

Constancia Secretarial: incluido el presente asunto en la lista de traslados fijada el 26 de noviembre de 2020, los términos para presentar alegatos de conclusión por parte del demandante corrieron durante los días 27, 30 de noviembre de 2020, 1, 2 y 3 de diciembre de 2020; mientras que para la contraparte transcurrieron entre los días 4, 7, 9, 10 y 11 de diciembre de 2020.

Como se ve en las constancias de recepción que obran en el expediente digitalizado, los apoderados judiciales de ambas partes remitieron los alegatos de conclusión en término al correo institucional.

Pereira, 18 de diciembre de 2020.

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ
Secretario

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SALA DE DECISIÓN LABORAL N°4
MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
PEREIRA, 10 DE FEBRERO DE 2021

Acta de Sala de Discusión No 14 de 8 de febrero de 2021

SENTENCIA ESCRITA

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el señor **NOÉ ALEXANDER ECHAVARRÍA FRANCO** en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito el 26 de agosto de 2020, dentro del proceso que le promueve a la sociedad **LA OFRENDA S.A.**, cuya radicación corresponde al N°66001310500320180059301.

ANTECEDENTES

Pretende el señor Noé Alexander Echavarría Franco que la justicia laboral declare que para la fecha en que se dio por finalizado el contrato de trabajo que sostenía con La Ofrenda S.A. contaba con estabilidad laboral reforzada, situación que le da pie a aspirar que se declare que el finiquito contractual fue ineficaz. Una vez hechas esas declaraciones aspira que se condene a la entidad empleadora a reintegrarlo en el cargo que venía desempeñando junto con los salarios y prestaciones sociales causadas desde la fecha en que se produjo la desvinculación laboral hasta aquella en que se reintegre efectivamente, con el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, los aportes al sistema general de pensiones, la indexación de las sumas reconocidas y las costas procesales a su favor.

Como soporte fáctico refiere que: empezó a prestar sus servicios a favor de la entidad demandada el 23 de enero de 2012 a través de un contrato de trabajo a término fijo; el 16 de diciembre de 2016 La Ofrenda S.A. le comunicó la decisión de no continuar renovando el contrato de trabajo más allá del 22 de enero de 2017, razón por la que a partir de esa calenda fue desvinculado laboralmente por la expiración del plazo pactado; el salario básico mensual devengado para el año 2017, correspondía al mínimo legal vigente, percibiendo en promedio mensualmente por concepto de tiempo suplementario la suma de \$283.684, además de \$500.000 por concepto de comisiones del 4% de lo facturado por SOAT; en los cuatro primeros años de servicios se desempeñó como coordinador SOAT, pero en la última anualidad lo hizo como auxiliar coordinador SOAT; cargo en el que también cumplía labores permanentes de conductor, correspondiéndole subir al vehículo los féretros. Desde el año 2013 ha presentado enfermedad profesional en los brazos y debido a las tareas que debía ejecutar, su problema de salud se fue agravando al tener que cargar pesos excesivos; de allí que hubo de ser tratado por el médico ocupacional, quien precisamente remitió restricciones laborales en lo atinente al levantamiento de peso y al tiempo de trabajo. Estando en tratamiento médico, la sociedad empleadora decidió no renovar su contrato de trabajo, a pesar de tener conocimiento de sus problemas de salud y del

tratamiento al que estaba sometido. Finalmente resalta que, al encontrarse en estado de debilidad manifiesta, era deber de La Ofrenda S.A. solicitar la autorización para lograr legalmente su desvinculación laboral, sin que así lo hubiere hecho.

Al dar respuesta a la demanda -fls.97 a 107- La Ofrenda S.A. sostuvo que el contrato de trabajo a término fijo que suscribió con el señor Noé Alexander Echavarría Franco a partir del 23 de enero de 2012 y que se fue renovando sucesivamente, fue finalizado, previo aviso remitido el 16 de diciembre de 2016, el 22 de enero de 2017 por expiración del plazo pactado, sin que sea cierto que el trabajador se encontrara cobijado por la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997, pues no solo en ese último momento, sino durante toda la relación laboral se encontró en condiciones óptimas para desempeñar las tareas encomendadas; añadiendo que el actor no se encontraba con restricciones laborales, ni incapacitado, ni mucho menos en proceso de calificación de pérdida de la capacidad laboral para la fecha en que concluyó la relación contractual. Finalmente aseguró que el 2 de julio de 2015 se practicó evaluación médico ocupacional periódica en donde se hicieron unas recomendaciones médicas que posteriormente fueron levantadas el 2 de diciembre de 2015, esto es, algo más de un año antes de que finalizar el vínculo laboral. Se opuso a la totalidad de las pretensiones y formuló las excepciones de mérito que denominó "*Mala fe del demandante*", "*Falta de causa, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido*", "*Buena fe de la demandada*", "*Prescripción*" e "*Inexistencia de estabilidad laboral reforzada y ausencia de notificación del mismo al empleador*".

En sentencia de 26 de agosto de 2020, la funcionaria de primer grado luego de determinar que entre las partes no se encontraba en discusión la existencia del contrato de trabajo entre el 23 de enero de 2012 y el 22 de enero de 2017, determinó con base en las pruebas documentales y testimoniales allegadas al proceso, que el señor Noé Alexander Echavarría Franco presentó una situación de salud en una de sus extremidades superiores que llevaron a que la EPS emitiera

recomendaciones de orden laboral que fueron corroboradas por el médico en salud ocupacional, quien el 2 de julio de 2015 determinó que el trabajador era apto con recomendaciones para continuar desempeñando el cargo de conductor a favor de La Ofrenda S.A., restringiendo el levantamiento de peso de más de 30 kilogramos por un lapso de dos meses al tratarse de una dificultad leve, sin embargo, dentro del proceso de seguimiento, el mismo profesional en salud ocupacional, en sesión de 2 de diciembre de 2015, después de evaluar las condiciones en las que se encontraba el actor, levantó las restricciones y dispuso que el trabajador podía continuar ejecutando las tareas asignadas con completa normalidad, estableciendo su aptitud sin limitantes, para continuar desempeñando su cargo; encontrando la *a quo* que después de esa calenda, no se reportan más restricciones que le impidiesen ejecutar las actividades para las que fue contratado, acotando que a pesar de que en su historia clínica se registran algunas dolencias con posterioridad al 2 de diciembre de 2015, lo cierto es que ellas no tenían la relevancia necesaria para impedirle el desempeño laboral hasta el 22 de enero de 2017 cuando se presentó su finiquito laboral.

Por las razones expuestas concluyó que el señor Noé Alexander Echavarría Franco no se encontraba cobijado por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para el momento en que finalizó el vínculo laboral que sostenía con La Ofrenda S.A., motivo por el que negó la totalidad de las pretensiones de la demanda.

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial de la parte actora interpuso recurso de apelación manifestando que con las pruebas documentales y testimoniales allegadas al proceso quedó demostrado que el señor Noé Alexander Echavarría Franco tuvo una serie de dolencias en una de sus extremidades superiores que lo llevaron a lo largo del contrato de trabajo a que se le prescribieran incapacidades y sobre todo unas recomendaciones laborales que lo convierten en un trabajador cobijado por la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997, por lo que siendo así las cosas, no podía la entidad

empleadora dar por terminado el contrato de trabajo el 22 de enero de 2017, argumentos con los que solicita que se revoque la sentencia proferida por el juzgado de conocimiento y en su lugar acceda a la totalidad de las pretensiones de la demanda.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme se dejó plasmado en la constancia emitida por la Secretaría de la Corporación, ambas partes hicieron uso del derecho a presentar alegatos de conclusión en término, siendo del caso señalar frente a su contenido que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 279 del CGP en el que se dispone que “*No se podrá hacer transcripciones o reproducciones de actas, decisiones o conceptos que obren en el expediente.*”, el apoderado judicial de la parte actora expuso los mismos argumentos referidos en la sustentación del recurso de apelación; mientras que el apoderado judicial de la entidad demandada reiteró los fundamentos fácticos y jurídicos en los que edificó su defensa en la respuesta a la presente acción.

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

PROBLEMAS JURÍDICOS

¿Quedó demostrado en el proceso que el contrato de trabajo suscrito entre el señor Noé Alexander Echavarría Franco y la sociedad La Ofrenda S.A. fue terminado estando el trabajador amparado por la Ley 361 de 1997?

De conformidad con la respuesta al interrogante anterior ¿Hay lugar a acceder a las pretensiones de la demanda?

Antes de resolver la instancia, se considera necesario precisar, los siguientes aspectos:

1. CUÁL ES EL CONCEPTO ACTUAL DE DISCAPACIDAD.

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 1º de la última ley mencionada determina que:

“Artículo 2º. 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 SL3723 de 2 de septiembre de 2020, recordó que la protección dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no lo es respecto a cualquier tipo de limitación o discapacidad, sino ante aquella que se estima relevante al reducir sustancialmente las posibilidades del trabajador de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en él; razón por la que decidió aclarar que en este tipo de casos se debe usar el término **discapacidad relevante**, con el objeto de identificar a la persona cobijada legalmente por la estabilidad laboral reforzada.

2. EL DESPIDO O LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO COMO ELEMENTO DETERMINANTE PARA ESTUDIAR LA VIABILIDAD DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

Establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

Frente al tema, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia a partir de la sentencia SL1360 de 11 de abril de 2018, cambió el criterio frente a la estabilidad laboral reforzada, clarificando que la norma en comento no prohíbe el despido o la finalización del contrato de un trabajador en situación de discapacidad, sino que, lo que sanciona es el trato discriminatorio que por dicha

limitación se le dé al trabajador; postura que ha sido reiterada entre otras en sentencias SL2586 de 2020, SL2797 de 2020, SL3723 de 2020 y SL3610 de 2020.

Explicó la Corporación que la autorización que ha de obtenerse del Ministerio del Trabajo, resulta necesaria, siempre que la limitación o deficiencia del trabajo se torne insuperable o incompatible con el cargo desempeñado o con los demás que existan en la empresa y por ello se requiera la ruptura del vínculo laboral, **mientras que si dicha terminación surge por una razón objetiva prevista en la Ley**, no se requiere la mencionada autorización, salvo la contenida en el numeral 12 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

De allí entonces que, al trabajador le bastará en el proceso judicial acreditar su estado de **discapacidad relevante** para que se presuma el trato discriminatorio por parte de su empleador, quien en consecuencia deberá probar los hechos que configuran la causa objetiva que conllevó a dar por finalizado el vínculo laboral, so pena que, si no lo hace, se declare la ineficacia de este con las consecuencias que ello acarrea.

Puntualmente, dijo la Corte:

“(...) la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el perjuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

(L)a prohibición de despido motivada en la discapacidad sigue incólume y, en tal sentido, solo es válida la alegación de razones objetivas, bien sea soportadas en una justa causa legal o en la imposibilidad del trabajador de prestar el servicio. Aquí vale subrayar que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro.

Y concluyó esa misma Corporación:

“(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.

(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinsertión y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas”.

En todo caso, ha hecho énfasis la Corte que para que la protección prevista en la Ley 361 de 1997 opere en favor del trabajador en condición de **discapacidad relevante**, indefectiblemente debe aparecer probado en el proceso, que el empleador tenía conocimiento de esa situación.

EL CASO CONCRETO

Conforme con lo expuesto precedentemente, corresponde constatar si al plenario fueron allegadas pruebas que permitan concluir que, para el 22 de enero de 2017, fecha en que finalizó el vínculo laboral entre el accionante y la sociedad La Ofrenda S.A., el señor Noé Alexander Echavarría Franco era una persona en condición de **discapacidad relevante** que le impidiera reducir sustancialmente sus posibilidades como trabajador para conservar y/u obtener un empleo adecuado y progresar en él, en otras palabras, que tuviese una condición que evidenciara deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que le impidieran su participación plena, efectiva y en igualdad de condiciones, no solamente en la ejecución de sus actividades laborales, sino ante la sociedad.

En ese aspecto es del caso recordar que, al iniciar la acción, el señor Echavarría Franco afirmó que para el momento en que se presentó la finalización del contrato de trabajo él se encontraba con restricciones laborales emitidas por el médico en salud ocupacional, lo que precisamente impedía que la entidad accionada procediera en la forma en la que lo hizo, ya que, para poder terminar el vínculo contractual, debía elevar la solicitud ante el inspector del trabajo, sin que así lo hubiere hecho.

Al revisar la prueba documental allegada al proceso, se encuentra que la IPS Esimed atendió al señor Noé Alexander Echavarría Franco el 4 de junio de 2015, debido a que el paciente refiere mucho dolor en el brazo izquierdo, determinándose por parte del profesional del derecho que lo trató, que el actor tenía un leve edema y dolor a la palpación de epicóndilo medial izquierdo -fls.51 a 52-, razón por la que recomendó como tratamiento reposo y no levantar objetos de más de 30 kilogramos.

Con base en esas recomendaciones, el médico en salud ocupacional, quien en examen periódico efectuado el 14 de noviembre de 2014 -fl.113- había conceptuado que el señor Noé Alexander Echavarría Franco era apto para el cargo que venía desempeñando en La Ofrenda S.A. (conductor de traslados), revisó nuevamente la situación del trabajador el 2 de julio de 2015 -fl.115- determinando que él continuaba siendo apto para el cargo, pero con limitaciones, recomendándole a la sociedad empleadora la ubicación del trabajador en un cargo en el que no manipule objetos superiores a 30 kilogramos durante un término de dos meses.

El 2 de diciembre de 2015, el señor Echavarría Franco es evaluado de nuevo por parte del médico en salud ocupacional -fl.116-, quien después de realizar el estudio del caso conceptúa que el trabajador es apto para el cargo de conductor de traslados y para cualquier tipo de trabajo, levantando de manera definitiva las restricciones laborales que se habían impuesto.

Ahora bien, con el fin de verificar si el señor Noé Alexander Echavarría Franco tenía una participación plena, efectiva y en igualdad de condiciones, no solamente en la ejecución de sus funciones laborales, sino también ante la sociedad, para la fecha en que finalizó el contrato de trabajo, esto es, para el 22 de enero de 2017, fueron escuchados los testimonios de Jennifer Toro Castaño (quien refirió ser la novia del demandante desde hace cinco años aproximadamente), María Cristina Zapata Ramírez (gerente comercial de la sociedad demandada) y Leonardo Iván López Hurtado (médico en salud ocupacional que atendió el caso del actor).

La señora Jennifer Toro Castaño sostuvo que tuvo conocimiento de las restricciones laborales que le fueron impuestas al señor Noé Alexander Echavarría Franco, pero que, según lo que el propio demandante le contaba, las mismas no fueron atendidas debidamente por la entidad empleadora, puesto que durante toda la relación contractual, no solamente tuvo que realizar las tareas de conductor de traslado de los cuerpos sin vida, sino que con esa función debía de cargar solo los cuerpos para meterlos en el vehículo y descargarlos, también solo, en la funeraria, situación que precisamente llevó a que tuviera problemas en una de sus extremidades superiores y por ende a que le impusieran las recomendaciones que no fueron atendidas por La Ofrenda S.A.; a renglón seguido se le preguntó si su conocimiento de la situación en el entorno laboral del demandante era porque así lo había evidenciado directamente, a lo que la testigo respondió que no, que ella no era compañera de trabajo de Noé Alexander y que nunca lo acompañó a realizar ningún servicio, pero que dada su relación sentimental, él se lo había comentado; posteriormente, después de una serie de preguntas, señaló que no tenía conocimiento de cuánto tiempo duraron las recomendaciones laborales, pero afirmó que después de haber finalizado su relación laboral con la sociedad demandada, unos días después consiguió trabajo con unos abogados, ejecutando todas las tareas concernientes a la venta y gestión de SOAT, asegurando que en ese periodo su novio no ha tenido incapacidades.

La señora María Cristina Zapata Ramírez, actual gerente comercial de La Ofrenda S.A., pero jefe de recursos humanos en la época en la que prestó sus servicios el señor Noé Alexander Echavarría Franco, empezó por explicar que el cargo del trabajador era como conductor de traslados, correspondiéndole transportar los cuerpos sin vida de los afiliados a esa casa exequial, señalando, de acuerdo con las preguntas que se le fueron realizando, que no era cierto que el trabajador fuera enviado por la empresa a cargar solo los cadáveres, puesto que en cada uno de los servicios él tenía que estar acompañado por dos personas que tenían que hacerse cargo de los cuerpos sin vida, siendo uno de ellos el tanato-práctico, quien era la única persona autorizada para abrir los laboratorios; adicionalmente dijo, que para soportar la carga de los ataúdes se utilizaba una ayuda mecánica denominada la cureña, que es un aparato hidráulico que se extiende y se contrae, lo que evita que los trabajadores de la entidad se vean en la necesidad de soportar esas cargas con sus propias extremidades superiores; a continuación expuso que en efecto al señor Echavarría Franco se le impusieron unas recomendaciones laborales, consistentes en la prohibición de realizar tareas que implicaran la carga de pesos superiores a 30 kilogramos, las cuales fueron debidamente atendidas, exigiéndosele al jefe inmediato del trabajador la suspensión de cualquier actividad en ese sentido; como producto del acatamiento de esas recomendaciones, unos meses después el médico en salud ocupacional levantó las restricciones que tenía el trabajador.

Por su parte, el doctor Leonardo Iván López Hurtado, médico en salud ocupacional que trató el caso del accionante, sostuvo que el 2 de julio de 2015, conforme con la valoración que le hizo al actor en conjunto con la historia clínica, encontrando una leve inflamación en el epicóndilo medial izquierdo, decidió hacer recomendaciones laborales consistentes en la prohibición de levantar más de 30 kilogramos de peso, explicando que el padecimiento del señor Noé Alexander Echavarría Franco en el codo de su brazo izquierdo no era grave, sino una inflamación leve, ya que si su caso fuera de gravedad, la recomendación no se hubiera hecho de esa manera, sino que se le habría prohibido levantar cargas

superiores a 2 o 3 kilogramos; después de esa visita, haciéndole seguimiento a su caso, lo valoró nuevamente el 2 de diciembre de 2015, encontrando una ostensible mejoría en su situación médica, que ameritaron el levantamiento de las recomendaciones, valorándolo como un trabajador, no solamente apto para desempeñar el cargo de conductor de traslados, sino en general para todo tipo de trabajos; algo más de un año después, más exactamente el 17 de febrero del año 2017, el demandante fue remitido para realizar el examen de egreso, en la valoración efectuada en ese momento encontró en óptimas condiciones al trabajador; después de ser interrogado, dijo que de acuerdo con su base de datos, no existían más recomendaciones laborales en el caso del accionante con posterioridad al año 2015.

Al valorar los testimonios recaudados en el trámite procesal, es del caso advertir que no es posible ningún alcance probatorio a lo dicho por la señora Jennifer Toro Castaño en torno a las actividades desempeñadas por el actor a favor de La Ofrenda S.A., ya que como ella mismo lo reveló, no fue su compañera de trabajo, ni nunca lo acompañó a realizar alguno de los servicios como conductor de traslados, explicando que lo dicho por ella en ese sentido no era por su conocimiento directo de la situación, sino porque su novio Noe Alexander se lo contaba; sin embargo, lo que si se puede desprender de su relato y del de los demás testigos, es que el señor Echavarría Franco no era una persona en condición de **discapacidad relevante** para el 22 de enero de 2017, ya que a pesar de que el tuvo unas dolencias en el epicóndilo medial izquierdo que llevaron al médico en salud ocupacional a prescribir unas recomendaciones laborales para el 2 de julio de 2015, las mismas fueron superadas dentro de los cinco meses posteriores, tal y como quedó consignado en la valoración efectuada el 2 de diciembre de 2015 cuando el mismo galeno decidió levantarlas, conceptuando que el trabajador, no solamente era apto para continuar prestando sus servicios como conductor de traslados, sino que en general podía desempeñar cualquier otro tipo de actividad laboral; concepto médico ocupacional que no varió entre esa fecha, 2 de diciembre de 2015 y el 22 de enero de 2017, al punto que la propia novia del

demandante, Jennifer Toro Castaño, aseguró que Noé Alexander Echavarría Franco, se pudo enganchar nuevamente a la fuerza laboral, solo unos días después del finiquito contractual con La Ofrenda S.A., prestando sus servicios en la venta y gestión de SOAT con un grupo de abogados.

Es que con lo expresado por los testigos, lo que se evidencia es que las dolencias del señor Noé Alexander Echavarría Franco no tenían la magnitud para imposibilitar su participación plena, efectiva y en igualdad de condiciones, pues como puede verse su condición física no redujo sustancialmente sus posibilidades como trabajador, lo que permite concluir que para el 22 de enero de 2017, cuando finalizó la relación contractual entre las partes, el trabajador no tenía la condición de ser una persona con **discapacidad relevante**; tanto así, que sus posibilidades como trabajador no se vieron sustancialmente reducidas, pues no solamente conservó su trabajo como conductor de traslados desde el 2 de diciembre de 2015 cuando se levantaron las recomendaciones laborales hasta el 22 de enero de 2017 cuando finalizó la relación contractual, sino que días después se enganchó a la fuerza laboral, mejorando laboralmente como lo dijo la señora Toro Castaño, ya que pasó a encargarse de la venta y gestión de todo lo concerniente con los SOAT en una oficina de abogados.

Así las cosas, al quedar demostrado en el proceso que el señor Noe Alexander Echavarría Franco no era una persona en condición de **discapacidad relevante** para el 22 de enero de 2017, indefectiblemente se debe concluir que el finiquito del contrato de trabajo no obedeció a un trato discriminatorio por parte de la sociedad empleadora y en consecuencia al no haber estado cobijado por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no hay lugar acceder a las pretensiones de la demanda, como correctamente lo determinó el Juzgado Tercero Laboral del Circuito.

Costas en esta sede a cargo de la parte recurrente en un 100%.

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. CONFIRMAR la sentencia recurrida.

SEGUNDO. CONDENAR en costas procesales en esta sede a la parte actora en un 100%.

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

Quienes integran la Sala,

SIN NECESIDAD DE FIRMA

Artículos 2 inciso 2 del Decreto Presidencial 806 de 2020 y 28 del Acuerdo PCSJA20-11567 C.S.J.)

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado Ponente



ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN
Magistrada


GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 del Decreto 806 de 2020

Firmado Por:

JULIO CESAR SALAZAR MUÑOZ
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
DESPACHO 2 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR PEREIRA

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:

8b66abf303f1163072c5b5100953cd70594e464e0e534223db16449749691404

Documento generado en 10/02/2021 09:04:27 AM

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>