



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Asunto.	Apelación sentencia
Proceso.	Ordinario laboral
Radicación Nro.	66001-31-05-001-2017-00082-01
Demandante.	Alexander Cardona Quiceno
Demandado.	G4S Secure Solutions Colombia S.A.
Juzgado de Origen.	Primero Laboral del Circuito de Pereira
Tema a Tratar.	Estabilidad laboral reforzada

Pereira, veintisiete (27) de octubre de dos mil veintiuno (2021)
Acta de discusión 168 del 22-10-2021

Vencido el término para alegar otorgado a las partes procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de resolver el recurso de apelación propuesto contra la sentencia proferida el 8 de julio de 2021 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Alexander Cardona Quiceno** contra **G4S Secure Solutions Colombia S.A.**

Decisión que será por escrito de conformidad con el num. 1º del art. 15 del Decreto 806 de 04/06/2020 por cuanto las consideraciones que dieron lugar a dicha orden legislativa prescribieron que las disposiciones contenidas en el mencionado decreto “*se adoptaran en los procesos en curso y los que se inicien luego de la expedición de este decreto*”, dado que el mismo tan solo complementa las normas procesales vigentes con el propósito de agilizar los procesos judiciales y mientras se logra la completa normalidad para la aplicación de las normas ordinarias.

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda y su contestación

Alexander Cardona Quiceno pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 24/10/2012 hasta el 16/03/2016, que finalizó sin justa causa mediando una estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, se ordene el reintegro a un cargo que pueda desempeñar teniendo en cuenta su situación de discapacidad.

Solicita el pago de la indemnización de 180 días contenida en el artículo 26 de la Ley 361/1997, además de los salarios, prestaciones sociales, aportes al sistema de la seguridad social y demás conceptos salariales que dejó de percibir desde que fue despedido hasta su reintegro. Adicionalmente, el pago de perjuicios morales.

Fundamenta sus pretensiones en que: i) prestó sus servicios personales a favor de la demandada a través de un contrato de trabajo a término indefinido para desempeñarse como técnico de mantenimiento de ingenierías, concretamente en la instalación de cámaras y sistemas de seguridad; ii) para realizar sus actividades debía desplazarse a diferentes ciudades y su ejecución era en alturas; iii) el 20/10/2015 se realizó examen médico periódico y en las recomendaciones especiales se determinó *“no labores en alturas y valoración por eps”* y en observaciones *“presenta dolor y limitación al movimiento de hombros por tendinitis”*; iv) el examen fue realizado por la subcontratista de la demandada y su resultado se entregó a la jefe de gestión humana Johana Ortiz Guerrero, así como al jefe inmediato y al coordinador nacional de ingenierías en la ciudad de Bogotá.

v) Con ocasión a dicho examen el demandante inició valoración médica en la EPS Saludcoop, por lo que asistió a consultas médicas que fueron informadas al empleador diagnosticándose *“síndrome del manguito rotador”*; vi) asistió a terapias para las que pedía permiso a su empleador, que fueron autorizadas por la EPS el 10/02/2016; vii) el contrato de trabajo terminó el 16/03/2016 sin justa causa.

viii) Debido a la terminación del contrato de trabajo se finalizó su atención en salud en el régimen contributivo que obligó a trasladarse al SISBEN, en el que se aprobó la cirugía el 12/12/2016 que se realizó el 03/01/2017 por síndrome del manguito rotador.

G4S Secure Solutions Colombia S.A. al contestar la demanda se opuso a las pretensiones porque a la finalización del vínculo laboral el demandante no gozaba de estabilidad laboral alguna y el contrato terminó el 16/03/2016 por reestructuración del área técnica de la compañía, en la que se terminaron 14 contratos de trabajo sin justa causa; por lo que, la demandada pagó la erogación correspondiente.

Expuso que previa a la terminación verificó el examen médico periódico del 20/10/2015 en el que se indica que el trabajador no es apto para alturas, además de recibir correos electrónicos en las que el demandante informó de citas médicas, pero para la fecha del despido no se acreditaba diagnóstico de enfermedad, incapacidad laboral o documento que señalara proceso de calificación de pérdida de la capacidad laboral y tampoco información sobre tratamiento médico.

Presentó como medios de defensa “cobro de lo no debido”, “prescripción”, entre otros.

2. Síntesis de la sentencia

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes en contienda desde el 24/10/2012 hasta el 16/03/2016, que fue terminado de forma unilateral por la demandada mediando una condición de debilidad manifiesta y sin autorización del Ministerio del Trabajo.

En consecuencia, condenó a la demandada al pago de la indemnización de 180 días de salario contenida en la Ley 361 de 1997 y a reintegrar al demandante a su lugar de trabajo o a uno mejor, respetando las recomendaciones del médico laboral. Además, condenó al pago de los salarios, prima de servicios, cesantías e intereses a las cesantías, así como al pago de los aportes a la seguridad social.

Como fundamento para dicha determinación argumentó que de conformidad con la sentencia SL3723 de 2020, el demandante tenía una discapacidad relevante al momento de finalización del contrato de trabajo, que redujo sus posibilidades de acceder a un empleo adecuado y participación plena en la ejecución de actividades laborales, pues las recomendaciones de la valoración ocupacional daban cuenta de que no podía realizar trabajo en alturas y realizar levantamiento de cargas pesadas,

sin que resultara exigible según la jurisprudencia actual, la acreditación de PCL del 15%.

Concretamente expuso que para el momento del despido el demandante estaba en tratamiento médico por lesión del manguito rotador, y pese a que no se encontraba incapacitado para dicha época, sí tenía consultas con fisioterapia; patología de la que era conocedora la demandada a partir de la valoración médico ocupacional del 25/10/2015 en la que se recomendó valoración por EPS y no realizar trabajo en alturas; además, se allegó la historia clínica en la que se da cuenta de las diferentes consultas médicas.

Seguidamente argumentó que, pese a que la calificación de PCL ordenada de oficio arrojó una PCL del 0%, ello devenía porque el demandante no tiene restricción de movilidad alguna en su cuerpo, pero sí presenta dolor que le genera afectación en su trabajo; por lo que, tal % no impide concluir que el demandante sí estaba en una condición de discapacidad como se acreditó con la historia clínica y demás documental, máxime que dicha calificación no es una prueba solemne.

A su vez, expuso que pese a que el despacho solicitó la aclaración del dictamen porque aquel es realizado conforme al decreto de calificación de invalidez, que es diferente a la estabilidad laboral reforzada, sin que se accediera a cambiar el método de valoración por parte de la junta, pero sí se aclaró que el manual de calificación no contempla dentro del mismo la presencia de dolor, que en este caso es el que afecta al demandante por pinzamiento del nervio, que daba lugar a restricciones en actividades laborales como carga de elementos pesados, alzamiento de brazos a mas de 60 grados, trabajo en alturas y que la solución a tal dolor era la cirugía.

Finalmente agregó que el despido realizado por la demandada fue sin justa causa, tanto así que pagó la liquidación correspondiente y si bien en la contestación alegó una reestructuración de la empresa, no demostró que la misma se ocasionara por una crisis económica.

3. Del recurso de apelación

Inconforme con la decisión la demandada argumentó que el demandante carecía de una condición que le confiriera protección alguna al momento del despido porque la empresa no tenía conocimiento de la debilidad que aquejaba al trabajador, puesto

que solicitar permisos para ir a citas médicas no es indicativo de que el empleador conozca el motivo de las visitas al profesional de la salud, y mucho menos puede conocer el contenido de la historia clínica.

Expuso que la demandada acató las recomendaciones dadas en el examen médico ocupacional del 25/10/2015, pero la terminación del contrato ocurrió en “junio” de 2016, momento para el cual el trabajador ya había asistido a controles y terapias de fisiatría como fisioterapia; por lo que, la demandada tenía el convencimiento de que el trabajador ya había culminado su tratamiento médico y no estaba amparado del fuero de salud para la fecha de terminación del contrato.

Finalmente argumentó que la terminación del vínculo no se dio por su estado de salud, sino por la reestructuración en la que se finalizaron 14 contratos de trabajo.

4. Alegatos

Los presentados por las partes en contienda coinciden con los temas a abordar en la presente providencia.

CONSIDERACIONES

1. Problemas jurídicos

De manera liminar es preciso advertir que el análisis de esta Colegiatura únicamente se contraerá a las recriminaciones frente a la estabilidad laboral reforzada realizadas por la demandada, pues ninguna inconformidad existe sobre la existencia del contrato de trabajo entre las partes en contienda, así como sus extremos y que fue despedido por la demandada el 16/03/2016.

De acuerdo con lo anterior, la Sala plantea los siguientes interrogantes:

- (i) ¿El trabajador acreditó que padecía una limitación notoria, severa y grave para el momento de la terminación del contrato de trabajo?
En caso de respuesta positiva, corresponde establecer:
- (ii) ¿El empleador acreditó una causa objetiva para despedir al trabajador en condición de discapacidad?

2. Soluciones a los interrogantes planteados

2.1. Garantía a la estabilidad laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997

2.1.1 Fundamentos jurídicos

La Ley 361 de 1997 consagra mecanismos obligatorios que garantizan la incorporación social de las personas en situación de discapacidad en los distintos lugares en donde actúan; como la permanencia en el empleo luego de haber adquirido la respectiva situación de discapacidad sicológica, física o sensorial (C-458 de 2015).

Así, para el caso que nos ocupa, el artículo 26, relativo a la integración laboral, señala que una persona **en situación de discapacidad** no puede ser despedida o terminado su contrato por razón de la misma, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo; si esto se omite tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.

La jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (SL1360-2018) clarificó la adecuada interpretación de la normativa atrás descrita, para explicitar que se presume discriminatorio el despido de un trabajador en situación de discapacidad, a menos que el empleador demuestre una causa real y objetiva para su finalización, como se explicará en detalle más adelante.

Ahora bien, en cuanto al concepto actual de discapacidad para establecer qué trabajador es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada la jurisprudencia actual de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha dado respuestas diferentes con ocasión al caso concreto analizado.

Así, en primer lugar aparece la sentencia **SL2586 de 15/07/2020 de la Sala Laboral Permente** (Mag. Ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo) en la que tal como se explicó por esta Corporación en decisión del 14/07/2021, exp. No. 2017-00245, la Corte Suprema de Justicia dejó entrever que a partir de la vigencia de la Ley 1618 de 2013, por medio de la cual se garantiza el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, esta última se debe determinar con base en la concepción que de ella trae la Convención sobre los Derechos de las Personas con

Discapacidad para aquellos eventos ocurridos con posterioridad a su entrada en vigor, en términos de una discapacidad relevante. En palabras de la Corte:

“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.”*

En cuanto a las vigencias anunciadas, rememórese que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad fue aprobada por la Ley 1346 de 2009, ratificada el 10/05/2011 y vigente en Colombia a partir del 10/06/2011 - art. 45 -. Por su parte la Ley Estatutaria 1618 de 2013 fue sancionada el 27/02/2013.

Decisión de la que se desprende que resulta de imperativa importancia determinar la época en que ocurrió el hecho analizado (despido – enfermedad) para aplicar el criterio construido a partir de los grados y porcentajes contenidos en el Decreto 2436/2001 (PCL del 15% o mayor) o el concepto de discapacidad relevante en función a la Convención para los Derechos de las Personas con Discapacidad en concordancia con la vigencia de la Ley 1618/2013.

En segundo lugar y de manera paralela aparecen las sentencias de la Sala Permanente **SL711 de 24/02/2021** (M.p. Gerardo Botero Zuluaga) y **SL572 de 24/02/2021** (M.p. Luis Benedicto Herrera Díaz) que se diferencian en tanto analizan un caso ocurrido con anterioridad y con posterioridad a la vigencia de la citada convención y la Ley 1618/2013 respectivamente.

Así, en la sentencia SL711/2021 se revisó un despido que ocurrió el 23/07/2011, mientras que en la SL572/2021 la terminación del contrato ocurrió el 16/05/2016.

En ese sentido, en la primera decisión ante la falta de regla para establecer los grados de discapacidad que refiere la Ley 361/1997 se utilizó como parámetro orientador para identificar los beneficiarios de la Ley 361/1997, el Decreto 2463/2001, porque el Manual Único de Calificación vigente para la época (Decreto 917/1999) se consideraba el procedimiento objetivo para establecer los aludidos beneficiarios, pese a la libertad probatoria.

En palabras de la Corte *“Como se explicó en dichas decisiones, los destinatarios del principio de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, **no son los trabajadores con cualquier padecimiento físico o sensorial, sino aquellos que en realidad tengan una discapacidad relevante**, para lo cual se ha acudido a la misma ley, en el inciso 2º del artículo 5º, en cuanto al tipo de discapacidad a efectos de aplicar las medidas afirmativas allí previstas”*.

Mientras que en la segunda decisión, la Corte comienza por recordar la tesis consistente en que los destinatarios de la garantía en estudio son aquellos trabajadores con una limitación igual o superior al 15% de su PCL; sin embargo, en dicha decisión se adujo que resultaba trascendental establecer la noción de discapacidad contenida en la Ley 1618 de 2013, que en el numeral 1º del artículo 2º dispone que las personas en situación de discapacidad son aquellas 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”*.

En ese sentido, la Corte recurrió a la definición de *“deficiencia”* y *“discapacidad”* contenida en el Manual Único de Calificación de Invalidez – Decreto 1507 de 2014 – para concluir que *“la situación de discapacidad obedece a una deficiencia que padece el trabajador - que lo limita para desarrollar una actividad - derivada de una pérdida, defecto, anomalía o cualquier otra desviación significativa, a la vez originada por la alteración de las funciones fisiológicas o en las estructuras corporales de una persona”*; por lo que, la herramienta técnica para realizar tal valoración es la calificación que realiza el dictamen médico laboral, **pero** en el evento de que este no exista y por ende, se desconozca el grado de la limitación la misma se puede inferir *“del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo”*.

Finalmente, aparece la sentencia **SL3249 de 21/07/2021** de la Sala de Descongestión que en aplicación de las tesis atrás expuestas memoró, como se expuso, que la doctrina de dicha corporación tiene definido que los destinatarios de la garantía especial de estabilidad laboral de la Ley 361 de 1997 son aquellos que tienen una limitación igual o superior al 15% de PCL, es decir, en similitud a lo expuesto en la SL711-2021.

Pero seguidamente la sentencia de descongestión señaló que *“en este caso cobra relevancia la fecha en que ocurrió el accidente de trabajo -10 de abril de 2014-, de donde se debe colegir que al demandante le es aplicable lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1618 de 2013, como quiera que los hechos fueron posteriores a la vigencia de ese canon normativo”,* y por ello, *“la definición de la discapacidad debe juzgarse sin tener en cuenta las restricciones del Decreto 2463 de 2001 (15%), pero con la visión constitucional e internacional que recogió la citada Ley Estatutaria 1618 de 2013”,* es decir, recogiendo la tesis de la SL2586/2021, y finalizó exponiendo que para los eventos ocurridos con posterioridad a la vigencia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que pretenden beneficiarse de las prerrogativas de la Ley 361 de 1997, el padecimiento que deben acreditar es aquel que sea *“evidente, notorio y perceptible”* o en palabras de la Corte *“son suficientes los argumentos expuestos en sede extraordinaria, para confirmar lo resuelto por la jueza unipersonal, pero en el entendido de que se requiere la acreditación de una minusvalía significativa, la que no se evidencia por parte del trabajador, y no la graduación de la pérdida de la capacidad laboral prevista en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, en razón a la fecha en que ocurrió el despido, conforme quedó explicado en sede extraordinaria”*.

De la reunión de la jurisprudencia expuesta puede inferirse como regla de análisis en los eventos regidos por la Ley 361/1997, con posterioridad a la vigencia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley Estatutaria 1618/2013, serán beneficiarios aquellos que padezcan una PCL del 15% o más, y en el evento en que no exista la calificación o se desconozcan los grados de PCL, los jueces deben recurrir al restante material probatorio para establecer si el trabajador tiene **un estado de salud grave o una lesión severa** que sea **evidente, notoria y perceptible**, todo ello porque la situación de discapacidad que protege la ley corresponde con una deficiencia que limita al trabajador para desarrollar una actividad, por lo que la notoriedad de tal limitación puede acreditarse con incapacidades regulares, tratamientos médicos especializados, restricciones laborales, concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otro que dé cuenta

del estado grave de salud del trabajador o la severidad de su lesión que lo limita en su trabajo, esto es, de conformidad con la SL572/2021.

2.1.2 Fundamento fáctico

2.1.2.1. Garantía a la estabilidad laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997

Así, del recurso de apelación se desprende que la inconformidad de la demandada recae tanto en la acreditación de la situación de discapacidad del demandante para el momento del despido como del conocimiento que tenía de dicha situación; por lo que comienza la Sala por establecer el primer requisito, así:

a) Limitación de la parte actora

Rememórese que el vínculo laboral finalizó el 16/03/2016, pues así fue propuesto en la demanda, aceptado en la contestación y definido en primer grado sin reproche de los interesados, época para la cual, resulta imperativo analizar si el demandante era beneficiario de la Ley 316/1993 en los términos de la decisión SL572/2021, en tanto el hecho analizado ocurrió con posterioridad a la vigencia de la convención y ley estatutaria anunciada.

Así, auscultado en detalle el expediente aparece un dictamen de PCL realizado al demandante con ocasión a la prueba de oficio decretada en primer grado, y que de conformidad con la jurisprudencia citada, si bien dicha valoración no es una prueba solemne, su conclusión técnica resulta trascendental para analizar el asunto de marras. Así, la JRCIR que concluyó un que ninguna PCL tenía el actor en tanto que:

“(…) el origen del síndrome de manguito rotatorio bilateral según lo encontrado en el análisis tipo de situación de trabajo y lo referido por el evaluado durante la entrevista examen en esta Corporación, existe factor de riesgo biomecánico suficiente para producir lesiones por trauma acumulativo de ambos manguitos rotatorios por actividades como el transporte del morral con las herramientas y equipos, con un peso de 8 a 10 kilos, entre dos a tres veces al día por un tiempo de 60 minutos y adopción de posturas de hombros por fuera de ángulos de confort en flexión y abducción duramente más de 4 horas al día. El criterio de temporalidad para el factor de riesgo biomecánico es positivo y se trata de un hombre de solo 35 años sin evidencia de historia clínica de patología reumatológica o sistémica e igualmente no hay antecedentes de exposición a factor de riesgo biomecánico extralaboral que pueda explicar la génesis de la patología motivo de la controversia. Por todo lo anterior se califica el diagnóstico síndrome de manguito rotatorio bilateral como enfermedad de origen laboral. Se califican las secuelas encontrando que no hay restricción de movilidad articular calificable de hombros y por lo tanto se asigna deficiencia de cero por ciento por la tabla 14.5 No cumple criterios de calificación por dolor residual por la tabla 12.5.” (fl. 189, c. 1).

Luego, en dicho dictamen se estableció que de conformidad con el numeral 7o del título preliminar del Decreto 1507 de 2014 cuando no existe deficiencia o su valor sea igual a 0% entonces no se valorara el rol laboral y ocupacional. Regla que se aplica para calificar la PC laboral y ocupacional; por lo que la PC Ocupacional es igual a 0% y de allí tampoco hay lugar a estructurar ninguna PC Laboral.

El 13/06/2019 el despacho de primer grado solicitó a la JRCIR la complementación del dictamen (fl. 217, c. 1) para que con base en un nuevo análisis del puesto de trabajo que realice Axa Colpatria, haga una nueva calificación integral en el que determine el porcentaje, fecha de estructuración y origen de la PCL.

Así, el 09/08/2019 la JRCIR realizó un análisis de la situación de trabajo y concluyó que ninguna evidencia nueva se presentó para modificar, agregar o cambiar los diagnósticos de salud definidos para calificar, y por ello se confirmaba el síndrome del manguito rotatorio bilateral como enfermedad de origen laboral y aclaró que el análisis del puesto de trabajo solo es indispensable para calificar el origen, pero la calificación de la PCL se hizo conforme al manual, que arrojó un 0% (fls. 224 y 224 vto., c. 1).

Durante la audiencia realizada el 17/02/2020 el despacho de oficio requirió a la JRCIR para que aclarara el dictamen bajo el *“el contexto de la pérdida de capacidad laboral que se determinó en esta valoración se hizo dentro del marco del Decreto 1507 de 2014 y como lo que se reclama en el proceso es la viabilidad de un reconocimiento de una estabilidad laboral reforzada de que trata la Ley 361 de 1997 y el manual indica que no es aplicable a este tipo de valoraciones, se le solicitará a la junta a fin de determinar de conformidad con las patologías que presentaba el demandante para la fecha que fue terminado su vínculo laboral que tenía y cuál sería la pérdida de capacidad laboral definitiva despues del proceso de rehabilitación (...) por consiguiente la junta deberá realizar la aclaración aplicando el manual de calificación pertinente, dada la exclusión contenida en el Decreto 1507 de 2014, artículo 2o, no sería aplicable al presente caso”* (fl. 239, c. 1); por lo que citó al médico ponente del dictamen para que rindiera la sustenciación del mismo.

El 08/07/2021 el médico César Augusto Morales Chacón integrante de la JRCIR explicó que de conformidad con el análisis del puesto de trabajo y la historia laboral el demandante presenta dolor en los hombros compatible con síndrome de manguito rotatorio bilateral, pues esas son sus consultas en el médico, pero que en

la valoración por la junta se determinó que los arcos de movilidad de los hombros están completos y por ello, ninguna deficiencia arroja en la calificación. Explicó que el dolor que presenta es de origen laboral, pero que no reporta secuelas en el demandante; por lo tanto, la PCL es igual a 0%.

Especificó que el dolor, que es el síntoma predominante en el demandante, sí le genera restricciones laborales, como la recomendación para no cargar pesos mayores a 5 kilos, entre otros, pero que su movilidad está dentro de parámetros normales

Luego, anunció que de conformidad con el Manual Único de Calificación de Invalidez, el movimiento articular es el único factor para calificar, pues el manual no pregunta por el dolor, sino por la movilidad, que en este caso tiene parámetros normales, de ahí el 0% en la calificación.

Frente al dolor, el médico describió que sí puede calificarse, pero que el demandante no cumple con los requisitos para ello dado que el dolor es muy subjetivo y tiene que tener algunas características para la valoración, como son, entre otros, atrofia de tejidos o tratamiento de tercera generación.

Derrotero probatorio del que se desprende al tenor de la jurisprudencia ya descrita, esto es, para analizar un evento que acaeció con posterioridad a la vigencia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley 1618/2013, que existe una calificación de su PCL que fue circunscrita a un 0%; por lo que, no es beneficiario de la Ley 361/1997, en tanto que no ostenta un estado grave de salud o una lesión severa, es decir, carece de una discapacidad relevante.

Todo ello porque ninguna deficiencia tiene como consecuencia de una pérdida, defecto, anomalía o cualquier otra desviación significativa originada en su función fisiológica o en su estructura corporal, pues tal como se indicó en el dictamen y sustentó el médico laboral, el demandante padece del síndrome del manguito rotatorio bilateral que no generó secuela alguna pues sus arcos de movilidad se encuentran dentro del rango normal, pese a que presente dolor por el pinzamiento del nervio.

No obstante lo anterior, resulta trascendental analizar la conclusión del médico laboral que sustentó el dictamen, al explicar que una cosa es el resultado de la

valoración médica bajo las reglas del Manual Único de Calificación de Invalidez, y otra diferente la valoración clínica del actor.

Aspecto que merece la atención de la Sala no solo porque el inciso 2 del artículo 2 del Decreto 1507 de 2014 – ámbito de aplicación del manual único de calificación de invalidez – establece que dicho manual *“no se aplica en los casos de: (...) solicitudes dirigidas por empleadores o personas que requieran el certificado, con el fin de obtener los beneficios establecidos en las leyes 361 de 1997 y 1429 de 2010 y demás beneficios que señalen las normas para las personas con discapacidad”*, sino porque la *a quo* desechó la conclusión del dictamen anunciado para valorar las restantes pruebas allegadas al plenario.

Así, rememórese que la jurisprudencia atrás anunciada determina que la discapacidad relevante refiere a un estado de salud grave o una lesión severa que sea notoria, evidente y perceptible y para ello pueden analizarse elementos que constatan la necesidad de su protección como *i)* incapacidades regulares; *ii)* tratamiento médico especializado; *iii)* restricciones o limitaciones para desempeñar el trabajo; *iv)* concepto desfavorable de rehabilitación o *v)* cualquier otra circunstancia que demuestre que el trabajador necesita protección.

Así, obra en el expediente el examen médico periódico realizado por la demandada el 20-10-2015, esto es, casi 5 meses antes del despido del trabajador, en el que se recomendó no realizar trabajos en alturas y valoración por la EPS (fl. 32, c. 1). Luego, obra en su historia clínica atenciones, entre las que se destaca que para el 14-12-2015 atención al demandante con ocasión al dolor en ambos hombros (fl. 34, c. 1) y el 17-12-2015 se realiza infiltraciones en hombros (fl. 36, c. 1).

Después el 10-02-2016 nuevamente aparece una atención por dolor en hombros bilateral, pero se adujo que clínicamente la movilidad se presenta dentro de parámetros normales (fl. 37, c. 1) y el 08-03-2016 se reporta la finalización de fisioterapias (fl. 41, c. 1).

Documentales que muestra que aun cuando el demandante se encontraba padeciendo dolores en los hombros, que según la calificación del dictamen son compatibles con el síndrome del manguito rotatorio bilateral, de las mismas no se desprende un estado de salud grave ni severidad en la lesión que limite su trabajo, pues incluso para el 08-03-2016 el trabajador terminó las terapias tendientes a su

recuperación, sin que se expidiera incapacidad médica posterior alguna, lo que sin más, evidencia la conformidad del dictamen médico laboral con su situación clínica sin impedimento grave para desempeñarse laboralmente y de ahí su calificación de PCL en 0%.

Puestas de este modo las cosas, prospera la apelación elevada que implica la revocatoria en su integridad la decisión de primer grado, pues el demandante para el día del despido (16-03-2016) no presentaba una discapacidad relevante, condición indispensable para ser merecedor de las garantías contenidas en la Ley 361 de 1997.

De cara a la inconformidad de la *a quo* frente a la prohibición de utilizar el Manual Único de Calificación de Invalidez del 1507/2014 - inc. 2, art. 2 – para establecer los beneficiarios de la Ley 361/1997, es preciso advertir que la libertad probatoria que rige en estos eventos no impide valorar dicho dictamen, si el mismo ha sido allegado al plenario.

CONCLUSIÓN

A tono con lo expuesto, la decisión revisada se revocará. Costas en ambas instancias a cargo del demandante y a favor de la demandada.

DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el 8 de julio de 2021 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Alexander Cardona Quiceno** contra **G4S Secure Solutions Colombia S.A.**, para en su lugar, denegar las pretensiones.

SEGUNDO: CONDENAR en costas de ambas instancias al demandante y a favor de la demandada.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Quienes integran la Sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada Ponente

Con firma electrónica al final del documento

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado

Con firma electrónica al final del documento

ANA LUCIA CAICEDO CALDERON

Magistrada

Salva voto

Con firma electrónica al final del documento

Firmado Por:

Olga Lucia Hoyos Sepulveda

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 4 Laboral

Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 2 Laboral

Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 1 Laboral

Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Firma Con Salvamento De Voto

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:

0b438d7910de3672fc7b525f3d0dfe67dc49f2fa39560e560ae5e51add1221e8

Documento generado en 27/10/2021 07:07:15 AM

Valide este documento electrónico en la siguiente URL:

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