

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - La objetividad que se exige en estos asuntos al empleador, se circunscribe a que debe acreditar que las razones o motivos de la finalización del contrato laboral estuvo soportada en circunstancias reales, legales y debidamente demostradas, las cuales no pueden tener relación o vínculo alguno con el estado de salud en que se pueda encontrar el trabajador ni tampoco pueden estar motivadas en una eventual discapacidad; dado que cuando existe una razón objetiva y se demuestra en debida forma que la decisión adoptada está distante de las circunstancias que rodean la salud del trabajador, resulta posible entender legítima la terminación de la relación contractual. /

HECHOS: El demandante pretende, previo a la declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo que terminó por decisión unilateral y sin justa causa de la demandada, el reintegro a su puesto de trabajo por ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por salud, que deriva en la ilegalidad de esa determinación. En primera instancia se declaró que el demandante al momento de la terminación del contrato de trabajo no se encontraba en estado de debilidad manifiesta, por lo que no podía acceder a las prerrogativas especiales de la Ley 361 de 1997. Le corresponde a la Sala determinar en virtud del recurso de apelación si la terminación del contrato de trabajo del demandante carece de validez de cara a la protección de la estabilidad laboral reforzada.

TESIS: (...) Para dar definición al asunto, se hace necesario dilucidar las condiciones en que finalizó el vínculo, circunstancia que es de trascendencia establecer para dar un tratamiento adecuado a la situación discutida en el marco de esta prerrogativa legal - Ley 361 de 1997- que se determina en voces de la H. Corte Suprema de Justicia conforme a los siguientes parámetros objetivos: i) Existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; ii) 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; y iii) Conocimiento de los anteriores elementos por parte del empleador al momento del despido, con la novedosa claridad referida a que esa discapacidad no pende de un factor numérico, por considerar que las barreras sociales y las restricciones o desventajas que suponen para una persona, no pueden cuantificarse, sino que si del análisis de los aspectos referidos 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 (Ver SL1152-2023, con hipótesis reiterada en las SL2378-2023, SL2611-2023, SL2623-2023). (...) De la probanza testimonial recaudada ninguna referencia a la afección visual o auditiva se hizo, aduciendo estar el promotor en condiciones físicas normales para el ejercicio de sus tareas, de donde fuera viable colegir que su condición no era de conocimiento pleno de la parte empleadora (...) “La Corte ha explicado que la objetividad que se exige en estos asuntos al empleador, se circunscribe a que debe acreditar que las razones o motivos de la finalización del contrato laboral estuvo soportada en circunstancias reales, legales y debidamente demostradas, las cuales no pueden tener relación o vínculo alguno con el estado de salud en que se pueda encontrar el trabajador ni tampoco pueden estar motivadas en una eventual discapacidad; dado que cuando existe una razón objetiva y se demuestra en debida forma que la decisión adoptada está distante de las circunstancias que rodean la salud del trabajador, resulta posible entender legítima la terminación de la relación contractual” (Ver SL2617-2023). En el asunto, la

misiva de terminación muestra que la determinación se adoptó por reincidir el señor Ortega en el comportamiento de presentarse a laborar en estado de embriaguez, causal de despido que se anunció estaba tipificada en el artículo 62 numeral 6 del CST (...) En ese orden, como la causal alegada desde la carta del fenecimiento del vínculo se encuentra demostrada, la presunción se derruye, y aun bajo la condición médica del señor Ortega no resultaba obligatorio para Supermaderas Sánchez S.A.S. acudir al inspector del trabajo, pues, la extinción se soporta en una determinación imparcial que no permite la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (...)

M.P: CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

FECHA: 10/05/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, diez (10) de mayo de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral promovido por JHON JAIRO ORTEGA MARULANDA contra SUPERMADERAS SÁNCHEZ S.A.S. (Radicado 05001-31-05-015-2019-00598-02).

ANTECEDENTES

El demandante pretende previo a la declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo ejecutado entre el 25 de julio de 2014 y el 06 de octubre de 2018 que terminó por decisión unilateral y sin justa causa de la demandada, el reintegro a su puesto de trabajo por ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por salud, que deriva en la ilegalidad de esa determinación, con el pago de las prestaciones y salarios dejados de percibir desde el despido hasta el momento de la reinstalación, con reconocimiento de la indemnización de los 180 días dispuestos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; o en subsidio de lo anterior, se reconozca la indemnización por despido sin justa causa indexada.

Como hechos relevantes de sus súplicas narró que se vinculó laboralmente el 25 de julio de 2014 por medio de un contrato a término fijo inferior a un año para desempeñarse como maquinista. Que el 06 de abril de 2017 sufrió un accidente laboral dejándole dolores lumbares y espasmos musculares. El 02 de abril de 2018 sufrió otro accidente de trabajo que le ocasionó una fractura en el dedo meñique de la mano derecha, eventos por los que inició la

calificación de su pérdida de capacidad laboral. En el año 2017 fue víctima de una motocicleta, empeorando su estado de salud al presentar radiculopatía y dolor crónico dejando el galeno la anotación de “*limitación y discapacidad asociada*”. Agrega que igualmente padecía hipoacusia bilateral progresiva que le limitaba todas las actividades cotidianas, lo que era notorio y por tanto, de conocimiento del empleador. Que el 01 de octubre de 2018 le fue realizado un examen médico periódico en el que hallan una deficiencia visual que restringe la labor para el manejo de máquinas. El 03 de octubre de 2018 lo citó a descargos por presentarse presuntamente en estado de embriaguez el 01 de octubre. El 06 de octubre de 2018 se decide darse por terminado su contrato de trabajo por reincidir en la conducta, lo que no es cierto, además que se deja de lado su estado de salud y debilidad manifiesta. El 05 de abril de 2018 asistió a la valoración médico ocupacional que muestran sus patologías, las que lo limitan funcionalmente.

SUPERMADERAS SÁNCHEZ S.A.S. se pronunció en oportunidad con aceptación de la mayoría de los fundamentos fácticos, pero con oposición a lo pedido por haber procedido con el despido a partir de una causal objetiva que se refiere al frecuente consumo de licor con afectación de sus funciones, agregando no haber estado el actor inmiscuido en ningún estado que le dé razón a la protección que persigue. Como excepciones de fondo formuló las que denominó “el señor Jhon Jairo Ortega Marulanda fue despedido con justa causa”, “el señor Jhon Jairo Ortega no se encontraba en estado de debilidad manifiesta”, “ausencia de nexo causal” y “culpa exclusiva del trabajador”.

El Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín en sentencia que emitió el 05 de julio de 2023, DECLARÓ que entre las partes existió una relación laboral por medio de varios contratos de trabajo a término fijo inferior a un año cuyos extremos temporales se dieron entre el 25 de julio de 2014 y el 03 de octubre de 2018. DECLARÓ que el demandante al momento de la terminación del contrato de trabajo no se encontraba en estado de debilidad manifiesta, por lo que no podía acceder a las prerrogativas especiales de la Ley 361 de 1997, ni tenía el empleador de solicitar la autorización por parte del Ministerio del Trabajo.

La Sala en el marco de lo que regula el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, conoce del asunto por el grado de consulta

en favor del demandante por virtud de serle la providencia totalmente desfavorable y no acudir a la vía de la apelación.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

En esta instancia no existe discusión respecto a que el demandante estuvo vinculado a la demandada a través de un contrato de índole laboral bajo modalidad fija inferior a un año entre el 25 de julio de 2014 y el 06 de octubre de 2018 (Págs. 30-31 Archivo 01), para cuando la empresa decidió dar por terminado su contrato de trabajo acudiendo a justas causas para tal determinación.

Con esa base, el problema jurídico que compete a esta Sala de Decisión resolver, consiste en establecer si la terminación del contrato de trabajo del demandante carece de validez de cara a la protección de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997, para en consecuencia, definir los efectos legales.

Estabilidad laboral reforzada

Para dar definición al asunto, se hace necesario dilucidar las condiciones en que finalizó el vínculo, circunstancia que es de trascendencia establecer para dar un tratamiento adecuado a la situación discutida en el marco de esta prerrogativa legal - Ley 361 de 1997- que se determina en voces de la H. Corte Suprema de Justicia conforme a los siguientes parámetros objetivos: i) Existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; ii) 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; y iii) Conocimiento de los anteriores elementos por parte del empleador al momento del despido, con la novedosa claridad referida a que esa discapacidad no pende de un factor numérico, por considerar que las barreras sociales y las restricciones o desventajas que suponen para una persona, no pueden cuantificarse, sino que si del análisis de los aspectos

referidos 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 (Ver SL1152-2023, con hipótesis reiterada en las SL2378-2023, SL2611-2023, SL2623-2023).

A la luz de estas orientaciones jurídicas, se analiza el caso concreto, encontrando de las probanzas allegadas y la respuesta dada a la demanda, que en efecto el actor sufrió los accidentes enunciados desde los hechos de la demanda, mostrando su historial clínico que en desarrollo del contrato tuvo los diagnósticos de *“lumbago no especificado”*, *“contusión de otras partes de la muñeca y de la mano”*, *“dolor en la columna dorsal”*, *“esguinces y torceduras de otras partes y las no especificadas de la rodilla”*, *“fractura de otro dedo de la mano”*, *“dorsalgia, no especificada”*, *“radiculopatía”*, *“esguinces y torceduras de costillas y esternón”* y *“bursitis del hombro”* cuyo tratamiento estuvo encaminado al suministro de medicamento, fisioterapia, y ortopedia y traumatología, presentando diferentes incapacidades. También cuenta con *“hipoacusia neurosensorial bilateral progresiva”* que lo limita en sus actividades cotidianas (Págs. 122 y 132-133 Archivo 01) con registros desde el año 2014 (Págs. 88-89 Archivo 01), con uso de audífono izquierdo manejado por otorrinolaringología (Págs. 58-77 y 98-151).

Ahora, para el 01 de octubre de 2018 - *días previos a la finalización del contrato* - el señor Ortega Marulanda asistió a una evaluación médica periódica (Pág. 81-83 Archivo 01), que deja ver una deficiencia visual lejana y cercana importante que restringe su labor para manejo de máquinas, por posibilidad de evolución y aumento de riesgo de accidentalidad y disminución en el rendimiento laboral. Igualmente, por enfermedad de su tensión arterial se encontraron restricciones temporales; y por la hipoacusia neurosensorial mixta se recomendó evitar ambientes con ruido superior a los 45db como restricción definitiva, utilizar protección auditiva, y abstenerse de usar equipos de audio que requieran uso de audífono; dejándose la observación de haberse evidenciado alteraciones significativas que podían generar un riesgo para su salud y su seguridad, emitiéndose recomendaciones y restricciones laborales, quedando el empleado aplazado para su cargo por la visiometría alterada, su tensión arterial alta y la hipoacusia que lo obliga a utilizar audífonos.

Lo previo deja ver que atendiendo el oficio del demandante - *maquinista*- en efecto contaba con unas afecciones que permiten catalogarlo en el rango jurisprudencial de discapacidad. Y es que si bien de la prueba recaudada relativa al interrogatorio de parte de quien representa a la sociedad demandada - *decretado de oficio* -, y la testimonial rendida por SERGIO ALBERTO SÁNCHEZ ARISTIZÁBAL - *socio de la empresa* - y GERMÁN EMILIO RÍOS - *ex empleado de la sociedad* - pudiera pregonarse que la labor ejecutada por el accionante fue realizada en toda la evolución de la contratación de manera regular sin presencia de obstáculos físicos, lo que revelan los reportes médicos es que el señor Jhon Jairo Ortega Marulanda contaba con una deficiencia física de mediano o largo plazo relacionada con su visión y audición, que le implicó una limitación en la participación en su vida profesional, quedando incluso conforme al informe periódico ocupacional, aplazado para el cargo, con emisión de recomendaciones y restricciones definitivas, que demuestran un obstáculo para dar desarrollo a su labor en condiciones de normalidad y bajo criterios de igualdad frente a los demás, puesto que quedó evidente que no le era posible por su estado médico exponerse a ruidos y no cabe duda que su cargo implicaba tal exposición (Pág. 88 Archivo 01), y dentro de las recomendaciones estaba abstenerse de usar equipos que requirieran el uso de audífonos y sus funciones en ocasiones los requerían.

De la probanza testimonial recaudada ninguna referencia a la afección visual o auditiva se hizo, aduciendo estar el promotor en condiciones físicas normales para el ejercicio de sus tareas, de donde fuera viable colegir que su condición no era de conocimiento pleno de la parte empleadora; sin embargo, el concepto médico ocupacional emitido el 01 de octubre de 2018 (Pág. 81-83 Archivo 01) revela claramente su situación y la incompatibilidad para ese momento de sus falencias con las funciones cumplidas, examen que se traslada al sujeto patronal, pues su fin no es otro que monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo o detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo, de donde surge evidente el conocimiento de la empresa respecto de las conclusiones plasmadas en el examen ocupacional previo a decidir dar por finalizado el nexo, que reflejan la deficiencia física o limitación con el entorno laboral y por tanto, la existencia de una barrera de tipo laboral conocida

y notoria para el empleador porque además hacía uso de prótesis auditivas (Pág. 122 Archivo 01), y además persistente para el momento del finiquito, para cuando esas condiciones se conservaban quedando patentes a tan solo 7 días del despido.

Ahora, es preciso indicar que en voces de la H. Corte Suprema de Justicia el andamiaje normativo que regula la protección de personas en condición de discapacidad está diseñado para abrir paso a su adaptación dentro del esquema empresarial y productivo de la sociedad; de suerte que el empleador para conducir a esa adaptación debe implementar los ajustes razonables a fin de obtener la materialización de la protección. Sin embargo, esta garantía no es absoluta, y conlleva a que el empleador mantenga al colaborador en el empleo hasta cuando la discapacidad laboral le permita al trabajador prestar el servicio en los puestos de trabajo que existan dentro de la empresa, o, hasta que se configure una causal objetiva, una justa causa, la terminación por mutuo acuerdo o la renuncia voluntaria, eventos en los que se desestima la presunción de despido discriminatorio (Ver SL1152-2023, SL 537-2024).

“La Corte ha explicado que la objetividad que se exige en estos asuntos al empleador, se circunscribe a que debe acreditar que las razones o motivos de la finalización del contrato laboral estuvo soportada en circunstancias reales, legales y debidamente demostradas, las cuales no pueden tener relación o vínculo alguno con el estado de salud en que se pueda encontrar el trabajador ni tampoco pueden estar motivadas en una eventual discapacidad; dado que cuando existe una razón objetiva y se demuestra en debida forma que la decisión adoptada está distante de las circunstancias que rodean la salud del trabajador, resulta posible entender legítima la terminación de la relación contractual” (Ver SL2617-2023).

En el asunto, la misiva de terminación muestra que la determinación se adoptó por reincidir el señor Ortega en el comportamiento de presentarse a laborar en estado de embriaguez, causal de despido que se anunció estaba tipificada en el artículo 62 numeral 6 del CST (Págs. 54-56 Archivo 01).

Frente a esa conducta, se cuenta con varios memorandos desplegados por la empresa con la correlativa suspensión del empleado (Págs. 40, 270, 272 y 274), dejándose ver de esos escritos la imposición de múltiples llamados de atención verbales por igual proceder, situación que conforme lo expusieron los

testigos Sergio Alberto Sánchez y Germán Emilio Rios era continua y repetitiva, arribando a ejecutar sus funciones bajo evidentes condiciones de alicoramiento, porque expelía su olor y su habla lo revelaba, consumiendo incluso cerveza dentro de su horario de trabajo, quedando registrado en el examen ocupacional realizado para el 01 de octubre de 2018 su aliento alcohólico (Pág. 83 Archivo 01), que conllevó a ser citado a descargos por esa razón, diligencia en la que el actor indicó que ese día se encontraba enguayabado (Págs. 50-52 Archivo 01), enfatizando que es peligroso presentarse a trabajar bajo efectos del alcohol pero que no enguayabado, aceptando los llamados de atención recibidos y aclarando que solo una cerveza da positivo para una prueba de alcoholemia.

Desde estos vestigios, esta Colegiatura considera acreditada la causal objetiva a la que alude la enjuiciada. Y es que la prohibición de presentarse en estado de embriaguez, tiene como finalidad la prestación del servicio en óptimas condiciones y la prevención de riesgos para la integridad del trabajador, sus compañeros y de los bienes de la empresa, por manera que presentarse con los síntomas característicos que ocurren como consecuencia de beber alcohol, disminuye las capacidades el trabajador, no existiendo reproche sobre la conducta misma - *el consumo* - sino las consecuencias que ello podría provocar en el ámbito de trabajo (Ver C636-2016 y SL2240-2023), que es precisamente lo que dejó ver el representante legal al absolver su interrogatorio de parte, pues de cara a las labores asignadas a Jhon Jairo Ortega, quien como maquinista se encargaba de cambiar las cuchillas de una “*canteadora*” y una “*sinfin*”, afinarlas, asegurarlas y nivelarlas, además de operarlas, su conducta podría resultar además de deficiente, peligrosa, pues se trata de maquinaria de corte industrial de madera, cuya falta de precaución o concentración pudiera generar un accidente a quien la opera o a terceros presentes en el lugar, por ser dispositivos de velocidad donde ante una falta de aseguramiento, las cuchillas pueden desprenderse como un proyectil y generar hasta la muerte de una persona, tal y como fue explicado por todos los intervinientes dentro de la etapa de la práctica de pruebas, lo que por supuesto avala su despido porque la decisión de finalización no está fundamentada en un prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador mostrada en este trámite, sino en circunstancias legales y reales que dan lugar a la legítima finalización.

En ese orden, como la causal alegada desde la carta del fenecimiento del vínculo se encuentra demostrada, la presunción se derruye, y aun bajo la condición médica del señor Ortega no resultaba obligatorio para Supermaderas Sánchez S.A.S. acudir al inspector del trabajo, pues, la extinción se soporta en una determinación imparcial que no permite la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no existiendo otro camino que confirmar la absolución emitida.

Sin costas, por conocer de la controversia por el grado de Consulta.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA** la sentencia materia de consulta de fecha y procedencia conocidas. Sin costas.

Notifíquese por EDICTO.

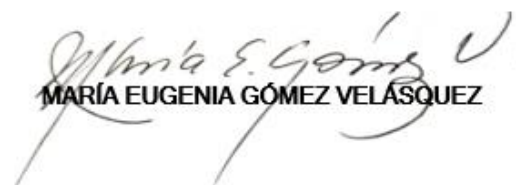
Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL**



**SECRETARÍA
EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación: 05001310501520190059802
Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: JOHN JAIRO ORTEGA MARULANDA
Demandado: SUPERMADERAS SANCHEZ S.A.S.
M. P. CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo: 10/05/2024
Decisión: CONFIRMA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibídem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 14/05/2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario