

Observatorio de Derecho Laboral y de la Seguridad Social
Pontificia Universidad Javeriana
Corporación Excelencia en la Justicia

Ficha Jurisprudencial No. 7: Sentencia SL3213 de 2021 Persona en situación de discapacidad

Magistrado Ponente	MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO
Tribunal	Corte Suprema de Justicia Sala Laboral
Número de Sentencia	SL3213 de 2021
Radicado	81930
Accionante	Uriel Raquejo Oviedo
Accionado	Mecánicos Asociados S.A.S. y Occidental de Colombia Llc,
Favorable a los intereses del o la accionante	No
Género del o la accionante	Hombre
Tema	Estabilidad laboral reforzada
Subtemas	<ol style="list-style-type: none">1. Persona en situación de discapacidad2. Despido por Justa Causa Legal3. Ausencias injustificadas4. Accidente de trabajo
Condiciones particulares del o la accionante	Discapacidad de 40.5% de origen común.
Hechos	1. Se vinculó desde el 1 de septiembre de 2006 mediante contrato de trabajo a término fijo con la demandada Mecánicos Asociados S.A.S., para desarrollar labores en las instalaciones de los campos petroleros de Caño Limón, los cuales son

	<p>explotados por la compañía Occidental de Colombia LLC en el Departamento de Arauca</p> <p>2. El 17 de octubre de 2006 en cumplimiento de sus labores sufrió un accidente de trabajo, cuyo diagnóstico inicial fue determinado como «TRAUMA CON RUPTURA COMPLETA DEL ASTA POSTERIOR DEL MENISCO, CON COMPROMISO DE LA SUPERFICIE ARTICULAR</p> <p>3. El 12 de junio de 2008 tuvo otro accidente laboral, en la misma rodilla que había sido operada; que esta vez se le diagnosticó un «SINOVECTOMIA PARCIAL (PLICAS) MEDIALES SUPERIOR E INFERIOR MÁS LIBERACIÓN DEL RETINÁCULO EXTERNO POR LESIONES OUTERBRIDGE III A NIVEL DE CARILLA EXTERNA DE LA PATELA [...] MANEJADO CON PREGABALINA [...] PERSISTIENDO EL DOLOR», lo que también le generó «permanentes y continuas» incapacidades de 15 y 30 días, las cuales superaron los 535 días.</p> <p>4. El trabajador tiene una discapacidad del 40.5 % a causa del sufrimiento de dos accidentes de trabajo</p> <p>5. Fue despedido a causa de ausencias injustificadas</p> <p>6. Alega el recurrente que las ausencias son a causa de la recuperación por los accidentes laborales sufridos</p> <p>7. Alegan los demandados que se ausentó injustificadamente una vez vencida la incapacidad</p>
<p>Decisión</p>	<p>1. <u>“las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo. Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto 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. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera. Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el perjuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo (...)”</u></p> <p>2. “El demandante no aportó ningún elemento de convicción que justificara su inasistencia al lugar de trabajo, al menos para el último periodo señalado en la carta de desvinculación laboral, esto es, del 30 de marzo de 2010, fecha en que venció la última incapacidad, y la data de esa misiva 23 de abril de 2012, pues frente al primer lapso allí referido correspondiente</p>

del 1 de diciembre de 2009 al 31 de enero de 2010, si bien habría falta de inmediatez en la medida que el empleador dejó transcurrir más de dos años para alegar la ausencia laboral en ese específico periodo, la parte actora no alegó esa circunstancia.”

3. “En este asunto no operaba la estabilidad laboral reforzada, porque, aunque el accionante tenía una discapacidad del 40,5%, de la cual era conocedor el empleador, la terminación de la relación laboral no se produjo por discriminación, sino por una causal objetiva relacionada con la no justificación por su ausencia a laborar durante un periodo prolongado de tiempo, máxime que el porcentaje de pérdida de capacidad laboral no se traduce en un estado de invalidez, y además el trabajador demandante en este asunto no está aduciendo que se hubiera incumplido por parte del empleador alguna reubicación laboral.”