

TEMA: REINTEGRO POR ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Cobra sentido cuando una persona se encuentra en debilidad manifiesta por una condición física o de salud que la ley señala frente al empleador, impidiendo que este pueda despedirlo sin una causa justa y objetiva o sin la previa autorización de autoridad competente. /

HECHOS: La acción judicial está dirigida a que se declare ineficacia de la terminación del contrato sin justa causa y se ordene su reintegro sin solución de continuidad, junto al pago de las prestaciones sociales desde el día de su terminación del contrato laboral. La Juez de conocimiento profirió sentencia, absolviendo a la demandada LAVADORA DE PAPAS SAN JOSÉ S.A.S., pues la terminación del contrato se dio un año y seis meses después de haberse emitido las recomendaciones, tiempo en el cual, varió las condiciones de salud del trabajador, al cual se le disminuyó las incapacidades médicas y para dicha data aún estaba vigente los dictámenes de pérdida de capacidad laboral que daban cuenta de un cero por ciento de PCL, resaltando además esta sala que, no se tiene prueba que dichas recomendaciones hubiesen sido puestas en conocimiento del empleador, para concluir que le son oponibles. Le corresponde a esta Sala referente al recurso de apelación verificar si hay ineficacia en la terminación del contrato sin justa causa, si hay reconocimiento a la reintegración y al pago de las prestaciones sociales.

TESIS: El reintegro solicitado, tiene su razón de ser en el artículo 53 de la Constitución Política, que contempla el principio de estabilidad en el empleo, se entiende que uno de los pilares mínimos en las relaciones de trabajo, lo constituye el derecho que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación. Como desarrollo de esta estabilidad, la jurisprudencia nacional ha desarrollado el concepto de “estabilidad laboral reforzada”, que deriva del mencionado principio constitucional, y que se traduce en la existencia de medidas diferenciales en favor de personas en situación de discapacidad o vulnerabilidad médica, que se enfrentan a discriminaciones ocupacionales, por su estado. (...) (...) la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 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 que los demás. iii. Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso. (...) La constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, Sentencia C-531 de 2000, se decantaron los requisitos para la configuración del fuero de estabilidad reforzada, entre los cuales se encuentran: 1. Que el trabajador presente una limitación física sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral. 2. Que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad o de limitación física, sensorial o psíquica sustancial. 3. Que el despido se realice sin autorización del Ministerio de Trabajo. 4. Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio. (...) También “gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor”, el impacto en las funciones se puede acreditar a partir de varios elementos, entre estos, que: (i) la pérdida de capacidad laboral sea notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido incapacitado de forma recurrente, o (iii) el trabajador ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones para las cuales fue inicialmente contratado. (...) Para esta sala no es procedente el argumento planteado por el apoderado recurrente, pues nótese que las recomendaciones fueron prescritas desde el 27 de julio de 2017, y la terminación del contrato se

dio el 12 de febrero de 2019, es decir, un año y seis meses después de haberse emitido las recomendaciones, tiempo en el cual, varió las condiciones de salud del trabajador, al cual se le disminuyó las incapacidades médicas y para dicha data aún estaba vigente los dictámenes de pérdida de capacidad laboral que daban cuenta de un cero por ciento de PCL, resaltando además esta sala que, no se tiene prueba que dichas recomendaciones hubiesen sido puestas en conocimiento del empleador, para concluir que le son oponibles, máxime que las mismas constan en la historia clínica del actor, documento que tiene reserva legal. Y, de hecho, era la parte demandante quien al tenor de lo previsto en el artículo 167 del CGP, debía demostrar que contaba con recomendaciones médicas vigentes para el momento del finiquito de la relación laboral, dada la imposibilidad de la empleadora en acceder la historia clínica del trabajador, a efectos de verificar los tratamientos médicos vigentes, recomendaciones y en general su condición de salud. (...) Finalmente se confirma la sentencia de primera instancia porque no es oponible que se haya allegado a la empresa informes médicos que aseguraran que el demandante se encontraba en las mismas condiciones médicas de hace más de un año, por lo que no tiene Derecho al reintegro ni a las prestaciones sociales.

M.P: MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

FECHA: 09/02/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

APELACIÓN - SENTENCIA	
DEMANDANTE	FERNEY ANTONIO OSORIO
DEMANDADO	LAVADORA DE PAPAS SAN JOSÉ S.A.S.
RADICADO	05360-31-05-001-2022-00035-01
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Reintegro por estabilidad laboral reforzada-indexación
DECISIÓN	CONFIRMA

Medellín, nueve (9) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los magistrados HUGO ALEXANDER BEDOYA DIAZ y CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA, y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto por el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso, promovido por el señor **FERNEY ANTONIO OSORIO** contra **LAVADORA DE PAPAS SAN JOSÉ S.A.S.**

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 004**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

I. – ASUNTO

Es materia de la Litis, decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia que profirió el

Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, en la audiencia pública celebrada el día 23 de febrero de 2023.

II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso, en síntesis, que el día 17 de marzo de 2016, entre la empresa LAVADORA DE PAPAS SAN JOSÉ S.A.S. y el demandante se celebró un contrato de trabajo a término fijo a 3 meses, mediante el cual el actor ocuparía el cargo de obrero de carga, con una asignación salarial equivalente a un SMLMV.

Dijo el apoderado del actor que, desde el proceso de ingreso a la empresa LAVADORA DE PAPAS SAN JOSÉ S.A.S., el demandante tuvo una conversación con quien en ese entonces sería su jefe directo, a quien le informó sobre las limitaciones físicas que venía teniendo, pues en su trabajo anterior había sufrido un accidente laboral el cual le causó una lesión en el hombro que persiste, y además de ello, también informó que mientras prestó su servicio militar, tuvo una lesión por el estallido de una granada, la cual lo dejó con una desviación del tabique y con una hipertrofia en los cornetes nasales, lo cual le ocasionaba dificultad para respirar y para hablar con normalidad.

Expuso que, aun habiendo informado sobre estas limitaciones físicas, LAVADORA DE PAPAS SAN JOSÉ S.A.S. decidió contratarlo, sin realizar inclusive exámenes médicos de ingreso para evaluar siquiera la gravedad de dichas patologías y si en efecto estas podrían afectar su desempeño.

Señaló que, el actor debía realizar entre otras las siguientes actividades: 1) Descargar un aproximado de 300 bultos de papas por camión en la sede de LAVADORA DE PAPAS SAN JOSÉ S.A.S., cada bulto con un peso de 50 kg. 2) Esperar a que otro personal lavara las papas y las empacara nuevamente en los bultos. 3) Una vez las papas estaban limpias y empacadas de nuevo, el demandante tenía que cargar nuevamente los bultos en los camiones. 4) Una vez los camiones estaban cargados, debía llevarlo a la

Central Mayorista, donde tenía que descargar de nuevo los camiones y entregar los bultos a cada uno de los clientes.

Aseguró que, la actividad de cargue y descargue era realizada por el demandante en compañía de dos compañeros más, es decir, que cada obrero de carga debía manipular un aproximado de 100 bultos por camión, equivalentes a un peso aproximado de 5 toneladas de papa por camión, y todo esto, sobre su espalda y sus hombros. Que durante el día debían descargar un aproximado de 15 camiones, es decir, que de manera diaria debía cargar un total de 1.500 bultos por obrero de carga lo que significa que, el actor sobre su espalda cargaba de manera diaria un aproximado de 75 toneladas de papa, actividad que se desarrollaba de manera diaria desde las 05:00 am hasta 21:00 o 22:00 pm, esto es, un aproximado de 16 horas diarias.

Manifestó que, el día 22 de marzo de 2016, el demandante sufrió un accidente laboral mientras cargaba un bulto de papas con un peso aproximado de 50 Kg³, cayendo al piso sentado con el bulto de papas en su espalda. Que el accidente fue informado por parte del empleador a la ARL el día 26 de marzo de 2016, sin que para dicha data el demandante contara con los implementos de seguridad necesarios para salvaguardar su salud.

Aseveró que, luego del accidente el demandante estuvo incapacitado, inicialmente por el diagnostico número M545 de lumbago no especificado, tres días, y posteriormente por el diagnostico número S335 de esguinces y torcedura de la columna lumbar, 14 días, y más tarde con el diagnostico número M511 de trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía, 130 días, todo ello entre el 28-marzo de 2016 al 1-enero de 2017.

Posteriormente dijo que, la ARL POSITIVA, (no recuerda la fecha) emitió dictamen de PCL calificando los siguientes diagnósticos: "*contusión en columna lumbosacra- origen laboral y, abombamientos discales leves L4, L5 y L5-S1: de origen común*". Que luego la Junta de Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, emitió dictamen donde determinó que las enfermedades tenían origen laboral, y más tarde, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, profirió un nuevo dictamen estableciendo que el

diagnostico "*M511 trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía*", fue calificado como una enfermedad de origen común, dejando como origen laboral únicamente el diagnostico "*S300 contusión de la región lumbosacra y de la pelvis*", estableciéndose un 0% de PCL.

Acotó que, luego del dictamen, el demandante asistió a reiteradas consultas médicas debido a sus dolencias en la espalda y eventos respiratorios, lo que dio lugar a que su médico tratante el 27 de julio de 2017, le prescribiera recomendaciones médicas.

Refirió que, debido a las patologías que afectaban al actor éste tuvo que ser reubicado por parte de LAVADORA DE PAPAS SAN JOSÉ S.A.S., donde dejó de realizar actividades de cargue y descargue de bultos de papas y se dedicó a realizar oficios varios, como el aseo en la sede de la empresa. Que dicha labor la realizó desde que se reintegró a sus labores luego de las incapacidades por el accidente laboral hasta el día en que su contrato fue terminado de manera unilateral.

Sostuvo que, el 12 de febrero de 2019, le fue terminado el contrato laboral al demandante de manera unilateral, luego de volver de una incapacidad, motivo por el cual fue indemnizado de conformidad con lo estipulado en el artículo 64 del código Sustantivo del trabajo.

Aseguró que, el 29 de octubre de 2019, la EPS SURA emitió concepto de rehabilitación desfavorable y Protección el 14 de septiembre de 2020, emitió dictamen de PCL, donde calificó las secuelas de todas las enfermedades y estableció una PCL de 41.21% con fecha de estructuración del 10/09/2020, por enfermedad de origen común y que ante la interposición de los recursos, la Junta Regional de Calificación, a través del dictamen del 09 de julio de 2021 estableció un 39.25% de PCL, respecto de las siguientes patologías: "*M545 lumbago no especificado, M511 trastornos de disco lumbar y otros, con radiculopatía hipertrofia de los cornetes nasales desviación del tabique nasal*"

III. – PRETENSIONES

1. Que se declare que el señor FERNEY ANTONIO OSORNO, se encontraba bajo la figura de estabilidad laboral reforzada en razón a su estado de salud al momento de la terminación de su contrato laboral de manera injustificada y como consecuencias, se declare la ineficacia de la terminación del contrato y se ordene su reintegro sin solución de continuidad.
2. Que, en consecuencia, el demandante tiene derecho al pago de las prestaciones sociales desde el día de su terminación del contrato laboral, así:
 - a) Por salarios dejados de devengar, la suma de \$31.131.166, desde el día 12 de febrero de 2019, hasta el día 30 de enero de 2022 (liquidación realizada a la fecha de presentación de la demanda).
 - b) Por auxilio de transporte \$3.647.704, desde el día 12 de febrero de 2019, hasta el día 30 de enero de 2022.
 - c) Por primas de servicios \$2.920.786, causadas desde el 12 de febrero de 2019, hasta el día 30 de diciembre de 2021 (prestaciones que se causan de manera semestral y anual respectivamente, es decir, que, para el momento de la presentación de la demanda, no se habían causado las posteriores al 30 de diciembre de 2021)
 - d) Por Cesantías dejadas de percibir \$2.920.785, causadas desde el 12 de febrero de 2019, hasta el día 30 de diciembre de 2021.
 - e) Por las cotizaciones a pensión dejadas de percibir desde el día 12 de febrero de 2019, hasta el día 30 de enero de 2022.
 - f) Por concepto de la indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, \$6.000.000.
 - g) Por concepto de salario básico, cesantías, intereses a las cesantías, prima legal de servicios, y demás conceptos, que se causen desde la presentación de la demanda hasta el día de ejecutoria de la sentencia.
 - h) A la indexación de las condenas impuestas.
 - i) A lo ultra y extra petita y a las costas de proceso.

IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA

LAVADORA DE PAPAS SAN JOSÉ S.A.S, contestó la demanda, a través de apoderado judicial, conforme se verifica en el texto visible en el pdf 8 y 11, argumentando que, es cierto el vínculo contractual que unió a las partes.

Que no es cierto que el demandante hubiese notificado a la empresa formalmente de la existencia de limitaciones físicas, de enfermedades existentes o de tratamientos médicos que estuviera recibiendo al momento de ser contratado.

Enfatizó que, el demandante nunca tuvo que realizar por su cuenta las labores descritas en la demanda, pues la empresa cuenta con una cuadrilla permanente de empleados formalmente vinculados entre 15 y 20 personas, que atienden los procesos de carga, lavado de papa y descarga. Que en ningún caso un empleado cargaba 75 toneladas de producto, menos el señor Osorno quien solo realizó la labor para la cual fue contratado durante 4 jornadas ya que sufrió un accidente laboral el día 22 de marzo de 2016, insistiendo en que el actor nunca laboró en horario extendido o extra.

En cuanto al accidente laboral dijo que el mismo fue cierto, y que supo del mismo al día siguiente, dado que el demandante no asistió a laborar y que luego de revisar el registro de video verificó que el ex trabajador se resbaló mientras recibía un bulto.

Expuso que, desde el 2 de enero de 2017, el demandante recibió recomendaciones y que, en razón de ello, la empresa realizó un proceso de reubicación, pasando de ser obrero de carga, labor que solo desarrolló por 4 jornadas, a desempeñar en las funciones de selección de papa, suministro de empaque y aseo desde la citada fecha y hasta la terminación de su contrato.

En cuanto a la dotación necesaria para la prestación del servicio, indicó que, fue entregada desde que el empleado ingresó a laborar y posteriormente se entregaron las dotaciones de calzado y vestido en cada periodo establecido

por la ley, incluyendo en dicha dotación cinturones y elementos de seguridad como guantes, pese a que el empleado no realizara labores de carga o descarga de papa.

Aseveró que, la entidad reconoció al actor para el momento de la terminación del contrato de trabajo indemnización laboral, época para la cual el demandante no tenía recomendaciones médicas, ni incapacidades vigentes.

Particularmente expuso la entidad que, previo a terminar el vínculo consultó a la ARL y a la EPS por la existencia de tratamientos, recomendaciones o incapacidades vigentes. Que la ARL respondió que no existía ningún tratamiento o incapacidad y además explicó que el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral había concluido con una pérdida del 0%, decisión que estaba en firme, mientras que la EPS remitió el reporte de incapacidades y la última había finalizado el 24 de mayo de 2018, es decir más de ocho (8) meses antes del despido.

Que posteriormente el actor tiene unos dictámenes con PCL, por unas patologías que nunca tuvo conocimiento la empresa y menos podría hacerlo cuando los mismos datan de finales del año 2020 y el vínculo laboral se terminó desde principio del año 2019.

La entidad planteó a título de excepciones de mérito, las siguientes:
“INEXISTENCIA DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA E IMPROCEDENCIA DEL REINTEGRO, COSA JUZGADA, PRESCRIPCIÓN”

Luego del requerimiento realizado por el despacho, la sociedad demandada, informó que al demandante no se le practicaron exámenes de ingreso ni de egreso ya que los mismos no reposan en su carpeta ni se encontraron en los archivos de la entidad, información que se puso en conocimiento de la parte actora. Pdf 12, 13, 14.

V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El 23 de febrero de 2023, la Juez de conocimiento profirió sentencia, absolviendo a la demandada LAVADORA DE PAPAS SAN JOSÉ S.A.S, de

todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor FERNEY ANTONIO OSORIO.

Y, condenó en costas procesales a la parte demandante, señalando como agencias en derecho la suma de un SMLMV, a cargo del demandante y a favor de LAVADORA DE PAPAS SAN JOSÉ S.A.S.

Los argumentos de la decisión: Argumentó la sentenciadora que, en este caso, la terminación del contrato se hizo de manera unilateral por parte del empleador el 12 de febrero de 2019, sin una justa causa y sin autorización del Ministerio del Trabajo para adoptar tal determinación.

Que para determinar si la decisión fue ineficaz, se debe establecer si el demandante para la terminación del vínculo se encontraba gozando de la garantía del fuero de salud.

Que en el asunto quedó probado que el actor sufrió un accidente de trabajo el 22 de marzo del año 2016, al perder el equilibrio cuando se disponía a levantar un bulto, resultando afectada su columna vertebral, según se describe en la historia clínica y se le prescribió incapacidad inicialmente por tres días.

Que el actor en el año 2016, presentó reiteradas incapacidades médicas, para un total de 147 días, siendo diagnosticado con: **i)** lumbago no especificado y **ii)** trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía o abombamiento discal leve L 4-L5 y L5-SI, no derivan de accidente de trabajo.

Que, a raíz del accidente y atendiendo a unas recomendaciones médicas labores, el empleador realizó una reubicación laboral del demandante el 24 de enero del año 2017, en el cargo de auxiliar, por labores que no implicaban cargas, recomendaciones que aseguró la sentenciadora, brillan por su ausencia en el expediente, aunque su existencia fue reconocida por el representante legal de la entidad demandada y se reafirmó con la prueba testimonial.

Que seis meses después el médico tratante del demandante profirió restricciones para laborar conforme se aprecian en la página 145, sin que se tenga prueba de que las mismas se pusieron en conocimiento del empleador.

Que, con ocasión a dicha condición de salud, el demandante se le realizó calificación de pérdida de capacidad laboral por la ARL Positiva para establecer el origen de sus patologías determinando que el diagnóstico de contusión columna lumbosacra era derivada del accidente de trabajo y que no era derivada del mismo el trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía o abombamiento discal leve L 4-L5 y L5-SI, estableciendo un 0% de PCL, calificación que fue controvertida por el accionante y la Junta Regional de Calificación de Invalidez, calificó ambas patologías de origen laboral fijando una PCL de 0%. Que luego de ser apelada la decisión, la Junta Nacional de Calificación definió la controversia el 24 de mayo de 2017, estableciendo que las dos patologías tenían el origen determinado en la primera oportunidad por la ARL, sin que el porcentaje hubiese sido rebatido por el interesado quedando en firme el 0% de PCL.

De lo anterior concluyó diciendo que, para la fecha en que finalizó el contrato de trabajo, el actor no contaba con incapacidades médicas, no tenía disminución de la capacidad laboral, ni contaba con restricciones laborales pues así respondió la ARL Positiva al indagársele sobre el asunto.

Que si se entendiera que las restricciones emitidas en el año 2017, fueron conocidas por el empleador, de lo cual no hay prueba en el expediente, para la fecha del finiquito del contrato no se encontraban vigentes, obedeciendo su permanencia en el puesto en el cual fue reubicado para el desarrollo de actividades de aseo, a una mera liberalidad del empleador, pues se dio antes de la expedición de esas restricciones del año 2017, y debe entenderse que fue un *ius variandi* que le permitía al empleador efectuar el cambio de funciones y en esa nueva labor permaneció el trabajador hasta el momento de la finalización del vínculo.

Que, en la demanda el actor confesó que previo a su vinculación laboral tenía problemas de salud y que esas dolencias no constituyeron impedimento

para que fuera vinculado a la compañía y que la entidad aun sabiendo de tales condiciones, soslayó las mismas procediendo con su enganche, lo que impide colegir que con posterioridad fueran esas mismas dolencias las que motivaran la finalización del contrato laboral, es decir, establecer un acto discriminatorio el cual no ocurrió ni al inicio, ni al momento de terminar el vínculo contractual.

Que pese a que el demandante allegó dos dictámenes de pérdida de capacidad laboral proferidos en año 2020 y 2021 que dan cuenta de una PCL considerable que corresponden al 39.25% y 41.41%, ambos tienen fecha de estructuración del 10 de septiembre de 2020, es decir, una fecha posterior a la terminación del vínculo, por lo tanto, los mismos no son oponibles al empleador quien no conoció de tales calificaciones al momento de la terminación de la relación laboral.

VI. – RECURSO DE APELACIÓN EN CONTRA DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La sentencia de primera instancia fue recurrida en apelación por el apoderado judicial de la parte demandante quien expuso que la A quo, incurrió en yerro en cuanto al análisis del material probatorio pues para analizar y determinar la mejoría y mirar que no hubo una estabilidad laboral reforzada solo se tuvo en cuenta el concepto de la mejoría emitido por la ARL en el año 2018, luego de que la entidad demandada realizara un derecho de petición consultando si el demandante en efecto se encontraba ante un tratamiento médico y si tenía restricciones médicas y dentro del oficio la ARL indica que frente a la patología de la contusión lumbosacra efectivamente hay una calificación del 0%, y que frente a dicha patología no se encuentran tratamientos al respeto.

Dijo entonces el apelante que, en las páginas 141 y 143 del escrito de demanda, constan las recomendaciones médicas ordenadas al actor en el año 2017 por parte de la EPS, las cuales están relacionadas con el diagnóstico M511, sin que las mismas hubiesen sido levantadas por la entidad prestadora de salud, para el momento de la terminación del contrato de trabajo. Que la ARL cumplió con realizar la calificación de la enfermedad de origen laboral,

pero que las restricciones laborales fueron proferidas respecto de los diagnósticos de origen común.

Agregó que, en la contestación a la demanda en el hecho décimo séptimo, la demandada confesó que el demandante se encontraba reubicado al momento de la terminación laboral.

Comentó que, genera suspicacia que tanto el representante legal como los testigos que hacen parte del área administrativa de la empresa manifiesten que al demandante no se le hizo una reubicación, cuando en la misma contestación de la demanda es el abogado de la parte demandada quien allega ese documento, y la reubicación no se da por la patología de origen laboral sino por la de origen común, y respecto de las mismas también se expidieron incapacidades. Que, en el plenario no obra prueba alguna que demuestre que se hubiesen levantado las recomendaciones médicas laborales siendo tal circunstancia carga procesal de la parte demandada.

Señaló que, la reubicación no se debió a una mera liberalidad del empleador pues de acuerdo a la prueba testimonial, se manifestó que la reubicación se debió con ocasión a que el demandante no podía cargar peso, no podía realizar las funciones de operador de la carga para lo cual fue inicialmente contratado.

Afirmó que, para la terminación del contrato laboral el demandante no se encontraba en ningún tratamiento médico, sin embargo, la no existencia de éste no quiere decir que el actor no se encuentre cobijado bajo la estabilidad laboral reforzada, pues el actor se encontraba reubicado en virtud de las patologías que presentaba las cuales le impedían ejecutar con normalidad sus funciones, y de su condición de salud, tenía previo conocimiento su empleador.

Finiquitó diciendo que, las enfermedades de origen común que tienen calificación de manera posterior a la terminación del contrato laboral, también tienen su protección, pues de acuerdo a lo dispuesto por la Corte Constitucional mediante sentencia SU 049 de 2017, se hace extensivo el fuero de estabilidad laboral, para todas aquellas personas que aun no teniendo una

PCL, cuenten con una patología que les dificulta el desempeño normal de sus funciones, como ocurre en el caso del demandante.

Alegatos de Conclusión:

El apoderado judicial de la **parte demandante** al presentar su escrito de alegatos de conclusión reiteró los argumentos expuestos en su recurso de alzada, resaltando además que, en el asunto es claro que el actor desde el momento del accidente laboral tenía una condición de salud que le impida o dificultaba ejecutar las actividades en condiciones de normalidad.

Aseguró que, el proceso de reubicación iniciado por el empleador el 24 de enero de 2017, y el hecho de que el trabajador estuvo reubicado hasta el último día de su relación laboral, así como también las diferentes calificaciones de pérdida de capacidad laboral allegadas, son demostrativas que el empleador conocía de las condiciones médicas del trabajador, circunstancias estas que hacen al demandante merecedor a gozar de la estabilidad laboral reforzada, en los términos de que trata la sentencia T 434 de 2020.

Por su parte, el apoderado judicial de la **parte demandada**, solicitó que se confirme el fallo de primera instancia, destacando que, el demandante nunca notificó a la empresa formalmente de la existencia de limitaciones físicas, de enfermedades existentes o de tratamientos médicos que estuviera recibiendo al momento de ser contratado, porque los mismos, según se acreditó en el proceso, no existían, inclusive, en el interrogatorio de parte practicado en el proceso, no pudo dar cuenta de dicha circunstancia y en la prueba documental arrimada con la contestación de la demanda (historias clínicas) el señor Osorno niega al personal médico que lo atendió cualquier antecedente personal.

Explicó que, la entidad dio por terminada la relación laboral en el año 2019 con el señor Osorno, de conformidad con lo estipulado en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, reconociéndole la indemnización respectiva, insistiendo que, para dicho momento, el demandante no estaba

incapacitado, ni estaba regresando de una incapacidad y la entidad contó con el concepto de la ARL y de la EPS.

Que después de la terminación del vínculo laboral, el actor promueve una nueva calificación de pérdida de capacidad laboral, esta vez de origen común, sin que la entidad tuviera noticia de las patologías o diagnósticos previos, advirtiendo que la fecha de estructuración de la pérdida de capacidad laboral en un porcentaje del 39.25%, es del 10 de septiembre de 2020, es decir, mucho tiempo después del despido del trabajador.

A modo de conclusión señaló que, a la luz de la normatividad vigente y revisado el precedente jurisprudencial tanto de la Corte Constitucional como de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el demandante no es sujeto de estabilidad laboral reforzada dado que no se encontraba, para la fecha de terminación del contrato, en estado de incapacidad ni en tratamiento médico, no es una persona discapacitada ni que presente deficiencia física o mental, tampoco tiene ningún tipo de barrera para interactuar en el entorno laboral y la terminación del contrato se dio con total apego a la ley.

VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica procesal, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

Objeto de la Litis. teniendo en cuenta los puntos objeto de apelación por la activa, **mismos que delimitan la competencia de la Sala en la segunda instancia**, consisten en dilucidar: Si el demandante, para la fecha del despido, gozaba de la garantía de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud y, de ser así, si a favor del demandante resulta procedente el reintegro que reclama en aplicación de la Ley 361 de 1997, con el

consecuente pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social y la indemnización de 180 días.

Reintegro por estabilidad laboral reforzada

El reintegro solicitado por la demandante, tiene su razón de ser en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual consagra una protección especial a las personas en estado de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta, a saber:

“ARTÍCULO 26. *En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha [discapacidad] sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona [en situación de discapacidad] podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su [discapacidad], salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo¹*

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su [discapacidad], 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 aclaren².

Ahora, para resolver el problema jurídico a que se hizo referencia, ha de indicarse que, en virtud del artículo 53 de la Constitución Política, que contempla el principio de estabilidad en el empleo, se entiende que uno de los pilares mínimos en las relaciones de trabajo, lo constituye el derecho que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación. Como desarrollo de esta estabilidad, la jurisprudencia nacional ha desarrollado el concepto de “*estabilidad laboral*”

¹ Aparte subrayado declarado exequible en sentencia C-531 de 2000.

² Este inciso fue declarado exequible en la sentencia C-531 de 2000, “...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”.

Las palabras entre corchetes del artículo corresponden al cambio realizado en cumplimiento a la exequibilidad condicionada declarada por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458-15 de 22 de julio de 2015.

reforzada”, que deriva del mencionado principio constitucional, y que se traduce en la existencia de medidas diferenciales en favor de personas en situación de discapacidad o vulnerabilidad médica, que se enfrentan a discriminaciones ocupacionales, por su estado.

En Colombia, la estabilidad laboral reforzada se erige en un mecanismo a partir del cual las personas que tienen una condición especial, gozan de protección laboral, y que encuentra principalmente en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional su principal desarrollo, La H. Corte Constitucional ha decantado el alcance del concepto *“estabilidad laboral reforzada”*, explicando que tal derecho consiste en: *“(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”*.

No puede desconocerse que entre la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, ha existido una diferencia en la concepción de la institución de la estabilidad laboral reforzada, en tanto la primera, a partir de la sentencia 32.532 del 15 de julio de 2008, venía clasificando los grados de limitación en moderada (PCL entre el 15% y el 25%); severa (entre el 25% y por debajo del 50%) y profunda (superior al 50%); mientras que para la Corte Constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es exclusivo de quienes han sido calificados con una PCL moderada, severa o profunda, sino que ha considerado que la institución de la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares; es decir que orienta su jurisprudencia al respecto, más desde un criterio material.

No obstante, se resaltan los últimos avances jurisprudenciales, conforme a los cuales las mencionadas corporaciones, han acercado su criterio sobre la institución, evidenciándose que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha dado pasos de acercamiento a la doctrina de la Corte Constitucional (Sentencia Sala de Casación Laboral SL 1360 de 2018, en la cual se ha morigerado el criterio de antaño), y en Sentencia SL1158 de 2023, del 10 de mayo, radicación No. 90116, el órgano de cierre de la especialidad laboral reexaminó el tema respecto a la definición de discapacidad y a la protección de estabilidad laboral establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, acogiendo los criterios de discapacidad señalados en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 del 2013, pero indicando que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 del 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, el 10 de junio del 2011, y de la Ley 1618 del 2013.

Señaló que, de acuerdo con la Convención aludida, la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 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 que los demás.

Indicó que esas barreras pueden ser de manera enunciativa, actitudinales, comunicativas y físicas, precisando que, cuando el empleador conozca las barreras del trabajador tendrá la obligación de mitigarlas y para eso deberá realizar los ajustes que resulten razonables para cada caso, a fin que éste pueda desarrollar sus tareas en iguales condiciones que los demás, y que en los aquellos casos en los que no sea posible realizar los ajustes requeridos, el empleador estará en la responsabilidad de comunicar dicha situación al trabajador.

iii. Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

En cuanto a la carga de la prueba, indica la sentencia en cita que el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (libertad probatoria) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria, concluyendo que, al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, se necesita 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).

(iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores, interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral.

Aduce la Corte que, si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y es preciso declarar su ineficacia, por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Recordó, además, que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador, indicando que éste podrá desestimar la presunción de despido discriminatorio al probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Por último, señala que dicha Corte, en su función de unificación de la jurisprudencia se apartó 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 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; precisa 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.

Ahora, es pertinente indicar que, en cuanto al denominado “*Fuero Ocupacional*”, pueden identificarse en el país avances legislativos en el tema, a partir de los cuales se han integrado normas del bloque de constitucionalidad sobre la materia, y se han diseñado medidas protectoras en favor de los trabajadores disminuidos físicos, psíquicos y con inconvenientes de salud en el trabajo.

En efecto, la Ley 1346 de 2009 aprobó la “*Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que posteriormente se vio complementada por la Ley 1145 de 2011, que creó el Sistema Nacional de Discapacidad, entendido como el conjunto de orientaciones, normas, actividades, recursos, programas e instituciones que permiten la puesta en marcha de los principios generales de la discapacidad. Tales disposiciones, más que adscribir a Colombia a una corriente absoluta del fuero de salud, lo que hacen es fortalecer institucionalmente los medios de protección de esta población.

Más adelante, con la expedición de la Ley 1618 de 2013, el legislador buscó “*garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009*”.

A su vez, a través del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se estatuyó que “*ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su*

contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”.

Los elementos que deben concurrir para que se adquiriera el beneficio del fuero de salud, y por ende la estabilidad laboral reforzada:

Si bien, tal y como se reseñó en precedencia, a nivel legal existen disposiciones que amparan este derecho, ha sido la jurisprudencia la que ha ampliado el espectro de protección en estos casos.

Desde la sentencia de constitucionalidad que concluyó en la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, Sentencia C-531 de 2000, se decantaron los requisitos para la configuración del fuero de estabilidad reforzada, entre los cuales se encuentran:

- 1. Que el trabajador presente una limitación física sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral.*
- 2. Que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad o de limitación física, sensorial o psíquica sustancial.*
- 3. Que el despido se realice sin autorización del Ministerio de Trabajo.*
- 4. Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.*

Debe decirse que, con total independencia de adoptar el entendimiento que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia le ha dado al tema, con los avances ya referidos, o adoptándose la postura de la Corte Constitucional, consolidada con una serie de pronunciamientos anteriores a la sentencia **SU 049 de 2017** y que se reiteran en la sentencia **SU 428 de 2023**, posición que acoge esta Sala, debe resaltarse el carácter proteccionista que debe imperar en favor de los trabajadores que sufran padecimientos de salud, y tengan que soportar los efectos y secuelas de afectaciones relevantes en su salud con causa u ocasión de su trabajo, más allá de que al momento del despido se encuentren o no incapacitados.

Con todo, a partir de las sentencias de unificación citadas, resulta razonable el criterio según el cual:

“El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

La violación a la estabilidad ocupacional reforzada, debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución...”.

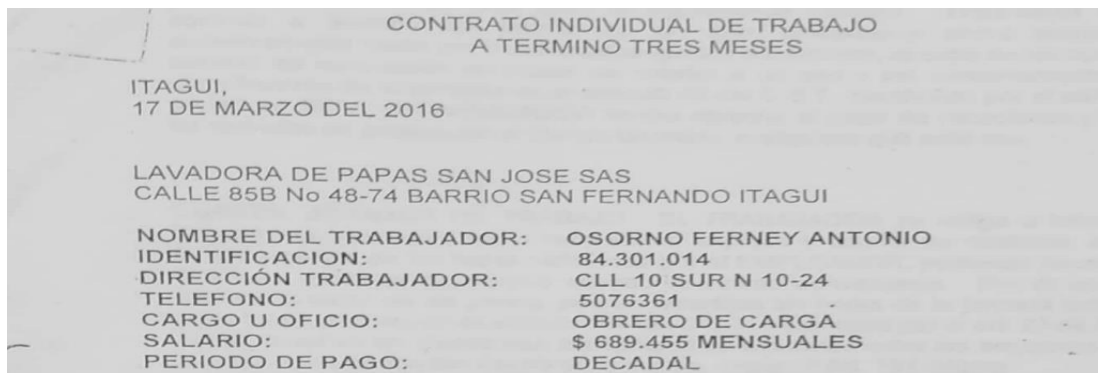
Para determinar si una persona es beneficiaria de la garantía de estabilidad laboral reforzada, es posible acreditar la condición de salud que le impide o dificulta de manera significativa o sustancial desempeñar sus actividades en condiciones regulares mediante: “i) el examen médico de retiro en el que se advierte sobre la enfermedad o recomendaciones médicas o incapacidades médicas presentadas antes del despido; ii) la demostración de que la persona fue diagnosticada por una enfermedad y que debe cumplir con un tratamiento médico; iii) la ocurrencia de un accidente de trabajo que genera incapacidades médicas y también cuando de él existe calificación de pérdida de capacidad laboral; o cuando iv) el trabajador informa al empleador, antes de la desvinculación, que su bajo rendimiento se origina en una condición de salud que se extiende después de la terminación del vínculo”.

*Además, dado que también “gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, **no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor**”, el impacto en las funciones se puede acreditar a partir de varios elementos, entre estos, que: (i) la pérdida de capacidad laboral sea notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido incapacitado de forma recurrente, o (iii) el trabajador ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones para las cuales fue inicialmente contratado”.*

A partir de las anteriores consideraciones jurídicas, pasa la Sala a resolver la apelación propuesta por la activa.

CASO CONCRETO

Lo primero que resalta esta Sala, es que en este asunto no se discute la existencia de un contrato laboral a término fijo por tres meses, celebrado entre FERNEY ANTONIO OSORIO en calidad de trabajador y LAVADORA DE PAPAS SAN JOSÉ S.A.S, en condición de empleadora, el cual dio inicio el 17 de marzo de 2016, mediante el cual el trabajador desempeñaba el cargo de obrero de carga, devengando un SMLV de acuerdo al documento que obra en el pdf 1 folio 39 ss.



También se tiene acreditado que la demandada dio por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral el **12 de febrero de 2019**, y que reconoció al demandante indemnización por despido injusto. Pdf 1 folio 42.

Ahora bien, pasa este Colegiado a abordar lo concerniente a la petición de reintegro, alegada por el apoderado judicial de la parte demandante en su recurso de alzada, aduciendo estabilidad laboral en favor de la activa.

La parte demandante para sustentar su petitum, manifestó en su escrito genitor que el demandante el 22 de marzo de 2016 sufrió un accidente de trabajo que le ocasionó un fuerte dolor en su columna y que a raíz de tal suceso el actor no solo fue incapacitado de manera reiterada, sino que también se le realizó calificación de pérdida de capacidad laboral y se le prescribieron recomendaciones médicas, las cuales estaban vigentes para el momento de la terminación del contrato de trabajo.

Pues bien, de la prueba documental anexa por el demandante, se extraen las siguientes atenciones en salud:

- 1) En el informe de **accidente de trabajo** proferido por la ARL Positiva, se registra lo siguiente el 26 de marzo de 2016: *“el señor Fernei Osorno alzando un bulto con la ayuda de un compañero perdió el equilibrio con el bulto y cayó al suelo”* pdf 1 folio 44. Y en esa misma época, en la atención médica de la EPS, se describe: *“paciente masculino de 35 años de edad, quien hace 4 días mientras laboraba como ayudante en el lavadero de papas refiere que cae un bulto de papas en región lumbar, acude por dolor”* pdf 1 folio 75 a 78,79.

De la historia clínica adjunta se destacan las siguientes atenciones por parte de la EPS del trabajador:

- 2) Del 02 de abril de 2016, se relata: *“paciente con esguince de columna lumbar se considera manejo conservador se pasa a sala de procedimiento de manejo de esguince lumbar con faja lumbar dejando columna en neutro”*. Pdf 1 folio 81-83
- 3) Del 20 de abril de 2016, se diagnostica al paciente con trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía, se le ordena terapias físicas y resonancia magnética. Pdf 1 folio 85-86.
- 4) Del 25 mayo de 2016, remite al demandante a valoración por ortopedia. -Pdf. 1 folio 87.
- 5) Del 29 de junio de 2016, se registra que el paciente, continúa sin poder trabajar y se remite a valoración por módulo de columna del tercer nivel. – Pdf 1 folio 89.
- 6) Legajo de atenciones médicas en el año 2018, en donde el trabajador refiere dolor y se le prescribe medicamentos, específicamente el 24 de octubre y 18 de diciembre de 2018, se detalla: *“el paciente con lumbalgia crónica por accidente laboral refiere exacerbación de su dolor al cargar familiar se ingresa para manejo sintomático”* Y *“paciente con lumbalgia crónica dice que exagera por caída desde su propia altura. Ahora dolor controlado sin banderas rojas. Se da de alta con manejo analgésico”* Pdf 1 folio 124-134
- 7) **En lo que concierne a las incapacidades**, se tiene comprobado que de acuerdo a la certificación emitida por la EPS SURA en vigencia del contrato laboral al demandante se le prescribieron las incapacidades que se detallan a continuación: Pdf 1 folio 143 SS.

0 - 19554112	04/02/2016	05/02/2016	ENFERMEDAD GENERAL	A09X	2	INICIAL	0	0
0 - 20429884	29/08/2016	07/09/2016	ENFERMEDAD GENERAL	M511	10	INICIAL	183,854	689,455
0 - 20483519	08/09/2016	17/09/2016	ENFERMEDAD GENERAL	M511	10	PRORROGA	206,836	689,455
0 - 20524883	19/09/2016	28/09/2016	ENFERMEDAD GENERAL	M511	10	PRORROGA	229,818	689,455

DETALLE DE INCAPACIDADES								
Número Incapacidad	Fecha Inicio	Fecha Término	Origen	Código Diagnóstico	Duración	Clasificación	Valor Pagado	IBC
0 - 20576341	29/09/2016	10/10/2016	ENFERMEDAD GENERAL	M511	12	PRORROGA	275,782	689,455
0 - 20762018	12/11/2016	12/11/2016	ENFERMEDAD GENERAL	M511	1	INICIAL	0	0
0 - 20901559	14/12/2016	22/12/2016	ENFERMEDAD GENERAL	M511	9	INICIAL	91,927	689,455
0 - 20944216	23/12/2016	01/01/2017	ENFERMEDAD GENERAL	M511	10	PRORROGA	229,818	689,455
0 - 22289731	24/10/2017	24/10/2017	ENFERMEDAD GENERAL	S602	1	INICIAL	0	0
0 - 22315445	28/10/2017	31/10/2017	ENFERMEDAD GENERAL	S602	4	INICIAL	49,181	737,717
0 - 22453794	28/11/2017	29/11/2017	ENFERMEDAD GENERAL	J029	2	INICIAL	0	0
0 - 22465178	30/11/2017	01/12/2017	ENFERMEDAD GENERAL	J029	2	PRORROGA	0	737,717
0 - 22925724	12/03/2018	13/03/2018	ENFERMEDAD GENERAL	A084	2	INICIAL	0	0
0 - 22981671	26/03/2018	26/03/2018	ENFERMEDAD GENERAL	J069	1	INICIAL	0	0
0 - 23255369	23/05/2018	24/05/2018	ENFERMEDAD GENERAL	A084	2	INICIAL	0	0
0 - 24371097	27/12/2018	28/12/2018	ENFERMEDAD GENERAL	B349	2	INICIAL	0	0

- 8) En lo **atinente a los dictámenes periciales** a los que se sometió el actor para establecer la pérdida de capacidad laboral, ha de precisarse lo siguiente:
- Que la ARL POSITIVA, emitió dictamen de origen de las enfermedades el 01 de septiembre de 2017, concluyendo un 0% de PCL, con fecha de estructuración del 24 de mayo de 2017, estableciendo que el diagnóstico de contusión en columna lumbosacra es de origen laboral y, el abombamiento discal leve L4, L5 y L5-S1 de origen común. (Se extrae del dictamen de la Calificación de PCL obrante en el pdf 8 folio 30 y pdf 1 folio 46)
 - Que el 28 de septiembre de 2016, la Junta Regional de Calificación de Invalidez, conceptuó una pérdida de capacidad laboral del **0%** y determinó que ambas enfermedades son de origen profesional. (Se extrae del dictamen de la Calificación de PCL obrante en el pdf 8 folio 30 y pdf 1 folio 46)
 - Que el **24 de mayo de 2017, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez**, estableció que el diagnóstico S300 de contusión de la región lumbosacra y de la pelvis, tiene origen de trabajo y el diagnóstico M511 de trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía o abombamiento discal leve L 4-L5 y L5-S1, es de origen común. La entidad no se refirió sobre el porcentaje de la pérdida de capacidad, quedando en firme el porcentaje del **0% de PCL** Pdf 1 folio 51.
 - Que nuevamente, la Junta Regional de Calificación de Invalidez, el 07 de marzo de 2018, determinó una pérdida de capacidad laboral del **0%**, respecto de los diagnósticos de S300 de

contusión de la región lumbosacra y de la pelvis, (origen de trabajo) y el diagnostico M511 de trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía (origen común) Pdf 8 folio 30.

- e) Luego, esto es, el 29 de octubre de 2019, la EPS SURA emitió concepto desfavorable de rehabilitación respecto de las patologías diagnosticas al actor de origen común. Pdf 1 folio 65.
- f) Que el 14 de septiembre de 2020, la AFP Protección, emitió dictamen donde estableció una PCL del 41.21% con fecha de estructuración del **10/09/2020 de origen común**. Pdf 1 folio 62.
- g) Que la Junta Regional de Calificación de Invalidez, el **05 de febrero de 2021, determinó una PCL 39,25%**, respecto de los siguientes diagnósticos: **apnea del sueño, desviación del tabique nasal, lumbago no especificado**. Pdf 70.

De acuerdo al material probatorio recaudado, para esta Sala es claro que el demandante sufrió un accidente de trabajo a escasos 5 días de iniciar su relación laboral con la sociedad demandada, que le generó un dolor de columna y que a raíz de sus condiciones de salud, le fueron prescritas incapacidades discontinuas desde el 26 de marzo de 2016 al 1 de enero de 2017, por un total de 147 días, y que entre el 13 de marzo al 28 de diciembre de 2018, se le ordenaron 7 días de incapacidad, **sin que tuviese incapacidades médicas vigentes a la época en que se dio por terminado el contrato de trabajo**, conforme a la certificación de la EPS SURA que viene de reseñarse.

Huelga decir, que la demandada LAVADORA DE PAPAS SAN JOSÉ S.A.S, conoció de primera mano el accidente laboral, pues así se reconoce en la contestación de la demanda, y fue la misma entidad que reportó tal suceso a la ARL Positiva, de acuerdo con el registro de informe de accidentes arrimado como prueba documental.

Además de lo anterior, la entidad demandada el **24 de enero de 2017**, ordenó la **reubicación laboral del trabajador** atendiendo a las recomendaciones ordenadas por su médico tratante **por doce semanas**, reubicándolo al **cargo de auxiliar y reconociéndosele la misma**

remuneración. El documento de reubicación expresa lo siguiente: pdf 8 folio 59- 63

MOTIVO DE REUBICACIÓN:

El Señor Ferney Antonio Osorno, presenta patología donde se hacen algunas recomendaciones para ser tenidas en cuenta tanto en ambiente laboral como extra laboral concepto emitido por su EPS, su diagnóstico actual es **CONTUSIÓN EN COLUMNA LUMBOSACRA, ABOMBAMIENTO DISCAL LEVE L4-L5 Y L5-S1**, por lo anteriormente expuesto, se debe realizar reubicación por **ACCIDENTE DE TRABAJO**.

LA EPS EMITE LAS SIGUIENTES RECOMENDACIONES MEDICAS (POR DOCE SEMANAS)

Realizar actividades que no impliquen:

1. Levantar y transportar pesos de forma manual mayores a los 12 kg.
2. Movimientos de flexión, extensión y rotación de manera repetitiva o sostenida de la columna lumbar.
3. El uso de herramientas que genere alto impacto o vibración de cuerpo entero.
4. Marchas prolongadas o subir y bajar escaleras repetitivamente.
5. Leer o ver televisión acostado.

Complementario a las recomendaciones debe tener en cuenta

1. Solicitar renovación de recomendaciones por parte de un médico laboral una vez se vence el término.
2. Reportar cualquier actividad que vaya en contra de las recomendaciones médicas.

Como bien lo concluyó la A quo, en el expediente no se tiene prueba del texto que soporte las recomendaciones médicas a las que se refiere el empleador, sin embargo, es incuestionable que la demandada justificó y motivó documentalmente la reubicación de su trabajador, justamente por sus condiciones de salud y por expresa recomendación médica.

Ahora, revisada la foliatura del expediente se advierte en la historia clínica emitida por la EPS SURA, **recomendaciones médicas al trabajador de fecha 27 de julio de 2017**, es decir, **seis meses después** de la reubicación laboral, en las que se le prohíbe al trabajador el ejercicio de ciertas actividades, a saber:

*“Con cuadro o antecedentes de ATEP del 22 de marzo de 2016, con lesión a nivel lumbosacro, aun con dolor y limitación viene hoy **para renovación de las restricciones laborales**”.*

Se emiten las siguientes restricciones laborales: “Restricciones laborales: 1) evitar pendientes o planos inclinados. 2) puede levantar objetos hasta 2.5kg con cada mano. 3) puede agacharse y levantar objetos, pero doblando las rodillas y manteniendo la columna recta. 4) no realizar trabajos en alturas. 5) si trabaja en escritorio, trabajar con los codos o antebrazos apoyados sobre la mesa o escritorio, Angulo axilar de 20 a 30º tener los objetos al alcance de la mano zona I y II de confort. 6) evitar estar levantando brazos, mantenerlos apoyados sobre escritorio o mesa. 7) evitar estar girando el tronco para alcanzar objetos. 8) usar silla giratoria de altura graduable con apoyo lumbar. 9) monitor de computador a la altura de los ojos. 10) evitar movimientos rápidos o bruscos de miembros superiores. 11) realizar pausas cada hora por 5 minutos para descanso y

estiramientos. 12) evitar actividades que requieran fuerza de agarre o apretar. 13) evitar actividades que requieran pasar la mano por encima de la cabeza". - Pdf 1 folio 145

Con relación a este último aspecto, el apoderado de la parte demandante en su recurso de apelación adujo que ha de entenderse que tales recomendaciones estaban vigentes para la época de terminación del contrato de trabajo, pues no consta en el expediente que el médico tratante del actor hubiese ordenado levantar las mismas, situación que, en todo caso a su juicio, debió probar la parte demandada.

Para esta sala no es procedente el argumento planteado por el apoderado recurrente, pues nótese que las recomendaciones fueron prescritas desde el **27 de julio de 2017**, y la terminación del contrato se dio el **12 de febrero de 2019**, es decir, un año y seis meses después de haberse emitido las recomendaciones, tiempo en el cual, varió las condiciones de salud del trabajador, al cual se le disminuyó las incapacidades médicas y para dicha data aún estaba vigente los dictámenes de pérdida de capacidad laboral que daban cuenta de un cero por ciento de PCL, resaltando además esta sala que, no se tiene prueba que dichas recomendaciones hubiesen sido puestas en conocimiento del empleador, para concluir que le son oponibles, máxime que las mismas constan en la historia clínica del actor, documento que tiene reserva legal.

Y, de hecho, era la parte demandante quien al tenor de lo previsto en el artículo 167 del CGP, debía demostrar que contaba con recomendaciones médicas vigentes para el momento del finiquito de la relación laboral, dada la imposibilidad de la empleadora en acceder la historia clínica del trabajador, a efectos de verificar los tratamientos médicos vigentes, recomendaciones y en general su condición de salud.

De otro lado, y respecto al disenso del apelante en el sentido de que la reubicación laboral del demandante no obedeció a una mera liberalidad del empleador sino a las condiciones de salud que aquejaban al actor, insistiendo en que el trabajador goza del fuero de estabilidad reforzada, considerando que la nueva reasignación laboral se extendió hasta la fecha de terminación del

vínculo laboral, de lo que colige, que las funciones laborales del trabajador implicaron cambios sustanciales para las cuales fue inicialmente contratado; esta magistratura de entrada, no acoge tales argumentos.

En este aspecto debe decirse que resulta irrefutable que LAVADORA DE PAPAS SAN JOSÉ S.A.S, reubicó al trabajador desde el 24 de enero de 2017, del cargo de obrero de carga al de auxiliar, bajo la misma asignación laboral, pero desempeñando labores de oficios varios y actividades que no implicaran realizar fuerza.

Dicha reubicación no solo deviene confesada por la entidad demandada al contestar la demanda, sino que a su vez la entidad fue quien anexó el texto que materializó dicha decisión, pese a que en el interrogatorio de parte del representante legal y las dos testigos a cargo de la parte pasiva, procuraron morigerar tal suceso.

Al respecto el representante legal de la entidad demandada dijo:

“Explique la reubicación laboral en el año 2017- Contestó: después del accidente tuvimos precauciones de carga, por tanto, al trabajador no se le dio funciones de carga sino de lavar baños, estábamos pegados del sentido común, no hizo labor de esfuerzo. Estuvo en el otro cargo hasta la terminación laboral”. Pdf 22 minuto 16:40

Por su parte, la señora NATALIA QUINTERO ZULUAGA testigo traída a instancia de la parte demandada, aseguró:

*“Conozco al demandante- supe del accidente, tenemos conocimiento que él se recuperó. **No creo que se hizo reubicación**, sino que a él le hicieron unas recomendaciones de la EPS o ARL **y se le asignó otro puesto de trabajo**, y estaba desempeñando otra labor al interior de la empresa y él se quedó en ese cargo porque lo dejamos. No podía cargar, alzar bultos. Entonces se le dio el servicio de aseo.*

*Explique por qué dice que no es una reubicación-Contestó: nosotros no sabíamos en donde lo debíamos reubicar, **la empresa es muy pequeña, y todas las labores son de esfuerzo físico.***

*Diga si la entidad recibió comunicación de la EPS o la ARL levantando las recomendaciones. – Contestó: **lo único que recibí es que el señor tenía una calificación de 0% de PCL.***

El señor siguió realizando labores de aseo hasta la terminación del contrato- Contestó: si

Cómo funciona la empresa- Contestó: es pequeña, tenemos la parte administrativa, el supervisor y la gente de planta cumple funciones de lavar, cargar, armar, hacer aseo y organizar la empresa"- pdf 22 minuto 24:20

Es indudable que el trabajador fue reubicado y que ello tuvo lugar hasta el 12 de febrero de 2019, época en que se dio por terminado el contrato laboral, sin embargo, la reubicación se mantuvo en el tiempo no por una orden de un médico tratante que diera cuenta que el actor contaba con unas condiciones deplorables en su salud, tampoco se debió a incapacidades médicas recurrentes, pues nótese que en el año 2018, el demandante le ordenaron 7 días de incapacidad y no le fue prescrita ninguna para el año 2019, y ni que decir de recomendaciones médicas, pues solo constan en el expediente las que tienen fecha del 27 de julio de 2017, por lo que como bien lo determinó la sentenciadora, tal decisión se debió a la mera liberalidad del empleador, atendiendo al ius variandi.

En lo que atañe al cambio sustancial de las funciones laborales del trabajador para las cuales fue inicialmente contratado, insiste esta sala que, si bien el demandante permaneció en el cargo al cual fue reubicado hasta la terminación laboral, es decir, hasta el 12 de febrero de 2019, como viene de explicarse, ello no implicaba que para el momento de su despido se mantuvieran las condiciones de salud que inicialmente lo afligían, máxime que el empleador solicitó a la ARL POSITIVA, el **22 noviembre del año 2018**, que le informara sobre el estado del trabajador, concluyendo la entidad que no contaba con tratamientos pendientes.

El contenido del documento es del siguiente tenor:

“Una vez verificado el sistema de información, se evidencia que el señor en mención tiene como único evento reportado No. 196969227 del 22/03/2016, con diagnostico LABORAL "CONTUSION DE LA REGION LUMBOSACRA Y DE LA PELVIS (S300)" y ABOMBAMIENTOS DISCALES LEVES L4-L5 Y L5-S1 - M511" determinado de origen COMUN, por la Honorable Junta Nacional de Calificación de Invalidez (ver anexo).

Así mismo, se confirma que esta aseguradora garantizo las prestaciones correspondientes a la patología laboral, confirmando en el año 2016 algunas como medicina general, ortopedia, 10 sesiones de terapia física, Resonancia Magnética De Columna Lumbosacra Simple, Cirugía U Ortopedia De Columna, fisioterapia, Electromiografía en cada Extremidad (uno O Mas Musculos), Faja Lumbosacra Tipo Camp, Consulta De Primera Vez Por Medicina Especializada - Medicina Del Dolor entre otros.

A la fecha, la aseguradora en el año 2018 solo ha autorizado valoración por medicina general, en la atención de urgencias el 06-11-2018, dado que el trabajador acudió por dolor lumbar, no obstante, no hay soporte de dicha valoración, como tampoco solicitud de prestaciones bajo el diagnóstico profesional y fue generada conforme a la ley estatutaria por requerirlo en forma prioritaria.

Ahora bien, dado el historial clínico recopilado por cada valoración y prestación brindada, esta aseguradora califico la Pérdida De Capacidad Laboral (PCL) dado que el profesional Jairo León Rodríguez Laverde de medicina laboral el 10/12/2016, emite egreso y considera mejora medica máxima por la patología reconocida por esta ARL.

En este orden de ideas mediante dictamen N°1159746 del 01/09/2017, se califica la PCL con un cero por ciento (0%), el cual el trabajador en desacuerdo interpone controversia, llevando el caso a la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, quienes mediante dictamen No. 070957 - 2017 el 07-03-201 confirma este porcentaje, quedando en firme a la fecha por las partes interesadas, dado que no hubo pronunciamiento de inconformidad.

En consecuencia, dado el porcentaje de PCL de 0%, no existen restricciones laborales exclusivas para el diagnóstico "CONTUSION DE LA REGION LUMBOSACRA Y DE LA PELVIS (S300)" por parte de esta compañía.

Por último, le comunicamos que el trabajador no tiene ningún tipo de tratamiento vigente con esta compañía, de hecho, el caso del trabajador se encuentra cerrado dadas las condiciones ya generadas.

Frente a la certificación de Incapacidades Temporales de manera atenta remitimos documento solicitado, así como el reporte de liquidación en donde se puede identificar el detalle de las incapacidades reconocidas por esta Compañía." Pdf 8 folio 19.

Igualmente se tiene acreditado que el empleador solicitó a la EPS SURA, información sobre las condiciones de salud del señor FERNEY ANTONIO OSORIO, ante lo cual la entidad prestadora de salud en comunicación de fecha **26 de noviembre de 2018**, le indicó: *"la historia clínica es diligenciada en las clínicas, hospitales y demás instituciones prestadora de servicios de salud IPS donde se atienden los pacientes, estas instituciones tienen bajo su responsabilidad la custodia de estos documentos. Los datos solicitados son personales y sensibles, por lo que está prohibida su divulgación."* Pdf 8 folio 38- 39

De acuerdo a lo expuesto, es evidente que la sociedad LAVADORA DE PAPAS SAN JOSÉ S.A.S, actuando de buena fe, y previo a dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, quiso conocer el estado de salud del trabajador, y demás aspectos que le permitieran establecer de manera certera su condición médica, ante lo cual la ARL conceptuó en relación con las

enfermedades de origen profesional, que aquel **no contaba con tratamientos médicos pendientes y que se encontraba en firme, calificación de pérdida de capacidad laboral de 0%**, mientras que la EPS, adujo no contar con la historia clínica del trabajador, resaltando además que la misma tiene reserva legal.

En hilo de lo anterior, debe resaltarse que el demandante no demostró que, para la época de terminación del contrato laboral, los médicos adscritos a su EPS, le hubiesen prescrito incapacidades, recomendaciones, tratamientos, en relación con las enfermedades de origen común, de lo que se colige, que **a partir de la lex artis**, el actor no contaba con limitaciones que implicaban **cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado, aunque hubiese permanecido en el cargo al cual fue reubicado hasta la terminación de la relación laboral.**

Se advierte que, de acuerdo al dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por la Junta Regional de Invalidez, de fecha **07 de marzo de 2018**, determinó un 0% de PCL, calificación que evaluó de manera **conjunta e integral**, los diagnósticos que para ese entonces padecía el trabajador, relativos a región lumbosacra y de la pelvis (origen laboral) y el trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía (origen común) de la siguiente manera: pdf 8 folio 30.

Título I - Calificación / Valoración de las deficiencias									
Diagnósticos y origen									
CIE-10	Diagnóstico	Diagnóstico específico						Origen	
S300	Contusión de la región lumbosacra y de la pelvis							Accidente de trabajo	
M511	Trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía							No derivado de accidente de trabajo	
Deficiencias									
Deficiencia	Capítulo	Tabla	CFP	CFM1	CFM2	CFM3	Valor	CAT	Total
Lesión de tejidos blandos y condiciones no específicas de la columna lumbar	15	15.3	0			NA	0,00%		0,00%
							Valor combinado		0,00%
Entidad calificadora: Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia - Sala I									
Calificado: FERNEY ANTONIO OSORNO									
Dictamen:070958-2017									
Página 4 de 6									

_ENT_54080 - Pag 7

Capítulo	Valor deficiencia
Capítulo 15. Deficiencias por alteraciones de la columna vertebral y la pelvis.	0,00%
Valor final de la combinación de deficiencias sin ponderar	0,00%

Título II - Valoración del rol laboral, rol ocupacional y otras áreas ocupacionales																	
Rol laboral																	
Restricciones del rol laboral											0						
Restricciones autosuficiencia económica											0						
Restricciones en función de la edad cronológica											0						
Sumatoria rol laboral, autosuficiencia económica y edad (30%)											0,00%						
Calificación otras áreas ocupacionales (AVD)																	
A	0,0	No hay dificultad, no dependencia.				B	0,1	Dificultad leve, no dependencia.				C	0,2	Dificultad moderada, dependencia moderada.			
D	0,3	Dificultad severa, dependencia severa.				E	0,4	Dificultad completa, dependencia completa.									
d1	1. Aprendizaje y aplicación del conocimiento	1.1 d110	1.2 d115	1.3 d116-d118	1.4 d150	1.5 d163	1.6 d166	1.7 d170	1.8 d172	1.9 d173-d177	1.10 d1751	Total					
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
d3	2. Comunicación	2.1 d310	2.2 d315	2.3 d320	2.4 d325	2.5 d330	2.6 d335	2.7 d345	2.8 d350	2.9 d355	2.10 d360	Total					
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
d4	3. Movilidad	3.1 d410	3.2 d415	3.3 d430	3.4 d440	3.5 d445	3.6 d455	3.7 d460	3.8 d465	3.9 d470	3.10 d475	Total					
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
d5	4. Autocuidado personal	4.1 d510	4.2 d520	4.3 d530	4.4 d540	4.5 d5401	4.6 d5402	4.7 d550	4.8 d560	4.9 d570	4.10 d5701	Total					
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
d6	5. Vida doméstica	5.1 d610	5.2 d620	5.3 d6200	5.4 d630	5.5 d640	5.6 d6402	5.7 d650	5.8 d660	5.9 d6504	5.10 d6506	Total					
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Sumatoria total de otras áreas ocupacionales (20%)											0						
Valor final título II											0,00%						

En consideración a lo expuesto, no cabe dudas que el ultimo dictamen realizado al demandante en vigencia del contrato, fue el practicado por la Junta Regional de Invalidez el 07 de marzo de 2018, el cual da cuenta que, para el momento del despido del trabajador, aquel contaba con un 0% de PCL.

No pasa por alto este colegiado que, con posterioridad a la terminación de la relación laboral al demandante se le realizaron dos dictámenes de pérdida de capacidad laboral por enfermedades de origen común a saber: **apnea del sueño, desviación del tabique nasal y lumbago no especificado**, quedando en firme la experticia realizada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, de fecha **05 de febrero de 2021, que determinó una PCL del 39,25%**, con fecha de estructuración del **10/09/2020**, no obstante, dicha calificación no le es oponible al empleador, al haberse surtido luego de la terminación del vínculo laboral y sin que para el momento del despido, el actor hubiese comprobado que contaba con tratamientos médicos vigentes, bien por enfermedades de origen profesional o de origen común.

Valorada la prueba individual y conjuntamente advierte la sala que para el momento del despido, el actor no se encontraba incapacitado, no tenía recomendaciones médicas, su dictamen de PCL era del 0% en relación con las enfermedades de origen común y laboral vigentes para ese entonces, y no

se demostró a partir de la *lex artis* que la afectación en la salud del trabajador, **le impida o dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares**, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho, sin que este aspecto en particular hubiese quedado demostrado en la presente Litis.

Y es que en atención al postulado de la carga de la prueba al que alude el art. 167 del Código General del Proceso³, el impacto en las actividades laborales, debía acreditarse a partir de varios supuestos: **(i)** la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, **(ii)** el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o **(iii)** ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado.

Únicamente la comprobación de alguno de dichos escenarios activaría la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva.

Como viene de indicarse, no se trata de presumir las limitaciones físicas del trabajador, como lo replica el apoderado de la parte demandante en su recurso de alzada, sino que **es imperativo que se demuestre que aquel en razón de su enfermedad no podía cumplir sus actividades laborales.**

De tal modo que, no era necesario que la empleadora solicitara autorización de despido ante la autoridad administrativa (Ministerio de Trabajo), pues al no encontrarse el demandante en situación de debilidad

³ “...**ARTÍCULO 167. CARGA DE LA PRUEBA.** Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen...”

manifiesta, el despido unilateral del que fue objeto el demandante, no se consideraba discriminatorio.

Lo dicho deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto legal no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, por el contrario se censura que el despido esté precedido de un criterio discriminatorio, pues la norma dispone que *“ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación”*, lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

Bajo el anterior panorama, de cara a los requisitos exigidos por la jurisprudencia nacional para la configuración del fuero de estabilidad reforzada a los que se hizo referencia en el marco conceptual, debe concluirse que el actor no cumple con ninguno de los presupuestos o reglas jurisprudenciales para que opere la ineficacia del despido, y el reintegro por estabilidad laboral reforzada en los términos de la Ley 361 de 1997.

COSTAS PROCESALES DE SEGUNDA INSTANCIA

En esta instancia se han causado costas procesales a cargo del demandante, teniendo en cuenta la desventura de su recurso de alzada (Numeral 1º del Artículo 365 del CGP), dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho, en favor de la demandada, un salario mínimo legal mensual vigente para el año 2024, equivalente a \$1.300.000.

VIII. - DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEGUNDA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

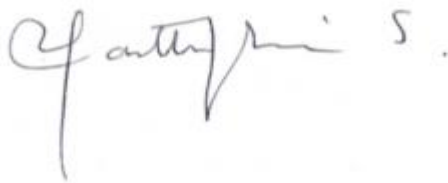
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia, de fecha y procedencia conocidas, que se conoce en Apelación, de conformidad a lo expuesto.

SEGUNDO: COSTAS procesales en segunda instancia a cargo del demandante y en favor de la demandada, dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho la suma de \$1.300.000 equivalente a un (1) SMLMV para la anualidad 2024.

TERCERO: En su debida oportunidad, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

CUARTO: SE ORDENA la notificación por EDICTO de esta providencia, que se fijará por secretaría por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA