

**TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** - implica que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. /

**HECHOS:** LUIS EDUARDO LUJÁN CEBALLOS demandó a DESPACHADORA INTERNACIONAL DE COLOMBIA S.A.S. pretendiendo que sea CONDENADA al reintegro sin solución de continuidad, con el pago de los emolumentos dejados de percibir desde el 8 de octubre de 2018 y 01 hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro (...) El problema jurídico a resolver radica en si el demandante al momento del despido gozaba de una estabilidad laboral reforzada, y de ser así la sala procederá a analizar si el despido fue injusto y las pretensiones que derivan de este.

**TESIS:** La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2913-2021, en la que, remitiendo a la SL572-2021, indicó: “Ahora bien, exigir la calificación de la pérdida de la capacidad laboral para el momento de la terminación de la relación laboral no es un capricho, esto obedece a que la protección por estabilidad laboral reforzada por razones de salud, estatuida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, requiere que el trabajador se encuentre en situación de discapacidad, al tiempo que ello implica soportar un nivel de limitación en el desempeño laboral, necesario para establecer la relación directa con el acto discriminatorio que originó el despido. Es por ello que para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, porque la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor y, precisamente, esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional. (...) Por su parte la Corte Constitucional, en sentencia de unificación - SU 087 de 2022 - advirtió que para esa protección se hace necesario el cumplimiento 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.”(...) Del análisis conjunto puede concluirse a juicio de esta Sala de Decisión que, si bien no se desconoce el accidente de trabajo que sufriera el demandante, las secuelas producidas según el dictamen de la JRCI de Antioquia y las restricciones señaladas, ello no fue impedimento sustancial para que pudiera continuar con la ejecución de sus funciones, en lo esencial, esto es, la operación del montacargas y la ubicación de los camiones en el patio de maniobras, luego de la respectiva recuperación. Para esta Sala, si bien en principio se presume que el despido del trabajador se produjo, en este caso, por razón de la discapacidad, del conjunto probatorio se puede inferir que en el fondo no existe nexo de causalidad que permita establecer que la terminación del contrato obedeció a una situación de salud que aquejara al actor, por lo que no hay lugar a considerar que se dan las condiciones para declarar la Estabilidad Laboral Reforzada que se reclama.

M.P. JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ

FECHA: 31/01/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



## **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL**

**Medellín, treinta y uno (31) de enero de dos mil veinticuatro (2024)**

**Demandante:** LUIS EDUARDO LUJÁN CEBALLOS  
**Demandados:** DESPACHADORA INTERNACIONAL DE COLOMBIA S.A.S.  
**Radicado:** **05266 31 05 01 2019 00075 01**  
**Sentencia:** S-010

### **SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

En la fecha indicada, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por los Magistrados JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ quien obra en éste acto en calidad de ponente, FRANCISCO ARANGO TORRES y JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ, procede a resolver el **recurso de apelación interpuesto por la parte demandante** contra la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado el día 17 de agosto de 2022.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita, aprobada previamente por los integrantes de la Sala.

### **PRETENSIONES**

LUIS EDUARDO LUJÁN CEBALLOS demandó a DESPACHADORA INTERNACIONAL DE COLOMBIA S.A.S. pretendiendo que sea CONDENADA al reintegro sin solución de continuidad, con el pago de los emolumentos dejados de percibir desde el 8 de octubre de 2018 y

hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro, a razón de \$1.805.751 mensuales, las prestaciones sociales y vacaciones, así como que sea ingresado nuevamente el sistema de seguridad social integral. Adicionalmente solicita la indemnización de 180 días de salario prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y pide se compensen las sumas adeudadas por la empresa con las entregadas al trabajador.

## **LOS HECHOS**

Expone como fundamento de sus peticiones, que inició una relación laboral con la demandada mediante contrato a término indefinido el 10 de febrero de 2012 hasta el 8 de octubre de 2018, desempeñándose como *Montacarguista patiero* y devengando un salario promedio de \$1.805.751 mensuales a la fecha del despido. Indica que el 22 de enero de 2015 sufrió un accidente de trabajo, al apagar el montacargas e intentar bajarse del mismo, cayendo de una altura aproximada de un metro y medio, lo que le generó traumatismos en codo y antebrazo izquierdos y fractura de la epífisis superior del cúbito. Que, por lo anterior, viene presentado dolor intenso y limitaciones en el movimiento sin que se haya logrado su recuperación. En el hecho sexto hace un relato enunciativo de la historia clínica, las recomendaciones laborales y resumen de incapacidades. Sostiene que el 8 de octubre de 2018 fue despedido sin justa causa, sin mediar autorización de la oficina del trabajo y pese a que se encontraba amparado por la estabilidad reforzada. Indica que el empleador tenía pleno conocimiento de su patología, puesto que ello obedeció a un accidente laboral, además por las continuas incapacidades y las terapias y restricciones emitidas por los médicos tratantes, y porque la estructuración de la invalidez corresponde al 29 de octubre de 2015. Aduce que fue calificado por la ARL SURA el 29 de octubre de 2015, donde se estableció una pérdida de capacidad laboral del 16.30% de origen laboral y fecha de estructuración el 19 de octubre de 2015; apelado como fue ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez, obtuvo una PCL del 17.58% según dictamen del 6 de enero de 2016 y F.E. el 29 de octubre de 2015.

## **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

DESPACHADORA INTERNACIONAL DE COLOMBIA S.A.S. contestó la demanda oponiéndose a las pretensiones del demandante. Con relación a los HECHOS, admite la relación laboral y sus extremos temporales, al igual que el cargo desempeñado por el actor. Advierte que el salario básico era de \$1.301.400 al momento de la terminación del vínculo; acepta el accidente de trabajo, pero no le constan sus consecuencias; tampoco le constan las atenciones médicas de la historia clínica; sostiene que al momento de la terminación del contrato no tenía vigente ninguna recomendación ocupacional; frente a las incapacidades destaca que las mismas se prorrogaron hasta junio de 2015, que con posterioridad a su reintegro tuvo una incapacidad en abril de 2016 y luego de ello no presentó más incapacidades hasta octubre de 2018. Reconoce que dio por terminado el contrato de trabajo, pero no es cierto que el demandante fuere beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, ni que se requiriese permiso del Ministerio de Trabajo. Insiste en que el momento del despido no había restricciones para el desarrollo de sus actividades laborales. Como excepciones propuso las que denominó inexistencia de la obligación, compensación, prescripción y buena fe del empleador.

## **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante sentencia del 17 de agosto de 2022, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado ABSOLVIÓ a la sociedad DESPACHADORA INTERNACIONAL DE COLOMBIA S.A.S. de las pretensiones del demandante, a quien CONDENÓ en costas, fijando como agencias en derecho la suma de \$100.000.

## **RECURSO DE APELACIÓN**

Interpuesto por la apoderada judicial del Sr. LUJÁN CEBALLOS, se sustenta en que en el presente caso se está frente a un trabajador a

quien le fue terminada la relación laboral omitiendo preceptos legales como lo es la estabilidad reforzada, misma que viene siendo estudiada por las altas cortes en innumerables sentencias donde se integra el derecho de permanecer en sus empleos a los trabajadores que presentan una debilidad manifiesta durante la relación laboral; no se discute el conocimiento de la empresa sobre el grado de severidad moderada del trabajador del 17.58% de pérdida de capacidad laboral, ya que el representante legal respondió en el interrogatorio y aseguró conocer que al momento del despido el trabajador presentaba una PCL del 17%, pero adujo que el despido fue debido al comportamiento del trabajador que estaba afectando el tema laboral; no tuvo en cuenta el despacho al momento de fallar, lo establecido en el parágrafo único del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo que indica *“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”*, de lo anterior se puede concluir que si la causa para la terminación del contrato no es notificada al empleado, no puede tenerse como un despido justo. Solicita igualmente se tengan en cuenta los alegatos presentados en primera instancia.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

En el término del traslado para alegar, el demandante a través de su vocera judicial hizo uso de su oportunidad insistiendo en que existen los presupuestos para su reintegro, pues:

- El trabajador sufre accidente de trabajo el 22 de enero de 2015, por ende, la empresa tiene pleno conocimiento del hecho.
  
- Fue calificado con una discapacidad cobijada por la estabilidad reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, si se tiene en cuenta que la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia lo calificó con un 17.58, según dictamen del 06 de enero de 2016; de origen

accidente de trabajo; y con fecha de estructuración del 29 de octubre de 2015,

- De la prueba testimonial se infiere que el trabajador NO pudo continuar realizando las labores asignadas, como antes del accidente, teniendo en cuenta que por las restricciones y recomendaciones médicas no pudo volver a realizar el alistamiento en el parque automotor de la empresa, pues no podía levantar más de 10 ks.

Que el Sr. Ramiro Restrepo Ospina indicó que cuando salió de la empresa a finales del año 2018 el demandante no estaba haciendo actividades como las que hacía antes del accidente como Montacarguista, dado que ya no podía hacer funciones con peso debido al accidente, que realizaba otro tipo de actividades como inventarios y ayudaba en la oficina con novedades, que el coordinador se lo llevaba a hacer otro tipo de actividades. Lo anterior debido a que señor Lujan, había quedado con secuelas muy graves, como no poder estirar su codo izquierdo y no podía cargar cosas pesadas.

De la misma manera el testigo Oswaldo Bermúdez Correa, indica que el demandante luego del accidente aún figuraba en el contrato como Montacarguista Patiero, pero en realidad tenía dificultades para su desempeño dado que NO pudo volver a levantar ningún peso, razón por la que los demás compañeros de trabajo se solidarizaron con él, colaborándole al máximo en sus asignaciones laborales; que las restricciones emitidas por los médicos fueron indefinidas, que quedó lisiado a no poder levantar más de 10 K de peso, además de que la empresa los reunió para socializar la calificación por invalidez del demandante, para indicarles el riesgo de dicha labor

El a quo dejó de lado que el trabajador no ha podido superar las secuelas del accidente de trabajo, porque: nunca pudo volver a vincularse por la supinación tanto en su codo como en la muñeca de su brazo; tiene una PCL moderada; aún cuenta con restricciones ya que

son indefinidas. Surgiendo así la estabilidad laboral reforzada, razón por la cual el empleador no podía dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, máxime cuando no contaba con el permiso ministerial exigido por la norma.

Aduce el a quo que lo dicho por la demandada en cuanto que el demandante estaba creando mal clima laboral, había quedado demostrado en el proceso, hecho que a todas luces vulnera derechos fundamentales como el derecho a un justo juicio, teniendo en cuenta que dentro de la relación laboral el empleador jamás adelantó un proceso disciplinario a fin que el trabajador pudiera defenderse.

Invoca la Ley 361 de 1997, los artículos 13, 47, 54 y 68 de la C. P., en procura de la normalización social plena y total integración de las personas en situación de discapacidad. Incluso más allá de inspirarse en principios de rango constitucional, se basa en instrumentos internacionales relacionados con la normalización plena y total de la integración de personas con limitaciones (Ley 361, 1997, art 3).

Alude a la sentencia del 15 de julio de 2008, rad. 32532, donde la Corte sostiene que la prohibición de terminación de contrato de personas con discapacidad en razón de su minusvalía sin que medie autorización del Ministerio de Trabajo contenida en el artículo 26 de Ley 361 de 1997, es referida a todas las personas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada, es decir igual o superior al 15%.

### **C O N S I D E R A C I O N E S:**

Los hechos siguientes están superados por hallarse indiscutidos:

1.- La existencia del contrato de trabajo entre las partes celebrado a término indefinido el 10 de febrero de 2012 y terminado el 8 de octubre de 2018 por decisión unilateral del empleador.

2.- El cargo desempeñado, denominado *Montacarguista patiero*, que consistía en hacer el cargue y descargue de vehículos (Montacarguista), así como llevar los camiones (turbos y tracto mulas) desde el patio donde se encontraban parqueados hasta el patio de maniobras para proceder al respectivo cargue o descargue (Patiero). Ello en concordancia con el objeto social de la empresa, es decir, “1. *El transporte nacional e internacional, de toda clase mercancías, bienes, productos, materias primas, elementos o carga seca líquida o refrigerada, utilizando los medios y mecanismos u técnicamente se requieran para ello. (...)*”

3.- La existencia de un accidente de trabajo ocurrido el 22 de enero de 2015, cuando al bajarse del vehículo el demandante resbaló, cayendo sobre el codo izquierdo desde una altura aproximada de 1:50 metros.

4.- El trabajador sufrió secuelas determinadas por la Junta Regional de Calificación de invalidez en un 17.48%, según dictamen fechado el 6 de enero de 2016, de origen laboral y con fecha de estructuración 29 de octubre de 2015.

5.- El despido se produjo sin que existiera una justa causa, y sin que mediara permiso previo del Inspector del Trabajo.

### **De la Estabilidad Laboral Reforzada. (ELR)**

El ordenamiento jurídico laboral en Colombia consagra una serie de normas protectoras de la estabilidad en el empleo, cuando quiera que concurren ciertas circunstancias especiales que lo ameritan. Entre ellas se cuentan situaciones tales como los derechos de las trabajadoras en estado de embarazo (Art. 241 del CST); trabajadores amparados por el fuero sindical (Art. 405); trabajadores que han iniciado reclamaciones por acoso laboral (Art. 11 de la Ley 1010 de 2006); o,



entre otros más, aquellos trabajadores con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales (Art. 26 de la Ley 361 de 1997).

A este último evento se refiere el caso que ahora concentra la atención de la Sala, en tanto el demandante pretende el reintegro a su empleo, sobre la base de que (i) fue despedido sin justa causa; (ii) para ese momento se encontraba en situación de discapacidad física pues tenía una pérdida de capacidad laboral del 17.48%, (iii) que de ello tenía conocimiento la empresa y (iv) que su empleador no tramitó la autorización ante el Ministerio de Trabajo que exige la ley.

El artículo 26 de la Ley 371 de 1997 en su parte inicial, ordena: *“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 sobra acotar, que la expresión *“limitación”* contenida en la norma, fue declarada condicionalmente exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C-458 de 2015, en el entendido de que deberá reemplazarse por las expresiones *“discapacidad”* o *“en situación de discapacidad”*.

Se advierte además que el espíritu de esta ley es propiciar mecanismos de integración social de las personas que sufren alguna discapacidad física, psíquica o sensorial, y a la vez buscar que las personas en esta condición no sean discriminadas en sus empleos por razón, precisamente, de alguna discapacidad que pudieran padecer.

De aquí que la discapacidad que se busca amparar debe ser relevante, sustancial o significativa para el desempeño del empleo, pues solo éstas pueden dar lugar a una verdadera actitud discriminatoria del empleador, cuando no obstante su existencia, el trabajador es separado de su actividad laboral sin que medie una justa causa para ello. Por el contrario, cuando el trabajador tenga alguna discapacidad que no le impida en ningún sentido realizar sus actividades ordinarias o

habituales, no habría razón para considerarlo como beneficiario del derecho a la estabilidad en el empleo por razón de una discapacidad que no incide en sus funciones ni en su rendimiento. Y en esto coincide la jurisprudencia, tanto constitucional como ordinaria laboral, pues, la discapacidad que la ley protege, según reiterados pronunciamientos de la Corte Constitucional, supone un estado de debilidad manifiesta respecto del cual se debe demostrar que la situación de salud del trabajador le dificulta o impide sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

En efecto, respecto de esta cualificación, es decir, en tanto se sujeta el derecho a la no discriminación al hecho de que la discapacidad debe dificultar o impedir significativamente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares, ha sido insistente la Corte Constitucional, por ejemplo, en sentencia de unificación SU – 049 del 2 de febrero de 2017, que redunda en tal circunstancia, como lo viene haciendo desde la sentencia T-1040 de 2001, bajo el entendido que en esa situación particular, se considera que la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.

De otro lado, advierte la Sala que, aunque nuestra legislación no señaló expresamente una regla numérica para identificar la discapacidad, esta había sido incorporada al artículo 7º del Decreto 2463 de 2001 - como ampliamente lo ha determinado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia - cuya aplicación se considera admisible en los casos en los cuales el despido ocurre dentro de su vigencia. Sobre el tema se pueden traer a colación sentencias como la recientemente proferida SL2913-2021, en la que, remitiendo a la SL572-2021, indicó:

*“Ahora bien, exigir la calificación de la pérdida de la capacidad laboral para el momento de la terminación de la relación laboral no es un capricho, esto obedece a que la protección por estabilidad laboral reforzada por razones de*

salud, estatuida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, requiere que el trabajador se encuentre en situación de discapacidad, al tiempo que ello implica soportar un nivel de limitación en el desempeño laboral, necesario para establecer la relación directa con el acto discriminatorio que originó el despido.

Es por ello que para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, **porque la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor** y, precisamente, esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional. (...) (Negrillas del Tribunal)

(...)

Con la anterior precisión, se tiene que, esta Sala en torno a la procedencia de la protección de la Ley 361 de 1997 concretó: i) que no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador; ii) que la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor; iii) que la discapacidad hace referencia a la limitación del trabajador para desarrollar sus actividades con ocasión del deterioro de su estado de salud; iv) que ante la falta de calificación de la pérdida de la capacidad laboral para el momento de la terminación de la relación laboral, el nivel de limitación se puede inferir a través de otros medios, siempre que sea notoria, evidente y perceptible «como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo»...".

Por su parte la Corte Constitucional, en sentencia de unificación - SU 087 de 2022 - advirtió que para esa protección se hace necesario el cumplimiento 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.”*

En el caso concreto, la Sala encuentra que el Sr. LUJAN CEBALLOS reúne, objetivamente hablando, varias de las condiciones para hacerse merecedor de la protección en cuestión, así:

1. Se hallaba calificado por autoridad competente – la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia – con una pérdida de capacidad laboral del 17.58%, de origen laboral y con fecha de estructuración el 29 de octubre de 2015. En este punto valga señalar, que, si bien es cierto, en el examen médico de egreso el galeno respectivo en nombre de la firma COLMÉDICOS consideró que el examen clínico ocupacional era *“satisfactorio desde el enfoque de salud en el trabajo”*, para esta Sala dicho concepto no desvirtúa el dictamen de la Junta, pues se trata de un examen que tiene unos objetivos muy disímiles a los de éste organismo, y que además carece de la integralidad de aquel, además de que en el propio examen de egreso se hace constar, sin comprometerse, frente al punto que interesa en este caso y bajo el título de *“ENFASIS EN EL EXAMEN DEL SISTEMA OSTEOMUSCULAR”*, que *“En el Examen Médico Ocupacional realizado se hizo una completa revisión de su sistema osteomuscular, extremidades y columna, buscando patologías o secuelas de estas que pudieran constituir un riesgo aumentado para la realización de las actividades de su trabajo habitual, o de aquellas que impliquen posturas forzadas o movimientos repetitivos. Cualquier alteración significativa encontrada se*

*ampliará en Certificado Médico, con el objeto de definir su estado, implicaciones ocupacionales o la necesidad de tratamiento”*

2. De esa condición de discapacidad tenía conocimiento el empleador, tal como se colige de pruebas varias, entre ellas, particular y especialmente de la confesión del representante legal en el interrogatorio de parte quien así lo reconoció con certeza. (Minuto 37:35 de su declaración de parte).

3. Es evidente que el despido se dio sin justa causa, según la escueta carta que se observa en la página 81 del PDF 01ExpedienteDigitalizado20190075<sup>1</sup>. A este respecto, es importante poner de presente que los testigos traídos a instancia de la empresa fueron contestes en señalar que el despido obedeció al comportamiento difícil en el equipo de trabajo por parte del demandante y a su problemático relacionamiento con los compañeros. No obstante, como lo plantea la apoderada judicial del actor, no puede olvidarse que el Parágrafo del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, es claro al disponer que *“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”*. De tal suerte que, para la Sala, desde el punto de vista jurídico, no son válidas las razones que exponen los testigos solo en el debate probatorio del proceso, lo que puede resultar sorpresivo para el trabajador quien en su oportunidad solo fue enterado que estaba siendo despedido sin que la empresa tuviera para ello una causa justa.

4. Para despedir, la empresa no obtuvo, ni lo intentó, el permiso de la autoridad administrativa del trabajo.

---

<sup>1</sup> *“Señor **LUIS EDUARDO LUJÁN CEBALLOS** (...) Me permito comunicarle que la Empresa ha decidido dar por terminado, sin justa causa, el contrato de trabajo suscrito con usted el día 10/02/2012, decisión que hacemos efectiva a partir del 08 de octubre de 2018. El área de Gestión Humana le hará entrega de su liquidación definitiva, incluyendo además de todas las acreencias laborales generales correspondientes, la indemnización prevista en la misma legislación ya mencionada.”*

5. Con todo, resta por evaluar si la discapacidad en la forma vista, se constituía o no en un impedimento sustancial o significativo para el desempeño de las funciones por parte el actor, para lo cual debe hacerse un examen integral de las circunstancias fácticas que se sucedieron con posterioridad al acaecimiento del accidente de trabajo.

Así. En primer lugar, la prueba recaudada señala que, al momento del despido, el trabajador se hallaba desempeñando su habitual cargo, esto es, *montacarguista-patiero*. Así lo declaró el propio demandante al absolver interrogatorio de parte y lo confirmaron varios testigos, en contravía de lo que al respecto indicaron RAMIRO ANTONIO RESTREPO OSPINA y OSWALDO BERMUDEZ CORREA en el sentido de que aquel se encontraba ejerciendo otras funciones como ayudante de oficina e inventarios. Testigos estos que, no obstante, no percibieron tal circunstancia porque solo laboraron en la empresa hasta aproximadamente dos años antes del retiro del actor.

En este orden, se observa en la Historia Clínica y con fecha mayo 5 de 2016, a modo de restricción, la de evitar levantar objetos con pesos mayores de 15 kg. (pág. 49).

En fecha 12/01/2016 consta: *Se recomienda continuar con restricciones de peso en forma indefinida*" (Pag. 70 del Pdf ya mencionado, recomendación reiterada en la pág. 73 con fecha 05/05/2016).

El 16/06/2016, SURAMERICANA dice que se considera APTO CON RESTRICCIONES PARA EL CARGO, y en concreto, se acota: *"TIENE RESTRICCIONES DE EVITAR LEVANTAR CARGAS SUPERIORES A 15 KILOS CON LA MANO AFECRADA (SIC) (POR FRACTURA DE CODO IZQUIERDO"*

Ahora bien, esa misma ARL emite las siguientes **recomendaciones** ocupacionales, que nada tocan con el cuidado específico del accionante en forma personal, esto es, son más que todo recomendaciones generales. (Pág. 75. Las mayúsculas son del original):

- “1. CAPACITAR EN LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PROPIOS DEL OFICIO A REALIZAR.*
- 2, SUMINISTRAR LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL REQUERIDOS PARA LA REALIZACIÓN SEGURA DE LAS TAREAS PROPIAS DE LA OCUPACIÓN A DESEMPEÑAR.*
- 3. CAPACITAR Y ENTRENAR EN EL ADECUADO USO DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL QUE LA EMPRESA LE SUMINISTRA PARA EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO DE MANERA SEGURA.*
- 4. REALIZAR PAUSAS ACTIVAS POR ESPACIO DE 5 MINUTOS CADA DOS HORAS O SEGÚN PROTOCOLO DE LA EMPRESA.*
- 5. HIGIENE POSTURAL Y MANIPULACIÓN ADECUADA DE CARGAS”*

A la luz de sus funciones en el cargo, cierto es que no eran solo la operación del montacargas y el traslado de camiones entre patios, sino también el alistamiento de aquellos, que le implicaba el levantamiento de ciertos pesos.

El testigo CARLOS HUMBERTO VALENCIA ARENAS declaró que el trabajador dejó de hacer las tareas de alistamiento por las restricciones que fueron impartidas por el médico tratante, tareas que significaban manipulación de elementos tales como bultos de pegantes, boquillas para resanar el piso, yeso, etc., pesos que oscilaban entre 25 a 40 kg., y que la actividad se hacía en forma individual cuando el peso no sobrepasaba los 25 kg., pues las que excedían de ese peso debían levantarse con la ayuda de otra persona.

A su vez, el demandante en el interrogatorio de parte adujo que solo hasta el accidente le correspondía levantar pesos, aclarando que después del hecho le restringieron que solo se dedicara a lo del *picking*, es decir, lo menos pesado, cajas de 2 kg., 5 kg.

No obstante lo que se acaba de relatar, con respecto al punto que se está examinando en el dictamen de la Junta Regional – realizado, se

reitera, el 6 de enero de 2016 - consta lo siguiente:

**“CONCEPTO FINAL DE REHABILITACIÓN:** *Reintegrado a labores en la misma actividad con dificultades para la realización de algunas tareas”*

Como ese observa, tal concepto habla de “dificultades” para la realización de ciertas tareas, pero no es concreto en señalar que se trate de dificultades sustanciales o significativas, ni que se refieran al conjunto de sus funciones, sino solo de algunas tareas.

Más dicente en este sentido resultó ser el dictamen de la ARL SURA, del cual se lee en la valoración del rol laboral y ocupacional: *“Rol laboral recortado: limitaciones leves para la actividad laboral”*.

Del análisis conjunto de las circunstancias anteriores, puede concluirse, a juicio de esta Sala de Decisión que, si bien no se desconoce el accidente de trabajo que sufriera el demandante, las secuelas producidas según el dictamen de la JRCI de Antioquia y las restricciones señaladas, ello no fue impedimento sustancial para que pudiera continuar con la ejecución de sus funciones, en lo esencial, esto es, la operación del montacargas y la ubicación de los camiones en el patio de maniobras, luego de la respectiva recuperación.

Para esta Sala, si bien en principio se presume que el despido del trabajador se produjo, en este caso, por razón de la discapacidad, del conjunto probatorio se puede inferir que en el fondo no existe nexo de causalidad que permita establecer que la terminación del contrato obedeció a una situación de salud que aquejara al actor, por lo que no hay lugar a considerar que se dan las condiciones para declarar la ELR que se reclama, motivo por el cual, la decisión de primera instancia en este aspecto será confirmada.



Se dice lo anterior porque, de acuerdo a lo mencionado por el demandante en los hechos, tuvo incapacidades médicas contadas a partir del 22 de enero de 2015 (fecha del accidente de trabajo), así: a) hasta el 11 de junio de 2015 durante 120 días, es decir, con algunas leves interrupciones, y b) del 8 de abril de 2016 al 27 de abril de 2016 (20 días) sin que se documenten otras incapacidades posteriores, lo que se traduce en que entre la última incapacidad médica y el despido, transcurrieron cerca de 29 meses, lapso durante el cual el trabajador pudo ejercer su labor habitual.

Igualmente, y en sentido similar, entre el dictamen de la Junta Regional donde se advierten las restricciones del levantamiento de pesos superiores a los 15 kg., y el despido, pasaron 33 meses, circunstancias todas estas que alejan la posibilidad de que el demandante haya sido despedido por razón de su discapacidad.

Colofón de lo anterior, dadas las circunstancias arriba analizadas, considera la Sala que debe mantenerse la decisión absolutoria de primera instancia.

Costas en esta instancia a cargo del recurrente, por haber sido vencido en el recurso, cuyas agencias en derecho se fijan en la suma de \$650.000.

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

### **R E S U E L V E:**

**CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, el día 17 de agosto de 2022.

05266 31 05 01 2019 00075 01

Costas en esta instancia, como se dijo en la parte motiva.

Notifíquese por EDICTO.

**Firmado Por:**

**John Jairo Acosta Perez**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**Jaime Alberto Aristizabal Gomez**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**Francisco Arango Torres**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **65b4e0815e1cee338762065ada4733e5ba53f8b93349885f1dc9ef5efd647a80**

Documento generado en 31/01/2024 02:28:35 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**

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