

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - la discapacidad y su protección ante una eventual discriminación no se limita a un aspecto numérico (porcentaje de pérdida de capacidad laboral), sino que resulta fundamental analizar las condiciones particulares de cada caso, a efectos de definir si está presente una deficiencia y si hay barreras que impiden al trabajador ejecutar su labor

HECHOS: se concluyó que al momento de finalizar el contrato, el demandante no tenía ninguna incapacidad médica vigente ni ninguna restricción médico, ocupacional, temporal y permanente, por lo que no se presentaba una limitante relevante, máxime cuando se prescindió de los servicios del actor ante el cambio de necesidades operativas, debido a la disminución en la producción por el paro camionero de 2018, correspondiendo a una decisión empresarial. En este orden de ideas, puntualizó que el despido no es ineficaz y, en consecuencia, no procede reintegro, con consecuente el pago de salarios, prestaciones y demás conceptos reclamados, en atención a que el despido se produjo bajo la potestad con que cuenta el empleador, de cara al artículo 64 del CST. La decisión adoptada en primera instancia no fue recurrida, motivo por el cual conoce en esta oportunidad la Sala, en virtud del grado jurisdiccional de consulta previsto por el artículo 69 del CPTSS.

TESIS: Una vez destacados los elementos relevantes que es posible extraer de la prueba recaudada, este cuerpo colegiado llega a la misma conclusión a la que arribó la juez de primer grado, aun cuando tal circunstancia se presenta por motivos parcialmente distintos. Para sostener esta premisa, resulta fundamental dejar de lado el porcentaje de pérdida de capacidad laboral como un elemento objetivo que lleve a definir si la protección foral existe o no. Lo anterior, en la medida que, la discapacidad y su protección ante una eventual discriminación no se limita a un aspecto numérico, sino que resulta fundamental analizar las condiciones particulares de cada caso, a efectos de definir si está presente una deficiencia y si hay barreras que impiden al trabajador ejecutar su labor. (...) si se analiza la prueba recaudada, se logra establecer que el empleador estuvo presente dentro del proceso de rehabilitación del actor, luego del accidente padecido en el año 2017, que permitió que fuera objeto de sendas calificaciones de pérdida de capacidad laboral en las que no se establecieron secuelas, por lo que, desde este punto de vista, no se avizora un actuar discriminatorio o negligente, máxime cuando no hay evidencia probatoria que dé cuenta que para el momento del despido el actor venía incapacitado, o que se le habían formulado restricciones o recomendaciones por parte del médico tratante. Y es que realmente el momento que debe ser analizado, a efectos de verificar la procedencia o no de la protección reclamada, es el despido que se presentó en mayo de 2018, no las situaciones que pudieron haber acaecido con posterioridad. En este sentido, realmente conforme lo medios probatorios que se pudo recaudar, los elementos para el instante del despido no dejan entrever la presencia de un fuero de salud, pues aun cuando el demandante había sufrido un accidente de trabajo que implicó la emisión de incapacidades, lo cierto es que las mismas no dieron cuenta de una situación grave que implicara una dificultad en el ejercicio de las tareas, máxime si se tiene en cuenta que no hay evidencia de que la historia clínica hubiese sido puesta de presente al empleador, quien por el contrario contaba con la información de que el proceso de rehabilitación había finalizado, y que el evento no había producido secuelas. A lo anterior se suma que según informó uno de los testigos, se presentó una situación objetiva que llevó a finalizar no solo el contrato del demandante, sino también de otros trabajadores, cual fue el cierre de 2 turnos, a raíz de un paro que afectó a la empresa.

M.P. JUAN DAVID GUERRA TRESPALACIOS

FECHA: 21/11/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SENTENCIA

PROCESO	Ordinario laboral
DEMANDANTE	Ovel Arlex Jaramillo Berrio
DEMANDADO	Enka de Colombia S.A.
RADICADO	05 001 31 05 020 2018 00707 01
TEMA	Estabilidad laboral reforzada
DECISIÓN	Confirma sentencia

Medellín, veinituno (21) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

En la fecha anunciada, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín procede a desatar el grado jurisdiccional de consulta ordenado en favor del actor en el proceso de la referencia.

Inicialmente, se reconoce personería para actuar en calidad de apoderado de la parte demandante, al Dr. Esteban Aguirre Henao, conforme poder que fue allegado al expediente digital.

La Sala, previa deliberación, adopta el proyecto presentado por el magistrado ponente, que se traduce en la siguiente sentencia.

Pretensiones

Solicitó el demandante se declarara que el despido de que fue objeto resultaba ilegal e injusto, ante la falta de autorización por parte del Ministerio del Trabajo, por lo que no produjo ningún efecto, según lo establecido por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En consecuencia, que se dispusiera el reintegro al cargo desempeñado, junto con el pago de salarios, con sus respectivos incrementos, las prestaciones sociales, además de la indemnización establecida en la norma previamente citada.

Hechos

Relató que se vinculó al servicio de la demandada desde septiembre de 2003 y mediante contrato de trabajo a término indefinido, a efectos de desempeñarse como operario misceláneo, con una asignación mensual de \$1.040.910; labor que ejecuto hasta el 7 de mayo de 2018, cuando fue despedido en forma ilegal e injusta, previo reconocimiento de una indemnización convencional, aun cuando hacía varios años venía siendo incapacitado a raíz de un lumbago.

Mencionó que el 17 de mayo de 2018 se le practicó examen de egreso, donde se dejó constancia de la imposibilidad de realizarlo debido a la afectación en la región lumbar, pero a pesar de ello fue cesado en sus funciones sin contar con autorización del Ministerio del Trabajo.

Finalmente destacó que, mediante sentencia de tutela proferida por el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Bello, se ampararon los derechos fundamentales invocados y se ordenó el reintegro. Además, que dicha orden se cumplió, pero adeudándose los salarios y prestaciones sociales desde el 8 de mayo hasta el 10 de septiembre de 2018; y que se encontraba en proceso de calificación de su pérdida de capacidad laboral.

Contestación

El apoderado judicial de la accionada sostuvo que era cierto que el demandante se desempeñaba en el cargo indicado en el libelo genitor y recibía como remuneración el salario que allí se consignaba. Asimismo, reconoció que mediante sentencia de tutela se ordenó su reintegro.

En cuanto a los demás supuestos, manifestó que no eran ciertos o no correspondían a verdaderos hechos, luego de lo cual propuso las excepciones de mérito que denominó «*cumplimiento de la obligaciones legales y contractuales a cargo de mi representada*», buena fe, validez de la terminación del contrato del 7 de mayo de 2018, inexistencia de daño corporal y/o limitaciones o restricciones laborales u ocupacionales, «ausencia de los elementos que acreditan el presunto estado de debilidad manifiesta del señor Jaramillo Berrio»; inexistencia

de la obligación del pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; cobro de lo no debido; compensación y deducción.

Sentencia de primera instancia

El Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín, el 9 de febrero de 2022, absolvió a la sociedad Enka de Colombia S.A. de todas las pretensiones incoadas en su contra, al encontrar probadas las excepciones de cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales, validez de la terminación del contrato de trabajo e inexistencia de la obligación del pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para adoptar tal decisión, describió como problema objeto de análisis, determinar si el demandante fue despedido con ocasión de su estado de salud, encontrándose en estado de debilidad, y en consecuencia definir si fue ilegal por haberse realizado sin autorización del Ministerio de Trabajo y si el actor tiene derecho a conservar la protección o reintegro que le fue concedido como mecanismo transitorio en sede de tutela.

En este sentido, indicó que la estabilidad en el trabajo busca proteger a las personas que, por condición de discapacidad relevante, pueden encontrar barreras para acceder o permanecer en el empleo. Es por ello que se estableció la prohibición de terminar el contrato de trabajo de una persona en estado de debilidad manifiesta, sin autorización del Ministerio del Trabajo o de un juez, lo que implica que realmente no se impide la finalización del vínculo, sino el actuar discriminatorio.

A continuación, explicó que la protección no está encaminada a cubrir cualquier afección de salud o simples incapacidades médicas, sino que se requiere una disminución significativa que puede ser confirmada con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, en los términos del artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001. Agregó que existe una presunción de que la desvinculación tuvo un fundamento discriminatorio, por lo que le corresponde al empleador desvirtuarla,

tomando como referente para ello, lo expresado en la sentencia CSJ SL4632-2021.

Seguidamente abordó el asunto del caso concreto, partiendo de la base que no había discusión respecto de la existencia de un contrato de trabajo, así como la ocurrencia de un accidente de trabajo para julio de 2017, evento que conllevó la expedición de algunas incapacidades, hasta el despido ocurrido el 7 de mayo de 2018.

Luego, al efectuar el análisis probatorio, encontró que se había dado una definición de pérdida de capacidad laboral del 0%, en un segundo momento por la Junta Regional de Calificación de Invalidez el 14 de febrero de 2018; que por orden de tutela se había producido un reintegro, sin que el actor pudiera ser objeto de examen de ingreso al manifestar un fuerte dolor; que los testigos dieron cuenta de su labor en oficios varios, desempeñando distintas actividades, además de lo cual describieron el accidente laboral y las incapacidades que se presentaron posteriormente, así como las restricciones que presenta para el desempeño de su labor; y que de acuerdo al historial clínico, al momento de finalizar el contrato no tenía ninguna incapacidad médica vigente ni ninguna restricción médico, ocupacional, temporal y permanente.

A partir de dicho estudio, concluyó que no se configuraba una limitación en el porcentaje o grado previsto por el legislador, por lo que no se presentaba una limitante relevante, apoyándose para esta afirmación en lo expresado en la providencia CSJ SL1054-2021, máxime cuando se prescindió de los servicios del actor ante el cambio de necesidades operativas, debido a la disminución en la producción por el paro camionero de 2018, correspondiendo a una decisión empresarial.

En este orden de ideas, puntualizó que el despido demandante no es ineficaz y, en consecuencia, no procede reintegro, con consecuente el pago de salarios, prestaciones y demás conceptos reclamados, en atención a que el despido se produjo bajo la potestad con que cuenta el empleador, de cara al artículo 64 del CST.

Consulta

La decisión adoptada en primera instancia no fue recurrida, motivo por el cual conoce en esta oportunidad la Sala, en virtud del grado jurisdiccional de consulta previsto por el artículo 69 del CPTSS.

Alegatos

Vencido el término para allegar alegaciones, no se verificó la presentación de escrito por las partes, aun cuando si se allegó documentación por la parte actora con posterioridad, la cual no es objeto de análisis precisamente por su extemporaneidad.

CONSIDERACIONES

Se revisará la sentencia de primer grado en su integridad, conforme las implicaciones que trae el conocer en virtud del grado de consulta. Así, el problema jurídico que debe resolver la Sala radica inicialmente en determinar si el actor para el momento en que se produjo su desvinculación laboral gozaba o no de una estabilidad laboral reforzada en virtud de fuero de salud, según las previsiones del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para el efecto, importante resulta memorar la citada disposición, a efectos de desentrañar su alcance:

Artículo 26°.- En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Es de resaltar que en torno a esta norma fue objeto de control de constitucionalidad por parte de la H. Corte Constitucional, quien en sentencia C-531 de 2000, que tiene efectos erga omnes, dispuso en su parte resolutive:

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

Es con relación a estos preceptos normativos que se ha determinado que la protección establecida por la citada “Ley Clopatoski” no ha de cobijar a cualquier persona que sufra una enfermedad o accidente, pues no fue este el querer del legislador, en la medida que se buscó proteger a las personas que padecían de una verdadera limitación.

Ahora, es de destacar que el tema que concita la atención de la Sala, ha contado con posiciones encontradas dentro de las altas cortes, las cuales con el paso del tiempo han venido siendo conciliadas, a efectos de encontrar una postura uniforme al momento de abordar su análisis.

Es así la Corte Suprema de Justicia, en providencia CSJ SL1154-2023, donde marca un nuevo entendimiento y alcance a este tópico, señala:

De acuerdo con lo expuesto, para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Sala considera que la discapacidad se configura cuando concurren los siguientes elementos:

- (i) La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.
- (ii) La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.

En cuanto a las barreras, el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 señala que son «cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad». La Sala destaca que el término discapacidad empleado en este precepto debe entenderse como «algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo».

[...]

Al respecto, debe destacarse que en el ámbito laboral, el trabajador tiene el derecho a que esas barreras comunicadas o conocidas por el empleador, sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo que, según los define la convención en el artículo 2, consisten en:

[...] las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Por tanto, el empleador tiene la obligación de realizar los ajustes razonables para procurar la integración al trabajo regular y libre (artículo 27 de la convención), en iguales condiciones que las demás. Para tales efectos la Sala entiende por ajustes razonables, una lista no cerrada de medidas o adaptaciones que los empleadores pueden implementar para eliminar o mitigar esas barreras y permitir la plena participación de las personas con discapacidad en el trabajo.

Asimismo, los ajustes razonables deben fundarse en criterios objetivos y no suponer «una carga desproporcionada o indebida» para el empleador. La determinación de la razonabilidad o proporcionalidad de los ajustes requeridos podrían variar, según cada situación, lo que implica para los empleadores hacer un esfuerzo razonable para identificar y proporcionar aquellos que sean imprescindibles para las personas con discapacidad. Y en caso de no poder hacerlos debe comunicarle tal situación al trabajador.

Los ajustes razonables cobran relevancia al momento de lograr la integración laboral de las personas con discapacidad, máxime si se tiene en cuenta que el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en las Observaciones finales sobre el informe inicial de Colombia del año 2016, recomendó al Estado que «adopte normas que regulen los ajustes razonables en la esfera del empleo».

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

- a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida». Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.
- b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;
- c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de necesidad de la prueba y sin perjuicio de

que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con los artículos 51 y 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez oficiosamente decreta y practique los medios de convicción que estime pertinentes en búsqueda de la verdad real por encima de la meramente formal.

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

[...]

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

- (i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;
- (ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y
- (iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo. El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables.

Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí,

vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.

Por su parte, la Corte Constitucional en decisión CC SU269-2023, expresa:

129. Pese a tal previsión legal, esta Corporación ha señalado que la estabilidad laboral por razones de salud no deriva exclusivamente de aquella sino que encuentra su amparo, como se explicó al inicio de este apartado, en otros derechos y principios fundamentales como la estabilidad en el empleo (Art. 53, CP); el derecho de las personas que se encuentren en situaciones de debilidad manifiesta a ser protegidas en aras de hacer efectiva la igualdad real (Arts. 13 y 93, CP), el trabajo, en todas sus modalidades y en condiciones dignas y justas que esta también ligado a contar con un mínimo vital para satisfacer las propias necesidades humanas (Arts. 25 y 53, CP), en el deber del Estado de adelantar políticas de integración social de las personas con capacidades diversas (Art. 47, CP) y en uno transversal a todas las relaciones sociales, el de la solidaridad (Arts. 1, 48 y 95, CP).

130. A partir de ese contenido constitucional y del alcance fijado, esta Corporación ha unificado las siguientes reglas jurisprudenciales que se utilizarán para resolver el presente asunto.

131. Sobre la titularidad de este derecho la jurisprudencia constitucional ha sostenido que son titulares de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud las personas que han padecido una disminución física, psíquica o sensorial en vigencia de una relación de trabajo. Dentro de este grupo de sujetos se encuentran no solo los trabajadores que han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada, sino también aquellos que tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

132. En punto al contenido que se protege la Corte ha considerado que el fuero de salud está compuesto principalmente por cuatro garantías: (i) la prohibición general de despido discriminatorio, (ii) el derecho a permanecer en el empleo, (iii) la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador y (iv) la presunción de despido discriminatorio.

133. Ahora bien, en la Sentencia SU-049 de 2017, la Corte Constitucional unificó su jurisprudencia en lo relativo a la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Las salas de Revisión de la Corte Constitucional han aplicado las reglas allí dispuestas tanto para casos de estabilidad ocupacional como para casos de estabilidad laboral reforzada. En la Sentencia SU-087 de 2022 se advierten cuatro conclusiones:

i) La norma se aplica a todas las personas en situación de debilidad manifiesta, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a los beneficios que traía la Ley en su versión original, que utilizaba la expresión personas con “limitación” o “limitadas”.

- ii) Se extiende a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, “sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación.”
- iii) Para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la ley es útil, pero no necesario, contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral. y
- iv) “No es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria.”

134. De forma que, para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral.

135. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

[...]

156. En suma, (i) para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada, no es obligatoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. La protección depende de que el trabajador se encuentre en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el desempeño de sus actividades, que esta condición sea conocida por el empleador en un momento previo al despido, y que no exista una justificación suficiente para la desvinculación. Así mismo; (ii) se presume que el despido de una persona en estado de debilidad manifiesta es discriminatorio, cuando este se da sin autorización del Inspector del Trabajo. Esta presunción puede desvirtuarse, pero la carga de la prueba corresponde al empleador, para demostrar que el despido obedece a una justa causa; y (iii) al producirse la ineficacia del despido opera el reintegro del trabajador con el consecuente pago de sus acreencias laborales y de seguridad social, así como el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario.

[...]

177. A partir de lo expuesto, se advierte que actualmente existe un proceso dialógico entre las dos altas cortes aun cuando persisten diferencias en torno al alcance y contenido del derecho.

178. Con algunos matices, las dos Altas Cortes coinciden en que (i) el despido de un titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada se presume discriminatorio cuando se da sin autorización del Inspector del Trabajo. Si bien esta presunción puede desvirtuarse, la carga de la prueba corresponde al empleador, para demostrar que el despido obedece a una justa causa; (ii) al producirse la ineficacia del despido opera el reintegro del trabajador con el consecuente pago de sus acreencias laborales y de seguridad social, así como el pago de una indemnización equivalente a 180

días de salario; (iii) la afectación de salud que da lugar a la estabilidad laboral reforzada debe haberse puesto en conocimiento del empleador, a menos de que esta sea notoria; (iv) la condición de salud del trabajador debe impedir el desempeño normal de sus actividades laborales; y (v) no es obligatoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral, pues la afectación de salud que da lugar al reconocimiento del derecho puede acreditarse por otros medios de convicción en virtud del principio de libertad probatoria.

179. No obstante, también persisten diferencias significativas. Como se advirtió, la Corte Suprema de Justicia vincula el derecho a la estabilidad laboral reforzada estrictamente a lo previsto en la Ley 361 de 1997 y, más recientemente, con el contenido del artículo 1° de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Así mismo, señala que esta garantía únicamente resulta aplicable a las personas que padecen una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, que se extienda a “mediano o largo plazo”

180. Por su parte, la Corte Constitucional no ha limitado el reconocimiento de esta garantía solamente a quienes padecen afecciones de salud a mediano o largo plazo. Por el contrario, ha señalado que la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada requiere que el trabajador se encuentre en una condición de salud que le impida o dificulte sustancialmente el normal y adecuado desempeño de sus actividades al momento del despido, sin que la misma tenga que ser permanente o duradera.

181. Igualmente, la jurisprudencia constitucional no ha otorgado el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada únicamente a las personas catalogadas en situación de discapacidad, sino que ha comprendido dentro de este a quienes se encuentren en una condición de debilidad manifiesta a causa de padecimientos sustanciales de salud. En esa dirección, ha sustentado la titularidad de este derecho no solo en disposiciones específicas que amparan a las personas en condición de discapacidad, sino también en otros derechos y principios constitucionales como la estabilidad en el empleo (Art. 53, CP); el derecho de las personas que se encuentren en situaciones de debilidad manifiesta a ser protegidas y no ser discriminadas (Arts. 13 y 93, CP), el trabajo, en todas sus modalidades y en condiciones dignas y justas, que también está ligado a contar con un mínimo vital para satisfacer las propias necesidades humanas (Arts. 25 y 53, CP), y en uno transversal a todas las relaciones sociales, el de la solidaridad (Arts. 1, 48 y 95, CP).

Propuesto el panorama que han desarrollado al día de hoy los órganos de cierre, es importante analizar la situación vivenciada entre Ovel Arlex Jaramillo Berrio y la demandada, en momentos previos a su despido sin justa causa.

De la prueba que se recaudó dentro del trámite procesal, se logra establecer la presencia de un accidente de trabajo ocurrido en el mes de junio de 2017, donde se ve afectado el actor. Además, se registra

que dicho evento tuvo la atención de la correspondiente ARL, luego de lo cual el actor fue objeto de calificación en cuanto a la pérdida de capacidad laboral que se habría producido, situación que correspondió en un primer momento a la citada entidad del sistema de seguridad social, quien definió era del 0%, circunstancia que posteriormente, en forma previa al despido, fue confirmada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia.

Ahora, no es ajeno para la Sala que el Sr. Jaramillo Berrio recibió atención en los meses previos a la terminación de su contrato y ocurrió lo propio después de finalizar el vínculo, dado que así lo enseña la historia clínica que se allegó junto con la demanda, donde además resalta que fue objeto de incapacidades esporádicas y por cortos periodos (1 a 3 días).

En cuanto a la prueba testimonial, se encuentra que el Sr. Ricardo Bernal contó lo ocurrido al momento del accidente de trabajo, así como la incapacidad que se dio después, sin determinar el tiempo de duración y el reporte que se hizo a la ARL. Además, expuso que el despido estuvo relacionado con la situación de salud, que después del reintegro siguió con un problema lumbar.

Por su parte Jorge Ovidio Patiño Arango dijo que al demandante lo habían despedido porque estaba enfermo, pero tenía estabilidad laboral reforzada, lo cual conoció como líder sindical. También dio cuenta del accidente de trabajo padecido por el actor, el cual dijo haber sufrido en la misma área, a lo que agregó que el accionante se encontraba en proceso de calificación, y que la tarea en que se produjo el evento luego fue maquinizada y no es necesario empujar las canecas.

Por su parte Humberto León Palacio Cardona expresó que el extrabajador tuvo un accidente laboral en 2017, que ocasionó dolor en la espalda y fue reportado a la ARL, lo que conllevó que estuviera incapacitado por unos días. Informó que para el momento del despido el actor no contaba con incapacidad o restricción médica, y que al ser calificado por la ARL se establecieron cero secuelas, lo cual fue confirmado por la Junta Regional, sin que se hubiera notificado una situación distinta.

Finalmente, Oscar Darío Velásquez Ríos informó del accidente de trabajo en 2017 mientras estaba manipulando un cajón con fibra junto con otros 2 compañeros, el cual generó una incapacidad temporal, sin que se presentara alguna restricción médica. Anotó que el despido se produjo en razón a que para la época se estaba desarrollando un “paro”, por lo que la línea que opera normalmente 3 turnos estaba ejecutando solo 1, lo que implicó terminar varios contratos, sin que para ese momento se encontrara incapacitado o con restricciones. Informó que conoció de conceptos médicos que indicaban que no había pérdida de capacidad laboral, y que luego de ser reintegrado por orden de tutela, contaba con restricciones de tipo lumbar.

Una vez destacados los elementos relevantes que es posible extraer de la prueba recaudada, aunado a la necesidad de conciliar las diferencias que, aunque pocas, pueden mantenerse en las posturas sostenidas por la Altas Cortes, realmente este cuerpo colegiado llega a la misma conclusión a la que arribó la juez de primer grado, aun cuando tal circunstancia se presenta por motivos parcialmente distintos.

Para sostener esta premisa, resulta fundamental dejar de lado el porcentaje de pérdida de capacidad laboral como un elemento objetivo que lleve a definir si la protección foral existe o no.

Lo anterior, en la medida que tal como se ha explicado en las providencias antes citadas, la discapacidad y su protección ante una eventual discriminación no se limita a un aspecto numérico, sino que resulta fundamental analizar las condiciones particulares de cada caso, a efectos de definir si está presente una deficiencia y si hay barreras que impiden al trabajador ejecutar su labor.

Si se mira el caso concreto, es posible evidenciar que realmente no se está en presencia de una deficiencia que afecte al actor en una medida tal que lo convierta en sujeto de especial protección, pues si bien figuran atenciones médicas recibidas, no se ha acreditado una condición de salud tal que afectare su desempeño laboral, que existan problemas en las funciones o estructuras corporales, y mucho menos

se han probado las barreras existentes para el ejercicio de sus funciones, a la par de otros compañeros de trabajo.

Contrario a ello, si se analiza la prueba recaudada, se logra establecer que el empleador estuvo presente dentro del proceso de rehabilitación del actor, luego del accidente padecido en el año 2017, que permitió que fuera objeto de sendas calificaciones de pérdida de capacidad laboral en las que no se establecieron secuelas, por lo que, desde este punto de vista, no se avizora un actuar discriminatorio o negligente, máxime cuando no hay evidencia probatoria que dé cuenta que para el momento del despido el actor venía incapacitado, o que se le habían formulado restricciones o recomendaciones por parte del médico tratante.

Y es que realmente el momento que debe ser analizado, a efectos de verificar la procedencia o no de la protección reclamada, es el despido que se presentó en mayo de 2018, no las situaciones que pudieron haber acaecido con posterioridad.

En este sentido, realmente conforme lo medios probatorios que se pudo recaudar, los elementos para el instante del despido no dejan entrever la presencia de un fuero de salud, pues aun cuando el demandante había sufrido un accidente de trabajo que implicó la emisión de incapacidades, lo cierto es que las mismas no dieron cuenta de una situación grave que implicara una dificultad en el ejercicio de las tareas, máxime si se tiene en cuenta que no hay evidencia de que la historia clínica hubiese sido puesta de presente al empleador, quien por el contrario contaba con la información de que el proceso de rehabilitación había finalizado, y que el evento no había producido secuelas.

A lo anterior se suma que según informó uno de los testigos, se presentó una situación objetiva que llevó a finalizar no solo el contrato del demandante, sino también de otros trabajadores, cual fue el cierre de 2 turnos, a raíz de un paro que afectó a la empresa.

Bajo estas consideraciones, se ha de confirmar la decisión proferida en primera instancia, sin que se imponga condena en costas en esta sede,

en consideración a que se conoce el asunto por virtud del grado de consulta.

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

RESUELVE:

PRIMERO: Confirmar la sentencia que se revisa en virtud del grado jurisdiccional de consulta, proferida por la Juez Veinte Laboral del Circuito de Medellín, el 9 de febrero de 2022, en el proceso instaurado por Ovel Arlex Jaramillo Berrio contra la sociedad Enka de Colombia S.A.

SEGUNDO: No se imponen costas en esta sede.

Se notifica lo resuelto por EDICTO. De no ser susceptible del recurso extraordinario de casación, se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Los magistrados,



JUAN DAVID GUERRA TRESPALACIOS



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ