



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

Proceso: Ordinario Laboral  
Radicación: 05266-31-05-001-2020-00094-01  
Demandante Jorge Hernán Londoño Maya  
Demandadas: Extras S.A.S. y Logística Transporte y Servicios  
Asociados S.A.S.  
Asunto: Apelación de sentencia  
Procedencia: Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado  
M. Ponente: Sandra María Rojas Manrique  
Temas: Fuero salud, reintegro

**Medellín, octubre veintiuno (21) de dos mil veinticuatro (2024)**

En la 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**, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, y aprobado el proyecto propuesto por la magistrada ponente, procede a resolver el recurso de apelación impetrado por la parte actora, respecto de la sentencia proferida el 11 de septiembre de 2024 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por el señor Jorge Hernán Londoño Maya contra las

sociedades Extras S.A.S. y Logística Transporte y Servicios Asociados S.A.S., conocido con el Radicado Único Nacional 05266-31-05-001-2020-00094-01.

## 1.- ANTECEDENTES

### 1.1.- DEMANDA

El señor **Jorge Hernán Londoño Maya** convocó a juicio a las sociedades previamente referenciadas, pretendiendo se declare que celebró un contrato de trabajo por duración de la obra o labor con Extras S.A.S. como contratista en el cual Logística Transporte y Servicios Asociados S.A.S. fue beneficiaria del servicio, desde el 24 de febrero de 2018 hasta el 5 de septiembre de 2018; se declare que el contrato fue terminado de manera injusta y unilateral por las demandadas hallándose en fuero reforzado por su estado de salud; se declare que no le fue cancelada la indemnización por despido injusto; que no se solicitó la autorización del Ministerio de Trabajo para la terminación del contrato; se declare que a la fecha de terminación del contrato no le pagaron las prestaciones sociales de conformidad con el salario realmente devengado, ni le realizaron los aportes a la seguridad social con base en el salario real, consecuentemente, se deje sin efectos el despido, se ordene a las demandadas reintegrarlo a sus labores, con el pago de los respectivos salarios y pagos a la seguridad social, así como de la sanción de 180 días, subsidiariamente, solicita el pago de la indemnización por despido injusto, la reliquidación de las prestaciones sociales por el real salario devengado, la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la sanción moratoria por la no consignación de las cesantías, la reliquidación de aportes a pensión y la indexación.

En respaldo de tales pedimentos se expuso, en síntesis, que el señor Jorge Hernán Londoño Maya, celebró contrato de trabajo por duración de la obra o labor con la sociedad Extras S.A.S, para laborar en el cargo de auxiliar operativo, desarrollando labores a favor de la sociedad Logística Transporte y Servicios Asociados S.A.S., correspondiéndole el cargue y descargue de mercancía en los

sitios donde era enviado por la sociedad Logística Transporte y Servicios Asociados S.A.S., labores que inició el 24 de febrero de 2018 hasta el 5 de septiembre de 2018, laborando de 7:00 am a 5:00 pm, de lunes a sábados, devengando un salario de \$1.500.000 mensuales.

Se indicó que el 16 de junio de 2018, el actor sufrió un accidente de trabajo, en el cual una estiba cae sobre él desde una altura de dos metros, lo que le generó un trauma en los dedos medio y anular derecho, edema, dolor, limitación de movimientos y aplastamiento de sus dedos, siendo sometido a tratamientos médicos hasta la actualidad e incapacitado en varios periodos, añadiendo que después del accidente el demandante fue calificado con una merma de capacidad laboral del 7.84% de origen laboral, calificación que fue recurrida.

Y por último se dijo que el estado de salud del demandante se encuentra deteriorado, que presenta malestares constantes y problemas de depresión, pese a ello, el empleador conociendo la situación decidió dar por terminado el contrato de trabajo, sin que mediara causal alguna, encontrándose vigente las funciones que realizaba, que su puesto fue entregado a otra persona y no le fue cancelada la indemnización por despido, el cual se afirma obedeció a la patología producto del accidente de trabajo. (págs. 7-12, doc.01, carp.01)

## 1.2.- CONTESTACIÓN

Por conducto de su representante legal y a través de apoderada legalmente constituida la sociedad **Logística Transporte y Servicios Asociados S.A.S.**, aceptó como cierto que el actor era auxiliar operativo y le correspondía realizar el cargue y descargue de mercancía en los sitios donde era enviado por Logística Transporte y Servicios Asociados S.A.S., que era esta sociedad como empresa usuaria quien establecía los horarios de trabajo, aclarando que no le consta lo relacionado con la vinculación del actor con Extras S.A.S, ni el tipo de contrato, teniendo en cuenta que Extras S.A.S, es una empresa de servicios temporales legalmente autorizada y en ejercicio de su objeto social celebró contrato con

Logística Transporte y Servicios Asociados S.A.S., para el envío de trabajadores en misión, aceptando que el trabajador fue enviado en misión a prestar los servicios en el lapso indicado, esto es, entre el 24 de febrero de 2018 al 5 de septiembre de 2018. Sostuvo que en el reporte del accidente de trabajo se indicó que el colaborador estaba descargando un vehículo en el muelle del almacén y arrastró un arrume de canastillas con mercancía, las cuales se le devolvieron y golpearon del dedo 3 y 4 de la mano derecha, afirmando que no es cierto que las funciones que realizó el trabajar se encuentren vigentes, pues el cargo era temporal y correspondió a un incremento de producción, además de no existir obligación para Logística Transporte y Servicios Asociados S.A.S., de solicitar autorización alguna al Ministerio de Trabajo, en tanto que no es el empleador del demandante.

En oposición a la prosperidad de las pretensiones formuló las excepciones de prescripción; inexistencia de la obligación; inexistencia de solidaridad; buena fe; falta de legitimación por pasiva. (doc.04, carp.01).

Por su parte la Sociedad **Extras S.A.S.** aceptó como cierta la suscripción del contrato de labor por obra celebrado con el actor, para el cargo de auxiliar operativo y el desempeño de las labores en la empresa Logística Transporte y Servicios Asociados S.A.S., el periodo en el cual prestó servicios el demandante en calidad de trabajador en misión, siendo Extras el verdadero empleador y la jornada laboral. Refirió que es cierto que el señor Jorge Hernán sufrió un accidente de trabajo el 16 de junio de 2018, a raíz del cual se le otorgaron incapacidades entre el 16 y 23 de junio de 2018, siendo cierta la calificación efectuada por la ARL Sura según la prueba aportada, calificación que se realizó seis meses después de finalizada la relación laboral.

Afirmó que no es cierto que el salario devengado por el trabajador fuera de \$1.500.000, pues en el contrato se pactó la suma de \$781.242, sosteniendo que para la fecha de terminación del vínculo el demandante no se encontraba incapacitado, ni en tratamiento médico, tampoco tenía restricciones, por lo que

no gozaba de ningún amparo de estabilidad reforzada, enfatizando que la terminación del contrato tuvo una causa objetiva, como es el vencimiento de la obra o labor de la empresa usuaria y no por supuestos padecimientos médicos, los cuales se desconocían y no fueron informados, por lo que no se requería autorización del Ministerio de Trabajo.

En su defensa formuló las excepciones de cumplimiento de las obligaciones laborales a cargo de Extras S.A.S; inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido a cargo de la empresa Extras S.A; inexistencia de material probatorio que acredite que el demandante se encontraba en un estado de debilidad manifiesta al momento de terminación del contrato; inexistencia de estabilidad laboral reforzada; improcedencia de la indemnización por despido del trabajador en estado de debilidad manifiesta; enriquecimiento sin causa; prescripción de los derechos laborales; buena fe y la genérica o innominada. (doc.05, carp.01)

### **1.3.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, mediante fallo proferido el 11 de septiembre de 2024, absolvió a las sociedades Extras S.A.S. y Logística Transporte y Servicios Asociados S.A.S., de las pretensiones formuladas en su contra por el señor Jorge Hernán Londoño Maya; y condenó en costas al demandante, en favor de las demandadas (doc.21, carp.01).

Para sustentar su decisión, el cognoscente de primer grado expuso que en aplicación de los mandatos de los artículos 13, 46 y 54 de la Constitución, se expidió la Ley 361 de 1967 en la cual se consagraron garantías para la protección y estabilidad en el empleo de personas con limitaciones moderadas, severas y profundas del orden físico, estableciendo en el artículo 26 que ninguna persona en condición de discapacidad podrá ser despedida o su contrato finalizado por su condición salvo autorización del Ministerio de trabajo, que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia desde sentencia SL1360 de 2018, ha sostenido que la invocación de una justa causa legal excluye de suyo que la

ruptura del vínculo laboral este basada en la discapacidad del trabajador, explicándose en sentencia SL1152 de 2023, los alcances del fuero de estabilidad por salud, siendo necesario que se establezcan 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, exigencia, entorno laboral y actitudinal específico, factor contextual y iii) la contrastación e interacción de los dos factores.

Sostuvo que de la prueba recaudada se tiene que el demandante posterior al accidente laboral sufrido el 16 de junio de 2018, no quedó imposibilitado para desarrollar de manera normal su actividad laboral de cargue y descargue de mercancía para lo cual fue contratado, no evidenciándose que el estado de salud del demandante hubiera tenido injerencia directa en la labor realizada por este, por lo que conforme al artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y los principios que orientan la sana crítica de la prueba concluyó que no se demostró que el actor que fuera beneficiario del fuero de salud pretendido, pues no contaba con alguna deficiencia que lo imposibilitara para desarrollar su actividad laboral, ni una barrera para el desempeño de sus funciones en condiciones normales, no siendo del conocimiento del empleador ninguna situación que imposibilitaran la prestación del servicio, por lo que no puede inferirse que la terminación de la relación laboral fuera en razón del estado de salud del actor, no avizorándose un actuar discriminatorio de las demandadas, habiéndose terminado el contrato por la finalización de la obra, no acreditándose tampoco la diferencia salarial objeto del reajuste solicitado, siendo coincidente lo pagado, con lo acordado en el contrato. (minuto 05:22-44:52, doc.33, carp.01).

#### **1.4.- RECURSO DE APELACIÓN**

El apoderado judicial del señor **Jorge Hernán Londoño Maya** impetró el recurso de alzada arguyendo que si bien el juez tuvo como fundamento jurisprudencial la sentencia SL1152 y concluyó que la terminación del contrato obedeció a una causal objetiva y no por razón del estado de salud del trabajador,

difiere de ello, considerando que existió una indebida valoración de las pruebas al no valorarse la totalidad de las mismas, sin que pueda entenderse que la causa que dio lugar al despido fue objetiva, en tanto que bastaría para estos casos que el empleador enuncie la culminación de la obra, sosteniendo que conforme a la sentencia SU 061 de 2023, deben acreditarse que el trabajador se encuentre en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal desempeño de sus actividades, que la condición de debilidad sea conocida por el empleador y que no exista una causal objetiva.

Anotó que está acreditado que el demandante si contaba con una afectación de su salud, pues la prueba documental da cuenta de las atenciones médicas y también el interrogatorio absuelto por el demandante y la prueba testimonial, siendo un accidente laboral el que originó la atención médica, sin que pueda entenderse que el empleador no tiene conocimiento, llamando la atención que la ARL que practicaba el tratamiento médico siempre era renuente, a otorgar incapacidades, que aunque el demandante no tenía fractura si una luxación del miembro afectado y si bien no habían un cúmulo extendido de incapacidades si tenía tratamiento continuo, por lo que no puede entenderse que existió causal objetiva de despido, cuando precisamente existe presunción de despido discriminatorio, que no se acreditó la disminución de la comercialización o actividad laboral que diera lugar a que la empresa usuaria le dijera a la temporal que terminó la obra, pues la empresa se dedica a cargar y descargar materiales para comercializar productos alimenticios, entre otros, agrega la terminación se dio en el último cuatrimestre del año, cuando la actividad se incrementa en esa época del año, no bastando la comunicación incorporada.

En relación con el tratamiento y la calificación refirió que la Corte Suprema de Justicia ha señalado que no tiene mayor relevancia que la calificación se notifique con posterioridad al despido si se acredita que la calificación tiene lugar como consecuencia de una afectación en salud surgida en la relación laboral, presentándose una inobservancia del precedente constitucional. (minuto 45:01 a 01:01:29; doc.33, carp.01).

## **1.5.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA**

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos de conclusión, el vocero judicial de la sociedad **EXTRAS S.A.S.**, solicitó se confirme la sentencia y que la Sala se pronuncie solo respecto de los aspectos señalados en el recurso de apelación conforme el principio de consonancia. Arguyó que en el proceso no se acreditó que el demandante se encontrara en un estado de debilidad manifiesta al momento de la terminación del contrato, no acreditándose deficiencias a mediano y largo plazo, siendo claro que la relación laboral terminó por causal objetiva como lo fue la finalización de la obra. (doc.03, carp.02).

## **2. - CONSIDERACIONES**

### **2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA**

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que fueron objeto de apelación por el señor **Jorge Hernán Londoño Maya**, entendiéndose que las partes quedaron conformes con los demás aspectos decididos; de conformidad con lo previsto en el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984, y los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, respectivamente.

### **2.2. - HECHOS NO CONTROVERTIDOS**

Los siguientes supuestos fácticos no son objeto de controversia:

- Que entre el señor Jorge Hernán Londoño Maya y la sociedad Extras S.A.S., existió una relación laboral, regida por un contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, entre el 24 de febrero y el 05 de septiembre del año 2018, en virtud del cual, el trabajador fue enviado en misión a desarrollar labores

como auxiliar operativo a la sociedad Logística Transporte y Servicios Asociados S.A.S. (págs. 40-41 y 57 doc.01, carp.01)

- Que el señor Jorge Hernán Londoño Maya sufrió un accidente laboral el 16 de junio de 2018. (pág. 55-56, doc.01, carp.01)

- Que la ARL Sura mediante calificación del 30 de abril de 2019, estableció que el actor contaba con una pérdida de capacidad laboral del 7.84% de origen laboral, con fecha de estructuración del 26 de abril de 2019, derivada del diagnóstico contusión de dedos de la mano sin daño de las uñas. (págs. 31-36, doc.01, carp.01)

### **2.3. - PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER**

Deberá la Sala determinar:

¿Si hay lugar a revocar la sentencia cuestionada, determinando para tal fin, si el señor Jorge Hernán Londoño Maya se encontraba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada por salud, para el momento de la terminación del contrato por parte de la empresa Extras S.A.S., efecto para el cual debe establecerse si presentaba una limitación a mediano o largo plazo que en el contexto laboral le impedía desarrollar la función en condiciones de igualdad y consecuentemente si le asiste el derecho al reintegro al cargo que venía desempeñando, con el pago de los salarios, prestaciones y aportes al sistema de seguridad social integral?

### **2.4. TESIS**

El problema jurídico planteado se revuelve bajo la tesis según la cual, el demandante no logró acreditar la existencia de una limitación a mediano o largo plazo, que le impidiera o dificultara significativamente el normal desempeño de

sus labores, como consecuencia del accidente de trabajo sufrido el 16 de junio de 2018, en tanto que, para la fecha de la terminación del contrato no se acreditó la existencia de incapacidades, recomendaciones o restricciones laborales, razón por la cual se confirmará la sentencia de primera instancia.

## 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”.*

Sin embargo, cumple memorar que la constitucionalidad del citado precepto normativo fue condicionada bajo los siguientes parámetros:

*“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).*

Para la configuración del fuero de estabilidad reforzada por discapacidad o fuero de salud, la Corte Constitucional, en cientos de fallos de tutela, y en las sentencias

de unificación SU-049 de 2017, SU-087 de 2022 SU-061 de 2023, ha excluido como requisito probatorio la calificación de una pérdida de capacidad laboral determinada, y ha tenido por sentado que la misma se configura siempre que establezcan los siguientes supuestos:

*“Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos:*

*(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”* (Sentencia SU-061 de 2023)

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%, 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.” (CSJ SL1152-2023).*

Respecto de los presupuestos que deben considerarse al momento de evaluar la situación de discapacidad de un trabajador, precisó:

*“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”.*

Y en lo que tiene que ver con la terminación del vínculo laboral, expresó:

*“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”.*

## **2.6.- CASO CONCRETO**

Así las cosas, advierte esta Colegiatura que al señor Jorge Hernán Londoño Maya, le bastaba con demostrar que para la fecha en que se produjo la terminación del contrato, padecía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo que le impedía ejercer su labor en condiciones de igualdad, y que ese estado fue conocido o debió ser conocido por el empleador, para que en su favor operara la presunción de despido discriminatorio, y se activara la protección especial prevista en la Ley 361 de 1997.

Al respecto, encuentra la Sala que resulta acertada la decisión desestimatoria adoptada por el fallador de primera instancia, por cuanto el señor Jorge Hernán Londoño Maya, no acreditó una deficiencia física o mental a mediano o largo plazo que constituyera una barrera para laborar en un plano de igualdad frente a otros trabajadores, o en términos de la Corte Constitucional, que presentaba una condición de salud que le impidiera o dificultara el normal desempeño de sus

labores, relevando que si bien es cierto no se requiere que exista una calificación de pérdida de capacidad laboral para que proceda la protección y en tal sentido no es de la mayor relevancia que la calificación de pérdida de capacidad laboral se hubiera efectuado con posterioridad al finiquito del vínculo laboral como lo refiere el apoderado recurrente, lo que si se requiere en este tipo de procesos, es que el pretensor acredite una afectación relevante en su salud que constituya una barrera para la normal ejecución de sus funciones.

Subraya la Sala que no existe discusión alguna en que el señor Jorge Hernán Londoño Maya, padeció un accidente de trabajo el 16 de junio de 2018, presentándose discrepancia en la forma en que ocurrió el mismo, pues el relato efectuado por el actor no coincide con el consignado en el reporte del evento, estando acreditado que a raíz del accidente al pretensor de le determinó el diagnóstico de contusión de dedos de la mano sin daño de las uñas, así mismo, que recibió atención médica el 16 de junio de 2018 (págs. 64-67, doc.01, carp.01), generándose incapacidad médica del 16 de junio al 20 de junio de 2018, la cual fue prorrogada en atención del 20 de junio de 2018, hasta el día 23 del mismo mes y año.

También se evidencia que el 11 de julio de 2018, se expidieron unas recomendaciones laborales con vigencia de 15 días, consistentes en evitar agarres fuertes y evitar posturas forzadas (pág. 78, doc.01, carp.01), y que el demandante estuvo asistiendo a sesiones de fisioterapias de la mano en los meses de julio de 2018, diciembre de 2018 y durante los meses de enero a abril de 2019 (págs.87, 91,92, 94, 97 y 98), de lo que emerge claro que el señor Londoño Maya, estuvo sometido a un tratamiento y seguimiento médico, derivado del accidente de trabajo, como lo refiere el apoderado recurrente, denotándose incluso que en atenciones médicas posteriores se consignó que persistía el dolor en el dedo.

Pese a ello, no logró acreditarse en el plenario, que tales diagnósticos derivados del accidente de trabajo le hubiera generado una limitación importante al demandante al momento de desarrollar sus labores, como auxiliar operativo,

destacando que incluso la historia clínica del gestor del proceso, da cuenta que aun con su padecimiento el señor Jorge Hernán continuó laborando, citándose a modo de ejemplo la atención médica del 12 de marzo de 2019 (pág. 127, doc.01, carp.01), en la cual se indicó que como consecuencia del accidente de trabajo se generó una incapacidad de 8 días, que se dio un reintegro con restricciones 15 días y que el actor laboró por dos meses aunque estaba con mucho dolor siempre.

De lo anterior se colige, que no obstante el señor Londoño Maya, referir dolor, este no impidió o dificultó la realización normal de sus funciones, conclusión que encuentra respaldo en los dichos de la señora **Sandra Patricia Cadavid Girado**, testigo presentada por la sociedad Extras S.A.S, quien en su declaración (minuto 1:56:16-3:04, doc. 29 y 00:01-21:59 doc.28), indicó que es ejecutiva de gestión humana de la cuenta para el cliente Logística Transporte y Servicio Asociado y afirmó que el contrato de trabajo del demandante terminó por solicitud directa del cliente Logística y Transporte, por finalización de la obra, que la empresa conoció el accidente de trabajo del demandante, pero que después del mismo no se recibió ningún reporte de que el trabajador necesitara algo o que hubiera bajado rendimiento, por lo que para la empresa el actor trabajó sin problemas, sin novedad y con normalidad. Manifestaciones que resultan armónicas con lo señalado por los representantes legales de las accionadas, señora **Yeimi Carolina Torregroza Ramírez** y **Danilo Velásquez Naranjo** (min. 23:16-46:41 y 49:34-1:36:24, doc.18, carp.01), quienes afirmaron que no se reportó ninguna limitación del demandante para el cumplimiento de las labores contratadas, sin que de sus dichos se pueda extraer prueba de confesión.

Contrario a lo anterior, del interrogatorio rendido por el señor **Jorge Hernán Londoño Maya** (minuto 1:09:37-1:53:12, doc.29, carp.01), se tiene que el mismo reconoce que ocurrido el accidente de trabajo le dieron en total 9 días de incapacidad y luego lo mandaron a trabajar, que trabajó 15 días con restricciones y luego de ello, lo enviaron a hacer el mismo trabajo, sosteniendo que realizó sus labores más o menos del 11 o 12 de julio hasta la terminación del contrato y que

le tocó trabajar así, reconociendo que no le dieron más incapacidades, ni restricciones, resaltando que cuando se le interrogó si para la fecha de terminación de su vínculo con Extras se encontraba desempeñando sus labores de manera cotidiana y normal, indicó que sí, que estaba trabajando normal, aunque posteriormente, refirió que trabajaba a media máquina y el trabajo no era igual. Manifestaciones de las cuales se evidencia contradicción en su dicho respecto de la forma como desarrolló sus labores con posterioridad al accidente de trabajo, no obstante, es palmario que hasta el último día ejecutó estas.

Se duele el apoderado de la valoración probatoria efectuada por el a quo, reproche que a juicio de la Sala no tiene respaldo para derruir la decisión desestimatoria de las pretensiones, pues analizada la prueba en su conjunto, este juez plural arriba a la misma conclusión que el fallador de primer grado, siendo claro que las manifestaciones efectuadas por el demandante no tienen la fuerza de convicción suficiente para acreditar o desvirtuar la ocurrencia de los hechos objeto de debate, pues a ninguna de las partes le es dable producir sus propias pruebas, es decir "... que la parte que hace una declaración de un hecho que lo favorece, no puede pretender en el proceso hacerlo valer en su propio beneficio" (CSJ SL 24450 del 29-09-2005 SL 24450 del 02-07-2008, SL17191-2015, SL1024-2019, SL3308-2021). Y la prueba documental, específicamente la historia clínica aportada, no da cuenta de la forma en que el diagnóstico acreditado, contusión de dedos de la mano, interfirió en el desarrollo de las funciones del trabajador, máxime cuando para la fecha de terminación del vínculo laboral no se registra ninguna incapacidad, ni la existencia de restricciones o recomendaciones laborales.

Aunado a lo anterior, los testimonios traídos al proceso por la activa no tienen la virtud probandi suficiente para respaldar las aspiraciones de la demanda, pues el señor **Nicolás de Jesús González Vélez** (minuto 1:39:04-2:09:33, doc.18, carp.01) quien indicó era auxiliar logístico y fue compañero de trabajo del demandante, si bien afirmó que el estado de salud del señor Jorge Hernán era excelente y que a raíz del accidente de trabajo se le dañó el dedo y por ello no era

capaz de hacer la actividad de cargue y descargue, no ofrece seguridad respecto de la ciencia del conocimiento de sus dichos, contrario a ello, reconoció que fue el propio demandante quien le dijo que había trabajado seis meses, que el demandante fue quien le contó que había informado a la empresa sobre su estado de salud, que el demandante le contó que tenía restricciones para cargue y descargue y que las mismas duraron 15 días, no sabe en qué fecha terminó la relación laboral, señalando únicamente que no volvió a ver al demandante, por lo que se advierte que el testigo no tiene realmente un conocimiento directo de los aspectos declarados y simplemente narró lo que le contó el propio demandante.

Y de la declaración del señor **Hernán Gustavo Nicolás García Cano** (minuto 17:11- 01:04:17, doc. 29, carp.01), emerge evidente la intención de favorecer al pretensor, realizando afirmaciones, que no logra justificar al momento de ser requerido para que manifieste porque las conoce o la forma en que le constan las mismas, no ofreciendo claridad respecto de la labor del demandante, el número de personas que hacían la misma función, si tal numero tuvo algún cambio, afirmó reiteradamente que las condiciones de salud del demandante desmejoraron a raíz del accidente y bajó su productividad, sin saber dar razón de dicha afirmación, máxime cuando afirmó que la bodega era pequeña y lo que llegaba era poco, refirió fechas de inicio y finalización de las labores del demandante, contradiciéndose al tratar de explicar porque recordaba las mismas, llamando la atención que afirme recordar tan claramente situaciones del demandante, pero no recuerde las propias, como lo era el periodo de vacaciones que tomó como referente. Asimismo, afirmó que el demandante puso en conocimiento del empleador la dificultad para laborar y que la razón de la terminación del contrato fue el bajo desempeño, reconociendo posteriormente que tales afirmaciones corresponden a suposiciones propias. En igual sentido, afirmó que el demandante fue reemplazado en su puesto de trabajo, pero no supo dar información respecto de qué persona fue la que llegó a reemplazarlo o cuando y refirió que no sabía si el demandante tenía restricciones, pero que se imagina que no porque siguió trabajando.

Bajo tal escenario, advierte la Sala que no existe medio demostrativo alguno que soporte la *causa petendi*, ni del cual se pueda inferir que la terminación de la relación laboral del actor, obedeciera a motivos discriminatorios como lo sostiene la parte recurrente y no por la terminación de la obra, tal y como fue expuesto en la comunicación del 5 de septiembre de 2018 (pág.87. doc.01, carp.01).

Por lo anterior, la confirmación de la sentencia confutada.

Costas en esta instancia a cargo del señor Jorge Hernán Londoño Maya por haberseles resuelto desfavorablemente el recurso de apelación propuesto; se fijan como agencias en derecho en favor de las accionada la suma de \$1.300.000, que equivale a un (1) SMLMV, conforme a lo reglamentado por el Consejo Superior de la Judicatura en el Acuerdo PSAA16-10554 del 05 de agosto de 2016, correspondiendo a cada parte la suma de \$650.000.

### 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 **CONFIRMA** la sentencia proferida el 11 de septiembre de 2024 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, en el proceso ordinario laboral instaurado por Jorge Hernán Londoño Maya contra Extras S.A.S. y Logística Transporte y Servicios Asociados S.A.S., conforme lo expuesto en la parte motiva.

2.- Costas en esta instancia a cargo de Jorge Hernán Londoño Maya; las agencias en derecho en favor de la accionada, se fijan en 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.

Los Magistrados,



**SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE**



**LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**



**DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN**