

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, los que tienen como propósito o efecto, su exclusión del empleo, en términos de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, precepto que no prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad o deficiencia, sino que lo que sanciona es que tal acto esté fundado en un motivo o criterio discriminatorio, lo que significa que la invocación de una justa causa excluye que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el desmedro de la protección del trabajador. /

HECHOS: Pretende el demandante el reintegro definitivo al cargo que venía ejerciendo al momento de su desvinculación, junto con el reconocimiento y pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes al SGSSP dejados de percibir desde la data de su despido. La controversia planteada se dirimió en primera instancia el 1° de febrero de 2023, mediante sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín, en la que condenó a la universidad demandada a reintegrar al demandante a un cargo igual o superior al que venía desempeñando a partir del 21 de diciembre de 2018, junto con el pago indexado de los salarios, prestaciones sociales y aportes al SGSSP que se causaron durante todo el tiempo que permaneció desvinculado. El thema decidendi en el asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a determinar si el accionante es beneficiario de la garantía estabilidad laboral reforzada derivada de su estado de salud, para con ello, activar la protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y disponer el reintegro reclamado.

TESIS: Analizado el material probatorio; se muestra que el actor se ubica como un sujeto en estado de debilidad manifiesta merecedor de la garantía a la estabilidad laboral reforzada a la que se hace alusión en el cuadro ilustrativo anejo a la sentencia SU-087 de 2022, tanto más cuanto que brota del haz probatorio arrimado que: i. La condición de salud que le impide significativamente al actor el normal desempeño laboral, y ii. El diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico; aclarando aquí que la ausencia de un porcentaje de PCL superior al cero por ciento (0%) no tiene mayor peso, tal y como lo pregona la H. Corte Constitucional en reciente sentencia de revisión de tutela T-094 del pasado 10 de abril de 2023, M.P. Natalia Ángel Cabo: "...En primer lugar, hay que señalar que una persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta por motivos de salud en el ámbito laboral cuando: "su situación de salud le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad". (...) En el panorama legal descrito, encuentra este Colegiado que, si el 23 de diciembre de 2018 se produjo la terminación del contrato de trabajo del ex trabajador (...), a partir de allí debía accionar por vía judicial el reintegro derivado de la garantía al derecho fundamental de la estabilidad en el empleo, plazo que se extendía hasta el 23 de diciembre de 2021. Por lo visto, resulta un argumento peregrino e infortunado el expuesto por el apoderado judicial de la gestora al pretender modificar lo resuelto frente a la excepción de prescripción, en la medida en que, el demandante ejerció la acción ordinaria dentro de los límites establecidos en el marco legal. Se insiste por la Corporación que, a pesar de que en la opugnación se alude de manera genérica a la existencia pronunciamientos judiciales que aluden al abuso del derecho cuando el trabajador acude a la jurisdicción al final del límite del término prescriptivo, lo cierto es que no presentó argumentos sólidos, concretos y demostrativos en contra a lo inferido por el juzgador unipersonal de primer grado con apoyo en las disposiciones legales y criterios jurisprudenciales y doctrinales que regulan la materia; máxime cuando antaño la Sala de Casación Laboral ha asentado como directriz: "No incurre en abuso del derecho el trabajador que interrumpe la prescripción o ejercita su acción dentro del término que fija la ley, así la interrupción o la demanda se hayan planteado al empleador al final de ese límite. Si como consecuencia del proceso el Juez decide que el actor tiene la razón, es axiomático que no abusó del derecho de litigar pues existió un ejercicio serio y fundado de su facultad de promover la acción. Y como al mismo tiempo la resolución judicial reconoce que el empleador demandado era deudor, éste no puede suponer que su ignorancia o la duda sobre

existencia de la obligación a su cargo le causan perjuicio porque el acreedor le haya formulado tardíamente el reclamo directo judicial, pues si era deudor del trabajador pesaba sobre él, como patrono, la solución del crédito, y no puede imputarle al trabajador malicia, intención dañina o mala fe, pues ello sería tanto como admitir, contra toda lógica, que la ley protege al deudor moroso, que está en una situación de hecho, y sanciona en cambio al acreedor a quien le reconoce la titularidad del derecho. (...) No sería admisible, por otra parte, que quedara al arbitrio del empleador demandado –y ni siquiera del juez- la posibilidad de determinar, dentro del plazo que la ley le otorga(sic) al trabajador para demandar el reconocimiento efectivo(sic) de su derecho, el momento a partir del cual empezaría a parecerle abusivo el ejercicio de la acción...”. (CSJ rad. 7099 del 15-mar-1995). En consonancia con todo lo anterior, y contrario a lo expuesto por la censura, el cognoscente de instancia no incurrió en el error que se le endilga y, en ese orden, se deberá confirmar en su integridad la sentencia de primer grado

M.P. VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

FECHA: 17/05/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Radicado: 05001-31-05-002-2022-00021-01 (O2-23-046)
Accionante: CARLOS MARIO ECHAVARRÍA RUEDA
Accionada: UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA
Procedencia: JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN
Providencia: SENTENCIA No. 054
Asunto: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

En Medellín, a los diecisiete (17) días del mes de mayo del año dos mil veinticuatro (2024), la **Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, integrada por los magistrados MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES y VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO, quien actúa como magistrado sustanciador, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL conocido bajo el radicado único nacional 05001-31-05-002-2022-00021-01 (O2-23-046), instaurado por CARLOS MARIO ECHAVARRÍA RUEDA en contra de la UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA, con el fin de resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado del extremo pasivo respecto de la sentencia que fulminó la primera instancia, proferida el 01 de febrero de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, “[p]or 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 adopta la decisión correspondiente mediante la presente providencia escrita, cuya ponencia fue previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

1. ANTECEDENTES

El señor CARLOS MARIO ECHAVARRÍA RUEDA actuando a través de apoderado judicial, promovió demanda ordinaria laboral en contra de la UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA, en punto a obtener el reintegro definitivo al cargo que venía ejerciendo al momento de su desvinculación, junto con el reconocimiento y pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes al SGSSP dejados de percibir desde la data de su despido y

hasta tanto se verifique su reincorporación; reclamando a su vez los intereses moratorios y la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En respaldo de sus aspiraciones, señaló que inició a prestar sus servicios a favor de la UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA a través de contrato de trabajo a partir del 6 de agosto de 2007, con el objeto de desarrollar las funciones de auxiliar de mantenimiento eléctrico y devengando como remuneración una suma superior al salario mínimo legal mensual vigente. Acotó que, el 10 de junio del año 2009 sufrió un accidente de trabajo que le produjo un trauma meniscal de rodilla izquierda. Que la Dirección de Medicina Laboral de la sociedad Colmena Vida y Riesgos Profesionales evaluó la PCL en un 0%, fijando como fecha de estructuración, la data en que ocurrió el accidente, el que fue calificado como de origen común.

Relató que contra el dictamen proferido por la sociedad COLMENA, interpuso los recursos de reposición y apelación, los cuales fueron desatados por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia – JRCIA y la Junta Nacional de Calificación de Invalidez – JNCI, manteniendo invariable las determinaciones adoptadas por la entidad calificadora primigenia, mientras que la accionada, dispuso su reubicación por cuenta de las recomendaciones médicas. Aseveró que el 06 de octubre del 2017 sufrió un segundo accidente de trabajo al cortarse el dorso de los dedos medio y anular de la mano derecha, contingencia que fue calificada por la JRCA con un 0% de PCL y como fecha de estructuración fijo el 08 de noviembre de 2018.

Informó que, el 23 de mayo de 2018 la institución accionada resolvió terminar la relación de trabajo sin justa causa y sin tener en cuenta que para esa época se encontraba aún bajo un tratamiento médico. Por lo anterior, interpuso una acción de tutela con miras a obtener el reintegro al cargo, resguardo constitucional que fue dispensando por el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Conocimiento de Bello el 09 de agosto de 2018 en sede de segunda instancia, sin embargo, la demandada el 21 de diciembre de 2018, nuevamente procede a despedirlo sin justa causa y sin la autorización del Ministerio del Trabajo.

1.1. Trámite de primera instancia

La demanda se admitió el 23 de febrero de 2021 (doc.06, carp.01), y se notificó a la demandada el 11 de marzo del año 2022 (doc.07, carp.01), sociedad que discutió la prosperidad de las pretensiones formuladas. Frente a los hechos, aceptó como ciertos los relacionados con los extremos temporales, las resultas de la calificación de PCL por parte de los organismos calificadoros, el reintegro concedido por el juez constitucional; manifestando no ser ciertos o no constarle los demás. En su defensa, propuso las excepciones perentorias que individuó

como prescripción, inexistencia de las obligaciones reclamadas, falta de interés para obrar, falta de legitimación en la causa, pago y genérica (doc.10, carp.01).

1.2. Decisión de Primera Instancia

La controversia planteada se dirimió en primera instancia el 1° de febrero de 2023 (docs.14 y 16, carp.01), mediante sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín, en la que condenó a la universidad demandada a reintegrar al señor CARLOS MARIO ECHAVARRÍA RUEDA a un cargo igual o superior al que venía desempeñando a partir del 21 de diciembre de 2018, junto con el pago indexado de los salarios, prestaciones sociales y aportes al SGSSP que se causaron durante todo el tiempo que permaneció desvinculado y hasta tanto se verifique su reincorporación. Así también, dispensó el pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, gravando en costas a la encausada.

Para sustentar su decisión, el cognoscente de primer grado luego de relacionar las disposiciones reglamentarias de la materia, encontró probado el estado de debilidad manifiesta y el conocimiento del empleador de cara a lo confesado por el representante legal de la demandada, quien aceptó que el despido del trabajador obedeció a las deficiencias en su estado de salud. De igual modo, razonó que para activar la garantía constitucional de la estabilidad laboral reforzada no es necesario que el trabajador acredite un porcentaje de PCL, pues la encausada fue clara en reconocer los motivos discriminatorios que direccionaron la terminación del contrato de trabajo (minuto 00:01 a 34:50, doc.16, carp.01).

1.3. Recurso de Apelación

El procurador judicial de la parte pasiva se mostró inconforme con la decisión y por ello interpuso recurso de apelación, dirigido a que se revoque la decisión adoptada en la primera instancia.

Con tal propósito expuso que, las respuestas del representante legal de la universidad en diligencia de interrogatorio no fueron valoradas de manera integral en la medida en que, para la época de los hechos el actual rector no se encontraba ejerciendo ese cargo y siendo ello así, al no tener conocimiento de los hechos, incurrió en imprecisiones que no resultan suficientes para configurar una confesión. Asimismo, expone que la disminución física del actor no era evidente, por lo que aunado a la PCL igual al 0%, concluye que el señor ECHAVARRÍA RUEDA no se encuentra en un estado de debilidad manifiesta.

Finalmente, refuta las conclusiones a las que arribó el *a quo* frente a las resultas de la excepción de prescripción, pues en su sentir, el deprecante incurre en un abuso del derecho al esperar hasta el límite del término de prescripción para acudir a la jurisdicción y así incrementar la cuantía de las condenas (minuto 35:06 a 51:43, doc.16, carp.01).

1.4. Trámite de Segunda Instancia

El recurso de apelación se admitió el 28 de febrero de 2023 (doc.02, carp.02), y mediante proveído del día 06 de marzo de 2023 (doc.03, carp.02) se corrió traslado a las partes para que, de conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, presentaran los alegatos de conclusión por escrito, de considerarlo del caso.

El poderhabiente judicial de la parte pasiva, insiste en la necesidad de revocar la decisión adoptada por el *a quo* y en su lugar mantener indemne a su representada (doc.04, carp.02). En ese norte, acusa la sentencia de no valorar de manera completa e integral las manifestaciones expuestas por el representante legal de la universidad, quien no prestaba servicios a la universidad en la ciudad de Medellín para la época de los hechos. Adujo que no se probó el estado de debilidad manifiesta alegada por el promotor. Refiere como pruebas dejadas de apreciar los testimonios de Francela Victoria Villamizar Vélez, Bladimir Alexander Arias, y Liliana Janet Henao Hincapié; los dictámenes emitidos por la JRCIA y la JNCI, y los que daban cuenta de las razones esgrimidas por la encausada para el finiquito del vínculo (doc.04, carp.01). El extremo litigioso por activa guardó silencio.

2. ANÁLISIS DE LA SALA

Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA, advirtiéndose que, de conformidad con el principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del CPTSS, el estudio de la sentencia impugnada se focalizará a los puntos de inconformidad materia de alzada.

2.1. Problema jurídico

El *thema decidendi* en el asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a determinar si el accionante es beneficiario de la garantía estabilidad laboral reforzada derivada de su estado de salud, para con ello, activar la protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y disponer el reintegro reclamado, como también el pago de las acreencias laborales e indemnizaciones pretensas.

2.2. Sentido del Fallo – Tesis de la Sala

La Sala confirmará íntegramente la decisión de primer grado, considerando que, se cumplen con los presupuestos y lineamientos vertidos en el precedente obligatorio y unificador de la Corte Constitucional, como las providencias SU-049 de 2017, SU-380 de 2021, y más recientemente la SU-087 de 2022. En este horizonte, se verificó que el promotor de la litis presentó una palpable disminución en su estado de salud que, en efecto, siendo conocido por su empleador, le impidió desempeñar de manera normal la labor para la que fue contratado por la sociedad empleadora, y siendo ello así, era deber ésta, previo al finiquito del vínculo, solicitar la autorización de la autoridad administrativa, ora invocar y demostrar una causal objetiva para la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

2.3. Solución del Problema Jurídico Planteado

La carga de la prueba es un principio de derecho procesal, encaminado a establecer a cuál de los sujetos del proceso le concierne la aportación de las pruebas, y cuáles son las consecuencias jurídicas que se derivan del incumplimiento de dicha carga; en su criterio clásico la carga de probar se ha fijado en cabeza de quien afirma los hechos que fundamentan la procedencia del reconocimiento de los derechos debatidos, correspondiéndole al mismo, probar sus aserciones para que el juzgador establezca si es procedente el reconocimiento de los derechos que reclama, debiéndose desestimar sus pretensiones en caso de que los hechos no aparezcan probados en el proceso.

El concepto prístino de la carga probatoria se compendia en el aforismo romano *ei incumbit probatio qui dicit, non qui negat*, según el cual, quien afirma un hecho debe probarlo, y quien lo niega, está libre de la carga de probar, regla procesal que guarda concordancia con las previsiones contenidas en el artículo 167 del CGP, aplicable por remisión analógica a los juicios del trabajo y de la seguridad social, en los términos previstos en el artículo 145 del CPTSS, y por cuya virtud, le incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Previo a dirimir la controversia planteada, se advierte que no son objeto de discusión los siguientes supuestos fácticos: que el señor CARLOS MARIO ECHAVARRÍA RUEDA, a partir del 06 de agosto de 2007, prestó sus servicios a favor de la UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA, a través de un contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar inicialmente el cargo de auxiliar de mantenimiento (págs.12 a 13, doc.10, carp.01); que el actor sufrió un accidente el 10-jun-2009 (págs.16 a 17, doc.10, carp.01); que la accionada decidió dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa a partir del 23 de mayo de 2018

(págs.14 y 24, doc.10, carp.01); que el señor ECHAVARRÍA RUEDA fue reintegrado a su cargo a partir del 21-ago-2018, en cumplimiento a la decisión del 09-ago-2018 proferida en sede de tutela por el Juzgado Tercero Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Bello (págs.94 a 117, doc.02; pág.23, doc.10, carp.01), y que el 21 de diciembre de 2018, la institución accionada, por segunda vez, da por terminada la relación de trabajo (pág.57, doc.02, carp.01; págs.15 y 25, doc.10)

Adicionalmente, no se discute que la JNCI confirmó las conclusiones a las que arribó la JRCIA al evaluar el estado de salud del actor y determinar que este sufrió un accidente de trabajo, que le produjo una PCL igual al 0%, a la par de que, fijó el 07-mar-2012 como fecha de estructuración (págs.61 a 73, doc.02, carp.01; pág.18, doc.10, carp.01).

2.3.1 El Estado de Debilidad Manifiesta y Conocimiento antelado del Empleador

El derecho al trabajo ha sido reconocido en nuestro ordenamiento jurídico como un valor esencial del Estado Social de Derecho, y por ello en el Preámbulo y los artículos 1º, 2º, 25, 39, 48, 55, 56 y 64 de la Constitución Política y el legislador se ocuparon de brindarle una protección especial, del que es titular toda persona para pretender y obtener un trabajo en condiciones dignas, no sólo como un mecanismo para asegurar el mínimo vital y la calidad de vida digna, sino también como un requisito esencial para la concreción de la libertad, la autonomía personal y el libre desarrollo de la personalidad.

El derecho a la estabilidad reforzada, se funda en diversas disposiciones con arraigo en la carta política, a saber, en el derecho a “la estabilidad en el empleo” (CP art 53); el derecho de todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente” con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (CP art 13 y 93); el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” tiene especial protección del Estado y debe estar rodeado de “condiciones dignas y justas” (CP art 25); el deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos”, o por mejor decir, en situación de discapacidad (CP art 47); en el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (CP art 1, 53, 93 y 94); y el deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social” (CP art 1, 48 y 95), a propósito de asegurarle al trabajador certeza mínima de que su vínculo laboral no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva por una decisión arbitraria del empleador, de modo que, le garantice la permanencia en su empleo y limite la facultad unilateral del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, cuando quiera que dicha decisión está fundada en una situación de vulnerabilidad del trabajador.

Linealmente, la protección al derecho de la estabilidad laboral reforzada fue incorporada al ordenamiento jurídico por el legislador ordinario, mediante la expedición la Ley 361 de 1997, que impone a los empleadores el deber de solicitar autorización a la autoridad de trabajo para poder proceder a la terminación unilateral del contrato laboral; y de no agotarse este trámite previo, se presumirá que la ruptura del vínculo obedece a motivos discriminatorios, presunción que (i) torna ineficaz el despido e (ii) impone la carga al dador del trabajo de pagar una indemnización de 180 días de salario más los salarios y prestaciones dejados de percibir hasta la fecha en que el trabajador sea reintegrado. Desde esa perspectiva, el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de que gozan los trabajadores con algún grado de limitación, comprende (i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la calificación previa de dicha causal, y así el despido pueda considerarse eficaz.

Ahora bien, para la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la estabilidad ocupacional reforzada se deriva estrictamente de la Ley 361 de 1997, y por lo tanto, “... *sólo se aplica a quienes tienen la condición de limitados por su grado de discapacidad*”, remitiéndose a la reglamentación contenida en el Decreto 2463 de 2001, en la que se clasifica la limitación como moderada, si está entre el 15% y el 25% de capacidad laboral, severa si es mayor al 25% e inferior al 50% de capacidad laboral; y profunda si es igual o superior al 50% de capacidad laboral (CSJ SL-5168 del 25-01-2017, radicado 45314; SL-5181 del 27-11-2019, radicado 68610; SL-5079 del 14-10-2020, radicado 69743; SL-711 del 24-02-2021, radicado 64605, SL-5700 del 01-12-2021, radicado 89595). Tomando distancia de esta postura, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no se deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, Corporación que frente al punto ha afinado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional, y no sólo legal, y que “... *se extiende a todos aquellos que tengan una afectación en su salud y esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares*” (CC SU-049 de 2017, T-494 de 2018, T620 de 2019, T-277 de 2020, T-237 de 2021).

Y partiendo del presupuesto de que el derecho a la estabilidad laboral reforzada es un derecho constitucional, y que la Corte Constitucional, en su calidad de órgano de cierre en la materia, es la llamada a unificar la jurisprudencia nacional en cuanto a la interpretación y guarda de la integridad de la carta política, esta Corporación acogerá la doctrina constitucional según la

cual: “[e]n síntesis, gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor”. (CC SU-087 de 2022).

Bajo estas premisas, la garantía que protege al trabajador en situación de discapacidad o deficiencia física, sensorial o síquica en el colofón del vínculo laboral, tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, los que tienen como propósito o efecto, su exclusión del empleo, en términos de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, precepto que no prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad o deficiencia, sino que lo que sanciona es que tal acto esté fundado en un motivo o criterio discriminatorio, lo que significa que la invocación de una justa causa excluye que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el desmedro de la protección del trabajador; empero, ello no obsta para que, ante los jueces del trabajo, tal determinación pueda ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su significativa afectación en su estado de salud para beneficiarse de la presunción de discriminación, en tanto que el dador del trabajo tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa; de no hacerlo, el despido se reputará ineficaz y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL-1360 del 11-04-2018, Radicado 53394); y así, en el evento en que el empleador acredite que las razones invocadas para prescindir de los servicios del trabajador no fueron las relativas a su limitación, no se le podía exigir el agotamiento del permiso ministerial (CSJ SL-4632 del 06-10-2021, radicado 71386).

Corolario de lo anterior, se tiene que, para activar la protección especial prevista en la Ley 361 de 1997, es necesario: (i) que se establezca que el trabajador tiene un estado de salud que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación resulta suficiente para considerarlo sujeto de especial protección constitucional; (ii) que se acredite que el estado de debilidad manifiesta fue conocido, o debió ser 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 la misma tiene origen en una discriminación (CSJ SL-3772 del 05-09-2018, Radicado 52959, SL-4461 del 24-09-2019, Radicado 68039, SL-2957 del 03-08-2020, Radicado 71299, SL-4825 del 25-11-2020, Radicado 69370, SL-154 del 25-01-2021, Radicado 81847, SL-1665 del 20-04-2021, Radicado 83350).

Determinado lo anterior, procederá la Sala a la verificación de la disminución del estado de salud del trabajador demandante, la que, dicho sea de paso, no encontró probada el opugnante. Para los anotados propósitos, en sentencia SU-087 de 2022, la Sala Plena de la Corte Constitucional estimó de forma enunciativa, las siguientes reglas:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido¹.</p> <p>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral².</p> <p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico³.</p> <p>(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido⁴.</p>
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental⁵.</p> <p>(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad⁶.</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL⁷.</p>
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%⁸.</p> <p>(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo(sic) debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto⁹.</p>

En orden a determinar el real estado de salud del demandante señor CARLOS MARIO ECHAVARRÍA RUEDA, como requisito *sine qua non*, para activar a su favor la garantía del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, fueron adosados al plenario la historia clínica del demandante (págs.7 a 56 doc.02, carp.01); informe de accidente trabajo del 12 de junio de 2009 (págs.16 a 17, doc.10, carp.01), y dictámenes de PCL extendidos por la JNCI y el médico Jaime Alberto Álvarez Tobón, el 13-sep-2012 y el 16-ago-2014, respectivamente (págs.67 a 79, doc.02, carp.01).

De las pruebas atrás referidas, encuentra esta Sala de Decisión, los aspectos relevantes que se detallan a continuación:

¹ T-703 de 2016, T-386 de 2020, T-052 de 2020, T-099 de 2020 y T-187 de 2021.

² T-589 de 2017.

³ T-284 de 2019.

⁴ T-118 de 2019.

⁵ T-372 de 2012.

⁶ T-494 de 2018.

⁷ T-041 de 2019.

⁸ T-116 de 2013.

⁹ T-703 de 2016.

FECHA	OBSERVACIÓN	DOCUMENTO DEL EXPEDIENTE ELECTRÓNICO
10-jun-09	Producto de un accidente de trabajo, sufre lesiones en la rodilla izquierda y el hombro derecho. Nótese que en el informe de accidente de trabajo del empleador y contratante nro. 2160941 del 12-06-2009, se consignó como descripción del accidente: <i>"se encontraba el wr(sic) cerrando aulas de clase al bajar por el pasillo se cayo(sic) por las escaleras ya que se tropezo(sic) golpeandose(sic) rodilla izquierda y hombro derecho, presenta dolor intenso, hematoma en rodilla, edema (...)"</i> "el trabajador se encontraba dando una ronda a las aulas y bajando por las escaleras cayó y golpeo(sic) la rodilla izquierda y el hombro derecho, presenta dolor fuerte con ematomas(sic).	págs.16 a 17, doc.10, carp.01
31-ago-09	Fue diagnosticado con meniscopatía de rodilla izquierda, por lo que le fue practicada la intervención de artroscopia quirúrgica, concediéndole 30 días de incapacidad (31-ago-2009 al 30-sep-2009).	pág.09, doc.02, carp.01
17-mar-10	En historia clínica de urgencias de la clínica de fracturas de Medellín, el actor refiere dolor lumbar, y dolor en rodillas,	pág.16, doc.02, carp.01
30-abr-10	En resultado de resonancia magnética se diagnosticó con osteocondrosis inicial L5-S1, espondilosis lumbar, hipertrofia de carillas L5-S1 de predominio derecho con fenómeno de vacío.	pág.37, doc.02, carp.01
30-abr-11	Acude a los servicios médicos de la Clínica Nuestra Señora del Rosario, refiriendo dolor lumbar y de rodillas.	págs.25 a 28, doc.02, carp.01
4-may-11		
17-ago-11		
19-ago-11		
2-sep-11	En consulta con fisioterapia, el actor refiere persistencia del dolor lumbar y limitación para sus actividades cotidianas y laborales. Fue ordenado trabajo intensivo de acondicionamiento de espalda con 15 sesiones de terapia física.	págs.39 y 40, doc.02, carp.01
16-feb-12	Se programa cita para revisión de la lesión meniscal y condral medial rodilla izquierda y refiere dolor lumbar	págs.29 y 30, doc.02, carp.01
29-dic-12	Acude al servicio de urgencias de la Clínica Las Vegas por dolor de varios años de evolución. En la descripción del examen físico se consignó: <i>"rodilla izq bien alineada, estable, edema leve, MC MURRAY MEDIAL. Resonancia muestra lesión degenerativa menisco medial y lesión meniscocapsular de rodilla iz. Concepto pte: buen candidato a cirugía artroscopia de rodilla iz"</i> .	págs.43 y 44, doc.02, carp.01
16-ago-14	El médico especialista en salud ocupacional, Jaime Alberto Álvarez Tobón, evalúa las patologías que padece el promotor y que individuó como "secuelas trauma rodilla izquierda y diabetes mellitus II no controlada", asegurado que la PCL correspondía a un 56,58%.	págs.74 a 79, doc.02, carp.01
3-oct-17	El actor sufre un segundo accidente donde presentó herida de dedo(s) de la mano sin daño en la(s) uña(s).	págs.54 a 55, doc.02, carp.01
26-jun-18	En consulta de seguimiento por ortopedia y traumatología se le diagnosticó con desgarros de meniscos presente., y además se reseñó: <i>"paciente masculino de 49 años de edad, tecnico(sic) electricista, atecedente de caída(sic) por unas escaleras con trauma en rodilla y hombro izquierdo con antecedente de 2 CX artroscopica de rodilla izquierda, persiste muy sintomatico por lo cual en consulta anterior se le ordena RMN simple de rodilla con la que asiste hoy. Persiste sintomatico. 03/01/2018 RNM rodilla izquierda simple: ruptura compleja del cuerno posterior de menisco medial, con extrusión, cambios discretos de(sic) por artrosis de menisco lateral y de LCA sin ruptura. 24/08/2017 ecografía(sic) de hombro izquierdo: tendinosis y ruptura parcial supra e infraespinos. Examen físico - músculo esquelético: anormal. Rodilla izquierda: arco de movilidad completo, con crepitación y dolor, estabilidad ligamentaria, del LCA, no signos meniscales presente.</i>	pág.56, doc.02, carp.01

Pues bien, de la plataforma probatoria se desprenden elementos suasorios que permiten analizar circunstancias de modo, tiempo y lugar a efectos de establecer el estado de salud del actor desde el 10-jun-2009, fecha en que sufrió un accidente de trabajo, con lesiones de rodilla izquierda (meniscopatía de rodilla) y en el hombro derecho. Desde entonces, ha presentado quejas de sobre dolencias en sus articulaciones y en la región lumbar, las cuales permanecieron sintomáticas hasta el 03-ene-2018. En esa data se registró ruptura completa del cuerno posterior del menisco medial con extrusión, cambios discretos por artrosis de menisco lateral, mientras que el 24-ago-2017 la ecografía de hombro izquierdo reveló

tendinosis y ruptura parcial supra e infraespinosa. Estos hallazgos se corroboraron con el resultado del examen físico se consignó *“musculoesquelético: anormal. Rodilla izquierda: arco de movilidad completo, con crepitación y dolor”*.

Por otra parte, se recibieron las testimoniales de Francela Villamizar Vélez, Bladimir Alexander Arias Múnera y Liliana Janet Henao Hincapié, junto con el interrogatorio de parte de los extremos de la litis. Así, la señora Francela Villamizar Vélez afirmó que es enfermera y presta sus servicios a favor de la universidad demandada desde hace aproximadamente 10 años. Aseguró que, por razón de sus funciones, se encuentra encargada de prestar atención en salud a la población académica y empleados de la accionada, por lo que conoce al señor CARLOS MARIO ECHAVARRÍA RUEDA. En lo que concierne al estado de salud del promotor del juicio, destaca que este nunca consultó ni requirió atención por motivos de alguna dolencia, así tampoco conoció de manera directa la ocurrencia de un accidente de trabajo o recomendación laboral, puesto que, sólo desde el año 2021 apoya el área de seguridad y salud en el trabajo; sin embargo, aclaró que escuchó que el accionante sufría de una patología y que se encontraba en controles médicos, sin conocer mayores detalles. Al momento que se le indaga respecto de la prestación de servicios del señor ECHAVARRÍA RUEDA, relató que se desempeñaba en el área de mantenimiento y apoyo en el aula taller, no obstante, la mayor parte del tiempo le veía sentado en el área de portería de la sede San Benito y no con el equipo de trabajo del área. Posteriormente sostiene que, el actor le contó que sufría de diabetes y que pesar de que se percató que este usaba bastón, estimó que no tenía una limitación extrema que le impidiera prestar el servicio, considerando que podía usar las manos y efectuar trabajos más suaves, como el apoyo en la portería. De otro lado, informó que no tuvo conocimiento de las causas que dieron origen a la terminación del contrato de trabajo.

Bladimir Arias Múnera, narró que fue compañero de trabajo del actor en el área de mantenimiento de la institución de educación superior, funciones que ejerce desde hace 13 años aproximadamente. Señaló que, cuando ingresó a laborar le contaron que el promotor de la litis había sufrido un accidente de trabajo y a partir de ese momento presentó problemas en su rodilla, no presenciando ni conociendo detalles de otro accidente de trabajo, pues sólo fue informado que se cortó un dedo en el aula taller, a más de que se encontraban en sedes distintas. Planteó que a partir del accidente de trabajo empezó a tener problemas para hacer uso de las escaleras o levantar peso por problemas con la rodilla y la espalda, empero, lograba ejecutar los trabajos que le asignaban; seguidamente advirtió que el actor le contó que era perseguido por su jefe a quien identificó como Carlos Salazar, sin conocer las razones por las que fue retirado del servicio en ninguna de las dos ocasiones.

La señora Liliana Henao Hincapié sostuvo que labora al servicio de la universidad encartada desde hace aproximadamente 15 años, desempeñando inicialmente el cargo de Auxiliar de Nómina y en la actualidad el cargo de Directora de Talento Humano. Indicó que conoció al demandante, pero negó conocer alguna recomendación o restricción médica, así como la ocurrencia de un accidente de trabajo. Aceptó que sólo en algunas ocasiones observó que usaba un bastón para su desplazamiento, sin conocer si era por razón de alguna recomendación médica. Dentro de las funciones o actividades que desarrollaba destacó el apoyo al aula taller y a los estudiantes, mantenimientos varios y las demás que le asignara su jefe inmediato. En lo que atañe a la modalidad de finalización del vínculo, refirió que la segunda ocasión se trató de un despido sin justa causa, aclarando que la decisión se adoptó por las quejas que presentaron los estudiantes de la facultad de artes, por no acatar órdenes, por ausencias injustificadas y por no apoyar a sus compañeros, no teniendo conocimiento si fue llamado a descargos por estas faltas. En lo que al estado de salud respecta, no conoce si se encontraba en tratamiento médico pues el área de Seguridad y Salud en el Trabajo no le compartió esa información, asegurando que sí se enteró que la evaluación arrojó una PCL igual al 0%.

El señor Luis Fernando Benítez Arias, compareciendo como representante legal de la Universidad de San Buenaventura, absolvió interrogatorio de parte informando que es rector de la institución desde el 21 de agosto de 2021 y aseguró que conoce los hechos que dieron origen a la demanda a través de toda la información que le entregaron en el área jurídica de la demandada. En este sendero, el rector de la institución asintió que el demandante sufrió un accidente laboral dentro de la universidad y que la terminación del contrato de trabajo fue una decisión unilateral del ente universitario.

Al responder las indagaciones del *a quo* frente a la notificación del despido del actor, aseguró que *“...de acuerdo a lo que se me informa y se me informó, pues es decir, la universidad dentro de su autonomía también que maneja y como empresa precisamente que es catalogada también, pues ella dentro de las disposiciones que tiene respetando el código laboral del trabajo, pues **asume que el señor, precisamente dadas las condiciones físicas que el presentaba y precisamente en el hecho de que ya su condición física no respondía a lo que la universidad demandaba en el momento**, a raíz precisamente de esto pues se solicita los exámenes requeridos al respecto cuando una empresa está de pronto disponiendo sobre la posibilidad de un empleado a continuar o no continuar, esto pues se hace a través de exámenes médicos que se solicitan. **Entonces dentro de los informes médicos que se solicitan, pues está el hecho de que allí se manifiesta realmente, pues el hecho de que la persona pues ya tiene ciertos, digámoslo así, traumatismos físicos que le impedirían***

realmente su trabajo dentro de las condiciones que pide la universidad a la persona vinculada" (sic para toda la cita). (minuto 45:01 a 47:21, doc.15, carp.01)

El pretensor en interrogatorio de parte contó que desde que se desvinculó de la universidad se encuentra desempleado, que al momento del despido se encontraba en terapias y programada desde enero de 2018 una tercera cirugía en su rodilla. Advirtió que a raíz de sus patologías en la rodilla y en las vértebras 4, 5 y 6 de la columna no puede arrodillarse ni permanecer agachado; señalando también que tenía recomendaciones y restricciones médicas que consistían en no subir escaleras muy seguido y no alzar más de 25 kilos, documento que, vale decir, le entregó la señora Magdalena Trujillo quien era su jefe. Trae a la palestra que, durante los meses previos a la terminación del contrato de trabajo, desde que sufrió el accidente ha estado incapacitado entre uno y seis meses. Dentro de las funciones que se le encomendaron en la facultad de artes enuncia las de entregar herramientas a los estudiantes, atender los requerimientos de estos y evitar que les ocurra un accidente con el manejo de las herramientas. De igual modo, expresó que es sabedor de que las juntas calificadoras le otorgaron un 0% de PCL, como de las resultas de la valoración del médico Jaime Alberto Álvarez Tobón. Explicó que las quejas que se presentaron en su desempeño laboral obedecieron a inconvenientes con el ingreso de los estudiantes al taller. Finalmente, expuso que fue precisamente con ocasión de las recomendaciones médicas, que lo reubicaron en el aula taller.

Revisado entonces de manera integral los medios de convicción arriba reseñados y que fueran arrimados al plenario, es del caso señalar por esta Sala de Decisión, que la disminución sustancial del estado de salud del señor CARLOS MARIO ECHAVARRÍA RUEDA, se encuentra plenamente acreditada a partir del accidente laboral que sufrió cuando realizaba labores como auxiliar de mantenimiento el 10 de junio de 2009 y que le ocasionó meniscopatía de rodilla izquierda; trauma por el que fue sometido a sendas intervenciones quirúrgicas, v. gr. artroscopia de rodilla, sin alcanzar mejoría o disminuir la sintomatología y el dolor, al punto que, a pesar de que el accidente acaeció en el año 2009, para el año 2018 su estado de salud continuaba profundamente deteriorado, tal y como se infiere de la consulta de control por ortopedia y traumatología del 26-jun-2019, en donde se anotó:

*"Paciente masculino de 49 años de edad, tecnico(sic) electricista, antecedente de caída(sic) por unas escaleras con trauma en rodilla y hombro izquierdo con antecedente de 2 CX artroscopica de rodilla izquierda, **persiste muy sintomático por lo cual en consulta anterior se le ordena RMN simple de rodilla con la que asiste hoy. Persiste sintomático. 03/01/2018 RNM rodilla izquierda simple: ruptura compleja del cuerno posterior de menisco medial, con extrusión, cambios discretos de(sic) por artrosis de menisco lateral y de LCA sin ruptura. 24/08/2017 ecografia(sic) de hombro izquierdo: tendinosis y ruptura parcial supra e infraespinoso. Examen físico - músculo esquelético: anormal. Rodilla izquierda: arco de movilidad completo, con crepitación y dolor, estabilidad ligamentaria, del LCA, no signos meniscales presentes**". (pág.56, doc.02, carp.01).*

De manera similar, la Sala subraya que, la disminución del estado de salud del señor ECHAVARRÍA RUEDA en su rodilla izquierda era notoria y palpable; nótese como el señor Bladimir Alexander Arias Múnera le consta de las permanentes dolencias que lo aquejaban y por las cuales se le dificultaba subir escaleras, mientras que Francela Villamizar Vélez lo veía con frecuencia sentado en la portería de la sede San Benito, muy a pesar de formar parte del equipo de mantenimiento físico de la universidad, coincidiendo también los deponentes en el hecho de que el accionante usaba un bastón para su desplazamiento.

Por lo esbozado, se muestra que el actor se ubica como un sujeto en estado de debilidad manifiesta merecedor de la garantía a la estabilidad laboral reforzada a la que se hace alusión en el cuadro ilustrativo anejo a la sentencia SU-087 de 2022, tanto más cuanto que brota del haz probatorio arrojado que: **i.** La condición de salud que le impide significativamente al actor el normal desempeño laboral, y **ii.** El diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico; acclarando aquí que la ausencia de un porcentaje de PCL superior al cero por ciento (0%) no tiene mayor peso, tal y como lo pregonan la H. Corte Constitucional en reciente sentencia de revisión de tutela T-094 del pasado 10 de abril de 2023, M.P. Natalia Ángel Cabo: “...En primer lugar, hay que señalar que una persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta por motivos de salud en el ámbito laboral cuando: “su situación de salud le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad”. **iii.** El dictamen no tuvo en cuenta la situación de salud del ex trabajador en un periodo próximo al despido y, **iv.** Las pruebas documentales y las versiones recaudadas en el diligenciamiento judicial dan cuenta del deterioro y afectación del estado de salud del trabajador (CSJ SL2286 de 2023¹⁰). En suma, el dictamen técnico científico expedido por la JNCI el 13-sep-2012, no constituye un criterio único, precedente y prevalente que pueda servir de presupuesto al empleador para alegar la ausencia de un estado de debilidad manifiesta, con mayor razón si se tiene en cuenta que conforme a los elementos de convicción que militan en el acopio de pruebas, entre la data en que fue examinado el señor ECHAVARRÍA RUEDA por la JNCI (13-sep-2012) y la fecha de su desvinculación (21-dic-2018), se produjo un deterioro evidente en sus condiciones de salud, que no fueron sometidas a una nueva valoración ni tuvieron ocasión de ser consideradas por organismo calificador alguno.

¹⁰ “Así las cosas, el argumento de la censura deviene frustráneo para lograr el objetivo de socavar los cimientos de la sentencia gravada, toda vez que el juzgador de la alzada no estaba obligado a acoger el dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, pues las decisiones adoptadas por las juntas no son vinculantes para el funcionario judicial. (...) Aunque la Corte ha admitido la relevancia de los dictámenes que expiden las juntas de calificación de invalidez por tratarse de conceptos técnicos y científicos emanados de órganos autorizados por el legislador, lo cierto es que estos constituyen un medio de prueba y, como tal, deben someterse a la valoración del juzgador bajo los principios de libre formación del convencimiento y apreciación crítica y conjunta de la prueba, previstos en los artículos 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CSJ SL, 18 mar. 2009, rad. 31062, CSJ SL, 18 sep. 2012, rad. 35450, CSJ SL3090-2014, CSJ SL9184-2016, CSJ SL697-2019, CSJ SL3380-2019, CSJ SL 3992-2019 y CSJ SL5601-2019). En esa medida, el juez no puede simplemente ignorar las circunstancias que rodean el caso, la conducta procesal y los demás elementos probatorios adosados, pues todos, en conjunto, permiten determinar el momento en el que se produce, de manera definitiva, la disminución de la capacidad laboral de la persona”

En auxilio de las disquisiciones anteriores y para abundar en razones, vale traer a colación las sentencias CSJ SL3174 de 2020, CSJ SL16374 de 2015 y CSJ SI217 de 2023, en las que se fijan algunos criterios sobre la valoración de los dictámenes de las juntas de calificación de invalidez en la justicia laboral, así:

De ninguna manera ha considerado la Corte que los hechos relativos a las circunstancias de tiempo, modo y lugar sobre el hecho genitor de la minusvalía, tenidos en cuenta por uno de tales entes, o por ambos si se agotan las dos instancias, sean materia incontrovertible ante la jurisdicción del trabajo [...]

“Por otra parte, la circunstancia de que la Junta Nacional actúe como órgano de segunda instancia para resolver las reclamaciones formuladas por los interesados contra las evaluaciones de las juntas regionales, no necesariamente su concepto obliga al juez. De no ser así, ciertamente carecería de sentido la intervención de la jurisdicción laboral simplemente para dar un aval al pronunciamiento de un ente que, tal cual lo reconoce la censura, no tiene la potestad del Estado para “decidir” el derecho. Sólo el juez puede, con la fuerza que imprime a sus decisiones el instituto de la cosa juzgada, definir si hay lugar a establecer el estado de invalidez”. -Negritas y subrayado intencional de la Sala-

“En dicha medida, no es cierto que, como lo reivindica la censura, la calificación del estado de invalidez constituya una cuestión técnica ajena al conocimiento de los jueces, pues, por el contrario, es precisamente el juez del trabajo el que tiene el poder jurisdiccional para establecer el estado de invalidez y todas sus variables asociadas, esto es, entre otras, el origen de la enfermedad o accidente, la fecha de estructuración y el porcentaje de pérdida de la capacidad laboral. Para esos fines, a su vez, el juez cuenta con amplias potestades probatorias y de reconstrucción de la verdad real del proceso, de manera tal que puede darle credibilidad plena al dictamen o someterlo a un examen crítico integral o de alguno de sus elementos, hasta el punto de apartarse legítimamente de sus valoraciones y conclusiones”. -Negritas y subrayado intencional de la Sala-

2.3.2. Del Conocimiento del Empleador.

Ahora, respecto del conocimiento que la UNIVERSIDAD DE SAN BUEVANTURA tenía, o debía tener, de las circunstancias antes descritas, la Sala colige que, tal y como aflora del cardumen probatorio recaudado, el actor puso en conocimiento del ente societario accionado no sólo las recomendaciones laborales emitidas sino sus condiciones de salud. Nótese como dentro de los medios suasorios adosados al cartulario por la encausada, se encuentra el informe de accidente de trabajo de fecha 12-jun-2009 (págs.16 a 17, doc.10, carp.01) y la comunicación del 08-ene-2016, suscrita por el médico laboral Carlos Joaquín Mora Miguel, documentales en las que se relacionan las restricciones clínicas y recomendaciones ocupacionales a las que debía ceñirse el ex trabajador por un lapso de 3 meses¹¹ (págs.19 a 20, doc.10, carp.01).

¹¹ Nótese como entre las recomendaciones ocupacionales se encuentran “puede realizar oficios que no impliquen flexo tensión o repetición de la columna o rotación de la misma y que permitan cambiar de posición sentado o parado a necesidad; puede realizar actividades que no requieran bajar y subir escaleras constantemente ni desplazamientos largos o por terrenos irregulares; puede realizar laborales(sic) que no requieran estañen(sic) posición de cuclillas o agachado”.

De otro lado, con trascendencia en el asunto, ha de decirse que las afirmaciones del representante legal del establecimiento universitario demandado son de capital importancia en los juicios del trabajo, nótese que el señor Luis Fernando Benítez Arias a pesar de que sólo ejerce el cargo de rector a partir del 05-ago-2021, al momento en que el vocero judicial del promotor le indaga “¿si el señor rector, representante legal conoce realmente el expediente, y la realidad del caso del señor Carlos?”, este respondió categóricamente que: **“he sido informado de la parte jurídica de la universidad, tanto del doctor Luis Felipe como del doctor Juan Guillermo, conozco los hechos por referencia y por contenido que ellos me han expresado”** (marcaciones); aceptando de manera expresa encontrarse suficientemente informado sobre los hechos relacionados con el proceso. Ulteriormente y con similar convicción confesó de manera categórica que **“(…) dadas las condiciones físicas que el presentaba y precisamente en el hecho de que ya su condición física no respondía a lo que la universidad demandaba en el momento, a raíz precisamente de esto pues se solicita los exámenes requeridos al respecto cuando una empresa está de pronto disponiendo sobre la posibilidad de un empleado a continuar o no continuar, esto pues se hace a través de exámenes médicos que se solicitan. Entonces dentro de los informes médicos que se solicitan, pues está el hecho de que allí se manifiesta realmente, pues el hecho de que la persona pues ya tiene ciertos, digámoslo así, traumatismos físicos que le impedirían realmente su trabajo dentro de las condiciones que pide la universidad a la persona vinculada”**; asentimientos que, aun a riesgo de iteración, realizó el absolvente conforme la información que le entregó la misma área jurídica de la institución de educación superior, y aun así, resolvió dar por terminado el contrato de trabajo del impulsor bajo el manto de una supuesta discrecionalidad empresarial.

De manera semejante, cumple relieves que las atestaciones de Liliana Henao Hincapié en modo alguno le restan mérito probatorio a la confesión del representante legal de la accionada, toda vez que la versión rendida por esta riñe con los demás elementos de prueba adunados al plenario, puntualmente el informe del accidente de trabajo de fecha 12-jun-2009 (págs.16 a 17, doc.10, carp.01), en el cual se menciona que la señora Henao Hincapié reportó la ocurrencia del suceso infortunado¹²; lo que de suyo conduce a restarle fuerza suasoria a los dichos de la deponente en referencia.

Adicional a lo dicho, conviene agregar que, el hecho puro y simple de que el señor Benítez Arias no se encontrara desempeñando el cargo de rector de la Universidad de San Buenaventura para la época de los hechos, en manera alguna desvirtúa la contundencia y fuerza demostrativa de sus aserciones, las que se fundamentan en la preparación de la

¹² Nótese como en el capítulo denominado “descripción del accidente” se detalló: “...**reporta liliana hincapié**(sic) –**aux de nomina**(sic) cargo: *aux de servicios generales* (...) otro: **reportado por: liliana hincapie**(sic) –**aux de nómina** trabajador el trabajador(sic) se encontraba dando una ronda a las aulas y bajando por las escaleras cayó y golpeo(sic) la rodilla izquierda

defensa judicial del ente universitario por el área jurídica del mismo, cumpliendo los presupuestos previstos en el estatuto instrumental general en torno a la validez y eficacia de la confesión (artículos 191 y 194 CGP). Además, durante la diligencia el representante legal no presentó aclaraciones o explicaciones concernientes al hecho admitido, ni se mostró confuso ni discordante con los demás medios de persuasión. Es por ello que resulta vana la justificación y la observación que el poderhabiente judicial de la encausada pretende plantear respecto de los hechos confesados de manera posterior y con miras a excluir los efectos de confesión de la valoración conjunta probatoria que debe realizar esta colegiatura dentro del marco del debate procesal.

Lo anterior no significa, que se le esté otorgando a la confesión la categoría de verdad incontrastable, pues lo cierto es que, desde antaño se ha reconocido que la confesión “(...) de todos modos queda sometida a la evaluación probatoria conforme a las reglas de la sana crítica, y en ese orden de ideas perfectamente puede suceder (...) que resulte infirmada a la postre de otras probanzas. (...) Es decir, dichas secuelas probatorias que directamente consagró el legislador carecen de virtualidad para transitar el proceso rodeadas de una intangibilidad absoluta, y, antes bien, quedan sujetas a la confrontación con otros medios probatorios en orden a establecer la veracidad de lo que ellas suponen” (CSJ SC075 del 14 de junio de 2006); **empero, en el sub examine, el extremo litigioso por pasiva, no logró desvirtuar la fuerza demostrativa de lo confesado con los demás elementos de prueba obrantes en el legajo.**

Con todo, a efectos de abundar en razones, se impone por la Sala destacar el ejercicio ponderativo desplegado por el juez constitucional en la decisión del 09-ago-2018 (págs.94 a 117, doc.02, carp.01), donde luego de analizadas las probanzas adunadas al trámite preferencial asentó que “...el empleador –Universidad San Buenaventura-, tenía conocimiento de los padecimientos del señor CARLOS MARIO, toda vez que según se desprende de las probanzas aportadas al plenario (...) estuvo incapacitado en varias ocasiones. (...) Se sustenta también el conocimiento del empleador en las patologías que aquejaban al accionante en las **restricciones clínicas y recomendaciones ocupaciones hechos por el médico laboral adscrito a COOMEVA EPS desde el año 2014, a consecuencia de lumbalgia crónica, artrosis de rodilla izquierda, en el año 2015, en el año 2016, en el año 2017** y en ese mismo año fue remitido por medicina laboral de COOMEVA EPS a la AFP(sic) COLPENSIONES para (...) establecer la pérdida de capacidad laboral (...) es tan persistente la patología que (...) padece en su rodilla izquierda que en consulta del 20-jun-2018, **días posteriores a su despido el profesional de la medicina que lo evaluó diagnosticó: desgarro de meniscos. Cabe resaltar que en el acta técnica de reuniones celebrada el 27 de abril de 2018 a la que asistieron la Jefe de Gestión Humana, el Coordinador de Espacios Físicos de la**

accionada y el accionante, la Jefe de Gestión Humana reconoce que el señor CARLOS MARIO tiene restricciones médicas para desarrollar sus labores, razón por la que no le fue concedida una nivelación salarial (...).”

De lo hasta aquí discurrido, ciertamente asoma como inferencia razonable la activación en favor del pretensor de la presunción de que el despido del que fue objeto se dio con ocasión a su estado de salud, por ende, se impone al empleador la carga probatoria de demostrar con suficiencia la justeza de la terminación de la relación de trabajo, para descartar una actitud o postura discriminatoria motivada en la alteración del estado de salud de su trabajador.

2.3.3. De la Causal Objetiva de Terminación de la Relación de Trabajo.

Para resolver este escollo del asunto litigioso, basta con indicar que la sociedad demandada dio por terminado el contrato de trabajo del señor CARLOS MARIO ECHAVARRÍA RUEDA **sin justa causa** el 23 de mayo de 2018, y posteriormente a partir del 21 de diciembre de esa misma anualidad (págs.14 y 24, doc.10, carp.01; pág.57, doc.02, carp.01; págs.15 y 25, doc.10), no siendo jurídicamente admisible, dada la prohibición contenida en el párrafo del párrafo único¹³ del artículo 62 del CST, alegar un motivo diferente. Por tanto, nada logra el censor al denunciar como no apreciadas las exposiciones de la señora Liliana Henao Hincapié y del señor CARLOS MARIO ECHAVARRÍA RUEDA en derredor a las quejas que presentaron algunos estudiantes de la facultad de artes, dado que a la terminación de la relación de trabajo no se informaron ni se invocaron las razones para prescindir de sus servicios. Conforme lo precedente, fluye palmar que la presunción que hace referencia a que la terminación del nexo laboral acaeció por causa o motivo de discriminación en razón al estado de salud del trabajador permaneció intacta. Lo que viene de decirse, es suficiente para CONFIRMAR el fallo de primer grado en cuanto accedió al reintegro deprecado por el señor CARLOS MARIO ECHAVARRÍA RUEDA en contra de la UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA.

2.3.4. Prescripción.

De cara a los reproches planteados por la recurrente por pasiva, debe comenzar por precisar la Sala, que de acuerdo con lo delineado por la Corte Suprema de Justicia¹⁴, “[l]a prescripción es un modo de adquirir cosas ajenas, o bien, de extinguir las acciones y derechos, por haberse poseído dichas cosas o no haberse ejercido dichas acciones y derechos durante un lapso de tiempo determinado. Es decir, la prescripción extintiva se entiende como una forma de extinción o desaparición de un derecho, real o personal o de una acción, cuando durante un determinado período de tiempo

¹³ Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa. (...) **Parágrafo: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.**

¹⁴ Sentencia SL1613 de 2022

establecido en la ley, no se realizan ciertos actos, a lo que el ordenamiento le atribuye la consecuencia indicada (CSJ SL2501-2018)”.

Al tenor de lo previsto en los artículos 488 y 489 del CST y 151 del CPTSS, se tiene que, en cuestiones de índole laboral y de la seguridad social, las acciones derivadas de las leyes sociales prescriben en un término igual a 3 años, contados a partir del momento en que el derecho se hizo exigible; mientras que su interrupción está marcada por el simple reclamo escrito del trabajador o beneficiario presentado ante el empleador u obligado.

En el panorama legal descrito, encuentra este Colegiado que, si el 23 de diciembre de 2018 se produjo la terminación del contrato de trabajo del ex trabajador (págs.15 y 25, doc.10, carp.01), a partir de allí debía accionar por vía judicial el reintegro derivado de la garantía al derecho fundamental de la estabilidad en el empleo, plazo que se extendía hasta el 23 de diciembre de 2021.

Igualmente, no puede pasarse por alto que el Consejo Superior de la Judicatura, mediante los acuerdos PCSJA20-11517, PCSJA20-11518, PCSJA20-11519, PCSJA20-11521, PCSJA20-11526, PCSJA20-11527, PCSJA20-11528, PCSJA20-11529, PCSJA20-11532, PCSJA20-11546, PCSJA20-11549, PCSJA20-11556, PCSJA20-11567 y PCSJA20-11581, suspendió los términos judiciales del 16 de marzo de 2020 al 30 de junio de la misma anualidad, lo que implica que el término para presentar la demanda se amplió a favor del demandante por el lapso que duró la suspensión, esto es, por tres (3) meses y cinco (5) días, esto es, hasta el 28 de marzo de 2022. Se sigue de lo anterior que, con la presentación de la demanda el 24 de enero de 2022, el actor en efecto interrumpió los efectos de la prescripción liberatoria y, por tanto, las pretensiones del demandante no resultaron afectados por el fenómeno extintivo.

Por lo visto, resulta un argumento peregrino e infortunado el expuesto por el apoderado judicial de la gestora al pretender modificar lo resuelto frente a la excepción de prescripción, en la medida en que, el señor CARLOS MARIO ECHAVARRÍA RUEDA ejercitó la acción ordinaria dentro de los límites establecidos en el marco legal. Se insiste por la Corporación que, a pesar de que en la opugnación se alude de manera genérica a la existencia pronunciamientos judiciales que aluden al abuso del derecho cuando el trabajador acude a la jurisdicción al final del límite del término prescriptivo, lo cierto es que no presentó argumentos sólidos, concretos y demostrativos en contra a lo inferido por el juzgador unipersonal de primer grado con apoyo en las disposiciones legales y criterios jurisprudenciales y doctrinales que regulan la materia; máxime cuando antaño la Sala de Casación Laboral ha asentado como directriz:

“No incurre en abuso del derecho el trabajador que interrumpe la prescripción o ejercita su acción dentro del término que fija la ley, así la interrupción o la demanda se hayan planteado al

empleador al final de ese límite. Si como consecuencia del proceso el Juez decide que el actor tiene la razón, es axiomático que no abusó del derecho de litigar pues existió un ejercicio serio y fundado de su facultad de promover la acción. Y como al mismo tiempo la resolución judicial reconoce que el empleador demandado era deudor, éste no puede suponer que su ignorancia o la duda sobre existencia de la obligación a su cargo le causan perjuicio porque el acreedor le haya formulado tardíamente el reclamo directo judicial, pues si era deudor del trabajador pesaba sobre él, como patrono, la solución del crédito, y no puede imputarle al trabajador malicia, intención dañina o mala fe, pues ello sería tanto como admitir, contra toda lógica, que la ley protege al deudor moroso, que está en una situación de hecho, y sanciona en cambio al acreedor a quien le reconoce la titularidad del derecho. (...) **No sería admisible, por otra parte, que quedara al arbitrio del empleador demandado –y ni siquiera del juez- la posibilidad de determinar, dentro del plazo que la ley le otorga(sic) al trabajador para demandar el reconocimiento efectivo(sic) de su derecho, el momento a partir del cual empezaría a parecerle abusivo el ejercicio de la acción...".** (CSJ rad. 7099 del 15-mar-1995).

En consonancia con todo lo anterior, y contrario a lo expuesto por la censura, el cognoscente de instancia no incurrió en el error que se le endilga y, en ese orden, se deberá confirmar en su integridad la sentencia de primer grado.

3. COSTAS

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 365 y 366 del CGP, y en atención a que el recurso formulado por la UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA no alcanzó prosperidad, a su cargo se impondrán las costas, en atención a lo dispuesto en el artículo 366 del CGP. De conformidad con el Acuerdo PSAA 16-10554 de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura, se fijan como agencias en derecho para la segunda instancia y en favor del demandante señor CARLOS MARIO ECHAVARRÍA RUEDA, la suma de un salario mínimo legal mensual vigente, equivalente a \$1.300.000.

En mérito de lo expuesto el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN, Sala Cuarta de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

4. RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín, el 1º de febrero de 2023, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL impulsado por CARLOS MARIO ECHAVARRÍA RUEDA, en contra de la UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA, según y conforme lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA, fijándose como agencias en derecho en favor de Carlos Mario Echavarría Rueda, la suma de un salario mínimo legal mensual vigente, vale decir, \$1.300.000.

Lo resuelto se notifica mediante EDICTO, acogiéndose el criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL2550-2021 del 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

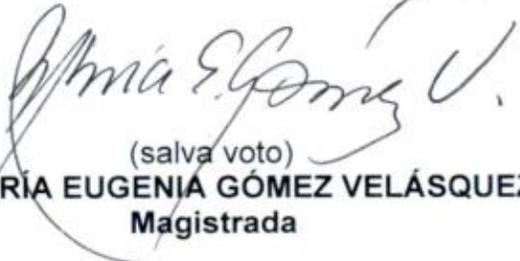
Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, DEVUÉLVASE el expediente al Juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Ponente



(salva voto)
MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Magistrada



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES
Magistrado

CONSTANCIA SECRETARIAL

Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.



RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Rama Judicial del Poder Público



TRIBUNAL SUPERIOR
Medellin

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL SALVAMENTO DE VOTO

Radicado : **050013105 002 2022 00021 01**
Demandante : **CARLOS MARIO ECHAVARRÍA RUEDA**
Demandado : **UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA**

Respetando el criterio tenido en cuenta por mis compañeros de Sala, **me aparto de la decisión mayoritaria, en cuanto confirmó la Sentencia de Primera Instancia**, condenándose al reintegro laboral del demandante a partir del 21 de diciembre de 2018, con el pago de salarios, prestaciones sociales, pago de aportes al Sistema de Pensiones e indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Se indica en la ponencia que *la disminución sustancial del estado de salud del demandante se encuentra plenamente acreditada, a partir del accidente laboral sufrido cuando realizaba labores como auxiliar de mantenimiento el día 10 de junio de 2009, ocasionándole meniscopatía de rodilla izquierda, tuvo intervenciones quirúrgicas sin mejoría, con permanente dolor; para el año 2018 su estado de salud continuaba profundamente deteriorado, siendo notorio y palpable.*

Téngase en cuenta que conforme a jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en **Sentencia SL-1152 de 2023**, reiterada en **SL-2290 de 2023**, **“...no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral...”**,

precisando los parámetros objetivos para determinar la procedencia de la protección de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, entre ellos, la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo, así como, 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 respecto a los demás trabajadores.

No se desconoce que conforme al precedente de la H. Corte Constitucional – acogido por la mayoría de la Sala para resolver el asunto – “...**gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor...**” (SU-087 de 2022).

No obstante, **la suscrita no encuentra demostrada la situación de discapacidad del demandante** que se exige para ser beneficiario de estabilidad laboral reforzada y tampoco se acredita la existencia de barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico, que le impidieran ejercer de manera efectiva su labor en condiciones de igualdad.

Siendo relevante que al señor Echavarría Rueda, no en uno, sino en varios dictámenes, en tres años distintos (2011, 2012 y 2019 - fecha posterior a la terminación del contrato -), le fue asignado el cero por ciento (0%) de pérdida de capacidad laboral (PCL).

Es así como, por parte de **Colmena Vida y Riesgos Profesionales en el año 2011** (folio 16 archivo 10) y las **Juntas Regional y Nacional de Calificación de Invalidez en el 2012** (folios 62 a 73 archivo 02), precisándose que el paciente presentó cuadro doloroso lumbar con diagnóstico de osteocondrosis “...**sin datos de trauma laboral que pueda explicar tal padecimiento, que en general no se puede correlacionar con un evento traumático único**”; así mismo, se registró la ocurrencia de un accidente informado el 10 de junio de 2009 “**sin datos de contusión lumbar, el evento causó lesión meniscal corregida con cirugía, no hay datos de trauma lumbar laboral debidamente certificados...**” (folio 64 archivo 02 C01).

Igualmente, el mismo demandante reconoce desde la presentación de la demanda que le fue asignado el **cero (0%)** de PCL, en las calificaciones efectuadas por dichas entidades (hechos 7, 8):

*“...**Séptimo:** Debido al estado de salud del señor CARLOS MARIO ECHAVARRIA RUEDA, por el accidente de trabajo ocurrido el día 10 de junio del año 2009, la **ARL COLMENA** remitió su caso a la Dirección de **Medicina Laboral COLMENA Vida y Riesgos Profesionales**, donde se evaluó su Pérdida de Capacidad Laboral el día 2 de abril del año 2012 y se emitió el dictamen el día 12 de enero del año 2012. Para una **Pérdida de Capacidad Laboral (PCL) total de 0%**, determinado con una fecha de estructuración del día 10 de junio del año 2009, origen común.*

***Octavo:** El señor CARLOS MARIO ECHAVARRIA RUEDA interpuso debidamente el Recurso de Reposición y en Subsidio Apelación ante la ARL COLMENA, el cual fue remitido a la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE ANTIOQUIA** y el grupo interdisciplinario de dicha entidad, le calificó la **Pérdida de Capacidad Laboral en 0%**, con fecha de estructuración el día 7 de marzo del año 2012, origen accidente de trabajo; sin embargo, este dictamen fue apelado y remitido ante la **JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ...**”.*

Es más, en el hecho doce de la demanda, **el actor afirmó haber sido valorado nuevamente en fecha posterior a la terminación del vínculo laboral – 9 de abril de 2019 -**, donde nuevamente **la Junta Regional le asignó el cero (0%) de PCL:**

*“...**Doce:** La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE ANTIOQUIA**, mediante dictamen 079313-2019 del día 09 de abril del año 2019, le calificó la **PCL en 0.0%**, con fecha de estructuración 08 de noviembre del año 2018, origen accidente de trabajo, dictamen que no se recurrió...”.*

Sin que esté demostrado – carga probatoria de la parte demandante – **que para el ejercicio efectivo de su labor** en cualquiera de los oficios referidos, que fueron varios (en el dictamen de la Junta Regional se registró que el demandante tenía el oficio de *Auxiliar o encargado de mantenimiento eléctrico*; en el hecho quinto de la demanda indicó que se desempeñaba como **auxiliar de servicios generales**; la demandada aceptó que su actividad correspondía a *auxiliar en el aula taller que presta servicios a los estudiantes de la facultad de artes integradas*, ante la Junta Regional se reportó que para esa época había sido reubicado en el oficio de **portería**, reubicación aceptada en el hecho décimo de la demanda) **estuviera enfrentado a obstáculos o barreras en su entorno laboral**, que le impidieran desempeñarse en igualdad de condiciones que los demás empleados. Nótese que en el reporte médico del **3 de octubre de 2017** cuando acudió por *herida en tercer dedo de la mano* se registró que *se encontraba trabajando con maquinaria en las horas de la mañana* (folio 52 archivo 02), pero no hay pruebas que evidencien impedimentos para ejercer su actividad.

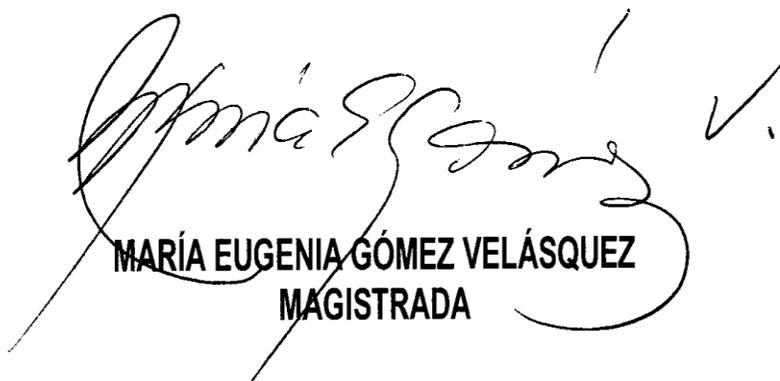
No se puede perder de vista en estos casos, que conforme a Sentencia SU-087 de 2022, se presenta **Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral** cuando: “...(a) **No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.** (b) *El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto...*”, **como ocurre en este caso**. Lo cual tiene toda la lógica, pues la estabilidad reforzada es por una **discapacidad** que se tiene, evitándose ser discriminado por esa causa y que pueda ser despedido en razón a su condición de salud.

La discapacidad no la da cualquier enfermedad y si bien es cierto la jurisprudencia ha señalado que no se tiene

que estar calificado para tener derecho a la estabilidad reforzada y reconocerse dicho estado, ello debe ser notorio y con entidad suficiente para poderse calificar de discapacitado, pero, si ya se cuenta con esa calificación de pérdida de capacidad laboral y da cero (0%) como en este caso, no queda duda que estamos en presencia de una persona con plena capacidad laboral.

En la Sentencia **SL 572 de 2021**, la Alta Corporación sostuvo que **el nivel de disminución en el desempeño laboral por razones de salud, no se circunscribe al soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador según la historia clínica**, ya que *“...la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor...”* (Negrillas y subrayas fuera de texto). En la Sentencia **SL 4632 del año 2021**, señaló: *“para que proceda la protección es necesario que el trabajador, para el momento del despido, se encuentre en una situación de discapacidad o pérdida de la capacidad laboral en un grado significativo, razón por la cual el beneficio no opera para quienes tengan afecciones de salud o simples incapacidades médicas.”* (Negrillas y subrayas fuera del texto).

Por las anteriores consideraciones, respetuosamente salvo el voto.


MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
MAGISTRADA