

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	BAYRON CAMPO CRIADO
DEMANDADOS	INGENIO DEL CAUCA S.A.S.
PROCEDENCIA	JUZGADO DIECINUEVE LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	760013105 019 2021 00031 01
SEGUNDA INSTANCIA	APELACIÓN DEMANDANTE
TEMAS Y SUBTEMAS	- Estabilidad Laboral Reforzada Ley 361 de 1997 -Reintegro
DECISIÓN	CONFIRMA

SENTENCIA No. 142

Santiago de Cali, veintisiete (27) de mayo de dos mil veintidós (2022)

En atención a lo previsto en el artículo 15 del decreto 806 del 4 de junio de 2020, una vez discutido y aprobado en la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL el presente asunto, según consta en Acta N°006 de 2022, se procede a dictar SENTENCIA en orden a resolver el RECURSO DE APELACIÓN interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante, contra la Sentencia No. 073 del 30 de septiembre de 2021, proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Cali.

ANTECEDENTES

El señor **BAYRON CAMPO CRIADO** presentó demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad **INGENIO DEL CAUCA S.A.S.**, con el fin de que: **1)** Se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con la demandada, vigente desde el 29 de julio de 2015. **2)** Que el despido del que fue objeto el 9 de noviembre de 2018, se tenga como injusto e ineficaz, por encontrarse para dicha calenda en estado de incapacidad y debilidad manifiesta en razón a los quebrantos de salud padecidos. **3)** En consecuencia, solicitó que se ordene a la sociedad accionada reintegrarlo a un cargo de iguales o mejores condiciones al que venía desempeñando, junto con el respectivo pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones dejadas de percibir desde el retiro hasta el momento del eventual de reintegro. **4)** De igual forma, deprecó condenar a la pasiva al pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En virtud del principio de economía procesal en consonancia con los artículos 279 y 280 de la ley 1564 de 2012, Código General del Proceso, no se estima necesario reproducir los antecedentes fácticos relevantes y procesales, los cuales se encuentran en la demanda y su subsanación visible a folios 3 a 16 Archivo 01 ED, y 2 a 7 Archivo 05 ED, así como en la contestación y la respectiva subsanación del **INGENIO DEL CAUCA S.A.S.** aportadas a folios 2 a 17 Archivo 10 ED, y 2 a 4 Archivo 13 ED.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de primera instancia, el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia No. 073 del 30 de septiembre de 2021, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación, y, en consecuencia, absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra.

Sustentó su decisión en que, la Ley 361 de 1997 estableció una protección laboral frente a la posibilidad de ser despedido, destinada a aquellas personas con limitaciones de salud, precepto frente al cual, la Corte Constitucional en Sentencia C-531 del 2000 sentó como insuficiente el pago de una indemnización a efectos de garantizar la estabilidad laboral reforzada, por lo que tuvo como exequible el contenido del artículo 26 ibidem, siempre que se entienda que el despido de un trabajador en ese estado y sin permiso del Ministerio del Trabajo, habría de tenerse como ineficaz. Seguidamente, argumentó que, frente al tema, la Jurisprudencia de la Sala Laboral de la CSJ ha puesto de presente que, para considerarse beneficiario de la garantía estudiada, debe el trabajador padecer un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, que pueda ser considerado como relevante, y que esta circunstancia sea conocida por el empleador, decidiendo este último su desvinculación sin justa causa, o por motivo de su condición, sin la autorización del Ministerio comentado.

A la par, precisó que en estos casos la Corte Constitucional ha indicado que la estabilidad analizada no solamente aplica en relaciones dependientes, sino a todo tipo de prestación de servicios, predicable para quienes esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores, sin necesidad de estar calificados, dado que el objetivo es proteger la condición misma del ser humano en escenarios de debilidad manifiesta. En esa misma senda, recordó que este Alto Tribunal ha sentado que habrá de presumirse un despido discriminatorio generado por la condición de debilidad e indefensión, sin el permiso de la autoridad administrativa, correspondiéndole al empleador demostrar que ello no ocurrió por causa de la limitación del empleado. De ahí que, ante la dicotomía presentada por las tesis Jurisprudenciales evocadas, adujo la prevalencia de la más favorable a los intereses de los trabajadores, esto es, la abordada por el Tribunal Constitucional.

Bajo esa idea, al estudiar el caso en concreto anotó que estaba acreditado que el demandante sufrió accidente de trabajo en las instalaciones de la empresa, hecho generador de lesión en sus miembros superiores, surgido a raíz de la manipulación de máquinas a su cargo; que según la historia clínica del 14 de febrero de 2018 emanada de la IPS Clínica Nuestra Señora de los Remedios, le causó un “síndrome del maguito rotador”, por lo cual le prescribieron terapias e infiltraciones en el miembro afectado, siendo remitido a Medicina del Trabajo para evaluación. Tiempo después, reseñó, el 10 de septiembre de 2018 se reafirma el diagnóstico consistente en “rotura parcial del manguito rotador derecho, buena respuesta a manejo médico”, con restricción para levantar peso mayor a 5 kg y elevamiento del brazo.

No obstante, arguyó el Juzgador que en el plenario no fue arrimada prueba que diera cuenta del conocimiento de la demandada sobre tales situaciones, es decir, atinente a verificar que informó al patrono del tratamiento en que se encontraba y las restricciones médicas, pese a que le habían sido expedidas, pues como lo informó la señora Elcy Carvajal, encargada del área de seguridad y salud en el trabajo de la sociedad, la única información recibida en el caso del demandante era la relacionada con el accidente sufrido por este en junio de 2017, añadiendo que no siguió con el proceso de calificación de secuelas, premisa que concordaba, dijo, con lo señalado por el mismo accionante en interrogatorio, quien aceptó haber entregado la historia clínica a la citada, y no haber continuado el tratamiento, máxime que, por ejemplo, tenía orden para acudir a medicina del trabajo, y no hay prueba de su asistencia.

Aunado a lo dicho, apuntó como hecho bastante diciente que el 2 de mayo de 2018 el demandante hiciese declaración de salud para trabajos de alto riesgo, oportunidad en la que indicó no tener restricción o limitación para laborar, lo cual denota que la secuela del accidente no tenía la relevancia para impedir la prestación de sus servicios. De igual manera, hizo énfasis en que, pese a no existir justa causa, el actor aceptó que la desvinculación se produjo, no por su problema de salud, sino por los inconvenientes que tuvo con el superior respecto a la programación de turnos.

A partir de lo anterior, el *A quo* especificó que a pesar del quebranto de salud, esto no significó dificultades para el desarrollo de sus funciones cotidianas en la empresa, no generó incapacidades, y tampoco informó a la demandada sobre la existencia de restricciones médicas, reubicación o terapias pendientes, hechos que no permiten considerarlo como una persona en situación de debilidad manifiesta, y, por tanto, tampoco era necesario acudir ante el Ministerio del Trabajo para solicitar la autorización respectiva para despedirlo.

RECURSOS DE APELACIÓN

La apoderada de la PARTE DEMANDANTE interpuso recurso de apelación indicando, en resumen, que la Ley desarrolló la figura jurídica de la protección laboral reforzada, tendiente a proteger a trabajadores con lesiones que los pongan en situación de debilidad manifiesta frente a su empleador, lo cual impide el despido por cuestiones que no tienen que ver con su trabajo, a menos que exista una causal objetiva. En ese sentido, afirmó que la Corte Constitucional acepta que no es necesaria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral, pues basta con la existencia de una disminución que afecte sustancialmente sus funciones, y se produzca la discriminación, tal como hizo saber en su interrogatorio el demandante, ya que tenía las restricciones de levantar pesos superiores a 5 kg, cuestión conocida por el empleador, conforme lo aceptó la testigo llamada por la empresa, al mencionar que estos conocieron el accidente sufrido por el actor, aunado a la falta de causal objetiva para el despido.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante Auto del 11 de marzo de 2022, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, habiendo presentado los mismos en término el apoderado de la parte DEMANDANTE, como se advierte del archivo 04 del expediente digital, y a los cuales se da respuesta en el contexto de la providencia.

PROBLEMA JURÍDICO

Del recurso de apelación formulado surge para la Sala establecer si para el 9 de noviembre de 2018, fecha de culminación del vínculo de trabajo, el señor **BAYRON CAMPO CRIADO** era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada instituida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y, en consecuencia, hay lugar a ordenar el reintegro deprecado junto al consecuente pago de salarios prestaciones de índole legal, y la indemnización contemplada en el citado artículo

CONSIDERACIONES

Sea lo primero reseñar que en atención a lo normado en el artículo 66A CPT y SS la decisión de esta instancia se circunscribe a los asuntos materia del recurso de apelación, restricción a la competencia funcional del fallador de segundo grado, que impone el deber de decidir estrictamente dentro del marco fijado en la alzada (SL 2808-2018), con la salvedad hecha para los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador (SL8613-2017 y SL12869-2017), según lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-968 de 2003.

A esta altura de la Litis no se discuten los siguientes supuestos:

- Que el señor **BAYRON CAMPO CRIADO** fue vinculado al servicio de la sociedad **INGENIO DEL CAUCA S.A.S.** mediante contrato de trabajo a término indefinido, iniciado el 29 de julio de 2015 (f. 16 a 18 Archivo 11 ED).
- Que el último cargo desempeñado por el demandante fue de mecánico de instrumentación (f. 23 Archivo 11 ED).
- Que, mediante misiva del 9 de noviembre de 2018, la empresa comunicó al demandante la decisión de dar por terminada la relación de trabajo existente, sin justa causa, y a partir de la misma fecha, disponiendo el pago de la indemnización correspondiente (f. 19 a 21 Archivo 11 ED).

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

En punto al segundo tópico que debe abordar la Sala, es menester indicar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece que en ningún caso una persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

La Corte Constitucional a través de la sentencia SU-049 de 2017, ha señalado que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, también es predicable frente a quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Señala textualmente la providencia en mención que: *“Al respecto la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.”*

Conforme lo expuesto por la Corte Constitucional, no es cualquier afectación a la salud del trabajador la que lo ubica en un estado de debilidad manifiesta y por tanto beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, sino que dicha estabilidad es pregonable cuando la patología que padece le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares.

En esos términos, tenemos que son cuatro los presupuestos para que un trabajador goce de la estabilidad laboral reforzada dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; **primero**, debe padecer una limitación de salud, ya sea física, psíquica o mental; segundo, dicha limitación de salud debe impedirle o dificultarle sustancialmente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares; tercero, el empleador debe conocer el estado de salud del trabajador y; cuarto, la terminación del contrato de trabajo debe darse con ocasión y causa de esa limitación a la salud, es decir, debe existir nexo causal entre la afectación de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo.

También ha dicho la Alta Corporación, como bien lo señaló el Juez de instancia, que, en relación con la limitación de salud presentada por el trabajador, no se requiere que la misma cuente con la calificación de pérdida de capacidad laboral, pues la protección predicada también aplicará para aquellos que su situación de salud les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares (T-277 de 2017).

Paralela a la posición evocada, aparece lo establecido por la CSJ – Sala de Casación Laboral en Sentencia SL1360-2018 del 11 de abril de 2018, en la que dicha Corporación se aparta de su criterio anterior, para en síntesis concluir, que la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 tiene como objetivo amparar a aquellos trabajadores que afronten alguna discapacidad, a efectos de que no sean despedidos en razón a esa limitación física, sensorial o mental, sin que ello sea óbice para despedir con justa causa a un trabajador discapacitado, caso en el cual, el trabajador, dice la Corte, podrá acudir a la Justicia, y en ese evento, le corresponderá probar “(...) *su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz* (...)”.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en la sentencia ya citada, ha establecido que la autorización del Ministerio del Trabajo se impone cuando la discapacidad del trabajador sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio, caso en el cual el funcionario del ente ministerial debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.

Ahora, esta postura del Ministerio del Trabajo tampoco es contraria a lo decantado por la Sala de Casación Laboral, entre otras, en sentencia SL-2814 de 2018, en la cual destacó que artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no consagra la prohibición de terminar, por las justas causas contempladas en la ley, el contrato de trabajo de quien esté en situación de discapacidad, pues lo que sanciona el referido artículo es que el despido esté precedido de un criterio discriminatorio.

En esos términos, teniendo en cuenta que la parte actora insiste en ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, y que la entidad demandada fundó su decisión en la facultad resolutoria que posee como extremo contratante para culminar el vínculo del accionante, corresponde al despacho entrar a determinar, primero, si al momento del despido el trabajador gozaba o no de estabilidad laboral reforzada, y de ser así, ahondar en las circunstancias que rodearon la desvinculación del actor, a fin de concluir si el despido deviene en ineficaz y debe ordenarse la reinstalación en el puesto de trabajo, en un cargo acorde con sus condiciones de salud con el consecuente pago de salarios y prestaciones dejados de percibir por el tiempo que ha estado cesante.

Lo primero a destacar en cuanto a las circunstancias particulares del demandante, inician con el “Informe de Accidente de Trabajo del Empleador o Contratante” levantado el 7 de julio de 2017, el cual precisa que al momento en que “transportaba un extractor en una carreta al bajar por una rampa, para evitar la velocidad en bajada realizó fuerza presentando lesión en el hombro derecho (peso aproximado de la carreta con el extractor 600 kilos, la labor se realizaba con otro compañero)”, causándole lesiones catalogadas dentro de la categoría de **“Torcedura, Esguince, Desgarre muscular, hernia o laceración de músculo o tendón sin herida (...)”**. Este documento cuenta con el sello de recibido de la ARL EQUIDAD SEGUROS, del mismo día de la ocurrencia del incidente (f. 24 a 28 Archivo 02 ED).

A partir de ahí, en relación con el estado de salud del señor **CAMPO CRIADO**, fueron allegados exámenes y reportes médicos que muestran parte de la atención recibida por este, resaltándose entre esa documental, “*Ultrasonografía Articular de Hombro*” realizada el 13 de julio de 2017 y “*Resonancia Magnética de Hombro Derecho*” del 11 de septiembre de 2017, que arrojó como resultado diagnóstico “*1. Desgarro parcial del supraespinoso a nivel de su inserción de 7 mm de longitud que compromete aproximadamente el 40% de su superficie bursal, con escaso líquido subcapsular (...)*” (f. 30 a 31 Archivo 02 ED).

De igual manera, se observa la historia clínica de atención en la Clínica Nuestra Señora de los Remedios como a continuación pasa a detallarse (f. 32 a 37 Archivo 02 ED):

- Valoración por ortopedia y traumatología el 14 de febrero de 2018 que dentro de su análisis detalló (...) *PTE con lesión parcial supraespinoso poca sintomatología continua terapia física, infiltración terapéutica (...)* (Negrilla y Subraya de la Sala).
- Atención por ortopedia y traumatología el 21 de mayo de 2018 con reporte de “(...) *Buena evolución respuesta a terapias pendiente infiltración (...)*”, disponiéndose manejo con terapia física e infiltración.
- Posteriormente, el 26 de junio de 2018 fue visto nuevamente por la citada especialidad, siendo remitido a medicina del trabajo para el mes siguiente. En esta ocasión solo fue prescrita la realización de terapia.
- Finalmente, el 10 de septiembre de 2018 el demandante acudió a cita médica con ortopedia y traumatología, oportunidad en la que se dispuso “(...) *PTE con rotura parcial de MR derecho buena respuesta a manejo médico, debe continuar en proceso de rehabilitación, restricción para cargar objetos pesados mayor a 5 kg elevación del brazo por encima de 90° (...)*”.

Tiempo después, el 9 de noviembre de 2018, la empresa le comunicó al demandante la decisión de dar por finalizado de manera unilateral el vínculo que los unía (f. 19 a 21 Archivo 11 ED).

En contraste con la prueba documental arrimada al proceso, fue escuchado en interrogatorio el señor **BAYRON CAMPO CRIADO** (Min. 25:31 a 37:57 Archivo 19 ED), quien, al ser indagado sobre su estado de salud, expuso no estar en trámite de calificación, pero si tener restricción para el levantamiento de peso por encima de 5 kg y el brazo derecho, expedida en la Clínica de los Remedios. Seguidamente, indicó que en cierto momento entregó su historial médico a la señora “Elcy”, y que cada vez que iba a terapias validaba esta información, sin ser una práctica radicarlas a la entidad o ponerles sello de recibido. En igual sentido, expresó que no hubo un cambio de puesto de trabajo, pero, por ejemplo, si modificaciones en actos relacionadas con el manejo de peso, aclarando que no tuvo muchas incapacidades médicas.

Sobre las razones de su salida de la empresa, argumentó que realmente no tuvo nada que ver el accidente, si no un tema más personal, esto por inconvenientes con su jefe en la programación de los turnos, pues no estaba de acuerdo con turnos de doce (12) horas y saltos entre estos, en tanto el ingenio estaba retirado de Cali, situación que, según manifestó, le hacía perder mucho tiempo y en ese caso requería madrugarse mucho.

Igualmente, afirmó que para la época del despido tenía terapias pendientes, al tiempo que puso de presente falencias en materia de seguridad industrial al interior de la compañía, toda vez que no existen elementos para hacer actividades como levantar peso. Luego, aceptó

que en la actualidad está activo laboralmente, pero su caso no fue cerrado, y que no asistió a la EPS por desconocimiento, ya que, al salir de la empresa, no quería saber nada de esta. Por último, refirió que, habiendo ocurrido un despido masivo, varios compañeros lo llamaron para que solicitara su reintegro.

A renglón seguido, fue recepcionada la declaración de la señora Elcy Carvajal (Min. 42;59 a 1:03:30 Archivo 19 ED), enfermera de profesión, la cual funge en el área de seguridad y salud en el trabajo de **INCAUCA S.A.S.**, por lo que tiene como funciones el manejo asistencial de trabajadores, programas de vigilancia epidemiológica, reportes de accidentes, acompañamiento en la enfermedad o incapacidad, entre otros. Sobre el demandante, aceptó conocerlo como trabajador de la empresa desde el año 2015, de quien dijo, presentó dos (2) accidentes, acaecidos uno en el 2016 y otro en el 2017, resaltando que el primero le causó una lesión en los dedos de la mano, mientras que el segundo le generó afección en el hombro derecho a causa de un sobreesfuerzo, pero aclaró que este último fue leve, en la medida en que no ocasionó restricciones, pérdida de capacidad laboral, reubicación o secuelas, por cuanto solo tuvo quince (15) días de incapacidad a cargo de la ARL, sumado a que el demandante no continuó con el proceso médico.

Detalló el suceso ocurrido en el año 2017, relatando que una vez se accidenta, el actor recibió atención por la EPS en principio, le toman una placa el 6 de julio de 2017 que arrojó un reporte normal, circunstancia evidenciada de la historia laboral que allegó en su momento a la empresa. Posteriormente, el 10 de julio es valorado por la ARL EQUIDAD, ente que ordena exámenes, terapia, y prescribe la incapacidad mencionada. A partir de ahí, señaló, no hubo más ordenamientos en favor del señor CAMPO CRIADO.

Después de lo reseñado, aseguró la testigo, perdió contacto con el manejo asistencial de este paciente, en atención a que no volvió a llevar información de algún tipo, máxime que la ARL tampoco remitió notificación de restricciones, reubicación o manejo adicional, tanto que el actor ingresó a su trabajo habitual en el mes de septiembre de 2017. En medio de su narración, la funcionaria informó que durante este periodo la empresa efectuó un cambio de ARL, lo cual, aunado a la falta de comunicación sobre las condiciones particulares del citado, hizo perder más contacto con su caso, insistiendo en que, no hubo reporte alguno de la ARL EQUIDAD, quien comunicaba formalmente las novedades surgidas.

Aseguró que no tuvo conocimiento de permisos para asistir a terapias o citas, y explicó que en aquellos casos cuando se dan restricciones o recomendaciones, ella misma informa a los jefes de cada área en qué consisten y su periodo de duración, convocándose un fisioterapeuta a efectos de que vigile el cumplimiento de estas, cuestión que no ocurrió con el demandante al no recibir notificación de circunstancia particular distinta a la información recibida en julio de 2017, proveniente de la aseguradora de riesgos comentada. Finalizó su intervención diciendo que, con posterioridad a los días de incapacidad otorgados en el inicio, el trabajador no volvió a recibir incapacidad derivada del accidente, sino por otros episodios de origen común como laringitis o amigdalitis.

Puestas de ese modo las cosas, para la Sala, la remembranza factico-probatoria que antecede no permite arribar a una decisión distinta a la asumida por el Juez de primera instancia, orientada a la falta de incidencia sustancial de la dolencia en miembro superior derecho sufrida por el demandante; la ejecución regular de las labores del trabajador no sufrió modificación o afectación por las dolencias padecidas, ni siquiera por las terapias que tuvo que realizarse, ni tampoco se estableció que se hubieren generado incapacidades prolongadas previas a su retiro; sumando a lo anotado, la falta de acreditación de haber puesto en conocimiento de su empleador el avance de su condición médica.

Lo anterior, pues todo parte de no desconocerse la existencia del accidente ocurrido en las instalaciones de la empresa el 5 de julio de 2017 cuando el demandante desarrollaba sus funciones con normalidad (f. 24 a 28 Archivo 02 ED), hecho que le dejó como saldo un “(...) *Desgarro parcial del supraespinoso a nivel de su inserción de 7 mm de longitud (...)*” (f. 30 a 31 Archivo 02 ED), que contó con el debido reporte del empleador a la ARL EQUIDAD, generándole una incapacidad por un periodo de quince (15) días, vigente entre los días 10 y 24 de julio de 2017 (f. 32 Archivo 11 ED), según extrae la Sala de la documental aportada, y de lo señalado por la testigo Elcy Carvajal como encargada del área de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, que se ocupa del manejo asistencial de los trabajadores en esta clase de percances.

No obstante, de cara a las exigencias establecidas por la Jurisprudencia Constitucional a fin de predicar la existencia de estabilidad laboral reforzada, especialmente, que la limitación de salud impida o dificulte sustancialmente el desarrollo de las funciones en condiciones generales, considera la Corporación que, tal como lo concluyó el Juzgador de primera instancia, no aparece acreditada en el plenario.

Así se colige, ya que al analizar todo el reporte médico arrimado al plenario, si bien es cierto que para los contratantes no eran ajenas las condiciones iniciales de salud del actor devenidas del accidente del trabajo, también lo es que, a partir de allí, y hasta la culminación de la vigencia de su vinculación a la empresa, es decir, entre finales de julio de 2017 y noviembre de 2018, en ningún momento el demandante vio afectado el desarrollo de las funciones o actividades como mecánico de instrumentación por cuenta de la dolencia osteomuscular padecida “(...) *Desgarro parcial del supraespinoso a nivel de su inserción de 7 mm de longitud (...)*”, y muestra de ello es que, al menos de las pruebas traídas al proceso, no se observa que se le hubiere extendido incapacidad laboral por cuenta de dicha patología, distinta a los primeros quince (15) días otorgados en principio por la ARL EQUIDAD.

De hecho, las únicas incapacidades subsiguientes prescritas con posterioridad a la mencionada obedecieron a episodios insulares, como, por ejemplo, “*amigdalitis estrepto*” (1 día), “*conjuntivitis aguda*” (2 días), “*infección de vías UR*” (1 día), y “*contusión del codo*” (2 días), siendo estos los sucesos de salud de mayor relevancia acaecidos en ejecución de las actividades laborales del demandante, por lo menos reportadas a su empleador **INCAUCA S.A.S.**

Incluso, la anterior premisa se ve reforzada con la “*Evaluación Médica Ocupacional Para Trabajadores de Alto Riesgo*” adiaada el 2 de mayo de 2018, en la cual se observa que el demandante admitió estar en condiciones óptimas para laborar, al paso que aceptó **NO** tener “(...) *algún problema para halar, empujar, cargar, levantar o transportar objetos (...)*”, como tampoco para “(...) *caminar, subir escaleras, empinarse, agacharse o usar las manos (...)*”, negando igualmente “**(...) alguna restricción o limitación para laborar (...)**”, manifestaciones contraproducentes si se tiene en cuenta el estado de debilidad manifiesta alegado en la demanda y reiterado en la apelación, máxime que no se observa que después del accidente el trabajador hubiese entrado en un escenario de agravación de las lesiones sufridas, cuestión que no aparece probada en el particular, pues por el contrario, de la probanza rememorada, advierte la Sala que diez (10) meses después de lo sucedido, el mismo afectado expresó no tener limitante alguno para la ejecución de sus tareas industriales, característica que le valieron para ser calificado como apto para trabajo en alturas (f. 33 Archivo 11 ED).

Nótese entonces que, en el plano laboral, la patología de base, por la cual el demandante insiste estar en una situación de debilidad, y por ende, bajo el fuero de estabilidad laboral reforzada, en realidad no tuvo la virtualidad de interponerse como una talanquera para desplegar su fuerza de trabajo con normalidad, pues incluso en las valoraciones médicas de los meses de febrero, mayo, junio y septiembre, conforme enseña la historia médica de la

Clínica de los Remedios (f. 32 a 37), el profesional de la salud encargado de evaluarlo, hizo énfasis en las buenas condiciones de salud que aparentaba y la evolución favorable, sin referir la existencia de signos de alarma, al margen de las terapias y filtraciones ordenadas, prescindiéndose de ambos procedimientos en evaluaciones posteriores de las que se tiene noticia en el legajo.

Ahora, no omite la Sala que, para la fecha del despido, el demandante se encontraba bajo restricciones relativas al levantamiento de peso y elevación del brazo derecho, empero, también resulta necesario poner de relieve que el plan médico al que estuvo sometido el señor **CAMPO CRIADO** fue más bien intermitente, como quiera que, auscultada su historia clínica, esta enseña valoraciones esporádicas que no respondían al seguimiento mensual trazado por el especialista en traumatología y ortopedia, e igualmente, tampoco hay de donde extraer el agotamiento de los procedimientos terapéuticos en debida forma, o su asistencia a la remisión por medicina laboral ordenada 26 de junio de 2018 (f. 32 a 37 Archivo 02 ED), concordando en parte con lo señalado por la testigo Elcy Carvajal en lo atinente a que no hubo una continuidad de su parte en cuanto a su proceso curativo.

Además, emerge en evidente que más allá de lo considerado, echa de menos la Sala algún medio suasorio que dé por lo menos visos de que el trabajador puso en conocimiento de la empresa su asistencia a citas médicas, terapias infiltraciones o alguna otra clase de valoración de su estado de salud, distinta a la recibida inmediatamente ocurrido el accidente de trabajo en julio de 2017, pero relacionada con las lesiones sufridas en este, más cuando en interrogatorio de parte aquel aceptó no haber radicado estas por no ser una práctica recurrente, razón por la cual, aplicado en rigor el contenido de la Ley 361 de 1997, no le son oponibles al empleador las condiciones de salud del trabajador desconocidas, a efectos de entrar a presumir que la terminación del contrato de trabajo se dio como consecuencia de un acto discriminatorio, en la medida en que ignoraba aquella incidencia negativa en la humanidad de su empleado.

De igual forma, no pierde de vista la Corporación que, por voces del mismo trabajador, este aseguró que su desvinculación no se dio con motivo del accidente o su estado de salud, sino por cuestiones de índole personal dada su inconformidad con el programa de turno de la empresa, contexto en el que dejó entrever que para esa época existió un despido de varios trabajadores, incluyéndolo a él, lo que refuerza la tesis acerca que su desvinculación no obedeció a su estado de salud, como lo pretende hacer creer desde su orilla en el presente litigio.

Desde esa órbita, considera la Sala que, no están dados los presupuestos para predicar que el demandante estaba amparado por la estabilidad laboral reforzada, restringiendo así, su desvinculación de la empresa demandada, pues logró colegirse que la interferencia de los quebrantos de salud del demandante en la realización de sus tareas era más bien poca o nula, sumado a la falta de conocimiento del empleador sobre su proceso médico a corte del 9 de noviembre de 2018.

Con todo, habrá de confirmarse la decisión de primera instancia. Las costas de segunda instancia estarán a cargo del demandante, incluyendo como agencias en derecho la suma de \$50.000.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No. 073 del 30 de septiembre de 2021 proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: Las **COSTAS** de segunda instancia estarán a cargo del demandante, incluyendo como agencias en derecho la suma de \$50.000.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
SE SUSCRIBE CON FIRMA ELECTRONICA
Ley 527 de 1999, artículo 7°. Decreto 2364 de 2012

Firma digitalizada para
actos judiciales

FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA


CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA

7

Firmado Por:

Maria Nancy Garcia Garcia
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 010 Laboral
Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **f7ebe8c0b9ff943819ea544f212b62bab7c35434c33ad0fb911c9f208ba77815**

Documento generado en 26/05/2022 03:16:31 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>