

TEMA: FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – para poder establecer si una persona se encuentra en condición de debilidad manifiesta por razones de salud que le impida llevar a cabo su trabajo de manera habitual, es posible acudir a múltiples medios de prueba / **LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO /**

HECHOS: En primera instancia se condenó a la pasiva de las pretensiones incoadas en su contra, el A quo declaró que la terminación del contrato de trabajo celebrado entre las partes, es ineficaz debido a la condición de salud del actor, en consecuencia, ordenó a la accionada a efectuar el reintegro del demandante al cargo que desempeñaba antes del despido. La demandada interpuso el recurso de apelación, señalando que el fallo goza de claras contradicciones en el análisis de la prueba, desconociendo el precedente jurisprudencial, el cual debe atender al principio de seguridad jurídica, teniendo en cuenta los criterios jurisprudenciales para el momento de la terminación del contrato. Le concierne esta Sala establecer si hay lugar a revocar la sentencia impugnada, determinando si para la fecha de terminación del contrato de trabajo, el demandante se encontraba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada con ocasión de las condiciones de salud, esto es, si presentaba una discapacidad o limitación de mediano o largo plazo, que le impedía en el contexto laboral, el cumplimiento de sus funciones.

TESIS: (...) La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que tradicionalmente exigía la acreditación de una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, conforme a la previsión del artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001 (...) (...) Bajo un nuevo examen de la composición del bloque de constitucionalidad con relación a los derechos de las personas en situación de discapacidad, explicó que la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene practique la prueba pericial. (...) Dicho lo anterior esta Sala detuvo su estudio en los medios probatorios recaudados a fin de determinar si a pesar de la existencia de la causa legal, el despido puede ser considerado como discriminatorio. (...) Por tanto, se colige que el promotor de la acción no presenta una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo, factor humano, que al interrelacionarse con el factor contextual análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico (CSJ SL 1152 y 1154 de 2023), determine la existencia de una barrera que le impidiera desarrollar sus funciones en un plano de igualdad, pues, se reitera, no se acreditó, siendo necesario, en que forma esa patología limitaba el desenvolvimiento normal del demandante en su actividad laboral (...) Finalmente, señala la Sala, que si en gracia de discusión se tomara la fecha de la segunda finalización del contrato, para determinar si la evolución que hubiera presentado el actor en su patología, se podría configurar el fuero de salud, no existe prueba que dé cuenta de la forma en que el demandante se encontraba ejecutando su labor, para la cual además tampoco existían recomendaciones, ni restricciones laborales vigentes. (...)

M.P: SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE

FECHA: 30/01/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN
SALA QUINTA DE DECISION LABORAL

Proceso: Ordinario Laboral
Radicación: 05001-31-05-018-2017-00113-02
Demandante: Edinson David Muriel Durango
Demandado: La S.A. Sociedad de Apoyo Aeronáutico S.A.
LASA S.A.
Asunto: Apelación de sentencia
Procedencia: Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de
Medellín
M. Ponente: Sandra María Rojas Manrique
Temas: Fuero de salud

Medellín, enero treinta (30) de dos mil veinticuatro (2024)

En fecha anotada, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE como magistrada ponente, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 y aprobado el proyecto en Sala, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada, respecto de la sentencia proferida el 30 de noviembre de 2023 por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por el señor Edinson David Muriel Durango en contra de La S.A. Sociedad de Apoyo Aeronáutico S.A. conocido con el radicado 05001-31-05-018-2017-00113-01.

1.- ANTECEDENTES

1.1.- DEMANDA

El señor Edinson David Muriel Durango convocó a juicio a La S.A. Sociedad de Apoyo Aeronáutico S.A. -LASA S.A.-, pretendiendo se declare que entre las partes se celebró un contrato de trabajo a término indefinido, que inició el 20 de enero de 2016 y que terminó de manera injusta y unilateral el 19 de octubre de 2016, por el precario estado de salud del demandante, en consecuencia, se deje sin efectos el despido y se ordene el reintegro a sus labores, con el pago de los respectivos salarios insolutos, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, igualmente, se ordene el pago de la sanción de 180 días contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la indexación de todas las condenas. Subsidiariamente, se condene al pago de la indemnización por despido injusto, la reliquidación de las prestaciones sociales, la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y la indexación de las condenas.

En respaldo de tales pedimentos, se expuso que señor Edinson David Muriel Durango laboró para la sociedad LASA S.A., desde el 20 de enero de 2016 como auxiliar de asistencia en tierra, vinculándose mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, que se prorrogó en varias oportunidades, contando el actor con muy buen estado de salud al momento de ingresar a laborar, agregado que el 12 de julio de 2016 sufrió un accidente de trabajo que le generó lesiones en el hombro derecho, lo que dio lugar a varias incapacidades, tratamientos, que en la actualidad siguen vigentes, y terapias, siendo diagnosticado con síndrome del manguito rotador, estado del cual siempre tuvo conocimiento el empleador.

Se narró que la accionada decidió terminar el contrato de trabajo de manera injusta el 19 de octubre de 2016, sin tener en cuenta que el demandante estaba enfermo y recibiendo tratamiento médico como consecuencia del suceso del 12 de julio de 2016, siendo la verdadera razón de tal finalización que no contaba con

una buena condición de salud y no tenía mismo rendimiento que al iniciar el contrato y no la expiración del termino como fue aducido, sin que se hubiera solicitado autorización del Ministerio de Trabajo; que se instauró acción de tutela, emitiéndose sentencia el 11 de noviembre de 2016 por el Juzgado Segundo Municipal de Rionegro, mediante la cual se ordenó el reintegro del trabajador por un lapso de 3 meses, decisión confirmada por el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Rionegro el 12 de enero de 2017.(doc.002, carp.01).

1.2.- CONTESTACIÓN

Al replicar la demanda, la sociedad accionada aceptó como cierto la suscripción del contrato de trabajo a término fijo el 20 de enero de 2016, aclarando que la relación laboral se mantuvo vigente por reintegro hasta el 4 de abril de 2017, fecha en la cual se comunicó la terminación del mismo, situación a la cual se vio obligada la empresa, teniendo en cuenta la disminución de los servicios aeroportuarios requeridos por las aerolíneas, lo que se agravó porque el cliente Avianca canceló los servicios prestados por LASA en seis aeropuertos del país, a lo que se sumó posteriormente la disminución de vuelos como consecuencia o secuela del paro ilegal de los pilotos de Avianca, situaciones por las cuales se terminó el contrato no solo del demandante, sino de muchos de sus compañeros.

Agregó que no es cierto que el demandante hubiera sufrido un accidente de trabajo el 12 de julio de 2016, por lo tanto, no es cierto que presentara lesión alguna a raíz de un accidente de trabajo, sosteniendo que el actor se encontraba laborando en forma normal, no estaba incapacitado, ni había iniciado tratamiento alguno, o por lo menos no lo había notificado, tampoco se encontraba en trámite legal o administrativo para la calificación de la pérdida de capacidad laboral, ni la empresa tenía conocimiento de que existieran unas restricciones o recomendaciones de índole laboral, advirtiéndole que las incapacidades no fueron reiterativas por la patología referenciada, ni fueron determinantes para concluir que el colaborador padece aparentemente una enfermedad grave, por lo que al momento de la terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo

fijo pactado, esto es, 19 de octubre de 2016, no tenía el demandante limitación alguna para laborar, negándose cualquier trato discriminatorio o desigual.

Finalmente, se aceptó como cierto lo referente a los fallos de tutela indicándose no constarle las demás afirmaciones.

De consiguiente, se opuso a la prosperidad de las pretensiones, formulando las excepciones de inexistencia de la obligación; falta de causa para demandar; pago; buena fe y ausencia de buena fe por parte del demandante.

1.3.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín, mediante fallo proferido el 30 de noviembre de 2023, declaró que la terminación del contrato de trabajo celebrado entre el señor Edison David Muriel Durango y la Sociedad de Apoyo Aeronáutico LASA S.A., es ineficaz, en consecuencia, ordenó a la accionada a efectuar el reintegro del demandante al cargo que desempeñaba antes del despido o a uno equivalente o superior acorde con sus condiciones de salud, debiendo pagar los salarios, prestaciones sociales que se han causado desde la finalización del vínculo, esto es, el 4 de abril de 2017 y hasta la fecha del reintegro efectivo, que a la fecha de la sentencia asciende a un total de \$72.073.925. Igualmente deberá pagar los aportes a la seguridad social en pensión y salud, conforme a la liquidación de cálculo actuarial a petición de la sociedad accionada; ordenó a la demandada a pagar al actor la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en cuantía de \$4.427.302 y a indexar las condenas, imponiendo condena en costas a la demandada. (doc.34, Carp.1).

1.4. RECURSO DE APELACION

El poderhabiente judicial de la sociedad accionada interpuso el recurso de apelación, señalando que el fallo goza de claras contradicciones en el análisis de la prueba, desconociendo el precedente jurisprudencial, el cual debe atender al principio de seguridad jurídica, teniendo en cuenta los criterios jurisprudenciales

para el momento de la terminación del contrato, año 2016-2017, siendo claro que para dicha data el precedente exigía una prueba técnica que diera lugar a probar suficientemente un grado determinado de discapacidad, incluso al margen de si existía o no una pérdida de capacidad laboral calificada por una Junta, lo cierto es que debía existir dicha prueba técnica que diera cuenta de la discapacidad.

Agregó que a los testigos de la parte demandante eran testigos de oídas, todos manifestaron que lo único que conocían respecto de la supuesta condición de salud del demandante surgía a través de las propias manifestaciones del señor Edison, no teniendo conocimiento ni técnico, ni directo sobre las condiciones de salud del accionante, además el fallo se sustenta en unos extractos parciales que se limitan a recoger las mismas declaraciones del señor Edinson cuando acudía a las distintas instancias frente a la EPS, no se basa en los criterios técnicos científicos que se arrojan luego de los exámenes y si se permitiera simplemente acoger las declaraciones del hoy demandante, bastaría para satisfacer el criterio de la carga de la prueba que el demandante lo afirme y la sentencia SL1152 de 2023 exige a quien pretende la estabilidad laboral reforzada probar una condición de discapacidad permanente la necesidad de una prueba técnica que dé cuenta de una limitación real y trascendente para el normal desarrollo del cargo, al punto que implique una barrera para su desarrollo.

Sostuvo que no es cierto que las recomendaciones que constan en el expediente den cuenta de una afectación o limitación para el normal desarrollo del cargo, porque están fundadas en los criterios técnicos de la Resolución 2400 de 1979 artículos 392 y 390, norma que señala recomendación general para todos los trabajadores, se establece como límites para realizar levantamientos de carga 50 kilos y 25 kilos según las condiciones del trabajo, que las recomendaciones no estaban vigentes para el momento que se finalizó el contrato de trabajo en el año 2017, que el mismo demandante en las diferentes consultas hizo mención a que él podía levantar fuerzas sin ningún tipo de limitación y si su labor habitual era precisamente realizar el cargue y descargue de equipaje, es evidente que el supuesto dolor no limitaba su actividad normal de trabajo, que en la historia

clínica no se evidencia ninguna orden de reubicación o cambio en las funciones habituales.

Enfatizó que tampoco es cierto que era una actividad que le tocara realizar casi de manera exclusiva al señor Edison, pues se acreditó que las cuadrillas estaban compuestas por un grupo numeroso de trabajadores y por tanto hay una distribución de tareas y que los diagnósticos son preliminares y no conclusivos, que al realizar las pruebas médicas técnicas como lo fueron la ecografía y la resonancia magnética, se determinó que no existe ninguna enfermedad de base y mucho menos de gravedad, ni discapacitante para entender que exista una estabilidad reforzada, nótese que la ecografía realizada dio cuenta de que todas sus estructuras osteomusculares estaban en condiciones de normalidad, lo que significa que no tiene limitación para el normal desarrollo del cargo, luego, se realizó el mismo demandante una resonancia magnética, que concluye que las estructuras osteomusculares del demandante estaban en condiciones normales, es decir, existen dos pruebas técnicas, objetivas y científicas que llegan a la misma conclusión, lo que no se puede afirmar que dicha enfermedad existía como factor de limitación.

Adujo que la sentencia SL 4034 de 2018 descarta la estabilidad laboral reforzada por la simple aparición de incapacidades, resaltando que las incapacidades solo evidencian una condición temporal de salud, no permanente, y en ese sentido, en la realidad laboral del demandante, se evidencia contrario a lo manifestado por el despacho, que este si desarrolló con normalidad su cargo habitual, hasta el último momento en que existió la relación laboral para el año 2017, destacando que para el año 2017 no existieron incapacidades reiteradas, incluso para el año 2016 las incapacidades emitidas no fueron superiores a los promedios nacionales. Resaltó que el testimonio de la señora Claudia, dio fe que en efecto el demandante no presentaba afectaciones para el normal desarrollo del cargo.

Arguyó que es importante tener en cuenta que existe una separación entre los dos momentos en que se terminó la relación laboral, el primero de ellos en el año 2016, donde contrario a lo manifestado por el Despacho si existe suficiente

precedente jurisprudencial que da la validez de la terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo como causal objetiva y exonerar al empleador de tener que acudir al Ministerio de Trabajo, sentencias como la SL3510 de 2018, SL4033 de 2018, SL711 de 2021, SL3145 de 2021 e incluso en la SL1152 de 2023.

Añadió que la terminación del año 2017 no es un desconocimiento de un fallo de tutela como lo indicó la juez, pues no hay cosa juzgada por tratarse de un mecanismo transitorio y se trata de nuevos hechos, presupuestos de estudio sobre las condiciones de salud que son diferentes a los que se estudiaron en la tutela, para el año 2017 ya existía dos exámenes técnicos que descartaban por completo la existencia de una enfermedad grave frente al demandante, dando cuenta de un estado de normalidad, incluso las recomendaciones genéricas no estaban vigentes, y que en esa anualidad se acreditaron terminaciones de contratos de más de 350 contratos de trabajo, sin que se pueda entender que existe un criterio discriminatorio frente al demandante máxime cuando no se cumplen los criterios para determinar la existencia de una estabilidad laboral reforzada.

Finalmente, afirma que en caso de mantenerse incólume el fallo debe corregirse un error en la parte condenatoria, por cuanto el despacho condena al pago de un cálculo actuarial, el cual está reservado para eventos de no afiliación y en este caso, si por los efectos de un reintegro se entendería que nunca existió terminación, la afiliación en vigencia del contrato tiene plenos efectos y el cálculo actuarial no es procedente, simplemente debería realizarse el pago de los aportes al sistema de seguridad social que implica un cálculo totalmente diferente. (doc.34, Carp.1, video 3, minuto 00:57:28 a 1:29:50).

1.5. - ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos, no se pronunció ninguna de las partes.

2. - CONSIDERACIONES

2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA

Inicialmente, debe advertirse que la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que fueron objeto de apelación, entendiendo que las partes quedaron conformes con los demás aspectos decididos; de conformidad con el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984; los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

2.2.- HECHOS ESTABLECIDOS EN LA PRIMERA INSTANCIA

Los siguientes supuestos fácticos no son objeto de controversia:

- Que el señor Edinson David Muriel Durango, nació el 02 de agosto de 1988 (folio 22, doc.002, carp.01).
- Que el actor se vinculó al servicio de La S.A. Sociedad de Apoyo Aeronáutico S.A., mediante contrato de trabajo a término fijo interior a un año (3 meses), a partir del 20 de enero de 2016, para desempeñar el cargo de auxiliar operativo (folios 2832, doc.002, carp.01).
- Que la relación de trabajo terminó el 19 de octubre de 2016, aduciéndose el vencimiento del plazo pactado, previo preaviso notificado el 1º de septiembre de 2016 (folio 26, 50, doc.002, carp.01)
- Que el actor interpuso acción de tutela en procura de obtener el amparo de los derechos fundamentales a la dignidad humana, estabilidad laboral reforzada, mínimo vital y vida digna, amparo fue concedido transitoriamente en primera instancia por el Juzgado Segundo Penal Municipal de Rionegro, mediante fallo proferido el 11 de noviembre de 2016, (folio 62-72, doc.002, carp. 1), ordenando el reintegro laboral del accionante, al cargo que venía desenando antes de ser despedido, o de no ser posible, a uno que tenga características similares, sin ordenar el pago de salarios dejados de percibir, ni la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debiendo el accionante iniciar las acciones

laborales dentro de los 3 meses siguientes. La anterior decisión fue confirmada por el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Rionegro, en providencia del 12 de enero de 2017 (folio 73-81, doc.002, carp. 1)

- Que el Promotor del proceso fue reintegrado en virtud del fallo de tutela el 17 de noviembre de 2016, (folio 108, doc.002, carp. 1), siendo finalizado nuevamente el contrato el 4 de abril de 2017 (folios 2-12, doc.013, carp. 1),

2.3. - PROBLEMA JURIDICO A RESOLVER

Deberá la Sala determinar:

¿Si hay lugar a revocar la sentencia impugnada, determinando si para la fecha de terminación del contrato de trabajo 19 de octubre de 2016, el señor Edinson David Muriel Durango se encontraba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada con ocasión de las condiciones de salud, esto es, si presentaba una discapacidad o limitación de mediano o largo plazo, que le impedía en el contexto laboral, el cumplimiento de sus funciones?

2.4. - TESIS DE LA SALA

El problema jurídico propuesto se resolverá bajo la tesis según la cual el demandante no presentaba una situación de salud relevante que le impidiera el desarrollo normal de sus funciones para el momento de finalización del vínculo laboral, consecuentemente la sentencia de primera instancia será REVOCADA.

2.5. - PREMISAS NORMATIVAS

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece:

“ARTÍCULO 26. En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así

mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

Sobre esta norma se declaró la constitucionalidad condicionada, en los siguientes términos:

“SEGUNDO. Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato” (C-561 del 2000).

A partir de allí, se instituye el denominado ***fuero de estabilidad reforzada por discapacidad o de salud***, iterado por la misma Corporación, en cientos de fallos de tutela, y en las sentencias de unificación SU-049 de 2017, SU-087 de 2022 y SU061 de 2023; atendiendo el precedente constitucional reseñado, los requisitos para la configuración de este fuero de estabilidad reforzada, pueden sintetizarse en:

- 1. Que el trabajador presente una limitación física sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral*
- 2. Que el despido se realice sin autorización del Ministerio de Trabajo.*
- 3. Que el empleador tenga conocimiento de la situación de limitación física, sensorial o psíquica sustancial o de debilidad manifiesta*

4. *Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.*

Tales condiciones fueron explicadas por la Corte Constitucional, en la sentencia T-434 de 2020, así:

“Entendiendo lo anterior, si se pretende desvincular a una persona que presenta una afectación significativa en el normal desempeño laboral y el empleador tiene conocimiento de ello, es necesario contar con la autorización de la Oficina del Trabajo pues, de no ser así, dicho acto jurídico es ineficaz. Con ello, se prohíbe el despido de sujetos en situación de debilidad por motivos de salud, creándose así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador, quien solo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar la autorización ante el funcionario competente que certifique la concurrencia de una causa justificable para proceder de esta manera.

En todo caso, además de la autorización de la Oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de los siguientes tres presupuestos básicos:

(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.”

Con este norte en la sentencia de unificación SU 061 de 2023, se iteraron los anteriores criterios, puntualizando, además, que resulta contraria al derecho social la exigencia probatoria de que el trabajador tenga calificada una pérdida de capacidad laboral moderada, esto es, superior al 15%,

“Como se ha insistido, supeditar la protección foral a que se demuestre que el trabajador se encuentra calificado en un porcentaje superior al 15% es menoscabar el otorgamiento de un derecho fundamental -como lo es la estabilidad laboral reforzada- al exigirse para su configuración la existencia de una calificación aritmética, que además reproduce un criterio médico rehabilitador que se opone al modelo social.

123. *Al hacerlo, la Sala de Descongestión N° 3 sometió determinar si una persona se encuentra en debilidad manifiesta por razones de salud a una tarifa probatoria, que no prevé la Ley 361 de 1997, pues en ningún momento el artículo 26 supedita su operancia a la demostración de una determinada calificación como parece entenderlo la Sala de Descongestión N° 3 que también olvida que el propio artículo 61 del Código Procesal del Trabajo, dispone sobre la libre formación del convencimiento.*

124. *Es decir que para poder establecer si una persona se encuentra en condición de debilidad manifiesta por razones de salud que le impida llevar a cabo su trabajo de manera habitual, es posible, a diferencia de lo considerado por el juez de casación, acudir a múltiples medios de prueba, como incluso lo han señalado las sentencias de unificación de las que se apartó el juez de casación.”*

Por su parte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que tradicionalmente exigía la acreditación de una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, conforme a la previsión del artículo 7. ° del Decreto 2463 de 2001 (CSJ SL14134-2015, CSJ SL10538-2016, CSJ SL5163-2017, CSJ SL11411-2017, CSJ SL4609-2020, CSJSL3733-2020, CSJ SL058-2021 y CSJ SL497-2021), moduló su postura a partir de la sentencia SL1152-2023, reiterada en las sentencias SL1154-2023, SL1259-2023, SL1268-2023, SL1817-2023, SL1818-2023, SL1503-2023, SL1504-2023, SL1508-2023, SL1491-2023, SL1184-2023, SL1181-2023, SL1183-2023 y SL2834-2023, bajo un nuevo examen de la composición del bloque de constitucionalidad con relación a los derechos de las personas en situación de discapacidad, oportunidad en la que explicó:

“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 estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;*
- 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.*

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene practique la prueba pericial.

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.

Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

(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-.

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.”

2.6.- CASO CONCRETO

Inicialmente, debe advertir la Sala que le asiste razón al apoderado de la sociedad accionada al manifestar oposición frente a la fijación del litigio establecida por la funcionaria de primera instancia, teniendo en cuenta que en la presente demanda la terminación del contrato cuya ineficacia se persigue es la acontecida el **19 de octubre de 2016**, destacándose que si bien el actor fue reintegrado en virtud del fallo de tutela proferido por el Juzgado Segundo Penal Municipal de Rionegro el 11 de noviembre de 2016, siéndole finalizada nuevamente la relación laboral el **4 de abril de 2017**, sobre esa segunda terminación no se planteó discusión por la parte activa.

Advierte este Juez Plural que la acción ordinaria fue radicada el 9 de febrero de 2017, es decir, antes de que se presentara la segunda finalización del vínculo contractual y en tal sentido es apenas lógico que en la demanda no se hiciera referencia a tal situación, no obstante, se tiene que la demanda solo fue admitida hasta el 31 de enero de 2018, notificándose personalmente LASA S.A., el 7 de mayo de 2018 (doc.010, carp. 1), es decir, cuando ya habían transcurrido más de 9 meses del finiquito de la relación laboral, sin que el extremo activo hubiera presentado reforma a la demanda en la oportunidad procesal pertinente a fin de incluir en el debate los hechos sobrevinientes, por lo que solo la terminación del contrato de trabajo acaecida el 19 de octubre de 2016 fue sometida a debate y en virtud del principio de congruencia es sobre dicha terminación respecto del cual debe centrarse el análisis de la Sala.

Realizada la anterior precisión, desciende la Sala al análisis del caso concreto del señor Edinson David Muriel Durango, advirtiendo inicialmente, que, en efecto, el contrato de trabajo que ataba a las partes, tenía como fecha de finalización por vencimiento del término pactado, el 19 de octubre de 2016, en tanto que no existe discusión en la fecha de inicio de la relación laboral, 20 de enero de 2016 y que el término allí pactado por las partes fue de 3 meses, operando así una primera prórroga del 20 de abril de 2016 al 19 de julio de 2016 y una segunda prórroga del 20 de julio de 2016 al 19 de octubre de 2016, estando acreditado, que el empleador cumplió con su obligación y entregó el preaviso correspondiente al actor el 1° de septiembre de 2016 (folio 50, doc.002, carp1).

Lo anterior evidencia, que la decisión de finalizar la relación laboral obedeció a una causa objetiva, como lo es la finalización del término pactado, y ante la existencia de dicha causal objetiva, en principio, el empleador se encontraba facultado para finiquitar el vínculo, sin necesidad de requerir la autorización del Ministerio de Trabajo.

Sin embargo, se detendrá la Sala en el estudio de los medios probatorios recaudados a fin de determinar si a pesar de la existencia de la causa legal es despido puede ser considerado como discriminatorio, para lo cual es necesario

establecer si el pretensor presentaba una limitación física sensorial o psíquica sustancial que le dificultará o impidiera el desarrollo regular de su actividad laboral y si como consecuencia de ella, gozaba del fuero por salud alegado, encontrando, que previo a la finalización del vínculo por expiración del término pactado, el actor sólo presentó dos (2) incapacidades derivadas de la afectación en su hombro, la primera del **15 al 17 de septiembre de 2016** y la segunda del **14 al 18 de octubre de 2016**, (pág. 54 -55.doc.002, carp1), incapacidades que se expedieron con posterioridad a la notificación del preaviso de finalización del contrato.

Ahora, sostiene la parte actora que existió una primera incapacidad generada el **12 de julio de 2016**, por dos (2) días, afirmado igualmente que ese 12 de septiembre sufrió un accidente de trabajo, accidente cuya ocurrencia no quedó acreditada, destacando la Sala que la misma parte presenta contradicciones al referirse a tal evento, pues en el escrito de la acción de tutela consignó en el hecho tercero *“El día 12 de julio de 2016, sufrí un accidente de trabajo cuando estaba en la bodega de un avión tirando maletas y carga a mi compañero para que éste las organizara dentro del mismo. Al estar haciendo ese movimiento sentí un dolor muy fuerte en mi hombro derecho. Luego de terminar de cargar la bodega de ese avión y al proceder a cargar otro vuelo, volví a sentir el dolor en el hombro derecho cuando estaba manipulando el carro porta equipaje. Ese día terminé el turno, me fui para mi casa, pero el dolor hizo que debiera asistir a cota prioritaria en la IPS DEL VALLE DE SAN NICOLAS donde fui atendido por médico general, me ordenó pastillas. Ese día me incapacitaron por 2 días”*.

Narrativa que no coincide con la prueba aportada, pues obra a folio 53 del anexo 002, certificado de incapacidad o licencia expedido por la EPS Coomeva, la cual da cuenta efectivamente de una incapacidad para los días 12 y 13 de julio de 2016, sin embargo, en la misma se consigna como diagnóstico A09X, el cual corresponde a “diarrea y gastroenteritis”, es decir, no guarda relación alguna con la molestia en el hombro y el referido accidente de trabajo, sin que se hubiera acompañado copia de la historia clínica de tal atención.

Adicionalmente, no acreditó el accionante que para el 19 de octubre de 2016 contara con restricciones o recomendaciones médicas, aspecto sobre el cual la testigo presentada por la pasiva, analista de salud en el trabajo de la sociedad accionada, afirmó que al señor Muriel Durango solo se le generaron unas recomendaciones médicas, pero después del reintegro, explicando igualmente, que dichas restricciones corresponden a las que preventivamente se hubiesen expedido para cualquier colaborador a la luz de lo que determina la Resolución 2400 para manejos de cargas, para cualquier persona en condiciones normales, siendo medidas preventivas (minuto 1:23:15 a 02:28:25 video 1, doc.34, carp.01).

Conforme lo narrado por la testigo referenciada y teniendo en cuenta lo manifestado por el apoderado recurrente, advierte la Sala que, en efecto, la Resolución 2400 de 1979 *“Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, regula en el título X, capítulo I, el manejo y transporte manual de materiales”* disponiendo en el artículo 392: *“La carga máxima que un trabajador, de acuerdo a su aptitud física, sus conocimientos y experiencia podrá levantar será de 25 kilogramos de carga compactada...”*, evidenciando que en el examen de reingreso del accionante del 17 de noviembre de 2016, realizado por el Grupo Semedic (págs.. 108-112, doc.002, carp. 01), se dio concepto favorable de aptitud para laborar, señalándose como recomendación, evitar levantamiento de peso por encima de 25 kg, es decir, por encima de la carga máxima establecida, por lo que si puede inferirse una situación de normalidad para el desarrollo de las actividades.

Destaca la Sala, que si bien los testigos presentados por la parte actora **Jhon Alexander Sánchez Mosquera** (minuto 00:54:37 a 1:15:48 video 1 doc.34, carp.01) y **Jhon Alexander Cardona Escobar** (minuto 00:00:43 a 00:20:07 video 2 doc.34, carp.01), ambos compañeros del demandante en el año 2016, manifestaron en términos generales que el pretensor presentaba dolor en el hombro, por lo que no podía trabajar bien, no dan cuenta de la forma en que el señor Edinson David Muriel Durango desempeñaba sus labores, ni de la limitación que al realizar las mismas le generara el dolor de hombro, máxime cuando quedó acreditado conforme a las declaraciones recibidas y los

interrogatorios practicados, que los auxiliares de carga en tierra estaban divididos en cuadrillas, las cuales se conformaban por 6 o más personas, que en las cuadrillas se dividían el trabajo, que en un mismo turno podían trabajar entre 10 y 15 cuadrillas y que no siempre los señores Jhon Alexander Sánchez Mosquera y Jhon Alexander Cardona Escobar, compartían cuadrilla con el demandante.

Ahora bien, no desconoce la Sala que en los extractos de historia clínica del accionante y en las incapacidades de septiembre y octubre de 2016 se registra como diagnóstico M751 “Síndrome del manguito rotario”, y que debido al mismo el pretensor presentó varias consultas médicas con posterioridad al despido e incluso incapacidades del 6 al 11 de diciembre de 2016, del 4 al 7 y 30 y 31 de enero de 2017, sin embargo ha de precisarse que el simple y llano padecimiento de cualquier patología no da lugar a la estabilidad laboral reforzada, garantía que por ser la excepción y no la regla general, requiere que la enfermedad tenga efectos a mediano y largo plazo y afecte sustancialmente el desempeño de la función laboral, pues no es posible pretender la ausencia absoluta de enfermedad en los trabajadores, tal y como lo ha sostenido la jurisprudencia:

“... en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo” (CSJ SL572-2021).

Dicho lo anterior, en el caso subexamine, se colige que el promotor de la acción no presenta una “deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo”, factor humano, que al interrelacionarse con el factor contextual “análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico “ (CSJ SL 1152 y 1154 de 2023), determine la existencia de una barrera que le impidiera desarrollar sus funciones en un plano de igualdad,

pues, se reitera, no se acreditó, siendo necesario, en que forma esa patología limitaba el desenvolvimiento normal del demandante en su actividad laboral.

En adición a lo anterior, relievra la Sala que el diagnóstico de síndrome del manguito rotador, no se encuentra confirmado, pues en la historia clínica del 15 de septiembre de 2016, 5 de diciembre de 2016 y del 30 de enero de 2017 (págs. 123-128, 92-93 y 102-107, respectivamente, doc.002, carp 01) se establece el mismo como **impresión diagnóstica**, esto es como diagnóstico presuntivo inicial y el diagnóstico solo es definitivo luego de comprobarse con la evidencia clínica o exámenes.

Adicionalmente, se acreditó que al accionante se le practicó una ecografía articular de hombro el 3 de noviembre de 2016 y una resonancia magnética de hombro derecho el 23 de marzo de 2017, (doc.002, carp.01), pruebas diagnósticas que, tal y como lo explicó la testigo Claudia Janeth Betancur Fernández, enfermera de profesión, arrojaron resultados normales y que si bien se presenta un edema, es decir una inflamación, la misma si podía generar dolor, pero no una limitación para desarrollar funciones, documentos que guardan armonía con el examen de reingreso del 17 de noviembre de 2016, al cual se había hecho referencia anteriormente.

En este orden de ideas, se reitera que, a juicio de la Sala, el demandante no logró demostrar que su patología le impedía el desarrollo de su labor, ni mucho menos que estuviera frente a una barrera que le impidiera el desempeño de su actividad y la vinculación al mercado laboral, razón por la cual habrá de revocarse la sentencia de primera instancia para en su lugar, absolver a la sociedad accionada de las pretensiones impetradas por el demandante.

Finalmente, señala la Sala, que si en gracia de discusión se tomara la fecha de la segunda finalización del contrato abril 4 de abril de 2017, para determinar si la evolución que hubiera presentado el actor en su patología, se podría configurar el fuero de salud, no existe prueba que dé cuenta de la forma en que el señor Edison David se encontraba ejecutando su labor, pues los testigos presentados

por la activa, solo fungieron como compañeros de trabajo hasta finales del año 2016, así mismo, no existe historia clínica con posterioridad al 30 de enero de 2017, ni existen incapacidades posteriores a dicha data, desconociéndose por completo, la situación de salud del gestor del proceso desde el 1° de febrero de 2017 y hasta la fecha de la segunda ruptura del vínculo, 4 de abril de 2017, fecha para la cual además tampoco existían recomendaciones, ni restricciones laborales vigentes.

Costas en ambas instancias a cargo de la parte actora de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4° del artículo 365 del Código General del Proceso, inclúyase como agencias en derecho en esta instancia la suma de \$1.300.000 que corresponde a un (1) SMLMV.

3. - DECISIÓN

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

FALLA:

1.- Se **REVOCA** la sentencia proferida el 30 de junio de 2023 por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín, al interior del proceso ordinario laboral instaurado por el señor Edinson David Muriel Durango en contra de La S.A. Sociedad de Apoyo Aeronáutico S.A., para en su lugar, absolver a LASA S.A., de la totalidad de las pretensiones de la demanda.

2.- Costas en ambas instancias a cargo de la parte actora, inclúyase como agencias en derecho en esta instancia la suma de \$1.300.000.

3.- Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones, cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen

El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3° literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y el auto AL2550 del 23 de junio de 2021, proferido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados,



SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE



LUZ PATRICIA CALLE QUINTERO



DIEGO FERNANDO SALAS RONDON