

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- El desempeño laboral por razones de salud no se circunscribe al soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador según la historia clínica, ya 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. /

HECHOS: Se solicita que se declare que el demandante fue despedido en forma ilegal e injusta, sin mediar autorización del Ministerio del Trabajo cuando gozaba de especial protección debido a sus problemas de salud; se condene al reintegro laboral, con el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y costas procesales. El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, mediante Sentencia del 8 de febrero de 2023, declaró la ineficacia del despido del demandante; ordenó a Espumas Plásticas S.A.S. reintegrarlo al cargo que venía desempeñando al 15 de enero de 2021 o uno de igual categoría acorde a su condición de salud, con el pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y demás aportes. El asunto a dirimir, radica en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose si para el momento de la terminación del contrato de trabajo, el demandante acredita una situación de discapacidad que conlleve a la protección por estabilidad laboral reforzada, finalizándose el vínculo por razones discriminatorias, dando lugar al reintegro laboral.

TESIS: Sobre el tema objeto de apelación, el artículo 262 de la Ley 361 de 1997, preceptúa que ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su estado, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. Por su parte, el numeral 1° del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 "...por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad...", define quiénes son las personas con y/o en situación de discapacidad; veamos: "...1. Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.(...) Observando esta Sala de Decisión Laboral que ciertamente, en la demanda no se adujo que el demandante contara con incapacidades vigentes para enero del año 2021 cuando fue terminado el contrato laboral, solo expuso que durante la vinculación laboral tuvo una serie de incapacidades médicas, que conforme a la historia clínica obrante en el expediente correspondieron a 30 días en mayo de 2018 y 17 días en julio de 2019, a continuación de las intervenciones quirúrgicas practicadas en esa época (...); sin que haya lugar a catalogar estas incapacidades temporales como determinantes para derivar de ellas una situación de discapacidad al momento del despido, pues había transcurrido más de dos años con relación a las primeras y un año y medio respecto a las últimas, sin reporte de nuevos impedimentos médicos para ejercer la labor como operario de producción.(...)Frente a lo anterior, advierte esta Corporación que si bien en dicho documento se indicó que tales restricciones serían permanentes, también lo es que esa permanencia quedó condicionada hasta que se confirme estudio y sea valorado por especialista; es así como, el área de seguridad y salud en el trabajo dejó constancia de entrega de una copia del concepto al trabajador, precisándole que contaba con un plazo perentorio de dos (2) meses para consultar con su EPS y allegar el seguimiento: "... por las cuales usted tendrá un lapso de dos meses para consultar con su EPS y presentar seguimiento ..." (...), habiendo transcurrido al menos dos (2) años hasta la terminación del contrato laboral, sin que obre en el expediente constancia de haber acudido el trabajador a confirmar dicho estudio o a valoración por especialista; inclusive en

diciembre de 2020 la IPS Incodol registró la misma observación, esto es, fue remitido para evaluación con medicina laboral con el fin de revisar si sus restricciones requerían ser definitivas o no – éstas no fueron notificadas al empleador -, lo cual muestra que en todo ese lapso el trabajador incumplió con esa carga y esto conduce a generar dudas en cuanto a la real gravedad de la situación médica o puede entenderse también que presentó mejoría después de la intervención quirúrgica en julio de 2018 y que por ello no se vio en la necesidad de acudir a dicha confirmación.(...)Por lo expuesto, no hay lugar a entender que tales recomendaciones expedidas en el año 2018, estaban vigentes para enero de 2021, al no cumplir el trabajador con la carga que le asistía dentro de los dos meses dados por el área de seguridad y salud en el trabajo.(...)Prueba de la cual es dable concluir que el trabajador no estaba enfrentado a barreras que le impidieran el ejercicio efectivo de la labor para la cual fue contratado, como requisito fijado por la jurisprudencia especializada en materia laboral para beneficiarse de la estabilidad reforzada, puesto que la última incapacidad ocurrió un año y medio antes de la terminación del vínculo laboral, después de ello no reportó novedad referente a impedimentos para cumplir con su labor, en un lapso de dos (2) años no cumplió con el deber de acudir al médico especialista para confirmar si requería permanencia en las recomendaciones laborales y durante los siete (7) años de la relación contractual desempeñó siempre las mismas funciones, inherentes al oficio de auxiliar operario, todo el tiempo en la planta de somier.(...)Es de anotarse que si bien el demandante registra unos antecedentes médicos derivados de las patologías antes relacionadas, debe tenerse presente que conforme a Sentencia SL-572 de 2021, el nivel de disminución en el desempeño laboral por razones de salud no se circunscribe al soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador según la historia clínica, ya 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...” (...) y de acuerdo a lo obrante en el expediente, el señor William Álvaro no se encontraba en una situación de discapacidad, ni acredita deficiencia física que le implicara estar enfrentado a barreras que le impidieran el normal desempeño de sus labores; asistiéndole razón a la apoderada de Espumas Plásticas S.A.S. en los argumentos expuestos al sustentar el recurso de Apelación.(...)Así las cosas, con fundamento en todo lo explicado, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia, en su lugar, se absolverá a Espumas Plásticas S.A.S. de las pretensiones formuladas en su contra por el señor William Álvaro Arévalo Cristancho.

MP: MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 14/11/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Rama Judicial del Poder Público



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, catorce (14) de noviembre de dos mil veinticuatro (2024)

SENTENCIA

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **WILLIAM ALVARO ARÉVALO CRISTANCHO**
Demandado : **ESPUMAS PLÁSTICAS S.A.S.**
Radicado : **05360 31 05 001 2021 00128 01**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral Individual – Estabilidad laboral reforzada, reintegro -
Decisión : **Revoca Sentencia condenatoria**
Sentencia N° : 252

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

¹ De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

ANTECEDENTES

Pretensiones:

Se declare que el demandante fue despedido en forma ilegal e injusta, sin mediar autorización del Ministerio del Trabajo cuando gozaba de especial protección debido a sus problemas de salud; **se condene al reintegro laboral**, con el **pago de salarios y prestaciones sociales** dejados de percibir, indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que el señor William Alvaro se vinculó al servicio de Espumas Plásticas S.A.S. el día 25 de febrero de 2013, para desempeñarse como **operario de producción**, devengando \$1'840.000 mensuales; la sociedad demandada dio por terminado el contrato de trabajo el día 15 de enero de 2021, sin mediar justa causa, previo reconocimiento de indemnización. Sostiene que **desde el año 2015 empezó a padecer problemas de salud que disminuyeron su capacidad laboral**, inicialmente le diagnosticaron artrosis acromioclavicular con sinovitis, tendinosis intrasustancial, desgarro intrasustancial o intersticial y bursitis subracromial; **en mayo de 2018 se sometió a sutura del manguito rotador y del tendón bicipital**; **el 3 de julio de 2019 tuvo cirugía de descompresión del nervio en el túnel del carpo**; debido a ello **los médicos emitieron recomendaciones y restricciones**, también **en octubre de 2020** la Coordinadora de Salud Ocupacional de su empleador expidió restricciones

permanentes respecto al límite de pesos para mover cargas y movimientos, situaciones conocidas por el empleador; así mismo ha sido objeto de una serie de incapacidades médicas. Promovió acción de tutela siendo negada el 25 de febrero de 2021 indicando el Juez que contaba con otros mecanismos de defensa, decisión confirmada en segunda instancia.

Respuesta a la demanda:

Espumas Plásticas S.A.S. a través de apoderado judicial, aceptó lo referente a la existencia del contrato de trabajo, los extremos temporales, el cargo desempeñado, sobre el salario aclaró que el básico era de \$1.250.000 mensuales. Respecto a la terminación del vínculo sin justa causa, explicó que acudió a una de las formales legales contemplada en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que el demandante no contaba con algún fuero o estabilidad laboral reforzada, no existían patologías que le disminuyeran la capacidad laboral, no había sido calificado, tampoco tenía restricciones laborales; fue evaluado por medicina laboral en el año 2018 expidiéndole algunas recomendaciones con duración temporal, las afecciones tienen origen común, no estaba incapacitado. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones formuladas en la demanda y formuló en su defensa las excepciones denominadas inexistencia de estabilidad laboral reforzada, improcedencia del reintegro con el pago de salarios y prestaciones sociales e indemnización de la Ley 361 de 1997, prescripción, cosa juzgada constitucional.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, mediante Sentencia del 8 de febrero de 2023, **declaró la ineficacia del despido del demandante; ordenó a Espumas Plásticas S.A.S. reintegrarlo al cargo que venía desempeñando al 15 de enero de 2021** o uno de igual categoría acorde a su condición de salud, **con el pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al Sistema de Seguridad Social,** desde el 16 de enero de 2021 hasta la fecha en que se haga efecto el reintegro; **pagarle la suma de \$11'075.844 por concepto de indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997;** Costas a cargo de la demandada, fijando como agencias en cuantía equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, en favor del demandante.

Recurso de apelación apoderada de la demandada:

Solicita se revoque la Sentencia de Primera Instancia y en su lugar **se absuelva de todas las pretensiones de la demanda,** afirmando que se dio por demostrado sin estarlo, que el demandante tenía la condición de persona inválida al momento del despido, que éste fue consecuencia directa de la supuesta discapacidad y era necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo; sin tener en cuenta que los problemas de salud del señor William Alvaro no fueron obstáculo para la realización de la función encomendada, la cual realizó entre los años 2013 y 2021 con normalidad y la estaba ejecutando al momento del despido sin ninguna dificultad; el accionante no contaba con calificación de pérdida de capacidad laboral, con incapacidad médica,

restricciones o recomendaciones laborales vigentes; según la historia clínica no se desprende que las condiciones de salud fueran incompatibles con su actividad laboral, sin que sea dable concluir que unas restricciones dadas en el año 2018 fueron la razón del despido ocurrido tres años después, en el año 2021; el testigo Dagoberto Hurtado compañero de trabajo manifestó que el señor William siempre realizó la misma actividad, no hubo reubicación, cambio de funciones o adecuación de puesto de trabajo y para enero de 2021 realizaba con normalidad la misma función, por lo que no existe nexo de causalidad, siendo el criterio de funcionalidad relevante para definir si era beneficiario de estabilidad laboral reforzada; dichas restricciones fueron dadas por seis y cinco meses, respectivamente, en el año 2018, no se conocieron restricciones o recomendaciones fueran de carácter indefinido.

Alegatos de conclusión:

El apoderado de la demandada reiteró argumentos expuestos en el trámite de primera instancia y al sustentarse el recurso de Apelación.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de **Apelación**, de conformidad con los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Conflicto jurídico:

El asunto a dirimir, radica en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose si para el momento de la terminación del contrato de trabajo, el demandante acredita una situación de discapacidad que conlleve a la protección por estabilidad laboral reforzada, finalizándose el vínculo por razones discriminatorias, dando lugar al reintegro laboral.

Encontrando esta Sala de Decisión procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; por las siguientes razones:

Está por fuera de discusión, que entre el señor William Alvaro y Espumas Plásticas S.A.S. existió un contrato de trabajo, desempeñándose el demandante como operario de producción, desde el día 25 de febrero de 2013 hasta el día 15 de enero de 2021, cuando su empleador decidió dar por terminado el vínculo sin justa causa, con el pago de la correspondiente indemnización; tampoco se discuten las patologías, diagnósticos e intervenciones

quirúrgicas practicadas al accionante, relacionadas con síndrome de manguito rotatorio, tendinosis de bíceps, síndrome del túnel carpiano (folios 48 a 52 archivo 01).

Sobre el tema objeto de apelación, el artículo 26² de la Ley 361 de 1997, preceptúa que ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su estado³, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. Por su parte, el numeral 1° del artículo 2° de la **Ley 1618 de 2013** “...por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad...”, define quiénes son las personas con y/o en situación de *discapacidad*; veamos: “...1. **Personas con y/o en situación de discapacidad:** Aquellas personas que **tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales** a mediano y largo plazo que, **al interactuar con diversas barreras** incluyendo las actitudinales, **puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás...**” (Negritas fuera de texto).

A su vez, la **Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia**, desde la **Sentencia SL-1360 de 2018**, reiterada entre otras, en **SL-4632 de 2021**, **SL-017 de 2020** y **SL-341 de 2020**, ha precisado que en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 “...no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio...”; en Sentencia **SL-4031 de 2020** explicó que la finalidad de la **citada norma** “...es que no tenga lugar una finalización del contrato fundada en la deficiencia física, sensorial o mental del empleado. De ahí que, por el contrario, si la decisión de extinguir la relación laboral obedece a un principio de razón objetiva, ésta se torna legítima...”. Reiterando en

² La H. Corte Constitucional en Sentencia C-458 del 22 de julio de 2015, declaró la exequibilidad condicionada de las expresiones limitación y persona limitada, en el entendido que deben reemplazarse por las expresiones discapacidad y persona en situación de discapacidad

³ Discapacidad

SL1708-2021, SL1039-2021, SL1054-2021 que **cuando el empleador invoca una causa o razón objetiva de terminación del contrato de trabajo, no se hace necesario acudir ante el Inspector de Trabajo** para pedir autorización (Negrillas y subrayas fuera del texto).

Así mismo, en la **Sentencia SL-1152 de 2023**, reiterada en **SL-2290 de 2023**, explicó que “...no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral...”; precisando los **parámetros objetivos para determinar la procedencia de la protección de estabilidad laboral reforzada**, entre ellos, **la existencia de una barrera para el trabajador que al interactuar con el entorno laboral le impiden ejercer de manera efectiva su labor en condiciones de igualdad con los demás**; señaló que para desestimar la presunción de despido discriminatorio, el empleador puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Los alcances de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, fueron resumidos **en la Sentencia SL2210-2024** de la siguiente manera:

“... (i) Las personas beneficiarias de la protección a la estabilidad son aquellos trabajadores con discapacidad, entendida en concordancia con las definiciones previstas en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por Ley 1346 de 2009, y la Ley Estatutaria 1618 de 2013⁴.

(ii) Así, en vigencia de las referidas normas, la identificación de los sujetos amparados por esta especial garantía a la estabilidad no puede depender de

4 Esto en relación con los hechos ocurridos a partir de la entrada en vigencia de esas normas.

un factor numérico cerrado y **sí debe subordinarse a la acreditación de los siguientes elementos**, dentro de un marco de libertad probatoria, sin necesidad de una prueba solemne. Delimitados estos, se activa la presunción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

- **Una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.**
- **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.**
- **El conocimiento de dicha situación por parte del empleador en el momento del despido.**

(iii) Una vez acreditadas estas premisas, para el empleador resulta preciso realizar ajustes razonables en aras de compatibilizar la discapacidad con el empleo, no obstante que «[...] 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 [...], en la medida en que [...] 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».

Es decir, esa valoración del plenario debe efectuarse en conjunto con todos los elementos aportados en el proceso por las partes que le permitan, además de hallar los mencionados componentes, **establecer si la deficiencia se prolongó significativamente, fundado en criterios objetivos como: la historia clínica, informes médicos, las incapacidades, reubicaciones, recomendaciones médicas, dictámenes, testimonios, entre otros ...**” (Negritas fuera de texto).

Con fundamento en los antecedentes legales y jurisprudenciales citados, **se procede a resolver los puntos objeto de apelación:**

1. Respecto a que el accionante no contaba con incapacidad médica, restricciones o recomendaciones laborales vigentes; tenemos que:

La Juez de Primera Instancia explicó en términos generales, que ante la diferencia de criterios entre la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia y la H. Corte Constitucional, acoge la jurisprudencia señalada por

esta última en Sentencias SU-049 de 2017, SU-380 de 2021 y SU-087 de 2022, según la cual, **la estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental, aplicable a personas con una afectación a la salud que les impida o afecta el ejercicio de sus labores en condiciones regulares**, independiente de si cuenta con un grado de pérdida de capacidad laboral, siempre que sea conocida por el empleador y no se demuestre una causa objetiva; detalló las patologías que el accionante presenta desde el año 2015 relacionadas con el manguito rotador, con intervención quirúrgica en el 2016, año en el que fueron emitidas recomendaciones sobre levantamiento de peso y posturas repetitivas por un término de seis meses, en 2018 presenta otras recomendaciones similares permanentes y las últimas en diciembre de 2020, pero ésta no tienen constancia de ser conocidas por el empleador; sostuvo que el trabajador debía realizar movimientos repetitivos y cargar elementos en el área de trabajo con limitación de peso, no contaba con ayuda mecánica, sin que haya prueba respecto a que las recomendaciones fueron suspendidas, eliminadas o modificadas, entendiéndose que se mantuvieron vigentes; no siendo requisito contar con una valoración científica o porcentaje de calificación igual o superior al 15% y la protección tampoco es exclusiva para contingencias de origen laboral; con todo, concluyó que el trabajador estaba amparado por el fuero de salud, por lo que el empleador debió acudir ante el Ministerio del Trabajo y en tal sentido, el despido es ineficaz.

Por su parte, **la apoderada de Espumas Plásticas S.A.S. sostiene que el Juzgado dio por demostrado sin estarlo, que el demandante tenía la condición de persona inválida al momento del despido**; aspecto en el que no le asiste razón a la recurrente, toda

vez que la decisión de la *a quo* en ningún momento estuvo soportada en una situación de invalidez del señor William, prueba que de hecho no obra en el expediente; contrario a ello, en la motivación del Fallo la Juez explicó que no se contaba con calificación de pérdida de capacidad laboral y que en estos casos no es requisito contar con una valoración científica o porcentaje de calificación igual o superior al 15%.

Observando esta Sala de Decisión Laboral que ciertamente, **en la demanda no se adujo que el demandante contara con incapacidades vigentes para enero del año 2021 cuando fue terminado el contrato laboral**, solo expuso que durante la vinculación laboral tuvo una serie de incapacidades médicas, que conforme a la historia clínica obrante en el expediente correspondieron a **30 días en mayo de 2018 y 17 días en julio de 2019**, a continuación de las intervenciones quirúrgicas practicadas en esa época (folios 49 a 52 archivo 01); **sin que haya lugar a catalogar estas incapacidades temporales como determinantes para derivar de ellas una situación de discapacidad al momento del despido**, pues había transcurrido más de dos años con relación a las primeras y un año y medio respecto a las últimas, sin reporte de nuevos impedimentos médicos para ejercer la labor como operario de producción.

En cuanto a la existencia de restricciones o recomendaciones, se afirmó en la demanda que en octubre de 2020 la Coordinadora de Salud Ocupacional de su empleador expidió restricciones permanentes respecto al límite de pesos para mover cargas y movimientos, hecho que fue negado por la demandada y del cual no obra prueba en el expediente. Lo que **se**

aportó fue un extracto de historia clínica del Instituto Colombiano del Dolor especialidad ortopedia de fecha 14 de diciembre de 2020, cuando el accionante consultó por dolor y se dieron restricciones funcionales de no levantar masa de 2.5 kilos de peso y masa de 7 kilos en ambas manos o actividades repetitivas por cinco meses, siendo remitido para evaluación con medicina laboral para revisar si sus restricciones requerían ser definitivas o no (folio 53 archivo 01).

No obstante, **Espumas Plásticas S.A.S. afirmó que el trabajador en ningún momento notificó recomendaciones o restricciones vigentes para la época de la finalización del vínculo, encontrando esta Judicatura que en el expediente no existe prueba de haberse puesto en conocimiento del empleador la existencia de tales restricciones –tal como concluyó la *a quo* -, las cuales no fueron siquiera mencionadas en la demanda, siendo requisito para beneficiarse de la protección reforzada, demostrar “El conocimiento de dicha situación por parte del empleador en el momento del despido”, aspecto no acreditado en este proceso;** por tanto, no puede el accionante pretender beneficiarse de la estabilidad laboral por salud cuando **no cumplió con la carga de enterar oportunamente a su empleador sobre tales restricciones.**

Siendo claro que las restricciones generadas en diciembre de 2016 habían perdido vigencia desde mayo de 2017, puesto que fueron expedidas solo por un periodo de seis (6) meses (folio 47 archivo 01).

Ahora bien, obra en el expediente el **documento titulado Carta de Entrega de Concepto Médico Ocupacional y/o**

Recomendaciones, sin fecha, según el cual, **de acuerdo a resultados de exámenes médicos periódicos de 2018**, se recomendó al señor William Alvaro realizar cambios de posturas permanentes en la jornada laboral, realizar pausas activas y actividad física extra laboral, usar elementos de protección auditiva en ambientes ruidosos, así como límites en cuanto a carga de pesos y recomendaciones sobre movimientos (folio 54 del archivo 01). Allí se registró que serían “*Restricciones permanentes hasta que se confirme estudio y sea valorado por especialista*”, concluyendo el Juzgado que tales restricciones permanecían vigentes para la época del despido – enero de 2021 -, por no encontrar prueba de haber sido suspendidas, eliminadas o modificadas.

Frente a lo anterior, advierte esta Corporación que si bien en dicho documento se indicó que tales restricciones serían permanentes, también lo es que esa permanencia quedó condicionada *hasta que se confirme estudio y sea valorado por especialista*; es así como, **el área de seguridad y salud en el trabajo dejó constancia de entrega de una copia del concepto al trabajador, precisándole que contaba con un plazo perentorio de dos (2) meses para consultar con su EPS y allegar el seguimiento: “... por las cuales usted tendrá un lapso de dos meses para consultar con su EPS y presentar seguimiento ...”** (folio 54 archivo 01 C01), **habiendo transcurrido al menos dos (2) años hasta la terminación del contrato laboral, sin que obre en el expediente constancia de haber acudido el trabajador a confirmar dicho estudio o a valoración por especialista;** inclusive en diciembre de 2020 la IPS Incodol registró la misma observación, esto es, fue remitido para evaluación con medicina laboral con el fin de revisar si sus restricciones requerían ser

definitivas o no – éstas no fueron notificadas al empleador -, lo cual muestra que en todo ese lapso el trabajador incumplió con esa carga y esto conduce a generar dudas en cuanto a la real gravedad de la situación médica o puede entenderse también que presentó mejoría después de la intervención quirúrgica en julio de 2018 y que por ello no se vio en la necesidad de acudir a dicha confirmación.

Por lo expuesto, **no hay lugar a entender que tales recomendaciones expedidas en el año 2018, estaban vigentes para enero de 2021**, al no cumplir el trabajador con la carga que le asistía dentro de los dos meses dados por el área de seguridad y salud en el trabajo.

3. En cuanto a que los problemas de salud del señor William Alvaro no fueron obstáculo para la realización de la función encomendada, la cual realizó entre los años 2013 y 2021 con normalidad y la estaba ejecutando al momento del despido sin ninguna dificultad; observa esta Judicatura que en la demanda no se hizo ninguna referencia a que por las patologías relacionadas con el manguito rotatorio y el túnel del carpo, el trabajador registrara ausencias laborales más allá de las dos incapacidades relacionadas en mayo de 2018 y julio de 2019, tampoco que necesitara ser reubicado, se le debieran modificar las funciones asignadas o requiriera ayudas mecánicas aparte de usar elementos de protección auditiva en ambientes ruidosos.

Al respecto, **el único testimonio practicado fue el rendido por el señor Dagoberto Hurtado Mosquera, compañero de trabajo del demandante en la misma área de la planta,**

entre los años 2014 y 2021; sobre el oficio desempeñado por el señor William Alvaro informó que se dedicaba al ensamble de camas base, lo que requería manipularlas y transportarlas, utilizaba una pistola ensambladora; precisó que desde su ingreso a la compañía fue asignado al área de somier, donde siempre ejerció el mismo cargo; respecto a que el accionante hubiera reportado al empleador impedimentos de salud respondió que desconocía tal situación y tampoco recuerda en qué época registró incapacidades médicas.

Prueba de la cual **es dable concluir que el trabajador no estaba enfrentado a barreras que le impidieran el ejercicio efectivo de la labor para la cual fue contratado, como requisito fijado por la jurisprudencia especializada en materia laboral para beneficiarse de la estabilidad reforzada**, puesto que la última incapacidad ocurrió un año y medio antes de la terminación del vínculo laboral, después de ello no reportó novedad referente a impedimentos para cumplir con su labor, en un lapso de dos (2) años no cumplió con el deber de acudir al médico especialista para confirmar si requería permanencia en las recomendaciones laborales y durante los siete (7) años de la relación contractual desempeñó siempre las mismas funciones, inherentes al oficio de auxiliar operario, todo el tiempo en la planta de somier.

Es de anotarse que **si bien el demandante registra unos antecedentes médicos derivados de las patologías antes relacionadas**, debe tenerse presente que conforme a Sentencia **SL-572 de 2021**, el nivel de disminución en el desempeño laboral por razones de salud no se circunscribe al soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador según la historia

clínica, ya 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...***” (Negritas y subrayas fuera de texto) y de acuerdo a lo obrante en el expediente, el señor William Alvaro no se encontraba en una situación de discapacidad, ni acredita deficiencia física que le implicara estar enfrentado a barreras que le impidieran el normal desempeño de sus labores; asistiéndole razón a la apoderada de Espumas Plásticas S.A.S. en los argumentos expuestos al sustentar el recurso de Apelación.

Así las cosas, con fundamento en todo lo explicado, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **revocar** la Sentencia de Primera Instancia, en su lugar, se absolverá a Espumas Plásticas S.A.S. de las pretensiones formuladas en su contra por el señor William Alvaro Arévalo Cristancho.

COSTAS:

Se revocará la condena en Costas de Primera Instancia impuesta a la demandada; se condenará a éstas en ambas instancias a cargo del demandante, al haberse revocado totalmente la Sentencia de Primera Instancia y en favor de la demandada, anotándose que las agencias en derecho de Primera Instancia serán liquidadas por la *a quo*; en Segunda Instancia se fija como agencias en derecho la suma de trescientos mil pesos (\$300.000) a favor de la sociedad demandada; de conformidad con lo establecido en el numeral 4º del artículo 365, artículo 366 del Código General del Proceso y Acuerdo 10554 del 5 de agosto de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: Se **REVOCA** la Sentencia de la fecha y procedencia conocidas que por vía de **Apelación** se revisa; en su lugar, **se absuelve a Espumas Plásticas S.A.S.** de las pretensiones formuladas en su contra por el señor **William Alvaro Arévalo Cristancho**; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: Se **REVOCA** la condena en Costas de Primera Instancia impuesta a cargo de la demandada. Se condena en Costas en ambas instancias al demandante en favor Espumas Plásticas S.A.S., las agencias en derecho de Primera Instancia serán liquidadas por la *a quo*; en Segunda Instancia se fija como agencias en derecho la suma de trescientos mil pesos (\$300.000) a favor de la sociedad demandada; según lo indicado en la parte motiva.

TERCERO: Lo resuelto se notifica por **EDICTO**, en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

Los Magistrados,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

Ponente



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO