

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Es una figura jurídica que ampara al trabajador de ser discriminado por una condición física o de salud y procede cuando se pretende el despido del mismo sin que exista una justa causa objetiva determinada en el Código Sustantivo del Trabajo. /

HECHOS: El demandante pretende se declare la existencia de dos contratos de trabajo, desde mayo de 2013 hasta junio de 2016 y del 2 de febrero de 2018 al 26 de junio del mismo año, los cuales fueron terminados en forma unilateral y sin justa causa por el demandado (...) El asunto a dirimir, consiste en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose si el demandante acredita una situación de discapacidad que lo haga beneficiario de la protección de estabilidad laboral reforzada y por ende, si para la finalización del vínculo debía mediar autorización del Ministerio del Trabajo.

TESIS: Recordemos que la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, desde la Sentencia SL-1360 de 2018, reiterada entre otras, en SL-4632 de 2021, SL-017 de 2020 y SL341 de 2020, ha precisado que en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 "...no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio..." (...) Veamos: En Sentencia SL-2548 de 2019, reiterada en la SL-5411 de 2021, esta colegiatura señaló que, "...Es que con la expedición de la norma cuya transgresión pregona el censor, el legislador no pretendió evitar que los asalariados que padecieran algún tipo de pérdida de capacidad laboral fueran despedidos, o en otros términos, que por esa particular circunstancia el empleador estuviera obligado per secula seculorum a mantener vigente los vínculos laborales pactados con ese tipo de población; esa regla, así entendida, lejos de garantizar la protección que se pretende, generaría la consecuencia lógica de que los empleadores jamás se atrevieran a vincularlos. No, el propósito de la disposición que contiene el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue la de impedir que las personas en las condiciones ya anotadas, fueran despedidos en virtud y específicamente por esa razón, es decir, que su limitación fuera la causa de la ruptura laboral; pero no que, ante la existencia de otro tipo de causas, el empleador no pudiera desvincularlos..." (...) Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características..."(...) Recuérdese que una situación de discapacidad no se concluye de manera automática de los hallazgos contenidos en la historia clínica, sino de la limitación física que ellos representan para el ejercicio de la labor; tampoco toda deficiencia puede asimilarse a una discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral y como quedó explicado, para el 26 de junio de 2018 no está demostrada su situación de estabilidad laboral reforzada y en tal sentido, no era exigible que mediara autorización del Ministerio de Trabajo previo a la terminación del vínculo laboral. (...) Por tanto, de acuerdo al contenido de la prueba obrante en el expediente, no se encuentran acreditadas las condiciones de afectación a la salud o integridad del demandante, para concluir que padecía una limitación física o discapacidad, que le impidiera ejercer en condiciones normales las labores para las cuales fue contratado.

M.P. MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 31/01/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Rama Judicial del Poder Público



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, treinta y uno (31) de enero de
dos mil veinticuatro (2024)

SENTENCIA

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **JUAN ALBERTO ECHEVERRI MONTOYA**
Demandado : **RODRIGO ANTONIO VÉLEZ GUTIÉRREZ**
Radicado : **05129 31 03 001 2019 00103 01**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral Individual – Reintegro, estabilidad laboral reforzada por discapacidad-
Decisión : Confirma Sentencia absolutoria
Sentencia N° : 006

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, como ponente**, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

¹ De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...*Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...*”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

ANTECEDENTES

Pretensiones:

Se declare la existencia de dos contratos de trabajo, desde mayo de 2013 hasta junio de 2016 y del 2 de febrero de 2018 al 26 de junio del mismo año, los cuales fueron terminados en forma unilateral y sin justa causa por el demandado; se condene al pago de prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones por despido sin justa causa, sanción moratoria y por no consignación de cesantías en un Fondo, dominicales y festivos, horas extras, indexación, aportes a la seguridad social, indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que las partes estuvieron vinculadas mediante contrato de trabajo verbal a término indefinido, desde mayo de 2013, desempeñándose el señor Juan Alberto como conductor de un tracto camión de su propiedad, con funciones de recoger la carga en Medellín, transportarla al puerto de Buenaventura, descargarla y desde allí trasladar carga a Medellín o a la ciudad que resultara, una vez por semana; pactaron como salario básico la suma de \$500.000 mensuales, con una comisión permanente del 10% sobre las ganancias obtenidas por el empleador en cada viaje ascendiendo a \$350.000 semanales y un promedio de \$1.900.000 al mes; cada año recibía \$1.500.000 como pago de prestaciones sociales; como el demandado se encontraba en Canadá, el señor Juan Alberto descontaba los viáticos y consignaba lo restante a su empleador, en otros casos enviaba todo el dinero y el señor Rodrigo

le giraba el salario más la comisión. En junio del año 2016, estando en vacaciones e incapacitado, fue despedido sin justa causa, aduciendo el señor Rodrigo que iba a chatarrizar el tracto camión, lo que no sucedió puesto que aún lo mantiene.

Expone que a partir del 2 de febrero de 2018 aceptó volver a laborar con el señor Rodrigo Antonio mediante un contrato verbal, desempeñando iguales funciones a las antes descritas, con salario básico de \$125.000 por viaje semanal y comisión permanente del 10% sobre las ganancias obtenidas por el empleador en cada viaje, equivalentes a \$450.000 y un promedio mensual de \$2.300.000; los pagos se efectuaban igual que en el contrato anterior; el día 5 de junio de 2018 presentaba dolor en la columna luego de un viaje, fue incapacitado por 20 días y le expidieron recomendaciones médicas, expresando su empleador que no las cumpliría ya que no contaba con un puesto de trabajo para realizar la actividad recomendada; finalizada la incapacidad el día 26 de junio de ese año las restricciones se ampliaron por tres (3) meses y al ponerlas en conocimiento al demandado éste le dijo que se fuera y volviera cuando se aliviara, no obstante, siguió pagándole la seguridad social hasta el día 30 de noviembre de 2018, cuando el demandado ofreció como liquidación la suma de \$2.000.000, respondiendo el demandante que el valor no era equivalente a lo que le correspondía. Interpuso Acción de Tutela solicitando el pago de las prestaciones sociales, siendo declarada improcedente. El día 18 de enero de 2019, el señor Vélez Gutiérrez consignó en el Banco Agrario y en favor del actor la suma de \$4.856.000 por concepto de liquidación.

Respuesta a la demanda:

El señor **RODRIGO ANTONIO VÉLEZ GUTIÉRREZ** a través de apoderada judicial, admitió la existencia de dos contratos laborales pactados de manera verbal con el demandante, empleo y actividades desempeñadas, el salario básico y la comisión, forma de pago, la cancelación de \$1.500.000 por prestaciones sociales el 15 de mayo de 2015; detalla que el primer vínculo inició el día 15 de mayo de 2013 y finalizó en mayo de 2016 cuando el señor Juan Alberto dejó el carro abandonado en el municipio de San Clemente – Caldas, manifestando que no le gustaba sacar madera del monte; generalmente los viajes los realizaba entre lunes y viernes, en muchas ocasiones durante el mes efectuaba dos o tres viajes por situaciones como daños del vehículo, paros camiones, falta de carga, entre otros.

Respecto al **segundo contrato**, admite que **inició el día 2 de enero de 2018**, así como el cargo y funciones desempeñadas, pactaron como salario básico el mínimo legal, con una comisión en el porcentaje afirmado por el demandante.

Sobre la situación de salud del demandante, sostiene que efectivamente presentó unas restricciones emitidas por su médico tratante, por lo que el demandado tuvo el automotor parado por mucho tiempo esperando la reincorporación del señor Juan Alberto, a quien le pidió que mientras tanto le hiciera mantenimiento como lavarlo, brillarlo, desmancharlo, funciones que no le generaban mayor esfuerzo, recibiendo como respuesta que él era conductor y no alistador, manifestándole al demandante que no tenía algo en qué emplearlo, puesto que solo contaba con ese tracto camión, razón por la cual no le era exigible solicitar

permiso al Ministerio del Trabajo, además que la estabilidad laboral reforzada nunca existió, pues la Tutela interpuesta fue declarada improcedente; el día 26 de junio el actor no se presentó con su empleador, solo hasta el mes de agosto, exigiendo el pago de todo lo adeudado, aunque el señor Rodrigo lo había llamado para preguntarle cómo iba con el tratamiento y no respondía o era evasivo. Admitió la constitución de título judicial en favor del demandante.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló en su defensa las excepciones denominadas mala fe, temeridad, prescripción, inexistencia de la obligación, pago.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Primero Civil del Circuito de Caldas, declaró la existencia de dos relaciones laborales entre los señores Juan Alberto Echeverri Montoya y Rodrigo Antonio Vélez Gutiérrez, la primera entre **15 de mayo de 2013 y el 14 de mayo de 2016**, la segunda del **1° de enero de 2018 al 26 de junio de 2018; declaró probada la excepción de prescripción de manera parcial y la de pago; absolvió al demandado** de las pretensiones formuladas en su contra por el señor Echeverri Montoya, a quien impuso condena en Costas con agencias en derecho en cuantía equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Recurso de apelación:

El apoderado del demandante sostiene que se desconoce el derecho constitucional del señor Juan Alberto por

ser una persona con discapacidad, con estabilidad laboral reforzada, a la cual tiene derecho solo por el desmedro en su salud, sin que se exija calificación; en cuanto al demandado y lo ocurrido en los diferentes contratos no existió prueba contundente, algún **testimonio** que se manifestara sobre los despidos injustos, se está sujeto a lo que el demandante contestara, incluso **en la demanda se manifiesta y reconoce bajo juramento que el objeto del despido fue debido a su enfermedad** y en tal caso, tiene derecho a la **indemnización** del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Alegatos de conclusión:

El apoderado del demandante reitera lo expuesto en el recurso de Apelación, respecto a que su representado es beneficiario de estabilidad laboral reforzada por su situación de salud, afirmando que para demostrarla no exige calificación de pérdida de capacidad laboral, haciendo referencia a radiografía del 15 de junio de 2018 donde aparece escoliosis derecha, dolor lumbar, con inicio de restricciones el día 7 de junio de ese año, el 31 de junio de 2018 se ordenó radiografía y quedó pendiente de terapias, tratándose de enfermedad progresiva.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de **apelación**, de conformidad con lo establecido en los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Conflicto jurídico:

El asunto a dirimir, consiste en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose si el demandante acredita una situación de discapacidad que lo haga beneficiario de la protección de estabilidad laboral reforzada y por ende, si para la finalización del vínculo debía mediar autorización del Ministerio del Trabajo, como presupuesto para el reconocimiento de la indemnización de 180 días de salario contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente confirmar la Sentencia de Primera Instancia; por las siguientes razones:

La Juez de Primera Instancia explicó en términos generales, que de acuerdo a lo aceptado en respuesta a la demanda y la prueba practicada, las dos relaciones de trabajo se dieron entre 15 de mayo de 2013 y el 14 de mayo de 2016 y luego del 1º de enero de 2018 al 26 de junio de 2018, como salarios estableció el

equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente en el primero contrato y la suma de \$2.078.956 en el segundo; concluyó que el vínculo inicial fue terminado sin justa causa, por lo que reconoció como indemnización la suma de \$1.622.061 y que **el último finalizó por la no asistencia del demandante al cumplimiento de sus labores**; por prestaciones sociales no prescritas en el primer vínculo calculó la suma de \$156.372 en favor del actor, descontando los valores pagados según se aceptó por el demandante y las constancias allegadas con respuesta a la demanda, que sumado a lo que tiene derecho del segundo vínculo totaliza \$2.591.832, obligaciones que encontró cubiertas con el depósito judicial constituido por el señor Rodrigo Antonio en favor del señor Juan Alberto por valor de \$4.856.760; declaró probada la excepción de prescripción sobre obligaciones causadas antes del 9 de abril de 2016 y la de pago, aspectos de la Sentencia frente a los cuales el apoderado del demandante no presentó objeción alguna al sustentar el recurso de apelación.

Por tanto, conforme a lo señalado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, **la resolución del recurso de alzada estará circunscrita a las materias objeto de inconformidad, esto es, si el demandante demostró una situación de discapacidad que lo hiciera destinatario de estabilidad laboral reforzada** y si hay lugar al reconocimiento y pago de la **indemnización** contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Al respecto, **el Juzgado analizó** que conforme a los apartes de la **historia clínica** del demandante obrantes en el expediente, relativos a la existencia de reflujo, lumbago y padecimiento de columna, si bien son patologías que representan una afección en el

estado de salud, lo cierto es que **no toda situación de salud adversa deriva en una estabilidad laboral reforzada**; reiteró que **el actor no cumplió con la carga probatoria de demostrar el estado de discapacidad**, no se encontraba incapacitado para la época de terminación del contrato, no contaba con evaluación de pérdida de capacidad laboral, no padecía una limitación física clasificada en el grado de severa o profunda, su propia manifestación no constituye prueba y el único testigo aportado fue dubitativo, no fue claro y mostró desconocimiento directo de los hechos.

Sobre el tema objeto de estudio, el **artículo 26² de la Ley 361 de 1997**, preceptúa que ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su estado³, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.

Por su parte, el numeral 1° del artículo 2° de la **Ley 1618 de 2013** “...por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad...”, define quiénes son las personas con y/o en situación de discapacidad; veamos:

*“...1. **Personas con y/o en situación de discapacidad**: Aquellas personas que **tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás...**” (Negritas fuera de texto).*

A su vez, la **Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia**, desde la **Sentencia SL-1360 de 2018**,

² La H. Corte Constitucional en Sentencia C-458 del 22 de julio de 2015, declaró la exequibilidad condicionada de las expresiones limitación y persona limitada, en el entendido que deben reemplazarse por las expresiones discapacidad y persona en situación de discapacidad

³ Discapacidad

reiterada entre otras, en **SL-4632 de 2021**, **SL-017 de 2020** y **SL-341 de 2020**, ha precisado que en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 “...no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio...” (Negrillas y subrayas fuera del texto).

En Sentencia **SL-2548 de 2019**, reiterada en la **SL-5411 de 2021**, señaló que **con la expedición de la Ley 361 de 1997, el legislador no pretendió evitar que los trabajadores que padecieran algún tipo de pérdida de capacidad laboral fueran despedidos** o que por esa particular circunstancia el empleador estuviera obligado a mantener vigente los vínculos laborales; precisando que **el propósito de la norma es impedir que las personas en situación de discapacidad fueran despedidas en virtud y específicamente por esa razón; pero no que ante la existencia de otro tipo de causas, el empleador no pudiera desvincularlos**; veamos:

“...Es que con la expedición de la norma cuya transgresión pregona el censor, el legislador no pretendió evitar que los asalariados que padecieran algún tipo de pérdida de capacidad laboral fueran despedidos, o en otros términos, que por esa particular circunstancia el empleador estuviera obligado per secula seculorum a mantener vigente los vínculos laborales pactados con ese tipo de población; esa regla, así entendida, lejos de garantizar la protección que se pretende, generaría la consecuencia lógica de que los empleadores jamás se atrevieran a vincularlos.”

No, el propósito de la disposición que contiene el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue la de impedir que las personas en las condiciones ya anotadas, fueran despedidos en virtud y específicamente por esa razón, es decir, que su limitación fuera la causa de la ruptura laboral; pero no que ante la existencia de otro tipo de causas, el empleador no pudiera desvincularlos...” (Negrillas fuera del texto).

En el asunto bajo análisis, sostiene el apoderado del demandante que el señor Juan Alberto es una persona con discapacidad, con estabilidad laboral reforzada, a la cual tiene derecho solo por el desmedro en su salud, sin que se exija calificación;

afirmación en la que le asiste razón solo de manera parcial, respecto a que para acreditar la afectación al estado de salud no se requiere en forma rigurosa contar con una calificación de pérdida de capacidad laboral, lo cual puede demostrarse mediante otros medios de convicción obrantes en el expediente, **siendo trascendental en estos casos, no tanto la existencia de un diagnóstico o patología, sino el impedimento o limitación que se genera en el trabajador para desarrollar la labor contratada, en igualdad de condiciones con respecto a los demás.**

Es así como en Sentencia **SL-572 de 2021**, el Órgano de Cierre de la especialidad laboral indicó 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...***” (Negritas y subrayas fuera de texto); **situación de discapacidad que puede inferirse de diversos elementos** relacionados con la evidente afectación al estado de salud de la persona “...*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...*”, entre otros.

Así mismo, en la **Sentencia SL-1152 de 2023**, reiterada en **SL-2290 de 2023**, explicó que “...**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, texto que se transcribe en extenso dada su pertinencia; veamos:

“...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...”.

Con relación a la finalización del vínculo laboral señaló la Corte:

“...Es importante reiterar que **para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador** (CSJ SL1360-2018). En tal caso, en un proceso judicial a las partes les concierne lo siguiente:

- Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.
- Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Por otra parte, la Corporación recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual si se cumple una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables.

Por último, **la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características...** (Negritas y subrayas fuera de texto).

Revisado el contenido de la **historia clínica** del demandante obrante en el expediente, se encuentra que por lo menos desde el año **2008** –época para la cual no existía relación laboral con el demandado-, el señor Juan Alberto reporta consulta con médico general “...por dolor lumbar de más de 2 años ... el dolor es por días, es conductor de tractomula ... diagnóstico: **lumbago no especificado**, dolor en articulación, gastritis crónica, **enfermedad del reflujo ...**”, por ésta última -reflujo- continuó consultando inclusive hasta el día 14 de mayo de 2016, fecha que coincide con la terminación del **primer contrato de trabajo** (fls 30 y 41 archivo 01 C01); sin que en ningún aparte se refleje la prescripción de incapacidades por ese motivo,

restricciones médicas o que tal situación le impidiera de alguna manera su desempeño laboral como conductor de camión y en caso de haber existido –lo que no está demostrado–, tampoco acreditó que esa circunstancia fuera conocida por su empleador, siendo otra de las exigencias para que se abra paso a la estabilidad laboral reforzada.

Para la época del **segundo contrato de trabajo**, desarrollado entre el 1° de enero y el **26 de junio de 2018** –como se concluyó en la Sentencia de Primera Instancia y frente a lo que no hubo reparo alguno–, obra resultado de radiografía de columna lumbosacra y lateral del **18 de junio** de 2018 con hallazgo de “...*escoliosis derecha sin rotación, espondilosis incipiente, pinzamiento L5-S1, no hay antero o retrolistesis, no hay colapso vertebral, conclusión: escoliosis derecha, discopatía...*”, el día **7 de junio** de ese año consultó por “...*dolor de espalda de dos días de evolución ... no refiere traumas, no ttos, no consultas, no medicación ... estado general del paciente: buen estado general, ... análisis y plan: diagnóstico de lumbago, se inicia tto médico ambulatorio, ...* **incapacidad por 2 días ...**”, volvió a consultar el día **14 de junio** por *dolor lumbar* donde se anotó que “...**ortopedia había ordenado terapia física y faja pero no la usa, no realizó las terapias físicas** por el trabajo ... *análisis y plan: RX para definir manejo final, no remisión, no laboratorio,* **incapacidad por 3 días ...**”; el día **21 de junio** acudió por *dolor lumbar*, describiéndose “...**buenas condiciones generales**, ... *se solicita concepto virtual por ortopedia para definir si requiere valoración por dicha especialidad o neurocirugía, se da manejo analgésico, incapacidad ...*”, con **recomendaciones generales** que debe acatar el demandante de postura física, levantamiento de objetos, postura al dormir en la vigencia del contrato de trabajo (fls 55, 57, 59, 60 archivo 01 C01) y otras con posterioridad a la terminación del vínculo, de fechas 19 de julio y 31 de octubre de 2018 (fls 67, 89 archivo 01 C01).

Sobre el mencionado dolor lumbar los registros de consultas médicas inician en el año 2008, esto es, desde hacía diez años anteriores al último contrato de trabajo ejecutado entre enero y junio de 2018 y siempre el señor Juan Alberto continuó desempeñándose como conductor de camión –no hay prueba en contrario-, no de otra forma se explica cómo vinculó su fuerza laboral al servicio del demandado en ese mismo oficio, entre los años 2013 y 2016 y también en el año 2018; es más, en el **interrogatorio de parte**, el demandante informó que antes de trabajar con el señor Rodrigo Antonio conducía otro carro; después del año 2016 cuando terminó el primer contrato trabajó con otros dos señores conduciendo camión durante dos años y en 2018 se vinculó de nuevo con el demandado en el mismo oficio, labor de conductor que ha continuado ejerciendo en una camioneta de su propiedad por dos años y medio, de la cual deriva sus ingresos económicos; de donde se infiere que la existencia de la afectación de salud reportada no ha significado para el demandante una barrera, deficiencia o discapacidad que le impida el desempeño de su oficio como conductor.

Recuérdese que una situación de discapacidad no se concluye de manera automática de los hallazgos contenidos en la historia clínica, sino de la limitación física que ellos representan para el ejercicio de la labor; tampoco toda deficiencia puede asimilarse a una discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral y como quedó explicado, para el 26 de junio de 2018 no está demostrada su situación de estabilidad laboral reforzada y en tal sentido, no era exigible que mediara autorización del Ministerio de Trabajo previo a la terminación del vínculo laboral, tal como explicó la Juez de Primera Instancia.

En lo que respecta a que para el momento del despido el señor Juan Alberto se encontraba incapacitado, no se allegó prueba por la parte actora. **La prueba recaudada no demuestra la existencia de un estado de discapacidad o una deficiencia física**, que impidiera ejercer efectivamente la labor para la cual fue contratado el actor; nótese que los reportes médicos obrantes en el expediente dan cuenta de algunos días de incapacidad y consultas médicas por el dolor lumbar en el mes de junio de 2018, siendo la última revisión el día 21, donde el profesional de la salud registró *buenas condiciones generales, se da manejo analgésico* y aunque aparece nota de *incapacidad* no hay reporte de su duración en días, por lo que ni siquiera hay forma de tenerse como indicio que para el día 26 -fecha del despido- el trabajador estuviera incapacitado.

Acerca de la situación de salud del demandante, el único **testigo señor Oscar Hernando Sánchez Jaramillo** (amigo del demandante hace 40 años, conocido del demandado desde la infancia, conductor de tractomula), afirmó que **el señor Juan Alberto fue despedido estando enfermo**, sin exponer circunstancias de tiempo, modo y lugar sobre su dicho, solo expone que lo deduce al ver que no volvió a aparecer, **no estuvo presente en esa terminación**; dijo que conducía otro camión propiedad del demandado, que la enfermedad de su amigo y compañero consistió en un **cólico fuerte** –no dolor lumbar como afirmó el demandante - estando en Manizales, por lo que el señor Juan Alberto viajó a Medellín, el testigo quedó en Manizales y **no volvió a saber**; declaración que no revela hechos concretos, ni demuestra un conocimiento directo sobre lo ocurrido; además, la referencia a un cólico fuerte tiene más relación con el diagnóstico de gastritis que aparece en la historia clínica del demandante desde el año 2006 y

no con el dolor lumbar en el que se basó el señor Juan Alberto para afirmar que se encontraba discapacitado.

Por tanto, de acuerdo al contenido de la prueba obrante en el expediente, **no se encuentran acreditadas las condiciones de afectación a la salud o integridad del demandante, para concluir que padecía una limitación física o discapacidad**, que le impidiera ejercer en condiciones normales las labores para las cuales fue contratado.

De otro lado, **el recurrente afirma que no hay testimonios de la parte demandada sobre los despidos injustos y que se está sujeto a lo que el demandante contestara, en la demanda se manifiesta y reconoce bajo juramento que el despido fue debido a su enfermedad**; no siendo suficiente con la mera afirmación del demandante para declarar probado lo que a él interesa, recuérdese que las partes tienen cargas probatorias y en estos casos, corresponde a quien pretende beneficiarse de la estabilidad laboral reforzada, acreditar que padecía una discapacidad en los términos señalados por la normatividad y jurisprudencia aplicables, lo cual no está demostrado; además, a las partes no les es dable crear su propia prueba y se reitera, el mero dicho de la parte interesada sin prueba que lo sustente, no da lugar a la prosperidad de lo pretendido.

Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **confirmar** la Sentencia de Primera Instancia.

COSTAS:

Se condenará en Costas en esta Segunda Instancia a cargo del demandante al no haber prosperado el recurso de apelación formulado, fijándose como agencias en derecho, la suma de quinientos mil pesos (\$500.000) en favor del demandado; de conformidad con lo establecido en los artículos 365 y 366 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

DECISIÓN:

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

RESUELVE

PRIMERO: Se **CONFIRMA** la Sentencia de la fecha y procedencia conocidas que por vía de **Apelación** se revisa; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: Se condena en **Costas** de Segunda Instancia a cargo del demandante **JUAN ALBERTO ECHEVERRI MONTOYA**, fijándose como agencias en derecho la suma de quinientos mil pesos (\$500.000) en favor del demandado **RODRIGO ANTONIO VÉLEZ GUTIÉRREZ**; según lo indicado en la parte motiva.

TERCERO: Lo resuelto se notifica por **EDICTO**, en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

Los Magistrados,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

Ponente



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO



**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SECRETARIA SALA LABORAL
EDICTO VIRTUAL**

HACE SABER:

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

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **JUAN ALBERTO ECHEVERRI MONTOYA**
Demandado : **RODRIGO ANTONIO VÉLEZ GUTIÉRREZ**
Radicado : **05129 31 03 001 2019 00103 01**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral Individual – Reintegro, estabilidad laboral reforzada por discapacidad-
Decisión : Confirma Sentencia absolutoria
Sentencia N° : 006

FECHA SENTENCIA: 31 de enero de 2024

Fijado martes 6 de febrero de 2024 a las 8:00 a.m.

Desfijado martes 6 de febrero de 2024 a las 5:00 p.m.

Lo anterior 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 termino de fijación del edicto.

RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS
Secretario