquese por EDICTO.

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ