

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA LABORAL

Acta No. 192

PROCESO	Ordinario laboral
DEMANDANTE	Héctor Alexander Valencia Campillo
DEMANDADA	Industrias del Hierro S.A.S.
RADICADO	053083103 00120210027601
TEMA	Estabilidad laboral reforzada
DECISIÓN	Confirma sentencia

Medellín, veintinueve (29) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA

Procede la **SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, con ponencia de la magistrada ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ, a resolver el grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante respecto de la sentencia proferida el 12 de octubre de 2022 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Girardota con conocimiento en Procesos Laborales.

ANTECEDENTES

DEMANDA

HÉCTOR ALEXANDER VALENCIA CAMPILLO solicitó se DECLARE i) la existencia de un contrato de trabajo a término fijo con INDUSTRIAS DEL HIERRO S.A.S., ii) que sufrió un accidente de trabajo, el cual le generó incapacidades y dificultades para el libre desarrollo motriz; y, iii) que se encuentra amparado con la garantía de estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, pide que se CONDENE a la demandada a reintegrarlo y reubicarlo conforme las recomendaciones laborales expedidas por SALUD TOTAL EPS y SURA S.A., junto con el pago de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta que se haga efectivo el reintegro. (archivo 01, páginas 4 a 5)

HECHOS

Como fundamento de sus pretensiones manifestó que se vinculó con INDUSTRIAS DEL HIERRO S.A.S. mediante contrato de trabajo a término fijo, el cual estuvo vigente entre el 16 de octubre de 2015 y el 13 de septiembre de 2021. Se desempeñó como soldador categoría V con un salario variable compuesto por un básico de \$1.744.000 y un promedio mensual de horas extras de \$343.766. El 21 de junio de 2017 sufrió un accidente de trabajo que le ocasionó un esquince y luxación de la articulación del hombro izquierdo por el cual fue sometido a un procedimiento quirúrgico correctivo el 19 de octubre de 2017 y se le otorgó una incapacidad de 30 días. Ante la falta de atención de la ARL debió acudir de forma prioritaria por medicina general el 20 de enero de 2018, lo que generó una incapacidad por 30 días debido a la luxación de hombro izquierdo. Sufrió otro accidente laboral el 21 de febrero de 2020 por caída en el mismo nivel con impacto en el hombro izquierdo, contusión en el brazo y el hombro que le impedía la elevación de la extremidad y generó una incapacidad de 13 días. El 23 de septiembre de 2021 acudió a cita de control ante la EPS Salud Total, donde se expidieron recomendaciones para ser aplicadas en actividades laborales y extralaborales por 90 días. La ARL ha continuado con la atención asistencial derivada del último accidente de trabajo. Fue despedido sin justa causa el 13 de septiembre de 2021 y sin permiso de la oficina del trabajo.

CONTESTACIONES

INDUSTRIAS DEL HIERRO S.A.S. se opuso a las pretensiones de la demanda, pues el vínculo laboral finalizó por decisión unilateral de la empresa, previo pago de la indemnización respectiva. Aceptó únicamente el salario básico devengado y señaló que el demandante fue calificado por la ARL SURA S.A. con un 0% de merma de capacidad laboral con ocasión al accidente de trabajo sufrido el 21 de febrero de 2020. Por el ocurrido en el año 2017, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia emitió dictamen el 20 de enero de 2018, con una pérdida de capacidad laboral del 0%. Precisó que a la data del despido no conocía las recomendaciones laborales, pues fueron emitidas transcurridos 10 días de la terminación del contrato. Propuso como excepciones de fondo las de buena fe, prescripción, inexistencia de la obligación.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia del 12 de octubre 2022, el Juzgado Primero Civil del Circuito de Girardota con conocimiento en Procesos Laborales ABSOLVIÓ a INDUSTRIAS DEL HIERRO S.A.S. de las pretensiones instauradas en su contra y CONDENÓ en costas al demandante, con unas agencias en derecho en suma equivalente a un SMLMV.

Para tomar su decisión, concluyó que el actor no acreditó que se encontrara en una condición que le restara significativamente su condición laboral que o hiciera beneficiario de la garantía de estabilidad laboral reforzada al momento del despido, pues del análisis de la historia clínica y las incapacidades otorgadas, no se advierte que estuviera incapacitado, con recomendaciones o restricciones laborales. Por ello, no llegó al convencimiento en torno a que la terminación del contrato se debió a la condición de salud del trabajador o se fundamentó en motivos discriminatorios.

ACTUACIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA

Surtido el trámite consagrado en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, las partes no presentaron memorial de alegatos.

CONSIDERACIONES

No fueron objeto de controversia los siguientes hechos relevantes para resolver la instancia, que: (i) entre HÉCTOR VALENCIA CAMPILLO e INDUSTRIAS DEL HIERRO S.A.S. existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 16 de octubre de 2015 como fue aceptado desde la contestación de la demanda (ver también contrato en el archivo 01, páginas 12 a 14); (ii) el vínculo se dio por terminado por decisión unilateral y sin justa causa del empleador el 13 de septiembre de 2021, con el pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del CST (ver carta de despido y liquidación final de prestaciones en el archivo 07, páginas 58 y 60 a 62); (iii) el demandante sufrió dos accidentes de trabajo durante la vigencia del vínculo laboral -el 21 de junio de 2017 y 20 de febrero de 2020-, los cuales generaron lesiones por luxación de hombro izquierdo; sin embargo, en ambos eventos fue determinada una pérdida de capacidad laboral del 0.0%; el primero por SURATEP S.A. en dictamen notificado el 21 de septiembre de 2017 (ver archivo 07, páginas 49 a 50) y el segundo por la ARL el 28 de enero de 2021 en primera oportunidad y por la Junta Regional de Calificación de Invalidez

de Antioquia el 6 de junio de 2021, al resolver las inconformidades que sobre el porcentaje presentó el demandante (ver archivo 01, páginas 193 a 200 y archivo 07, páginas 53 a 57).

En este orden de ideas, el Tribunal debe definir si al momento de la terminación del vínculo laboral el actor se encontraba amparado por la garantía de estabilidad laboral reforzada -fuero de salud- y, en consecuencia, si hay lugar a ordenar su reintegro sin solución de continuidad. Ello con ocasión al grado jurisdiccional de CONSULTA a favor del DEMANDANTE como lo dispone el artículo 69 del C.P.T.S.S.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El artículo 26 de la ley 361 de 1997 prevé que ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato de trabajo terminado por razón de su limitación, a menos que medie una autorización del inspector de trabajo. Así mismo, quien sea despedido sin el cumplimiento del requisito anterior, tendrá derecho a una indemnización de 180 días de salario, sin perjuicio de las otras prestaciones e indemnizaciones previstas en el CST y demás normas concordantes y complementarias. Por tanto, si entre el motivo de la desvinculación y la limitación que padece el trabajador objeto de la decisión, existe un nexo de causalidad, debe mediar el aval del Ministerio del Trabajo para efectos de finalizar el vínculo.

En un principio, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia determinó el alcance de la estabilidad laboral reforzada contemplada en dicha norma y precisó que para el amparo no resultaba suficiente que el trabajador padeciera quebrantos de salud, se encontrara en tratamiento médico o se le hubiesen expedido incapacidades médicas para la época de la terminación del contrato. Así, lo relevante era acreditar que el trabajador contara con una limitación física, psíquica o sensorial relevante o en grado significativo, es decir, que implicara un porcentaje de pérdida de capacidad laboral moderada, igual o superior al 15%, en los términos del artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001 con independencia de su origen y sin que se requiera una prueba solemne. También es relevante el conocimiento del empleador de la condición del trabajador (ver sentencia del 28 de agosto de 2012, radicación 39207, reiterada posteriormente en la SL058-2021, radicación 65559 y SL497-2021, radicación 76622, entre otras).

Empero, el órgano de cierre ha reexaminado el tema de forma progresiva, atendiendo a la definición cambiante de la discapacidad, en armonía con los instrumentos internacionales que propenden por una normatividad global más garantista respecto a los derechos de las personas en situación de discapacidad y aquellos integrados al ordenamiento jurídico nacional por bloque de constitucionalidad, como es el caso de la *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad* y su «Protocolo Facultativo» de 2006, aprobada por Ley 1346 de 2009 y vigente desde el 10 de junio de 2011. Así, integró la definición de discapacidad contenida en dicho instrumento y reiteró la libertad probatoria para acreditar la limitación del trabajador (SL679-2021, radicación 77031).

Recientemente la Corporación estudió nuevamente el tema y estableció que la Convención que adopta un «enfoque de los derechos humanos» con base en el «modelo social» de concepción de la discapacidad, es vinculante “no solo para el entendimiento del concepto de discapacidad, sino de la protección de estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; o en otros términos, que constituye el parámetro para interpretar los derechos humanos de las personas con discapacidad contenidos en la Constitución, especialmente, en lo que concierne a las medidas de integración social en igualdad de oportunidades con las demás personas.” (SL1184-2023, radicación 91581).

El inciso 2º. del artículo 1º. de la convención estableció que «Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás», definición concordante con la contenida en la Ley 1618 de 2013 y que se orientan a la prevención de despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pudiera surgir de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, que obstaculizara el entorno laboral y el ejercicio de funciones en igualdad de condiciones.

Dicho criterio se acoge integralmente por la Sala, razón por la cual se remitirá a los parámetros establecidos por la Corte Suprema de Justicia para determinar su aplicación. Así, en sentencias como la SL-1184-2023, reiterada en SL1152, radicación 90116, SL1154, radicación 90093 y SL1275, radicación 91800, de la misma anualidad, dijo:

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

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

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

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

Situaciones que pueden acreditarse, por cualquier medio probatorio, atendiendo a la necesidad de la prueba, y sin perjuicio del papel activo del Juez del trabajo decretando los medios de convicción que estime necesarios, sin que la determinación de la discapacidad dependa de un factor numérico, sino que se enfoque en la persona y sus limitaciones."

La Corte también precisó que resultaba conveniente acreditar los siguientes aspectos al momento de evaluar la situación de discapacidad que conllevara a la protección de la estabilidad laboral reforzada (i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-; (ii) el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y (iii) la contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral- (SL1152-2023, radicación 90116).

En caso de acreditarse la situación de discapacidad y que la terminación del contrato no se fundó en una causal objetiva o justa, se presume como discriminatorio el despido, lo que da lugar a declarar su ineficacia con las respectivas consecuencias. Lo anterior, sin perjuicio de la facultad de finalización con justa causa, que no requiere solicitar la autorización previa ante el Ministerio del Trabajo, pues dicho trámite administrativo sólo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no sea posible implementar ajustes razonables.

Resulta relevante señalar que tal protección aplica únicamente para aquellas personas con deficiencias a mediano y largo plazo, que les imponen barreras de tipo laboral que impiden su participación en igualdad de condiciones con otros trabajadores. Sobre el particular, en la sentencia

SL1152-2023, radicación 90116, expresamente se indicó: *"debe tenerse en cuenta, que no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral. A nivel doctrinal, se ha hecho énfasis en la importancia que tiene adoptar una comprensión que rompa con la dicotomía existente entre aquella y la discapacidad. [...] En esta perspectiva, se entiende que la primera hace referencia a las pérdidas o limitaciones biológicas, mientras que la segunda va dirigida a las desventajas o restricciones que las personas con discapacidad experimentan debido a las barreras sociales que les impiden participar plenamente en las actividades laborales. [...] Por tal razón, es fundamental distinguir entre ambos términos y dejar de asimilar la discapacidad como una enfermedad. En lugar de ello, se deben tener en cuenta los factores sociales que contribuyen a su aparición, y como se explicó en el primer acápite, abandonar definiciones basadas únicamente en criterios médicos. Así, como analizar los casos desde la perspectiva de derechos humanos."*

En el caso bajo estudio, la historia clínica del demandante refiere las atenciones brindadas en los meses de junio a noviembre de 2017 por las lesiones de "ESGUINCE Y TORCEDURA DE LA ARTICULACIÓN DEL HOMBRO" presentadas con ocasión al accidente de trabajo, así como por el procedimiento quirúrgico de "ACROMIOPLASIA DE HOMBRO IZQUIERDO POR ARTROSCOPIA" realizado el 11 de diciembre de 2017; controles posquirúrgicos en enero y febrero de 2018, consultas por dolor en hombro izquierdo en enero de 2019, marzo, agosto y septiembre de 2020, y las incapacidades otorgadas por algunos periodos en los años 2017, 2018 y 2020, la última de las cuales aparece otorgada el 16 de diciembre de 2020 por el término de 3 días (archivo 01, página 234).

También se encuentran las calificaciones de pérdida de capacidad laboral emitidas por la ARL SURA el 21 de septiembre de 2017 y el 28 de enero de 2021, que fue notificada el 16 de febrero de la misma anualidad, las cuales determinaron una pérdida de capacidad laboral del 0.0%, por los accidentes de trabajo ocurridos el 21 de junio de 2017 y el 20 de febrero de 2020, respectivamente y la expedición de recomendaciones y restricciones laborales para manipulación de carga y transporte en los periodos de agosto de 2017 y agosto a noviembre de noviembre de 2020. Dichas determinaciones fueron confirmadas por la Junta Regional de Invalidez el 4

de junio de 2021, mediante dictamen No. 094213-2021(ver archivo 01, páginas 193 a 200 y archivo 07, páginas 45 a 57).

Aunado a lo anterior, se cuenta con el concepto de aptitud ocupacional emitido el 15 de septiembre de 2021, que registra examen de egreso satisfactorio, sin evidencia de patología o enfermedad laboral. (archivo 07, folio 59)

Dichos documentos acreditan que el actor no es titular de la estabilidad laboral reforzada reclama, pues no cuenta con una discapacidad en los términos del artículo 1o. de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en concordancia con el artículo 1o. de la Ley 1618 de 2013, pues no contaba con una deficiencia a mediano o largo plazo, esta no le impedía el desarrollo de su rol ocupacional ni representaba una desventaja en el medio en el que aquel prestaba sus servicios y respecto a otros trabajadores. También se corrobora con lo indicado por las partes en sus interrogatorios y en la declaración rendida por LUZ JULIETH LEÓN CASTAÑEDA, de conformidad con los cuales el demandante continuó realizando las mismas funciones con posterioridad a los accidentes, procedimientos quirúrgicos e incapacidades otorgadas y que fueron acatadas las recomendaciones laborales expedidas.

Por otra parte, el trabajador no contaba con tratamiento en curso, incapacidades, recomendaciones o restricciones laborales vigentes al momento de la extinción del contrato, ni éstas eran conocidas o evidentes para su empleador, pues afirmó que durante la vigencia del contrato entregó a éste toda la documental relacionada con su condición de salud, y que las recomendaciones obrantes a folios 235 y 236 fueron expedidas el 23 de septiembre de 2021, esto es, con posterioridad a la terminación del vínculo laboral.

Adicionalmente, no se evidencia que la finalización del convenio entre las partes se relacionara directamente con las condiciones de salud, pues el propio demandante manifestó que el trato con sus compañeros y jefes directos era bueno y que desconoce las razones por las que no se renovó su contrato.

De conformidad con lo anterior y como, se reitera, el actor no era beneficiario de la garantía a la estabilidad laboral reforzada prevista en el

artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se estima adecuada la decisión de la Juez A quo de ABSOLVER a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra.

Sin costas, dado el grado jurisdiccional de consulta.

Por lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

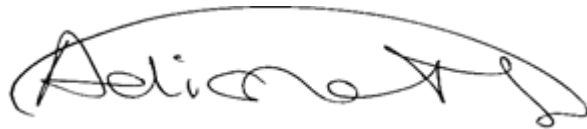
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 12 de octubre de 2022 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Girardota con conocimiento en Procesos Laborales.

SEGUNDO: Costas procesales como se dijo en la parte motiva.

La presente providencia se notifica por edicto.

Los Magistrados,



ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ