

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Protege al trabajador de ser despedido sin una causa objetiva cuando se encuentra en debilidad manifiesta por circunstancias que a ley señala como la enfermedad, discapacidad, entre otras. /

HECHOS: Pretende el demandante declare que fue despedido en forma ilegal e injusta sin autorización del Ministerio del trabajo, y que, por lo tanto, su despido no produjo efecto alguno al tenor de lo consagrado en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 cuándo gozaba estabilidad laboral reforzada por problemas de salud. En sentencia del 06 de febrero de 2024, el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín, ABSOLVIO a SERVIREFRIARE S.A. de todas las pretensiones incoadas en su contra por HEMBER PEREZ LONDOÑO, DECLARANDO probada la excepción de inexistencia de la obligación. (...) El problema jurídico en esta instancia gira en determinar si para el momento en que se dio por terminado el contrato suscrito por el señor HEMBER PÉREZ LONDOÑO, con la sociedad demandada SERVIREFRIARE S.A, este gozaba o no de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud contenida en la ley 361 de 1997.

TESIS: 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. Concordado con lo anterior, debe precisarse que la Corte Constitucional ha expresado en la reiteración de su jurisprudencia que para que opere la protección en mención deben cumplirse los siguientes presupuestos: (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, tal y como se ha sostenido en las sentencias SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018, y en la SU 087 de 2022. Y más recientemente han indicado las dos altas Corporaciones de forma concordante, 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 dos cargas, activar la presunción de discriminación que hace que el empleador deba demostrar las razones objetivas para terminar el vínculo, pues de no demostrarla procede el reintegro del trabajador.(...) Para el caso bajo estudio, en atención a las cargas procesales contenidas en los artículos 164 y 167 del C.G.P 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), extrae de la prueba aportada al plenario, que el Sr. HEMBER PEREZ LONDONO no contaba con restricciones laborales, incapacidades, limitaciones, ni barreras para desempeñar a cabalidad sus funciones a la terminación del contrato de trabajo, ello es, para el 16 de diciembre de 2019, entendiendo con ello que la deficiencia física o la PCL que tenía no era una barrera física que limitaban el ejercicio efectivo de las funciones, ni que ello generaba una desigualdad de frente a las personas que ejecutan las mismas labores o trabajo, y mucho menos que hubiera tenido una consecuencia directa con la situación de salud que tenía en momentos anteriores a la terminación del contrato de trabajo. (...) Así mismo es necesario precisar que en documento denominado SEGUIMIENTO DEL CASO con fecha del 02 de septiembre de 2019, se dejó consignado expresamente lo siguiente: “se emite concepto favorable para reintegro laboral a las actividades propias de su oficio como técnico” Como puede verse según lo descrito es claro para la Sala que al momento es que se dio por terminado el contrato de trabajo al demandante el 16 de diciembre de 2019, este no se encontraba incapacitado, no contaba con recomendaciones médicas,

ni se encontraba en tratamiento médico, siendo relevante, además tener en cuenta que en atención médica con el especialista de ortopedia del 06 de diciembre de 2019, esto es, días previos a la terminación del contrato de trabajo, se dio de alta al trabajador demandante indicando que podía laborar sin restricciones. Conforme lo mencionado queda desvirtuado la solicitud del amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues no se evidencia que para el momento de la terminación del contrato del trabajo el demandante tuviera una situación de salud especial que ameritara una protección en razón a la labor que realizaba como técnico de aires acondicionados, debiendo precisarse además que tampoco se observa una barrera laboral para el ingreso al empleo, pues como el mismo demandante lo aceptó en el interrogatorio de parte, luego de terminar con la empresa demandada se vinculó a laborar con otra empresa a partir del 26 de diciembre de 2019, esto es, a escasos 10 días de la terminación del contrato de trabajo, ejerciendo la labor de auxiliar de servicios de mantenimiento de los aires acondicionados. De lo anterior se concluye, que la terminación de contrato no fue discriminatoria o por causa de deficiencia alguna o barrera laboral, y por tal razón el empleador no estaba obligado a ir al Ministerio de trabajo, ni a pagar la indemnización del artículo 26 de la ley 369 de 1997, pues se repite no fue despedido por razón condiciones de salud, debiendo de esta forma CONFIRMARSE la sentencia de primera instancia que absolvió de las pretensiones de la demanda.

M.P. HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

FECHA: 30/04/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL
Medellín, treinta (30) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

DEMANDANTE : HEMBER PÉREZ LONDOÑO
DEMANDADO : SERVIREFRIARE S.A.
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO
RADICADO NACIONAL : 05-001-31-05-010-2020-00022-01
RADICADO INTERNO : 034-24
DECISIÓN : CONFIRMA SENTENCIA
ACTA NÚMERO : 078

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, procede a emitir sentencia de segunda instancia en la que se estudia el grado de consulta, en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

ANTECEDENTES

La parte demandante solicita se DECLARE que fue despedido en forma ilegal e injusta sin autorización del Ministerio del trabajo, y que por lo tanto, su despido no produjo efecto alguno al tenor de lo consagrado en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 cuándo gozaba estabilidad laboral reforzada por problemas de salud, y como consecuencia, se CONDENE a la sociedad demandada a reintegrar al actor al mismo cargo que desempeñaba al momento del despido o a otro de igual categoría, y se CONDENE a reconocer y pagar los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha de desvinculación así como los aumentos salariales y los aportes al sistema de seguridad social, se condene además a reconocer y pagar la indemnización consagrada en el artículo 26 de la ley 361 1997 y las costas del proceso.

De forma subsidiaria solicita se CONDENE a la indemnización consagrada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, la indexación de las condenas y las costas del proceso.

Como supuestos facticos manifestó que mediante contrato de trabajo a término indefinido el demandante vinculó su capacidad laboral al servicio de la sociedad SERVIREFRIARE S.A. el 8 de julio del 2014, fecha en la cual la sociedad demandada contrató con la empresa de servicios temporales Giro Ltda, el envío de trabajadores en misión para desempeñar las funciones en dicha sociedad; que entre los trabajadores enviados estuvo el señor EMBER PÉREZ LONDOÑO, y sin que existiera solución de continuidad en el de curso de la relación laboral el 12 de marzo del 2017 se le hace suscribir un contrato de trabajo a término indefinido directamente con la sociedad SERVIREFRIARE S.A.

Agrega que inicialmente el demandante se desempeñó como técnico de aires acondicionados pero desde el mes de mayo del 2019 debido a restricciones médicas fue reubicado como asistente de montajes, en consecuencia el demandante laboró continua e interrumpidamente entre **el 8 de julio del 2014 y el 16 de diciembre del 2019** fecha en la cual sin que mediara justa causa le fue cancelado el contrato de trabajo; se menciona que la empresa demandada le dio por terminado el contrato sin justa causa cancelándole por concepto de indemnización por despido la suma de \$2.304.519 y que percibía como última remuneración salarial la suma de \$1.181.352 mensuales; que para la fecha en que la empresa demandada decide dar por terminado el contrato de trabajo el demandante se encontraba con problemas de salud debido a los cuales le fue calificada por Colpensiones una pérdida de capacidad laboral con un porcentaje del 28.5%, y así mismo se indica que el empleador tenía conocimiento, no solo de los de los padecimientos de salud sino también de las calificaciones de pérdida capacidad laboral de que fue objeto pues con anterioridad se habían dado recomendaciones a la misma para que lo reubicará con restricciones médicas las cuales se presentaron hasta el 6 de diciembre del 2019 fecha en la que se le levantaron las mismas.

Que por lo anterior el actor goza de protección especial y le asiste el derecho a que por medio de la acción ordinaria sea reintegrado al cargo que desempeñaba al momento de su desvinculación entendiéndose que solo podrá ser despedido mientras subsista la especial protección por una justa causa previa autorización del Ministerio del trabajo; se menciona que el despido se produjo sin autorización de Ministerio del trabajo por lo que se violaron las disposiciones contenidas en la ley 361 de 1997 y que por ello tiene derecho a ser reintegrado.

RESPUESTA DE LA DEMANDA.

La sociedad demandada indico que no es cierto que el contrato haya iniciado el 8 de julio del 2014 como se refiere en la demanda pues indica que la fecha de inicio del contrato individual de trabajo a término indefinido con Serviefriaire S.A fue el día 12 de marzo de 2017, y manifiesta que es claro que la demandada sostuvo relación laboral directa en virtud de contrato individual de trabajo a término indefinido entre el día 13 de marzo de 2017 hasta el 16 de diciembre de 2019. Así mismo no se acepta que el último salario fuera de \$1.181.352 para el año 2019 pues indica que era de \$1.060.000, y tampoco se acepta que para la fecha de la terminación se encontrara con problemas de salud pues refiere que no se encontraba incapacitado y tampoco con algún tratamiento médico en curso, como lo corrobora los certificados e historia médica que el mismo aportó al expediente (folio 52, "concepto medico ocupacional Nro. 2009549936" -Comfama-del 13 de noviembre de 2019

Acepta como cierto que el señor MEMBER PEREZ LONDONO se desempeñó como Técnico de aires acondicionados, pero desde el mes de mayo de 2019, debido a restricciones medicas fue reubicado como asistente de montajes, y que se dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, cancelándole por concepto de indemnización por despido injusto la suma de \$2.304.519. Acepta que el empleador si conocía la situación de salud del actor indica que no es cierto que solo hasta el día 06 de diciembre de 2019 le fueron levantadas las presuntas restricciones médicas (documento de médico privado que no fue transcrito ante la EPS o ARL (folio 46), pues dichas restricciones para esa fecha no existían, ya que como demuestran los mismos documentos del médico tratante de la EPS SURA, aportados por la parte demandante (folios 34, 35, 36, 41, 42, 43), desde el mes de Julio de 2019 se venían prescribiendo en el tratamiento del señor Pérez Londoño, eran "RECOMENDACIONES FUNCIONALES" por parte de la Dra LAURA CAROLINA LÓPEZ RENDÓN Registro: 10369388270, las cuales fueron ratificadas por medico centinela de EPS SURA, y se hizo aclaración de que las recomendaciones emitidas no constituyen restricciones médico laborales.

Por último, indica que el actor no es sujeto de estabilidad laboral reforzada pues toda vez que refiere que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, no ostentaba protección especial, toda vez que no se encontraba incapacitado o con algún tratamiento médico pendiente o en situación de debilidad manifiesta, y que tanto era que empezó a trabajar diez días después

de su desvinculación, con otra empresa en un cargo operativo y similar al que tenía con dicha sociedad.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones, y propuso como excepciones las de inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido, buena fe, mala fe y temeridad de la parte demandante, excepción genérica.

SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

En sentencia del 06 de febrero de 2024, el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín, ABSOLVIO a SERVIREFRIARE S.A. de todas las pretensiones incoadas en su contra por HEMBER PEREZ LONDOÑO, DECLARANDO probada la excepción de inexistencia de la obligación, y no condenó en costas.

CONSULTA

El proceso llega a esta jurisdicción en el grado de consulta de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del C.P.T y ss.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Las partes no presentaron alegatos de conclusión.

PRONUNCIAMIENTO JURÍDICO

El problema jurídico en esta instancia gira en determinar si para el momento en que se dio por terminado el contrato suscrito por el señor HEMBER PÉREZ LONDOÑO, con la sociedad demandada SERVIREFRIARE S.A, este gozaba o no de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud contenida en la ley 361 de 1997, y en caso de ser positivo si hay lugar al reintegro con el pago de salarios y prestaciones desde la desvinculación, y el pago de la sanción contenida en el artículo 26 de referida normativa.

Para el caso concreto no existe discusión y está aceptado y acreditado en el plenario lo siguiente:

- La relación laboral que existió entre el señor HEMBER PÉREZ LONDOÑO, con la sociedad demandada SERVIREFRIARE S.A, a

través de contrato de trabajo a término indefinido desde el 12 de marzo de 2017, hasta el 16 de diciembre de 2016.

- Que la labor para la cual fue contratado fue la de Técnico de aires acondicionados.
- Que la relación laboral se dio por terminada el 16 de diciembre de 2016 al actor sin justa causa y se le reconoció una indemnización por valor de \$2.304.519.
- Así mismo se acepta que el empleador al momento de la terminación de la relación laboral tenía conocimiento de la situación de salud del trabajador según se acepta en la contestación al hecho octavo de la demanda.

Por lo anterior, el problema jurídico se resolverá en el siguiente orden:

1. Frente a la estabilidad laboral reforzada

Para la Sala existe diferencia entre la discapacidad y la incapacidad, toda vez que **la Incapacidad** hace relación a estar impedido transitoriamente para alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de las funciones intelectuales o físicas. **La discapacidad** es un estado temporal prolongado o **permanente** de una persona que, por accidente o enfermedad, queda **mermada en su capacidad laboral**. Con base en esa distinción debe estudiarse este asunto o como lo señala la Sentencia T 936 de 2009 “... *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 manera general se puede decir que la Constitución Nacional en sus artículos 25, 47, 48, 49 y 54 garantizan a los discapacitados el derecho al trabajo en condiciones dignas y acorde con sus condiciones 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.

El artículo 26 de la ley 361 de 1997, 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.

Concordado con lo anterior, debe precisarse que la Corte Constitucional ha expresado en la reiteración de su jurisprudencia que para que opere la protección en mención deben cumplirse los siguientes presupuestos: (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, tal y como se ha sostenido en las sentencias SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018, y en la SU 087 de 2022.

Y más recientemente han indicado las dos altas Corporaciones de forma concordante, 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 dos cargas, activar la presunción de discriminación que hace que el empleador deba demostrar las **razones objetivas** para terminar el vínculo, pues de no demostrarla procede el reintegro del trabajador, tal y como se describe en las siguientes providencias:

Corte Suprema de Justicia Sentencia SL-4632-2021	Corte Constitucional 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 cual se transcribe para mejor ilustración así:

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.

	<p>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.</p> <p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.</p> <p>(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.</p>
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.</p> <p>(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.</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.</p>
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.</p> <p>(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.</p>

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.

Y recientemente en sentencias SL 1152 y 1154 de 2023, 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, 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 contruidos 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

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.

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.”*

Para el caso bajo estudio, en atención a las cargas procesales contenidas en los artículos 164 y 167 del C.G.P 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), extrae de la prueba aportada al plenario, que el Sr. HEMBER PEREZ LONDONO no contaba con restricciones laborales, incapacidades, limitaciones, ni barreras para desempeñar a cabalidad sus funciones a la terminación del contrato de trabajo, ello es, para el **16 de diciembre de 2019**, entendiéndose con ello que la deficiencia física o la PCL que tenía no era una barrera física que limitaban el ejercicio efectivo de las funciones, ni que ello generaba una desigualdad de frente a las personas que ejecutan las mismas labores o trabajo, y mucho menos que hubiera tenido una consecuencia directa con la situación de salud que tenía en momentos anteriores a la terminación del contrato de trabajo. Lo anterior con fundamento en las siguientes pruebas:

Según la prueba de historia clínica aportada al proceso se evidencia lo siguiente:

A folios 43 y ss del PDF 01 se evidencia atención por accidente laboral sufrido por el demandante el **10 de diciembre de 2017** donde se reporta como diagnóstico el siguiente: "esguinces y torceduras de otras partes y las no especificadas de la rodilla"

Luego se evidencia una consulta del **31 de agosto de 2018**, donde se consignó como diagnóstico "dolor en articulación", y en la cual se dejó consignado lo siguiente: "*paciente masculino de 44 años. técnico de aire acondicionado, ap genu varo patológico en rodilla derecha, con lesión meniscal y condroplastia*" (fls 47 PDF 01)

Posteriormente obra un reporte de consulta del **24 de noviembre de 2018**, en la que se describe la patología y se recomienda usar zapatos con refuerzo metálico de protección de forma diaria habilitando su uso solamente para trabajar, (fls 55 y ss PDF 01).

Luego en consulta médica realizada el **24 de enero del 2019** se menciona respecto al demandante lo siguiente: “Certifico que quedaron secuelas dolorosas Crónicas de la rodilla derecha por su cirugía e infección de hace 3 años no requiere más cirugías y debe trabajar con restricciones indefinidas permanentes evitar jornadas todo el día de pie no usar escalas evitar sentadillas cuclillas evitar levantar peso mayor de 10 kg del piso evitar caminar largo ni por terreno irregular”, (fls 65 PDF 01).

Mas adelante en consulta con médico general del **27 de julio de 2019**, se menciona respecto a la patología de “otras artrosis especificadas”, que el demandante debe trabajar con restricciones permanentes y evitar estar todo el día de pie, se dan recomendaciones y se aclaran que las mismas son de carácter funcional y **no constituyen restricciones laborales**, (fls 71 a 79 PDF 01).

Por último, aparece consulta de **control por ortopedia del 06 de diciembre de 2019** en la que se dejó anotado lo siguiente: “Paciente trae rayos x y se ve solo leves cambios de las dos rodillas, ...**se da de alta** puede trabajar sin restricciones, **paciente ya puede trabajar sin restricciones**”, (fls 91 a 93 PDF 01)

Partiendo de lo mencionado debe indicarse que el empleador cumplió con las recomendaciones medidas dadas al trabajador demandante y debido a ello fue que, en el mes de mayo de 2019, procedió a dar cumplimiento a las mismas como se evidencia en comunicación enviada al trabajador según la documental visible a folios 95 PDF 01 en la que se indica lo siguiente:

“Teniendo en cuenta sus restricciones y recomendaciones médicas, la empresa ha decidido reubicarlo en un cargo administrativo donde consideramos que usted puede dar lo mejor, de acuerdo con sus capacidades técnicas y experiencia adquirida en el aire acondicionado durante estos años.

Por lo anterior el nuevo cargo que va a desempeñar a partir del día 08 de mayo 2019 será el de ASISTENTE DE MONTAJES”.

Lo anterior fue aceptado además por el trabajador demandante en el interrogatorio de parte cuando indica que fue reubicado como asistente de montajes donde debía manejar computador.

La anterior reubicación se extendió **hasta el 30 de agosto de 2019** pues en dicha fecha según acta de reunión de dicha fecha, (fls 97 y ss PDF 01), se tuvo en cuenta el cierre del caso y el concepto favorable de rehabilitación emitido por la EPS mismo que fue aceptado por el actor en el interrogatorio de parte, debiendo precisarse que según lo indicado en dicho documento se dejó consignado que las recomendaciones emitidas por la EPS a la cual había hecho tránsito el demandante en ese momento no condicionaban su actitud laboral por lo que previo examen de actitud laboral se dispuso que aquel desarrollara las labores propias de su oficio **REGRESANDO A LA LABOR COMO TECNICO PREVENTIVO** como aparece en el certificado de aptitud laboral incorporado en el archivo 01 página 99.

Así mismo es necesario precisar que en documento denominado **SEGUIMIENTO DEL CASO** con fecha del 02 de septiembre de 2019, (fls 101 PDF 01), se dejó consignado expresamente lo siguiente: **“se emite concepto favorable para reintegro laboral a las actividades propias de su oficio como técnico”**

Como puede serse según lo descrito es claro para la Sala que al momento es que se dio por terminado el contrato de trabajo al demandante el 16 de diciembre de 2019, este no se encontraba incapacitado, no contaba con recomendaciones médicas, ni se encontraba en tratamiento médico, siendo relevante, además tener en cuenta que en atención medica con el especialista de ortopedia del **del 06 de diciembre de 2019**, esto es, días previos a la terminación del contrato de trabajo, **se dio de alta al trabajador** demandante indicando que **podía laborar sin restricciones**.

Conforme lo mencionado queda desvirtuado la solicitud del amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues no se evidencia que para el momento de la terminación del contrato del trabajo el demandante tuviera una situación de salud especial que ameritara una protección en razón a la labor que realizaba como técnico de aires acondicionados, debiendo precisarse además que tampoco se observa una barrera laboral para el ingreso al empleo, pues como el mismo demandante lo aceptó en el interrogatorio de parte, luego de terminar con la empresa demandada se vinculó a laborar con otra empresa a partir del 26 de diciembre de 2019, esto es, a escasos 10 días de la terminación del

Radicado Único Nacional 05-001-31-05-010-2020-00022-01
Radicado Interno 034-24

contrato de trabajo, ejerciendo la labor de auxiliar de servicios de mantenimiento de los aires acondicionados.

De lo anterior se concluye, que la terminación de contrato no fue discriminatoria o por causa de deficiencia alguna o barrera laboral, y por tal razón el empleador no estaba obligado a ir al Ministerio de trabajo, ni a pagar la indemnización del artículo 26 de la ley 369 de 1997, pues se repite no fue despedido por razón condiciones de salud, debiendo de esta forma CONFIRMARSE la sentencia de primera instancia que absolvió de las pretensiones de la demanda.

Sin costas en esta instancia por conocerse en consulta.

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:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín, por las razones expuestas en la parte motiva de la providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: Las anteriores decisiones se notifican por EDICTO, conforme lo dispuesto en la providencia AL 2550, radicación 89628 del 23 de junio de 2021 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados.



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

Radicado Único Nacional 05-001-31-05-010-2020-00022-01
Radicado Interno 034-24

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Martha Teresa Flórez Samudio'. The signature is fluid and cursive, with a prominent initial 'M' and 'T'.

MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

Radicado Único Nacional 05-001-31-05-010-2020-00022-01
Radicado Interno 034-24



SECRETARÍA SALA LABORAL
EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

DEMANDANTE	: HEMBER PÉREZ LONDOÑO
DEMANDADO	: SERVIREFRIARE S.A.
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-05-010-2020-00022-01
RADICADO INTERNO	: 034-24
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA

Magistrado Ponente
HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/162> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado el 02 de mayo de 2024 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 02 de mayo de 2024 a la 5:00pm


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO