

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, dos (2) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario radicado con el número 05001310500820100027101, promovido por el señor **PABLO ANDRÉS ÁNGEL CASTAÑEDA**, en contra de la **FUNDACIÓN HOSPITALARIA SAN VICENTE DE PAUL, Y COMPAÑÍA SURAMERICANA ADMINISTRADORA DE RIESGOS PROFESIONALES Y SEGUROS DE VIDA S.A.**, con la finalidad de revisar en consulta la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, el veintidós (22) de febrero del año dos mil diecinueve (2019)

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto

Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...” se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **055**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

El señor Pablo Andrés Ángel Castañeda, instauró acción judicial, pretendiendo, se declare que la patología que padece es consecuencia directa del accidente de trabajo sufrido el 4 de diciembre del año 2007, así como la nulidad del dictamen emitido por la ARP SURATEP S.A. el 23 de enero de 2008, por carecer de fundamento fáctico y jurídico, y se ordene el reconocimiento y pago de la pensión de invalidez de origen profesional o la indemnización consagrada en el Artículo 1 del decreto 2644 de 1994.

Pretende también se declare que la terminación del contrato de trabajo fue ineficaz, pues el demandante se encontraba limitado físicamente para trabajar por lo que la motivación real del despido fue la imposibilidad de continuar con las actividades propias del cargo y sin mediar autorización del Ministerio de la Protección Social, y se reintegre al cargo que se venía desempeñando al momento del dar por terminado el contrato de trabajo subsidiariamente la indemnización consagrada en la ley 361 de 1997.

Como fundamento de sus pretensiones, expuso que estuvo vinculado laboralmente con Fundación Hospitalaria San Vicente de Paul, entre el 7 de marzo de 2005 y el

25 de enero de 2008, con un promedio mensual final de \$848.924 en el cargo de auxiliar de suministros en el departamento comercial de la entidad, estando afiliado a la EPS COOMEVA y a la ARP SURATEP SA. Narró que para el 4 de diciembre del año 2007, en el transcurso de sus actividades, sufrió un accidente de trabajo, consistente en un dolor lumbar que impidió continuar con el desempeño de sus funciones y acudir a Policlínica, donde fue atendido de urgencias e incapacitado hasta el 9 de diciembre del año 2007. Pese haber sido aceptado inicialmente el accidente como de origen profesional, SURATEP SA, expuso que ello no fue consecuencia de riesgo laboral alguno. El actor, tuvo otras incapacidades que fenecieron el 15 de enero del año 2008, todas ellas clasificadas de origen profesional por la EPS COOMEVA, pues ARP SURATEP SA se negó a asumir el tratamiento médico del actor y el demandante consultó en el Hospital General de Medellín, en donde se le ordenó la práctica de *“resonancia magnética simple columna lumbar”* cuya práctica no fue posible por su alto costo. La Fundación Hospitalaria San Vicente de Paul, asumió el tratamiento médico y asistencial del demandante, remitiéndole al “CPT” Centro para Los Trabajadores, donde fue atendido y se le ordenó el 23 de enero de 2008 continuar con la actividad laboral con la restricción de no levantar pesos mayores a 5 kilos hasta evaluación por neurocirugía. El 25 de enero de 2008 la accionada ARP SURATEP SA notificó la calificación de pérdida de capacidad laboral del actor, indicando que, era de origen laboral pero no había lugar al pago e indemnización alguna, pues el porcentaje de pérdida de capacidad laboral era inferior al 5%. Narró que el empleador, en atención a las restricciones médicas que padecía, dio por terminada la relación laboral, aduciendo como causal el artículo 6to de la ley 50 de 1990.

Admitida la demanda, y notificado a las pasivas, dieron respuesta al libelo gestor indicando sobre los hechos narrados:

Riesgos Profesionales Suramericana SA, adujo que, el accidente narrado por el demandante no tuvo secuela alguna, que la atención del accidente estuvo a cargo de la EPS COOMEVA, quien era la encargada de verificar el estado de salud del paciente, y que la valoración del estado de salud del actor concluyó que contaba con el 0% de pérdida de capacidad laboral, e insiste en que, la lesión no tiene origen profesional. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones e interpuso las excepciones que denominó: *“Prescripción”, “inexistencia de la obligación a indemnizar”*.

La Fundación Hospitalaria San Vicente de Paul, argumentó en la respuesta a la demanda, que es cierto que el actor laboró para la entidad, y que el 4 de diciembre de 2007 sufrió un accidente de trabajo, el cual, fue atendido por Policlínica, y cubierto por SURATEP SA, por lo cual, estuvo incapacitado del 4 al 9 de diciembre de 2007. Explicó que la lesión del demandante no tiene relación de causalidad con el evento reportado. Que no es cierto que el demandante haya sido remitido al “CPT” pues dichas restricciones nunca le fueron notificadas al empleador.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones e interpuso las excepciones que denominó: *“Pago”, “Compensación”, “Subrogación Legal”, “Inexistencia de la obligación”, “Carencia del derecho sustantivo”, “Petición de lo no debido”*.

En sentencia proferida el veintidós (22) de febrero del año dos mil diecinueve (2019) el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, absolvió de la totalidad de las pretensiones invocadas en la demanda, y declaró probada la excepción de *“Inexistencia de la obligación”*.

Corrido el traslado para alegar, el apoderado de la parte accionada Fundación Hospitalaria San Vicente de Paul, expuso en término oportuno, que los medios de

prueba allegados al proceso se constataba que, el actor no reunía los requisitos para ser acreedor a la protección especial del fuero de salud que pretendió, y por ende goza de plena validez la terminación del contrato de trabajo, dice, que la terminación de la relación laboral en atención al artículo 6 de la Ley 50 de 1990, no requiere motivación alguna, además que el demandante se encontraba laborando sin restricción, sin incapacidades y con una calificación del 0% de pérdida de capacidad laboral, por lo que, no se puede hablar de un despido discriminatorio. Que el artículo 26 de la ley 361 de 1997, consagra una protección a la no discriminación laboral precisamente por limitación física, por lo que debe demostrarse además del nexo causal, la condición de la limitación para que proceda el reintegro, lo cual, de acuerdo al dictamen allegado por la junta Regional de Calificación de Invalidez es inexistente. Explica que la calificación del 15% realizada en el transcurso del proceso era imposible de conocer por la demandada, y por tanto, la presunción discriminatoria recaía en hombros del demandante conforme a la sentencia SL 360 de 2018. Finaliza su argumento, que la razón de la estabilidad laboral reforzada es precisamente la no discriminación de aquella persona que se encuentra física o mentalmente limitadas, y no, una estabilidad general a cualquier evento de salud cotidiano.

Seguros de Vida Suramericana SA, allegó alegatos en término, exponiendo que, el dictamen realizado en el proceso concluyó una pérdida de capacidad laboral del demandante del 13.15% de origen común, prueba que lleva a demostrar que si bien existió un accidente de trabajo, éste no había dejado secuelas funcionales para el paciente, pues según los hallazgos médicos sus dolencias son del tipo común, lo cual, es concordante con el emitido por la ARL Sura en 2008., por tanto, insiste en que las lesiones son de origen común que se escapan del margen su margen de cobertura ya que solo responde por aquello dispuesto en la ley 776 de 2002.

PROBLEMA JURÍDICO

En atención al grado jurisdiccional de Consulta, consiste en determinar, si existen fundamentos legales para declarar la nulidad del dictamen efectuado por la SURATEP SA el 23 de enero del año 2008, y conceder al actor la pensión de invalidez de origen profesional que deprecia a cargo de la administradora de riesgos laborales. Igualmente, si la terminación de la relación laboral que unió a las partes, fue ineficaz por haber estado el actor limitado físicamente, y de ser así como problema jurídico asociado, determinar si es procedente el reintegro por parte de Fundación Hospitalaria San Vicente de Paul, o en su defecto, la indemnización consagrada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

CONSIDERACIONES

Sea lo primero indicar que en el proceso no es objeto de debate que, en efecto existió un incidente el día 4 de diciembre del año 2007, conforme a informe de accidente de trabajo que reposa en página 21-22 del expediente digital pdf 002Demanda, en donde se observa, siendo las 14:45 pm:

“ACCIDENTE QUE OCURRE DENTRO DE LA BODEGA DEL DEPARTAMENTO COMERCIAL. PRESENTÓ DOLOR LUMBAR INTENSO DURTANTE EL DESCARGUE DE LAS CAJAS DE SUERO SALINO DE 500 C.C. (CAJA POR 24) DESCARGABA 12 CAJAS DESDE EL CARRO DE TRANSPORTE A LA ZONA DE UBICACIÓN BODEGA PARA LOS DESPACHOS, PREVIAMENTE HABLA REALIZADO VARIOS DESPACHO DOSPEDIDOS ANTES DE LA LESIÓN. EL DOLOR LE IMPIDIO CONTINUAR CON SU

LABOR Y DEBIÓ ACUDIR A POLICLINICA, DONDE FUE ATENDIDO.”

Como consecuencia de dicho suceso, el actor fue calificado por Compañía Suramericana Administradora de riesgos Profesionales, quien, para el 23 de enero del año 2008, de acuerdo página 62-64 del pdf 002Demanda, calificó al actor con una pérdida de capacidad laboral del 0% de origen profesional, en donde se dejó ver como secuelas:

“EF: BUEN ESTADO GENERAL

MARCHA NORMAL, PUNTAS Y TALONES NORMALES

FLEXIÓN Y EXTENSIÓN NORMALES

ESPASMO Y PARAVERTEBRAL BILATERAL DE PREDOMINIO DERECHO

ROT PATELAR Y AQUILIANO NORMALES

NO LASEGUE, NO OTROS SINTOMAS DE COMPRESIÓN

Conducta:

LUMBALGIA CON RETROLISTESIS C.I.”

Solicita pues la parte actora en sus pretensiones la nulidad de dicha valoración, por estimar que, no tuvo en cuenta el estado de salud del demandante de manera total. Es preciso indicar que el principio de la carga de la prueba es protagonista, se consagra en los artículos 164 y 167 del CGP, los cuales se aplican por remisión al procedimiento laboral y de la seguridad social, que establece que toda decisión judicial debe soportarse en las pruebas que legal y oportunamente se aportaron al proceso, y que corresponde a cada una de las partes, acreditar los hechos que sustentan sus pretensiones o sus excepciones.

En el transcurso del proceso, se ordenó valoración por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, quien el 19/03/2013 concluyó que, de origen común, el actor contaba con una pérdida de capacidad laboral del 13.15%, estructurada el 15 de febrero del año 2012, presentando los siguientes diagnósticos:

- Lumbalgia postraumática por esfuerzo de carga en el trabajo sin secuelas objetivas.
- Espondilolistesis L5-S1, preexistente al trauma laboral con: a) Lumbalgia orgánica crónica. B) Restricción de los movimientos de la columna lumbosacra.

“ANÁLISIS Y CONCLUSIÓN:

La Sala primera de la junta Regional de Calificación de Invalidez con los fundamentos e hecho y derecho expuestos, considera que el paciente tuvo un accidente de trabajo al manipular una carga con peso inferior al permisible en la legislación colombiana (25 kilos), el mismo día del evento se le demostró una patología degenerativa de columna lumbar es decir, la espondilolistesis de L5-S1 con retrolistesis, padecimiento que no se genera por un esfuerzo como el descrito y por el cual persiste la sintomatología dolorosa crónica documentada en la historia clínica aportada a esta Junta y certificada en la evaluación clínica efectuada. Con los diagnósticos antes anotados, se le asigna una pérdida de capacidad laboral del 13.15%, origen enfermedad común, no se probó relación causal directa o indirecta del hecho con el esfuerzo laboral efectuado por el lesionado.

FECHA DE ESTRUCTURACIÓN: 15 de febrero de 2012, cuando el neurocirujano define el daño presente y establece manejo médico sin opción de cirugía”

De la prueba documental aportada al proceso en las oportunidades para ello, no se constata alguna en las que se constate situación contraria a la estimada por ambas valoraciones médicas siendo importante aclarar, que en la evaluación médica que es realizada el 23/01/2008 por la ARL, sólo se verificó si el estado de salud del actor se había visto afectado por el accidente sufrido el día 4 de diciembre del año 2007, pues el objeto de ello, era determinar la responsabilidad de la entidad calificadora en el pago de una presunta indemnización o de alguna otra prestación que se derivase de daño alguno, razón por la cual, de acuerdo a sus competencias, se concluyó que la pérdida de capacidad laboral del actor es del 0% de origen profesional.

Sin embargo, la calificación realizada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez ordenada en el transcurso del proceso, tiene una connotación distinta, pues se realiza en el margen de la calificación integral dada en los criterios de la sentencia C 425 de 2005, pues se requería la valoración del origen de la patología, de haber alguna.

Es así pues como es consonante, la conclusión arribada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, sin que existe medio probatorio alguno que, de inferencia sobre yerro en su valoración, pues es claro, que la patología arribada para ese momento, es decir para el 23/01/2008, era común como bien lo dijo en sus conclusiones, sin que su competencia fuese exponer el porcentaje de la misma.

No se encuentra por ende a lo largo de la foliatura, razón alguna para determinar que la conclusión arribada el 23/01/2008 por la Compañía Suramericana Administradora de Riesgos Profesionales y Seguros de Vida S.A., no se compadecía con el estado de salud real del paciente, por el contrario, versa conforme a la historia clínica aportada de páginas 37-51 del expediente, pdf 002Demanda;

motivo por el cual, no es procedente declarar la nulidad, pues en efecto el porcentaje de pérdida de capacidad laboral de origen profesional del actor es 0%.

Conforme lo expuesto, el demandante no puede considerarse una persona discapacitada (inválida), en lo que las obligaciones a la pasiva de Riesgos Laborales citada al proceso competen, entendiendo este término de la manera descrita por la corte Constitucional en sentencia C-458 de 2015, pues no cuenta con una pérdida de capacidad laboral superior al 50%, de origen profesional y, por tanto, no reúne el requisito sine qua non para acceder a la pensión de invalidez que predica a su favor.

Se confirmará la absolución respecto a la no declaratoria de nulidad de dictamen y no procedencia de la pensión de invalidez de origen profesional.

Ahora, el artículo 13 de nuestra Carta Política estipula que corresponde al Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, adoptar medidas de protección a favor de grupos discriminados y marginados, en especial de aquellos que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, y sancionar los abusos y maltratos que se cometan contra éstos.

Además, el artículo 47 Superior prevé que el Estado tiene el deber de adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes debe prestarse la atención especializada que requieran.

La jurisprudencia constitucional ha reconocido que existen trabajadores que gozan de la denominada estabilidad laboral reforzada y merecen, por ese hecho, de especial protección. Se afirma por la Corporación que una de las características más relevantes del Estado Social de Derecho, es la defensa de quienes por su situación de indefensión o debilidad puedan verse discriminados o afectados por actuaciones y omisiones del Estado o de los particulares. El objetivo de la estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, es asegurar que las personas que ostentan una condición de debilidad, gocen del derecho a la igualdad real y efectiva, que se traduce en materia laboral, en la garantía de permanencia en el empleo como medida de protección especial ante actos de discriminación cuando ello sea del caso, y conforme con la capacidad laboral del trabajador.

La línea jurisprudencial constitucional sostiene que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento en la Carta Superior y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por esta razón ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, siempre y cuando se cumplan estos supuestos: (i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; (iii) no exista

autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio .

Así, la estabilidad laboral reforzada desarrollada en Colombia a partir de lo dispuesto en los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política, 26 de la Ley 361 de 1997 y la Ley 1618 de 2013, a través de las cuales se establecen reglas, medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes institucionales encaminados a garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, se traduce, entre otros, en el derecho del trabajador a permanecer en el cargo mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación.

Los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas, esto es, sin que sea necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad, ya que tales documentos no tienen carácter constitutivo de esa condición, predicándose igual situación frente al dictamen que emiten las juntas de calificación de invalidez, pues, de acuerdo con la jurisprudencia especializada, ese documento no está instituido como prueba solemne de la condición de discapacidad del trabajador o de la pérdida de su capacidad laboral, de manera que, en estos casos, el juez del trabajo tiene libertad probatoria .

Ahora, se ha explicado por la jurisprudencia constitucional que se debe actuar en concordancia con lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esto es, con previa autorización del Ministerio del Trabajo, recogiendo los pronunciamientos sobre el tema en sentencia C-200 de 2019, en la que se declaró la exequibilidad de tal precepto:

“EN EL ENTENDIDO de que carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona por razón de su situación de salud cuando no exista autorización previa del inspector de trabajo. Además de la ineficacia descrita previamente, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su situación de salud, sin la autorización del inspector de trabajo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren, en los términos de la parte motiva de esta providencia.”

Pronunciamiento que, aunque muy posterior al hecho debatido en este trámite, y sin que implique aplicación retroactiva, sirve como criterio orientador por contener la compilación de varias sentencias frente al tema de la estabilidad laboral reforzada.

A título de ejemplo la T-470 de 1997 en que por primera vez se habla de este concepto frente a mujeres embarazadas, y luego en la C-561 de 2000, en la que se declaró exequible el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esa decisión y en observancia a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2º y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales

y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato, entendiendo que a partir del despido de una persona en situación de discapacidad sin justa causa, se desprenden dos supuestos:

- (i) Como medida sancionatoria, el empleador debe compensarlo con una suma de 180 días, además de las demás indemnizaciones legales a las que haya lugar;
- (ii) De todos modos, el empleador debe reintegrar al trabajador, pues las anteriores indemnizaciones no desvirtúan la ineficacia del despido.

Manteniéndose desde entonces una línea consolidada sobre el tema en sede de control concreto, pues, en sentencia SU-049 de 2017, la sala plena de la Corte Constitucional unificó su posición en torno a la interpretación amplia del universo de beneficiarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 plasmada en la Sentencia C-824 de 2011, bajo el supuesto de que la jurisprudencia constitucional *“ha acogido una concepción amplia del término limitación [hoy discapacidad, según el condicionamiento realizado por la sentencia C-458 de 2015], en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar”*, recordando al respecto:

“4.2. [...] la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy

temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. (resaltos intencionales de la sala)

Así las cosas, para dicho órgano de cierre los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de “estabilidad laboral reforzada”.

Indicándose por demás en la sentencia T-052 de 2020 que “además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente

para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que, establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato”.

Además, advierte la Sala que, aunque nuestra legislación no señaló expresamente una regla numérica para identificar la discapacidad, esta había sido incorporada al artículo 7° del Decreto 2463 de 2001 - como ampliamente lo ha determinado la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia - cuya aplicación se considera admisible en los casos en los cuales el despido ocurre dentro de su vigencia, como en este caso. Al respecto en sentencia SL5700-2021 Radicación n.º 89595 del 1 de diciembre de 2021 indicó:

“Esta Sala ha dejado claro que, en lo que respecta a la protección de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, se regula por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL058-2021) y también que, no es cualquier situación que se padezca la que activa la garantía foral en el ámbito laboral, por ello ha:

[...] adoctrinado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad

laboral igual o superior al 15% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017 y SL4609-2020).

En adición al argumento también se ha puesto de presente que, en principio, tales afectaciones son atendidas por el sistema de salud bajo las incapacidades temporales, que precisamente buscan su restablecimiento; no obstante, esta figura no comporta per se una situación que genere el amparo, pues como se tiene sentado por esta sala, que no toda afección de salud es merecedora de la protección foral, solo aquella relevante; esto, bajo el convencimiento de la importancia de no desdibujar la finalidad de la garantía instituida por el legislador.

Frente a este punto valga memorar la sentencia CSJ SL3723-2020, en la que se explicó:

En la sentencia CSJ SL12998-2017 y, más recientemente en la SL2841-2020, se recalcó en qué consiste la protección a la estabilidad y cuál es su justificación, para que no se desdibuje el propósito de la norma en comento al ser aplicada, cual es la no discriminación en el empleo de quien puede prestar el servicio a pesar su condición de discapacidad relevante y garantizar la adaptación y readaptación laboral de la persona, y no se desvíe su uso a fines distintos a los previstos en ella, como sucede cuando, a través de una interpretación sin rigor jurídico, se generaliza el campo de aplicación de la regla de estabilidad laboral como medio para satisfacer necesidades de protección propias de la seguridad social, cuya garantía ha de hacerse a través de otros mecanismos que sí sean idóneos, necesarios y proporcionados para ese fin, y que desarrollen los principios de la seguridad social como son la universalidad, la eficiencia, la progresividad, la solidaridad y sostenibilidad financiera, entre otros.

En línea con lo discurredo, se reitera que debe existir una situación objetiva que se concreta en una condición de discapacidad relevante, que sitúe al trabajador en riesgo de discriminación a pesar de que puede prestar personalmente el servicio.”

Bajo este contexto, en el margen de la terminación de la relación laboral para el 25 de enero del año 2008, fecha en la cual, el actor contaba con una pérdida de capacidad laboral del 0%, es decir, inexistente, pues contaba con una enfermedad de base que no había sido valorada y que hasta la fecha no generaba limitaciones para el desempeño de sus funciones, le asiste razón a la *a quo* al indicar que el demandante no es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, por los siguientes argumentos:

Conforme a la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. CSJ, “la prohibición que contiene el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral, cuya acreditación puede darse luego de un análisis integral y conjunto de los diversos medios de prueba, que permitan concluir el conocimiento del empleador sobre las especiales condiciones de salud de su trabajador al momento del fenecimiento contractual, incluso si existe una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, en vigencia de la relación laboral, pero calificada después de su finalización.”

En el caso del demandante, es importante traer a colación la declaración del señor ÁLVARO ANTONIO CUARTAS, rendida en la Tercera Audiencia de Trámite,

quien se desempeñaba como jefe de la sección de salud ocupacional de la pasiva Hospital San Vicente de Paul, donde expuso: *“Comunicación formal escrita con respecto a instrucciones de medicina general, ortopedia u otra especialidad médica con respecto a recomendaciones, instrucciones o sugerencias para catar el desarrollo de su trabajo o recibimos”* ...P/ *¿Qué actividades debía realizar Pablo Andrés en el cargo que el desempeñara y que conocimientos tiene usted si esas actividades generaban un factor de riesgo para la enfermedad del demandante?* R/ *El desempeñaba el cargo de auxiliar de suministros, dentro de las tareas a realizar esta la de almacenar los insumos en las áreas indicadas de la bodega, realizar las labores de desempaque de los pedidos que ingresan a la bodega luego de la legalización y el despacho de los pedidos de los servicios. Dentro de la bodega se disponen de los montacargas manuales para el transporte de las mercancías más pesadas, un insumo de frecuente manipulación son las cajas de suero, cada caja trae 24 unidades y cada unidad 500 ML de distintas soluciones, generalmente solución salina y dextrosas cuyo peso es como el agua por las concentraciones, es decir, la caja de 24 unidades pesa 12 kilos y póngale 500 gramos a la caja de cartón y el material plástico de embalaje, peso que una persona normal puede manipular sin ninguna restricción.”*

Este testimonio tiene vital importancia porque dan cuenta que el empleador no conocía que el demandante tuviere discapacidad alguna para el desempeño de sus labores de manera normal, incluso, se explicó con claridad en la misma deponencia, que la manera en que se realizaba las funciones del actor, no tenía por qué generar inconveniente alguno incluso con su problema congénito conocido con posterioridad, pues se cuenta para el desplazamiento de los elementos que debía surtir.

La poca historia clínica aportada por el demandante da cuenta, de un episodio doloroso en la región lumbar, un lumbago que una vez calificado arrojó una pérdida de capacidad laboral del 0% de origen profesional y que valorado en el

transcurso del proceso dio cuenta de 13.15% estructurado el 15 de febrero del año 2012, es decir, en fecha muy posterior a la finalización del vínculo contractual.

Por el contrario, del testimonio en comento se extrae lo siguiente:

“En la evaluación médica preocupacional se evidencia una persona con una buena relación entre la edad de 25 años, estatura y peso, No se emite ninguna restricción toda vez que la espondilolistesis se diagnostica dentro de la práctica de estudios de imágenes radiológicas en el contexto de evaluación de un dolor lumbar agudo crónico, condición que no presentaba el candidato y que por el contrario el buen desarrollo muscular sin ausencia de factores de riesgo como la obesidad y la práctica deportiva rutinaria no generaban ninguna alerta de su estado de salud pudiera deteriorarse como resultado de su trabajo”.

Nótese pues, como el empleador si suplió su carga procesal de probar con suficiencia que el estado de salud del demandante, no era determinante para esgrimir que no podía desempeñar sus funciones con total normalidad, por el contrario, para dicha data, se contaba con los elementos necesarios para que, el transporte de los medicamentos no fuere suplido totalmente por la fuerza corporal del almacenista, incluso el actor expresó en el interrogatorio de parte, que hasta el lumbago presentado 4 de diciembre del año 2007, desempeño sus funciones con total normalidad, sin dolor ni restricción alguna.

En este proceso nos encontramos pues, en la esfera del empleador, quien cuenta con la facultad de rescindir el contrato de trabajo suscrito, pagando la respectiva indemnización al trabajador, situación que en efecto se dio, y que es totalmente válida, pues como se indica, no se activó la presunción de despido discriminatorio

alguno, y al no encontrarse en actor en estado de debilidad alguna, no es sujeto de estabilidad laboral alguna.

Corolario a lo expuesto, confirmará la sentencia proferida en primera instancia y revisada en sede de consulta.

Sin costas.

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

RESUELVE:

PRIMERO: Confirmar íntegramente la sentencia que se revisa en consulta, proferida el veintidós (22) de febrero del año dos mil veintidós (2022) por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**. Se ordena regresar el expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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: **fa2e91e458d5ceef00d886eeb845bb5e7edcf3cb4bf78fc59cb99e0dc837bce0**

Documento generado en 02/03/2023 01:29:40 PM

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