

Constancia Secretarial: Vencidos los términos de traslado dispuestos en la lista fijada por la secretaría de la Corporación, las partes remitieron en término los alegatos de conclusión en esta sede.

Pereira, 3 de abril de 2024.

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ

Secretario

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL

SALA DE DECISIÓN LABORAL

MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

PEREIRA, DIECISIETE DE ABRIL DE DOS MIL VEINTICUATRO

Acta de Sala de Discusión 055 de 15 de abril de 2024

SENTENCIA ESCRITA

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el demandante **JUAN MANUEL MARTÍNEZ ACEVEDO** en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito el 29 de noviembre de 2023, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia que adelanta en contra de la sociedad **VELOENVIOS S.A.S.**, cuya radicación corresponde al N°66001310500420230016301.

ANTECEDENTES

Pretende el señor Juan Manuel Martínez Acevedo que la justicia laboral declare que entre él y la sociedad Veloenvios S.A.S. existió un contrato de trabajo entre el 20 de mayo de 2019 y el 7 de mayo de 2020, fecha en la que fue despedido sin justa causa y estando cobijado por la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997. Con base en ello aspira que se le ordene a la entidad empleadora a reintegrarlo en el cargo que venía desempeñando o en uno en el que puede ejecutar

actividades de acuerdo con sus limitaciones y en consecuencia se condene a Veloenvios S.A.S. a cancelar los salarios y prestaciones dejadas de percibir desde el 8 de mayo de 2020 hasta que se efectué el reintegro, lo que resulte probado extra y ultra petita, además de las costas procesales.

Subsidiariamente pide que se condene a la sociedad demandada a reconocer y pagar la indemnización por despido sin justa causa y las costas procesales.

Refiere que: Prestó sus servicios personales a favor de Veloenvios S.A.S. entre las fechas relacionadas anteriormente, por medio de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, ejecutando el cargo de auxiliar de encomienda, habiéndose pactado como retribución el salario mínimo legal mensual vigente más el auxilio de transporte; el 28 de septiembre de 2019 tuvo un accidente de trabajo, sufriendo lesión interna por sobreesfuerzo; desde aquella calenda se encuentra incapacitado y en tratamiento por las secuelas que le generó el accidente; el 7 de mayo de 2020 fue despedido sin justa causa por parte de la entidad accionada; la Junta Regional de Calificación de Invalidez determinó que padece una pérdida de la capacidad laboral del 40.98% de origen laboral.

La demanda fue admitida en auto de 18 de mayo de 2023 -archivo 05 carpeta primera instancia-.

La sociedad Veloenvios S.A.S. respondió la acción -archivo 08 carpeta primera instancia- aceptando que sostuvo un contrato de trabajo a término fijo con el señor Juan Manuel Martínez Acevedo entre las fechas reseñadas anteriormente, desempeñándose como auxiliar de encomienda y devengando el salario mínimo legal mensual vigente más el auxilio de transporte; sin embargo, sostiene que no es cierto que el demandante haya sido despedido sin justa causa, por cuanto la relación contractual se finiquitó por expiración del plazo pactado, previamente avisado, momento en el que el demandante no se encontraba incapacitado, ni con restricciones laborales, ya que la ARL Sura, en dictamen notificado el 11 de febrero

de 2020 determinó que el actor no tenía pérdida de la capacidad laboral. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló las excepciones de mérito que denominó *“Inexistencia de la obligación”, “Buena fe”, “Abuso del concepto del derecho de la estabilidad laboral por parte del demandante”* y *“Genérica e innominada”*.

En sentencia de 29 de noviembre de 2023, la funcionaria de primera instancia, luego de hacer un recuento sobre la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre el tema de la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, descendió al caso concreto concluyendo, después de analizar las pruebas documentales arrimadas al plenario, que si bien no había controversia en lo concerniente a la existencia del contrato de trabajo a término fijo entre el señor Juan Manuel Martínez Acevedo y la sociedad Veloenvios S.A.S. entre el 20 de mayo de 2019 y el 7 de mayo de 2020, lo cierto es que para el momento en el que finalizó el vínculo contractual, el trabajador no se encontraba incapacitado ni mucho menos acreditaba condiciones de salud que le impidieran desempeñarse normalmente en sociedad; por lo que, al no encontrarse el actor en estado de discapacidad relevante para el 7 de mayo de 2020, no era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, añadiendo que la pérdida de la capacidad laboral del 40.98% determinada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda se estructuró mucho después del 7 de mayo de 2020; razones por las que negó las pretensiones principales de la acción.

Respecto a las pretensiones subsidiarias, determinó que ellas no estaban llamadas a prosperar, por cuanto el contrato de trabajo que unió a las partes no fue finalizado sin justa causa, sino por la expiración del plazo pactado, con el correspondiente preaviso.

Como consecuencia del resultado que arrojó el proceso, condenó en costas procesales en un 100% a la parte actora, en favor de la entidad accionada.

Inconforme con la decisión, la apoderada judicial de la parte actora interpuso recurso de apelación, manifestando que si bien es cierto que el demandante no se encontraba incapacitado para el momento en el que se presentó el finiquito contractual, lo cierto es que el señor Juan Manuel Martínez Acevedo si tenía una disminución considerable de su salud que lo ponía en inferioridad frente a las demás personas, razón por la que si se encontraba cobijado por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme se dejó plasmado en la constancia emitida por la Secretaría de la Corporación, las partes hicieron uso del derecho a remitir en término los alegatos de conclusión en esta sede.

En cuanto a su contenido, teniendo en cuenta que el artículo 279 del CGP dispone que *“No se podrá hacer transcripciones o reproducciones de actas, decisiones o conceptos que obren en el expediente.”*, baste decir que, los argumentos expuestos por la parte recurrente coinciden con los narrados en la sustentación del recurso de apelación; mientras que los emitidos por la entidad demandada se circunscriben en solicitar la confirmación integral de la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito, al encontrarse ajustada a derecho.

Atendidas las argumentaciones, a esta Sala de Decisión le corresponde resolver los siguientes:

PROBLEMAS JURÍDICOS

1. ¿Se encontraba el señor Juan Manuel Martínez Acevedo amparado por la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997 para el momento en que finalizó el contrato de trabajo con la sociedad Veloenvios S.A.S.?

2. Conforme con la respuesta al interrogante anterior: ¿Hay lugar a acceder a las pretensiones principales elevadas por el demandante?

Con el propósito de dar solución a los interrogantes en el caso concreto, la Sala considera necesario precisar, el siguiente aspecto:

DEL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD Y LA PROTECCIÓN PREVISTA EN EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997

En sentencia SL2586 de 7 de julio de 2020, la Sala de Casación dejó entrever que a partir de la entrada en vigor de la ley 1618 de 2013, la existencia de discapacidad se debe determinar con base en la concepción que de ella trae la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. En efecto, refiere la sentencia:

“Antes de la entrada en vigencia de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, esta Sala de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido, frente a litigios fundamentados en hechos anteriores a su entrada en vigor, que el resguardo frente al despido discriminatorio consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 operaba en favor de las personas en situación de discapacidad moderada, severa y profunda, en los términos y porcentajes definidos en el artículo 7.º del Decreto 2436 de 2001 (CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 32532, SL 25 mar. 2009, rad. 35606, CSJ SL10538-2016, CSJ SL5163-2017, CSJ SL11411-2017).

En este caso, obra a folios 424 a 428, dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, decretado en el trámite de la primera instancia, con el que se acredita que Lucero Vargas Ortiz tiene una PCL del 35.10%, estructurada el 27 de octubre de 2006. Luego al 30 de agosto de 2007, fecha de terminación del contrato de trabajo, la demandante era una trabajadora con discapacidad.

Vale insistir que desde el punto de vista de lo que se entiende por discapacidad, no es dable juzgarlo a la luz de los nuevos abordajes y conceptos de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 de 2013, porque los hechos examinados ocurrieron antes de su entrada en vigencia. De allí que para efectos de establecer si la demandante posee una discapacidad, la Corte acuda al criterio construido sobre los grados y porcentajes del artículo 7.º del Decreto 2436 de 2001.”

Se debe acotar que la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, fue aprobada por Ley 1346 de 2009, ratificada el 10 de mayo de 2011 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de 2011, de acuerdo con el artículo

45 de ese instrumento. La Ley Estatutaria 1618 de 2013, se sancionó el 27 de febrero de 2013.

Ahora bien, el artículo 1° de la última ley mencionada determina que:

“Artículo 2°. Definiciones. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:

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.”

Avanzando en la consolidación de esa línea jurisprudencial, el referido órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, en sentencia CSJ SL1817-2023 indicó que si bien en las sentencias CSJ SL14134-2015, CSJ SL10538-2016, CSJ SL5163-2017, CSJ SL11411-2017, CSJ SL4609-2020, CSJSL3733-2020, CSJ SL058-2021 y CSJ SL497-2021, la Corte tenía definido que para acceder a la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 el trabajador debía acreditar al menos una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, concretamente que implique una pérdida de la capacidad laboral de por lo menos el 15% en los términos del artículo 7° del Decreto 2463 de 2001 *-independientemente de su origen-*; lo cierto es que, luego de reexaminar *“la composición del bloque de constitucionalidad con relación a los derechos de las personas en situación de discapacidad y concluye que la mencionada Convención es vinculante no solo para el entendimiento del concepto de discapacidad, sino para la protección de estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; o en otros términos, que constituye el parámetro para interpretar los derechos humanos de las personas con discapacidad contenidos en la Constitución, especialmente, en lo que concierne a las medidas de integración social en igualdad de oportunidades con las demás personas.”* (Negritas por fuera de texto)

Conforme con lo concluido, la Sala de Casación Laboral, en la sentencia en cita, reformuló entonces los parámetros o requisitos que se deben acreditar en el proceso para acceder a la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 con

base en lo definido en la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, en los siguientes términos:

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

a) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida». Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.

b) la existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

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

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con los artículos 51 y 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez oficiosamente decrete y practique los medios de convicción que estime pertinentes en búsqueda de la verdad real por encima de la meramente formal.

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

En este punto la Corte destaca que en el 2001 la Asamblea Mundial de la Salud aprobó la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF- de la OMS, que tiene por objetivo ser una herramienta descriptiva en la medición de la salud y la discapacidad en el contexto de la atención e investigación médica y en políticas públicas sanitarias compatible con el modelo social de la discapacidad.

Con todo, este último documento no puede utilizarse por sí solo para determinar la estabilidad laboral reforzada para las personas con discapacidad, sino que debe leerse en armonía con otros instrumentos normativos de aplicación obligatoria en nuestro ordenamiento jurídico que han abordado el concepto de la discapacidad desde un enfoque de derechos humanos.”

Y posteriormente señaló:

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

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

Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.”

Así las cosas, esta Sala de Decisión acoge la postura que sobre el tema ha adoptado la Corte Suprema de Justicia en la sentencia CSJ SL1817-2023 y en adelante analizará los casos concernientes a la estabilidad laboral reforzada a la luz de lo dispuesto en la providencia en cita, recogiendo cualquier decisión en contrario que se haya proferido con antelación.

EL CASO CONCRETO.

No es objeto de discusión en el proceso, pues así lo aceptó la sociedad Veloenvios S.A.S. al contestar la demanda -archivo 08 carpeta primera instancia-, que sostuvo un contrato de trabajo a término fijo con el señor Juan Manuel Martínez Acevedo entre el 20 de mayo de 2019 y el 7 de mayo de 2020.

Lo que origina la iniciación del presente asunto por parte del trabajador Martínez Acevedo, es su afirmación consistente en que el 7 de mayo de 2020, cuando se finiquitó la relación laboral con Veloenvios S.A.S., él se encontraba cobijado por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En ese sentido, aplicando lo dispuesto en la sentencia CSJ SL1817-2023, pasará la Corporación a analizar las pruebas documentales arrimadas al plenario, con el objeto de determinar si el señor Juan Manuel Martínez Acevedo, para la fecha en que finalizó el contrato de trabajo con la sociedad accionada -7 de mayo de 2020-, era una persona en estado de discapacidad protegida por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de acuerdo con lo establecido en la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, tal y como pasa a hacerse:

- En “*Informe de Accidente de Trabajo del Empleador*” -págs.16 y 17 archivo 02 carpeta primera instancia-, la sociedad Veloenvios S.A.S. puso en conocimiento de la ARL Sura, la ocurrencia de un accidente de trabajo sufrido por el trabajador Juan Manuel Martínez Acevedo el 28 de septiembre de 2019, refiriendo que dicha situación ocurrió en el área de producción, habiéndose afectado uno de los miembros inferiores por conmoción o trauma interno, que se produjo por un sobreesfuerzo, esfuerzo excesivo o falso movimiento del trabajador; relatándose en la “Descripción del accidente” que “El auxiliar se dirigió al furgón para el descargue de mercancía (caja), al girar el cuerpo (giro brusco), para descargar la caja, sintió un fuerte dolor y chasquido en la rodilla.
- Como producto del accidente de trabajo, el paciente asistió a la ARL Sura el 9 de octubre de 2019 a “Consulta Médico de Seguimiento Integral ARL” - págs.40 a 43 archivo 02 carpeta primera instancia- indicándose que la resonancia magnética de la rodilla practicada el 3 de octubre de 2019 arrojó

un resultado “*Anormal*”, al diagnosticársele “*Condromalacia patelar, osteocondritis del polo inferior de la patela, fractura oblicua incompleta en el menisco externo, gonartrosis femoral*”. Así mismo, se consigna en las “*Notas de análisis y plan*”, que el paciente padece fractura de menisco interno con dolor y limitación, razón por la que se determina valoración por ortopedia y se le prorroga incapacidad por 15 días.

- El 11 de diciembre de 2019 asiste a una nueva “*Consulta Médico Seguimiento Integral ARL*” -págs.47 a 49 archivo 02 carpeta primera instancia- en donde se determina que el paciente presenta hallazgos crónicos en la rodilla derecha, razón por la que se continúa con el tratamiento prescribiéndosele medicamentos para el dolor y se le prescriben la realización de terapias.
- El 25 de enero de 2020, el señor Martínez Acevedo fue valorado nuevamente por el médico tratante -págs.51 a 53 archivo 02 carpeta primera instancia-, refiriéndose la continuación del diagnóstico definido anteriormente en su rodilla derecha, razón por la que se le remite a consulta por ortopedia y traumatología.
- El 14 de febrero de 2020 es atendido por el especialista en ortopedia y traumatología -págs.54 a 61 archivo 02 carpeta primera instancia- en el que el galeno manifiesta que el señor Juan Manuel Martínez Acevedo es un paciente que puede ameritar cirugía para posible realineamiento y condroplastia, sin embargo, determina que no es prudente realizar la operación, dado que el actor tiene una atrofia severa del cuádriceps, razón por la que le prescribe 15 sesiones de fisioterapia y 15 días de incapacidad.
- El 11 de marzo de 2020 asiste a una nueva consulta -págs.62 a 65 archivo 02 carpeta primera instancia- plasmándose en el examen osteomuscular que es un paciente que presente dolor en rodilla derecha, con limitación para la flexión y limitación para la deambulaci3n, ratificándose el diagnóstico de condromalacia de la r3tula de la rodilla derecha.

- El 21 de marzo de 2020, en valoración que le realiza el médico tratante - págs.66 a 69 archivo 02 carpeta primera instancia- indicándose que luego del examen físico que se le realiza, se observa, además de la condromalacia de la rótula de la rodilla derecha, gonalgia en rodillas bilateral con limitación funcional y para la deambulacion, con requerimiento de apoyo para la marcha, razón por la que se prorroga incapacidad médica por 6 días.
- El 9 de mayo de 2020 *-dos días después del finiquito contractual-* el paciente asiste a consulta por ortopedia -págs.70 a 72 archivo 02 carpeta primera instancia-, persistiendo el diagnóstico referido anteriormente, razón por la que el especialista realiza infiltración en puntos dolorosos de la rodilla, así como infiltración profunda intraarticular.
- El 28 de mayo de 2020, en consulta por especialidad de ortopedia -págs.76 a 77 archivo 02 carpeta primera instancia- se determina que no hay cambios en el diagnóstico del paciente y se ejecuta infiltración profunda en la rodilla derecha para manejo del dolor.
- El 12 de septiembre de 2020, el actor asiste a una nueva consulta por la especialidad de ortopedia y traumatología *-págs.80 a 82 archivo 02 carpeta primera instancia-*, en el que se indica que el paciente tiene un trauma rotacional en la rodilla derecha, por accidente de trabajo hace un año, quien tiene limitación importante para la marcha, incapacidad para extender la rodilla y dificultades para realizar vida normal.
- El 28 de octubre de 2020, el ortopedista tratante reitera que se trata de un paciente en las condiciones que se han venido describiendo anteriormente, pero con un serio aumento en el dolor de la rodilla, al tratarse de un dolor no modulado, siendo un paciente limitado de forma importante para la marcha - págs.83 a 84 archivo 02 carpeta primera instancia-.

- El 26 de abril de 2021 es valorado en consulta con médico general -págs.85 a 87 archivo 02 carpeta primera instancia- en donde persiste el dolor no modulado de la rodilla derecha, por la condromalacia rotular que padece, situación que le ha generado inestabilidad crónica de la rodilla derecha.
- Como se aprecia en consulta de 22 de octubre de 2021 -págs.92 a 95 archivo 02 carpeta primera instancia- el paciente fue intervenido quirúrgicamente el 15 de julio de 2021, practicándosele cuádriceplastia y senovectomía de la rodilla derecha por artroscopia, persistiendo dolor y limitación funcional, siendo valorado el 20 de septiembre de 2021 en donde se define que se trata de un paciente en post operatorio de reparación de lesión del tendón cuádricepital derecho con buena evolución y buenas condiciones de la rodilla, evidenciándose debilidad muscular que requieren de fisioterapias.

Al valorar las pruebas documentales recaudadas en el curso del proceso, es evidente que el trabajador Juan Manuel Martínez Acevedo tuvo un accidente de trabajo el 28 de septiembre de 2019, tal y como lo informó en su momento la entidad empleadora a la ARL Sura, generándose a partir de ese momento una lesión en la rodilla derecha que tuvo como diagnóstico “*Condromalacia patelar, osteocondritis del polo inferior de la patela, fractura oblicua incompleta en el menisco externo, gonartrosis femoral*”; lesión que fue tratada inicialmente por la ARL y posteriormente por varios médicos generales y el especialista en ortopedia y traumatología; diagnóstico que, contrario a lo determinado por la *a quo*, fue empeorando con el paso del tiempo, al punto que para el 14 de febrero de 2020, el especialista en ortopedia sostuvo que se trataba de un paciente que podía ameritar realineamiento y condroplastia, pero que, dada su atrofia severa en el cuádriceps, no era recomendable practicar la operación; debiéndose advertir que desde antes de que se finiquitara la relación laboral el 7 de mayo de 2020, el 21 de marzo de 2020, en valoración que le realiza el médico tratante, no solamente se confirma el diagnóstico referido anteriormente, sino que se establece una gonalgia en rodillas bilateral **con limitación funcional y para la deambulaci3n, con requerimiento de apoyo; situaci3n que empeor3**

con el paso del tiempo, ya que el 12 de septiembre de 2020, el especialista en ortopedia y traumatología determinó que, como producto del accidente laboral sufrido por el paciente hace aproximadamente un año, él padece adicionalmente una limitación importante para la marcha, incapacidad para extender la rodilla y dificultades para realizar una vida normal.

Como puede deducirse del relato anterior, en este caso se dan las condiciones previstas en la sentencia CSJ SL1817-2023 emitida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia para declarar a favor del demandante la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ya que es evidente que la “Condromalacia patelar, osteocondritis del polo inferior de la patela, fractura oblicua incompleta en el menisco externo, gonartrosis femoral” que se generó como producto del accidente de trabajo el 28 de septiembre de 2019 y que derivó en que al trabajador le tuvieran que practicar una cirugía denominada como “*cuadriceplastia y senovectomía de la rodilla derecha por artroscopia*”, que le produjo un intenso dolor en su extremidad durante más de un año y medio, era una deficiencia física de mediano a largo plazo, es decir, no se trataba de cualquier contingencia de salud; deficiencia que se constituyó en una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, dado que, como se vio líneas atrás, sus padecimientos ocasionaron **una limitación importante para la marcha, incapacidad para extender la rodilla y sobre todo dificultades para realizar una vida normal**; lo que en su momento generó que la entidad empleadora lo reubicara de su puesto de trabajo a partir del 27 de enero de 2020, ya que en comunicación de 25 de enero de 2020 -pág.24 archivo 02 carpeta primera instancia- se le informó que debido a las recomendaciones laborales que se expidieron su favor, no era posible que continuara ejecutando las actividades de carga para las que fue contratado, razón por la que fue remitido al área administrativa, demostrándose que el demandante no podía realizar las tareas para las que fue contratado en igualdad de condiciones con los demás trabajadores; estando probado en el plenario que la entidad empleadora tenía conocimiento de la condición de salud del señor Martínez Acevedo, dado el seguimiento que continuó haciéndole luego de la ocurrencia del accidente de trabajo; siendo pertinente referir

que en el examen de egreso realizado el 11 de mayo de 2020 por parte de la entidad empleador -pág.25 archivo 02 carpeta primera instancia-, se determina que el ex trabajador **debe continuar manejo por profesionales tratantes de patología osteomuscular de miembro inferior derecho**, es decir, la sociedad empleadora era consciente del estado de salud deficiente en el que se encontraba el trabajador para el momento en el que se finalizó la relación contractual; quedando entonces probado en el plenario que el señor Juan Manuel Martínez Acevedo, para el 7 de mayo de 2020, era un trabajador en estado de discapacidad cobijado por la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Bajo ese panorama, le correspondía a la entidad empleadora demostrar que el finiquito contractual obedeció a la configuración de una causa justa u objetiva o en su defecto, acreditar que la relación laboral fue finalizada con autorización del Ministerio del Trabajo; sin embargo, en este caso no se dan ninguna de esas dos circunstancias, pues a pesar de que la sociedad Veloenvios S.A.S. le comunicó al trabajador en carta de 3 de abril de 2020 -pág.27 archivo 08 carpeta primera instancia- que el contrato de trabajo no sería prorrogado más allá del 19 de mayo de 2020 cuando expiraba el plazo pactado en el contrato de trabajo a término fijo, lo cierto es que dicha entidad no dejó transcurrir el lapso que hacía falta para que se venciera ese plazo, sino que el 7 de mayo de 2020 decidió terminar el contrato de trabajo unilateralmente y sin justa causa, como quedó consignado en la liquidación final del contrato -pág.30 archivo 02 carpeta primera instancia-, reportándose en el motivo de retiro “*TERMINACIÓN DE CONTRATO SIN JUSTA CAUSA*” y procediendo a cancelar por concepto de indemnización la suma de \$438.901; decisión que dicho sea de paso, tomó sin la anuencia del Ministerio del Trabajo, razón por la que el despido se considera discriminatorio y en consecuencia, se le ordenará a la sociedad demandada que proceda a reintegrar al trabajador al puesto que venía desempeñando o en uno en el que se tengan en cuenta las condiciones de salud en las que se encuentra el actor, condenándosele posteriormente a que reconozca y pague a favor del demandante los salarios y

demás prestaciones económicas a las que tiene derecho, dejadas de percibir desde el 8 de mayo de 2020 hasta que se produzca su reintegro efectivo.

Como se aprecia en el capítulo de pretensiones de la demanda, la parte actora no solicitó el reconocimiento y pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, razón por la que no es posible emitir condena por dicho concepto.

Costas en ambas instancias a cargo de la entidad accionada en un 100%, en favor de la parte actora.

En mérito de lo expuesto, la **Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito el 29 de noviembre de 2023.

SEGUNDO. DECLARAR ineficaz el acto jurídico emitido por la sociedad VELOENVIOS S.A.S. el 7 de mayo de 2020, por medio del cual la entidad empleadora dio por finalizado el contrato de trabajo que sostenía con el señor JUAN MANUEL MARTÍNEZ ACEVEDO, al encontrarse el trabajador en situación de discapacidad y por tanto cobijado por la estabilidad laboral reforzada prevista en la ley 361 de 1997, sin haberse acreditado una razón objetiva para culminar el vínculo laboral.

TERCERO. CONDENAR a la sociedad demandada a reintegrar al señor JUAN MANUEL MARTÍNEZ ACEVEDO al cargo que venía desempeñando o a uno que sea compatible con su condición de salud y las restricciones que se hayan generado con ocasión de ellas.

CUARTO. CONDENAR a la sociedad VELOENVIOS S.A.S. a que reconozca y pague a favor del señor JUAN MANUEL MARTÍNEZ ACEVEDO la totalidad de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, a partir del 8 de mayo de 2020 y hasta la fecha en que se produzca el reintegro del trabajador.

QUINTO. CONDENAR en costas procesales en ambas instancias a la entidad demandada en un 100%, en favor de la parte actora.

Notifíquese por estado y a los correos electrónicos de los apoderados de las partes.

Quienes integran la Sala,

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado Ponente

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN
Magistrada
En comisión de servicios

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado

Firmado Por:

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

German Dario Goetz Vinasco
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

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

Código de verificación: **38f10ab8239d531877fb4dd87f4f01477cc792ceaf7ac235ce131041411ed2f9**

Documento generado en 17/04/2024 06:59:49 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>