

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**  
**Medellín, primero (01) de diciembre de dos mil veintidós (2022)**

|                   |                                  |
|-------------------|----------------------------------|
| DEMANDANTE        | : EDIDSON JADER MUÑOZ MUÑOZ      |
| DEMANDADO :       | : TRANSPORTES HUMADEA S.A.S.     |
| TIPO DE PROCESO   | : ORDINARIO                      |
| RADICADO NACIONAL | : 05-360-31-05-002-2021-00047-01 |
| RADICADO INTERNO  | : 320-22                         |
| DECISIÓN          | : CONFIRMA SENTENCIA             |
| ACTA NÚMERO       | : 336                            |

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, procede a emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve el recurso de apelación en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

**ANTECEDENTES**

La parte demandante, solicita se CONDENE a la sociedad TRANSPORTES HUMADEA S.A.S, a pagarle al señor EDIDSON JADER MUÑOZ MUÑOZ., lo siguiente:

- a. Reajuste en el pago de la Indemnización por el despido ilegal e injusto del contrato terminado en agosto 15 de 2019
- b. indemnización por no haberle entregado los paz y salvo de seguridad social integral, y parafiscales.
- c. Reajuste en el pago definitivo de cesantías, previa aplicación del art 254 CST por haberse pagado en forma ilegal en años anteriores, según liquidación anexa y sin la autorización del ministerio del trabajo.
- d. Pago de la pérdida de capacidad laboral que se determine y demuestre en el proceso.
- e INDEMNIZACION por el no pago total de las prestaciones sociales a que tenía derecho
- f. Indexación de las condenas que admitan dicha figura jurídica.

g. Costas y agencias en derecho.

Como fundamentos facticos se menciona que laboró para la sociedad demandada entre el 11 de julio del 2012 y el 15 de agosto del 2019, precisando además que frente a tutela que presentó contra la demandada la misma confirmó los extremos de la relación laboral mediante confesión escrita. Que durante la relación laboral con la sociedad demandada suscribió un contrato de trabajo a término indefinido el 11 de julio del 2012 en el cual informa en consulta se le prometió cambiar por otro contrato por obra labor determinada a nombre de una empresa que no conoce denominada SÚPER LABORES S.A. con domicilio en Bogotá para prestar sus servicios en EDINSA Medellín, empresa que no conoce y que dicho contrato se le expidió una copia sin firmar. Que el cargo fue desempeñado todo el tiempo que laboró para la demandada como coordinador de seguridad dentro de las instalaciones de la sociedad demanda ubicada en el municipio de Itagüí. Que el salario pactado fue la suma de \$900.000 más un auxilio de rodamiento mensual de \$250.000 y el último salario básico fue de \$1.500.000 más \$97.032 como auxilio de transporte. Que los días laborados fueron de lunes a sábado en un horario de 8 am a 12 am y de 2 pm hasta las 6 pm. Que fue afiliado a la seguridad social en riesgos y pensiones por parte de la demandada y a la terminación del contrato no le han entregado los paz y salvos de la seguridad social y parafiscales. Respecto a la liquidación de prestaciones sociales definitivas indicó que se debe tener en cuenta lo confesado en la respuesta a la tutela que interpuso contra la demandada, los siguientes puntos:

- “a. En forma abiertamente ilegal se me realizó una liquidación de prestaciones sociales en la cual se incluyó el concepto prestacional de cesantías en fecha: NOVIEMBRE 12 de 2016
- b. En dicha liquidación se me pago por cesantías: \$1.210.953.00.
- c. En la liquidación definitiva del año 2019, entregada al suscrito casi al mes de haberseme despedido sin justa causa, pues se me pago en fecha 10 de Octubre de 2019, solo se tuvo en cuenta para efectos de dicha liquidación y pago de la indemnización por despido injusto e ilegal, el periodo de tiempo comprendió entre septiembre 18 de 2017, hasta agosto 15 de 2019, cuando habían confesado en la respuesta a la tutela que labore en forma continua desde: “ julio 11 de 2012 hasta agosto 15 de 2019.”

Que dadas las circunstancias que se le presentaron con el despido sin justa causa y estando protegido por estabilidad ocupacional reforzada, se vió abocado a presentar una acción de tutela para proteger sus derechos fundamentales y que la misma se tramitó ante el Juez Tercero Civil Municipal de Oralidad de Itagüí. Que intento en noviembre 01 de 2019 ante el Ministerio del Trabajo, llegar a una conciliación con la sociedad demandada, sin lograr

dicho cometido. Que al momento de ingresar a la demandada no tenía ninguna patología que advirtiera no podía laborar.

### **RESPUESTA DE LA DEMANDADA**

La demandada al dar respuesta a la demanda manifestó que no es cierto que el demandante haya trabajado en los extremos mencionados pues indica que este trabajo desde **el 11 de julio de 2012 hasta el 12 de noviembre de 2016**, mediante un contrato de trabajo a término indefinido, el cual terminó por renuncia del actor presentada el día 10 de noviembre de 2016, aceptada por demandada el 11 de noviembre de 2016, cancelando todas y cada una de las acreencias laborales de Ley. Y que el segundo contrato inició el 18 de septiembre de 2017 hasta el 15 de agosto de 2019, mediante un contrato de trabajo a término indefinido, el cual terminó de manera unilateral y sin justa causa por parte de la demandada, cancelando todas y cada una de las acreencias laborales de Ley. Que no es cierto que le hubiera cambiado por otro contrato con una empresa denominada SUPERLABORALES, con domicilio en BOGOTÁ D.C. para que prestara sus servicios en una sociedad denominada EDINSA. Que es cierto que el demandante laboró para la sociedad TRANSPORTES HUMADEA S.A.S. en el cargo de “coordinador de seguridad”, pero en los dos periodos antes mencionados. Así mismo indica que acepta el salario devengado por el trabajador, el horario, la afiliación a la seguridad social, la tutela interpuesta, la citación al Ministerio del trabajo para conciliación, que al momento de ingresar no tenía ninguna patología que le impidiera laborar, y que, mediante comunicación escrita del 15 de agosto de 2019, se le dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, pero aclara que el mismo se dio en los dos periodos antes mencionados. Que no es cierto que al momento de la terminación del vínculo contractual con EDIDSON JADER MUÑOZ MUÑOZ, éste gozaba de una estabilidad laboral reforzada, puesto que la sociedad TRANSPORTES HUMADEA S.A.S. desconocía el estado de gravidez en que éste se encontraba al momento de la terminación del contrato, y adicionalmente no se encontraba incapacitado ni tenía restricciones o recomendaciones médicas, ni mucho menos una pérdida de capacidad laboral calificada por autoridad competente. Frente a los demás hechos manifestó que no son ciertos. Se opuso a la prosperidad de todas las pretensiones y propuso como excepciones las de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe, pago y la innominada o genérica.

## **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante sentencia del 10 de octubre de 2022, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, ORDENÓ a la sociedad TRANSPORTES HUMADEA S.A.S. a reintegrar al señor EDIDSON JADER MUÑOZ al cargo que venía desempeñando u otro de igual categoría y que sea compatible con su discapacidad, con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social. CONDENÓ a reconocer y pagar la suma de \$9.222.192, por concepto de la indemnización que contempla el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. DECLARÓ no probadas las excepciones. CONDENÓ en costas a la sociedad demandada, y fijó como agencias en derecho la suma de 3 SMLMV.

## **RECURSO DE APELACION**

**El apoderado de la parte demandada** interpone recurso de apelación manifestando que el despacho encuentra que al momento de la terminación del contrato el demandante se encontraba gozando de estabilidad laboral reforzada teniendo en cuenta el certificado laboral de aptitud que emite la IPS MEDILABORAL y que de conformidad tenía unas recomendaciones que fueron cumplidas por el término de tres meses las que fueron cumplidas hasta el 19 de mayo de 2019, que conforme a lo anterior, lo primero que debe tenerse en cuenta es que si se revisa el certificado de aptitud laboral se puede establecer que los diagnósticos establecidos en el mismo qué es el único material probatorio relevante y del cual tiene conocimiento la empresa, son unos diagnósticos que no guardan relación con el dictamen de pérdida de capacidad laboral qué es realizó en el proceso judicial. Qué no se puede pasar por alto que el dictamen se efectuó dentro del proceso judicial lo cual quiere decir que la empresa no tenía conocimiento total de la patología que presenta el demandante pues el mismo también presenta una fecha de estructuración real de todas sus patologías del 01 de marzo del 2021. Que además debe tenerse en cuenta que si bien es cierto la corte constitucional como la Corte Suprema a pesar de que presentan disparidad o abren campo diferente en cuanto a la estabilidad laboral reforzada el punto en común es que debe haber un conocimiento del estado de salud del trabajador por parte del empleador y que adicional a eso se ha consagrado que al momento del despido debe establecerse que efectivamente existe una pérdida de capacidad laboral Superior al 15% el cual se no se acreditó para el momento de la terminación del contrato según las pruebas allegadas. Respecto al conocimiento del estado de salud indica que, si bien dentro del plenario se

aportaron por la parte demandante múltiples documentos expedidos por la EPS SURA con diferentes anotaciones por neuromédica, debe tenerse en cuenta que nunca dichos documentos tienen una constancia de que se hayan puesto de presentes al empleador para que conociera realmente las consecuencias de la patología que demuestra en el proceso. Que además en el interrogatorio de parte del representante legal el mismo estableció que en ningún momento el demandante puso de presente en ninguna circunstancia por escrito o verbal a la empresa de dicha patología, y que además adicional la patología para el momento del despido en ningún momento era evidente ni se conocía cómo el despacho aduce qué es progresiva porque esto es exclusivamente con base en el dictamen de la junta y que por ende al momento del despido qué es el 15 de agosto del 2019 no contaba con ningún documento del cual se evidenciara que iba a conocer a la empresa de la patología que presentaba. Que además debe tenerse en cuenta que la empresa en aras de dar cumplimiento a sus obligaciones y de conocer el estado de salud de sus trabajadores antes de salir de la empresa requirió los exámenes de egreso al demandante y el mismo no se sometió a ellos, por ende, era una obligación también de la parte demandante someterse a los mismos para poder la empresa establecer sí a pesar de que estaba procediendo con un despido podía reversar su decisión. Que por lo anterior se concluye que al momento de la terminación del vínculo laboral del demandante con la compañía en ningún momento gozaba de la estabilidad laboral reforzada dado que no presentaba ninguna situación grave de salud evidente que fuera notoria, y por el contrario, el señor Luis Téllez indicó que era muy amigo del demandante, que recordaba que el seguía realizando sus actividades hasta el último día en la empresa y que por lo tanto, en este orden de ideas el demandante si se encontraba desarrollando su actividad de manera normal, no se encontraba con ninguna incapacidad, no tenía ninguna restricción o recomendación médica que permitiera a la empresa conocer realmente la patología que presentaba el demandante y que por lo tanto no se cumplen los presupuestos establecidos por la Corte Suprema y por la corte constitucional en cuanto al conocimiento del empleador, pues indica que el certificado de aptitud laboral en el que se basa el despacho y el indicar qué es una patología progresiva no es suficiente para ordenar un reintegro por estabilidad laboral reforzada por lo que solicita se revoque la sentencia.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

El apoderado de la parte demandada indica que, revisado el material probatorio, se observa el dictamen de pérdida de capacidad laboral No.

101360 del 6 de abril de 2022, emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, el cual fue decretado y practicado por el a quo, se determinó que el señor EDIDSON JADER MUÑOZ MUÑOZ cuenta con una PCL del 59.65%, con fecha de estructuración el día 1° de marzo de 2021.

Que por lo anterior se concluye que al momento de la terminación del contrato de trabajo al señor EDIDSON JADER MUÑOZ MUÑOZ por parte de la sociedad TRANSPORTES HUMADEA S.A.S. el día 15 de agosto de 2019, éste no contaba con una limitación física, psíquica o sensorial y que la misma fuese superior al 15% pérdida de capacidad laboral, pues se itera que el dictamen la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia determinó como fecha de estructuración el 1° de marzo de 2021, por ende, se incumple el requisito exigido por la jurisprudencia constitucional y la ordinaria, como lo es, encontrarse en una situación que le generara una estabilidad reforzada.

Que ante la ausencia del citado requisito, se podría indicar que se desplazaría cualquier análisis sobre el subsiguiente requisito como es el conocimiento del empleador sobre el estado de salud del trabajador, sin embargo indica que el mismo tampoco se demostró en el proceso puesto que no reposa prueba alguna que permita establecer que al instante de finiquitar el vínculo contractual con el señor EDIDSON JADER MUÑOZ MUÑOZ, que el mismo se encontrara incapacitado con restricciones o recomendaciones médicas. Que al momento de la terminación del contrato de trabajo se le hizo entrega al señor EDIDSON JADER MUÑOZ MUÑOZ de la orden de servicio para los exámenes médicos de retiro, a efectos de que la sociedad TRANSPORTES HUMADEA S.A.S. pueda conocer el real estado de salud del trabajador, no obstante, el demandante optó por no presentarse a la institución de salud, y que las recomendaciones dadas por MEDILABORAL IPS, las mismas para el momento del despido no se encontraban vigentes, dado que finalizaron el día 19 de mayo de 2019, entendiéndose y permitiendo inferir que la situación de salud había sido superada, pues no se remitieron más recomendaciones médicas a la sociedad TRANSPORTES HUMADEA S.A.S. para el señor EDIDSON JADER MUÑOZ MUÑOZ. Por lo anterior solicita revocar la sentencia.

## CONSIDERACIONES

El problema jurídico en esta instancia se centra en determinar si para el caso bajo estudio se encuentran demostrados los presupuestos necesarios para configurar la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud a favor del demandante, si el empleador tenía conocimiento del estado de salud del trabajador y en caso de ser positivo, si hay lugar al reintegro con el pago de los salarios y prestaciones y aportes a la seguridad social desde la desvinculación hasta el reintegro

Para el caso bajo estudio no existe discusión además de que se encuentra probado y aceptado dentro del proceso lo siguiente según lo declarado en la sentencia de primera instancia que no fue objeto de discusión por las partes que:

Que entre el señor EDIDSON JADER MUÑOZ MUÑOZ y la sociedad TRANSPORTES HUMADEA S.A.S, existieron dos contratos de trabajo, el primero desde el 11 de julio de 2012 hasta el 12 de noviembre de 2016, y el segundo contrato a término indefinido desde el **18 de septiembre de 2017** hasta el **15 de agosto de 2019**, el cual terminó de manera unilateral y sin justa causa por parte de la demandada, cancelando la respectiva indemnización por despido.

Por lo anterior se debe determinar sí al momento de la terminación de contrato laboral el día **15 de agosto de 2019** se encontraba bajo la protección especial del fuero de estabilidad laboral reforzada por salud, si el empleador conocía de la situación de salud del trabajador, y por ende determinar si hay lugar al pago de los salarios, prestaciones e indemnizaciones solicitadas.

### **1. Respecto a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por condiciones de salud.**

Sea lo primero advertir que para la sala existe diferencia entre la discapacidad y la incapacidad, toda vez que la **Incapacidad** hace relación a estar impedido transitoriamente para alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de las funciones intelectuales o físicas. La **discapacidad** es un estado temporal prolongado o **permanente** de una persona que, por accidente o enfermedad, queda **mermada en su**

**capacidad laboral.** Con base en esa distinción debe estudiarse este asunto o como lo señala la Sentencia T 936 de 2009 “... *de tal suerte que no toda incapacidad genera discapacidad, solo lo hará aquella incapacidad que por su gravedad y continuidad en el tiempo se torne como un obstáculo para la realización de trabajos, producto de la disminución o pérdida total de la capacidad laboral que genera*”.

De manera general se puede decir que la Constitución Nacional en sus artículos 25, 47, 48, 49 y 54 garantizan a los discapacitados el derecho al trabajo en condiciones dignas y acorde con sus condiciones de salud.

La Ley 361 de 1997, estableció mecanismos de integración social de las personas con limitación, buscando la normalización social plena y la total integración de las personas con limitación basada en convenios y tratados internacionales sobre la materia como la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, UNESCO 1981, la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983 y la recomendación 168 de la OIT de 1983.

El artículo 26 de la ley 361 de 1997, reza:

*“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.**”*

Partiendo de lo anterior conviene recordar la sentencia SL1360-2018 con radicado 53.394 donde abandona el criterio de la sentencia 36.115 en el que consideraba que artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, señalando lo siguiente:

*“...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.** ...*



*Lo anterior significa que **la invocación de una justa causa legal excluye**, de suyo, **que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador**. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.*

*Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar 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** (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (...)."*

Ahora, según lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral entre otras en sentencia STL 3420 de 2020, para que se den los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud se deben cumplir 4 requisitos o condiciones tales como, i) que el trabajador padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen; ii) que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad; iii) que el patrono despidiera al trabajador de manera unilateral y sin justa causa; y iv) que el empleador no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo.

No obstante, lo anterior, dicha exigencia de la calificación para que opere la estabilidad laboral reforzada ha sido morigerada por dicha corporación en sentencia SL 2586 de 2020, en el sentido de precisar que esta no resulta necesaria al momento de la terminación del contrato de trabajo y que en caso tal el trabajador puede demostrar a través de diferentes medios probatorios tal situación.

Concordado con lo anterior, debe precisarse que la Corte Constitucional ha expresado en la reiteración de su jurisprudencia que para que opere la protección en mención deben cumplirse los siguientes presupuestos: (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, tal y como se ha

sostenido en las sentencias SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018, y en la SU 087 de 2022.

En orden de lo anterior, y más recientemente han indicado las dos altas Corporaciones de forma concordante que corresponde al trabajador probar la condición de salud que le impide desarrollar sus labores en condiciones normales y el conocimiento que de esta tenía el empleador, para a partir del cumplimiento de estas dos cargas activar la presunción de discriminación que hace que el empleador deba demostrar las razones objetivas para terminar el vínculo pues de no demostrar la mismas procede el reintegro del trabajador, tal y como se describe en las siguientes providencias.

| Corte Suprema de Justicia  | Corte Constitucional   |
|--|--|
| Sentencia SL-4632-2021   | Sentencia T-195-2022   |
| Por ende, <u>el trabajador debe demostrar que fue despedido y que se encontraba limitado en su salud en los grados previstos por el legislador</u> , para que surja en su favor la protección legal, que conlleva a que sea el empleador quien deba probar que las razones invocadas para prescindir de los servicios del trabajador no fueron las concernientes a su limitación y, por consiguiente, ante esa situación acreditada, no se le podía exigir el agotamiento del permiso ministerial. | (...) el juez debe constatar el “deterioro significativo de [la] salud” del trabajador. Esta condición se verifica “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales”. <u>Esta Corte ha aclarado que dicha condición puede ser probada</u> mediante la historia clínica y las recomendaciones del médico tratante, no es necesario que el accionante haya sido calificado con una pérdida de capacidad laboral “moderada, severa o profunda”, o aporte un certificado que acredite un porcentaje específico de pérdida de capacidad laboral. |

De los anteriores apartes jurisprudenciales que guardan diferencia en cuanto al criterio de identificación de la persona beneficiada con la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo destacable es la necesidad de que la persona que reclama la protección demuestre que al momento en que fue terminado su contrato de trabajo se encontraba en una condición de salud que impedía realizar sus labores en condiciones regulares, siguiéndose por esta Sala el criterio establecido por la jurisprudencia constitucional para la identificación de la persona titular del denominado “*fuero de salud*”, criterio

ampliamente reiterado y que en la actualidad se recoge en la sentencia **SU-087 de 2022** en la que de forma enunciativa se consignó una tabla para servir de criterio orientativo a los jueces para identificar aquellos casos en los que se esté en presencia de una estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, la cual se transcribe para mejor ilustración así:

| Supuesto   | Eventos que permiten acreditarlo   |
|--|--|
| Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral                     | (a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.<br><br>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.<br><br>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.<br><br>(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido. |
| Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral  | (a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.<br><br>(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.<br><br>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.   |
| Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral | (a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.<br><br>(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.  |

Para acreditar el requisito del conocimiento del estado de Salud del trabajador que debe tener el empleador ha indicado la Corte Constitucional en la sentencia precitada ha adoptado algunos criterios o casos a tenerse en cuenta para acreditar este conocimiento tales como:

*“1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.*

*2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.*

*3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.*

*4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.*

*5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.*

*6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.*

*7) Los indicios probatorios evidencian que durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador”<sup>1</sup>.*

Precisándose que, por el contrario, este conocimiento no se acredita cuando (i) ninguna de las partes prueba su argumentación; (ii) la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; (iii) el diagnóstico médico se da después del despido; y (iv) pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.

Partiendo de las anteriores precisiones normativas y jurisprudenciales deberá descenderse al caso en concreto con el fin de determinar si existe o no la estabilidad laboral reforzada alegada por la demandante.

Ahora, respecto a la prueba documental relevante obrante en el expediente se tiene lo siguiente:

---

<sup>1</sup> T-434 de 2020. Reiterando las sentencias: T-383 de 2014, T-419 de 2016, T-589 de 2017, T-118 de 2019, T-284 de 2019, T-144 de 2017 y T-040 de 2016.

- Copia de contrato de trabajo (fls 22 y 23 PDF 2, y 29 a 33 de la contestación de la demanda).
- Copia liquidación de contrato, (fls 24 y 25 PDF 2 y 33, 44, 49 de la contestación).
- Copia sentencia de tutela, (fls 26 a 32).
- Copia acta de no conciliación del Ministerio del Trabajo, (fls 33).
- Copia tutela, (fls 35 a 47).
- Copia ordenes de servicio e historia clínica, (fls 48 a 65, 69 a 91)
- Copia de certificado de aptitud medica laboral, (fls 66 PDF 2 y 48 de la contestación de la demanda)
- Seguimiento a recomendaciones, (fls 67 a 68)
- Acta de entrega del cargo, (fls 36 y 37 de la contestación).
- Copia de renuncia y aceptación de renuncia del año 2016, (fls 39 a 41 de la contestación).
- Copia de terminación del contrato sin justa causa, (fls 54 de la contestación).

Partiendo de lo anterior, en atención a las cargas procesales contenidas en los artículos 164 y 167 del C.G.P y después de ser valorada en su conjunto las pruebas aportadas al proceso, con base en las reglas de la **sana crítica y la libre formación del convencimiento** (art. 61 del CPL), se concluye lo siguiente:

De la prueba antes relacionada se desprende lo siguiente:

En atención medica del 19 de julio de 2018 (fls 49 de la demanda), se dejó consignado lo siguiente:

“paciente con posible cuadro de disartria, refiere cuatro meses de evolución, **las personas no lo entienden, le cuesta gesticular palabras, expresar ideas, paciente indica síntomas progresivos**, para el examen físico, le cuesta gesticular palabras y expresar ideas claras. Remito a neurología para valoración y manejo” (resalto intencional)

En atención del **20 de noviembre del 2018**, (fls 56 de la demanda), se lee lo siguiente: “paciente de sexo masculino de 40 años de edad que ingresa por sus propios medios, ingresa por cuadro clínico de 4 meses de evolución consistente en **dificultad para gesticular palabras** que ha ido en progreso

acompañado de pérdida leve de la memoria, disminución de la percepción alteraciones para deglutir refiere sensación de ahogo por las noches”

En historia clínica del **23 de enero del 2019** se lee como motivo de consulta el siguiente: “paciente de 40 años de edad residente en Andalucía la Francia...coordinador de seguridad, vive con una hermana, cita previa en diciembre 6 del 2018, remitido por dificultad para hablar desde hace un mes y medio, menciona que le da dificultad para pronunciar algunas palabras en el sitio laboral y en otros sitios incluida la casa, palabras que antes era fácil pronunciar ahora se le dificulta mucho, menciona que tiene la lengua pesada y qué hace unos días intento morderse la lengua involuntariamente...”

Ahora, a folios 66 del expediente obra certificado de aptitud medico laboral del 19 de febrero de 2019, donde se indica que el señor EDIDSON JADER MUÑOZ MUÑOZ es apto para trabajar, pero con restricciones, entre las cuales se encuentran las siguientes:

- Evitar labores que requieran de motricidad y equilibrio
- Evitar transporte y levantamiento de carga
- No debe realizar labores en alturas no debe realizar labores de conducción
- Evitar labores en las cuales deba establecer comunicación verbal telefónica
- Evitar turnos nocturnos
- Se recomiendan labores administrativas
- Uso de protección auditiva en caso de exposición a ruidos y utilizar audífonos

Así mismo como observación dentro del referido certificado se indicó lo siguiente: “debe continuar tratamiento por la EPS, acudir a citas por especialistas, pendiente, restricciones temporales por 3 meses tiempo en el cual el paciente debe acudir a citas con especialista para confirmar diagnóstico”

Con base en lo anterior la sociedad demandada realizó seguimiento a recomendaciones y exámenes médicos del demandante según documento de folios 67 y 68 del cual se desprende lo siguiente:

“Teniendo en cuenta los resultados del examen médico ocupacional periódico el cual usted realizó en las instalaciones de MEDILABORAL IPS el 19 de febrero del 2019, es recomendable y necesario que por su bienestar y salud siga las siguientes recomendaciones:

- evitar exponerse a ruido mayor a 85 decibeles
- evitar labores que requieran de motricidad y equilibrio
- evitar transporte y levantamiento de cargas
- no debe realizar labores en alturas
- no debe realizar labores de conducción evitar labores en las cuales deba establecer comunicación verbal telefónica
- evitar turnos nocturnos
- se recomiendan labores administrativas
- usar protección auditiva en caso de exposición a ruidos y utilizar audífonos continuar tratamiento por su EPS
- asistir a sus citas pendientes con especialistas
- mantener medidas de higiene postural en su puesto de trabajo
- utilizar los elementos de protección personal que le suministre la empresa para el desempeño de sus roles y funciones laborales
- realizar pausas activas por lo menos cada dos horas durante la actividad laboral
- mantener diseño adecuado del puesto de trabajo acorde con su ergonomía mantener higiene de la columna
- uso de corrección óptica para esfuerzos visuales
- mantener pautas de higiene y conservación auditiva
- tener reposo auditivo y autocuidado extra laboral
- usar corrección óptica permanente o usar elementos de protección ocular usar gafas de seguridad con corrección óptica
- solicitar a su EPS de control anual por audiometría
- solicitar a su EPS remisión al otorrino para la valoración clínica audiológica

Luego el 26 de abril de 2019 se registra que el paciente viene con **dificultades progresivas para hablar desde octubre de 2018**, considerándose una junta médica para su análisis ya que no presentaba hallazgos neurológicos.

En el STAF de especialistas llevada a cabo el 06 de mayo de 2019 se concluye que es un trastorno funcional con síntomas característicos de un cuadro depresivo en relación con su condición y pérdida de la funcionalidad y se sugieren terapias cognitivas conductual.

El 28 de junio de 2019 asiste a terapias de rehabilitación del lenguaje y a cita de control por neurología el 07 de octubre de 2019 ordenándose continuar con la rehabilitación.

Lo anterior deja entrever que efectivamente el empleador al momento de la terminación del contrato laboral si tenía conocimiento de la situación de salud del trabajador, toda vez que este dio cumplimiento y seguimiento a las

recomendaciones dadas desde febrero de 2019, donde se incluyen entre otras relevantes, evitar labores que requieran de **motricidad y equilibrio**, evitar transporte y levantamiento de cargas, no realizar labores en alturas, no realizar labores de conducción, y **evitar labores en las cuales deba establecer comunicación verbal telefónica**.

Partiendo de todo lo descrito y teniendo en cuenta los criterios establecidos en la sentencia **SU-087 de 2022** para identificar la presencia de una estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, concluye la Sala que efectivamente el señor EDIDSON JADER MUÑOZ MUÑOZ ha estado y estuvo bajo tratamiento médico constante **antes y después de la terminación del contrato** realizada el 15 de agosto de 2019, tratamiento que además era conocido por el empleador como se infiere de lo mencionado y del concepto de aptitud medico laboral de folios 66 del expediente, y del cumplimiento de las recomendaciones acatadas por el empleador.

Además de lo anterior se tiene que a pesar de que la parte demandada en el interrogatorio de parte afirma no haber tenido conocimiento de ninguna anomalía en la salud del trabajador para el 15 de agosto de 2019 cuando se terminó el contrato de trabajo, lo cierto es que la situación de salud por la que este atravesaba según lo descrito en la historia clínica antes mencionada era de una notoriedad evidente, a tal punto que se refiere que desde diciembre de 2018 venia presentando **dificultad para hablar**, lo que implica una limitación en el lenguaje y la motricidad del trabajador que por el simple contacto con este se tenía que tener conocimiento acerca de las alteraciones en su estado de salud, las cuales no eran normales para el momento en que se terminó el contrato de trabajo.

Lo anterior encuentra además correspondencia con el dictamen de pérdida de capacidad laboral realizado por la junta regional de calificación de invalidez de Antioquia el **06 de abril de 2022** (PDF 60), donde se califican las patologías de ataxia, disartria, y amarrita, disfagia secundaria a síndrome atáxico y donde se refiere además lo siguiente: “Paciente con antecedentes de atrofia cerebelosa de **3 años de evolución**, que genera ataxia, marcha atáxica apoyado con bastón en disartria leve, dificultad para degluir, en tratamiento y manejo por neurología”, situación está que da a entender perfectamente que la situación de salud por la cual fue calificado el demandante con base en los diagnósticos anteriores ya existían para el



momento en que fue terminado el contrato de trabajo, y que además los síntomas de dicha enfermedad la hacían notoria, partiendo además de las restricciones que se le habían dado y que fueron cumplidas por el empleador donde se indicaba también las limitaciones que tenía producto de la enfermedad.

Además de lo anterior, debe decirse que en los términos esgrimidos por la Corte Constitucional para evaluar cuando una persona es sujeto de estabilidad laboral reforzada no necesariamente debe estar incapacitado al momento de la terminación del contrato de trabajo, y mucho menos debe haber tenido un tiempo prolongado de incapacidad anterior a la terminación, pues es claro que se deben valorar todas las circunstancias en conjunto como lo son para el caso bajo estudio el hecho de que el trabajador se encontraba en tratamiento médico antes y después de la terminación del contrato que ya había recibido recomendaciones a cumplir por el empleador de las cuales tenía conocimiento.

Por todo lo anterior, observa la Sala que al momento de la terminación del contrato ocurrida el 15 de agosto de 2019 con la empresa TRANSPORTES HUMADEA S.A.S. el demandante si ostentaba una condición de salud que lo hacía acreedor a la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, pues para la sala en los términos argumentados por la corte de acuerdo al análisis realizado si existían unas circunstancias objetivas de salud que le impedían y dificultaban al trabajador el desempeño regular de sus labores, los cuales eran conocidos por el empleador, como quedó consignado en precedencia.

Por todo lo anterior lo legal y pertinente será CONFIRMAR en su integridad la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada en la suma de \$1.000.000 por no haber prosperado el recurso de apelación.

En mérito de lo expuesto, y administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, EN SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** en su integridad la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, según lo argumentado en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas en esta instancia a cargo de la parte demandada en la suma de \$1.000.000 por no haber prosperado el recurso de apelación.

**TERCERO:** Las anteriores decisiones se notifican en EDICTO.

Los Magistrados.



**HUGO ALEXANDER BEDOYA DIAZ**



**GUILLERMO CARDONA MARTINEZ**



**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**



**SECRETARÍA SALA LABORAL**  
**EDICTO VIRTUAL**

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

|                   |                                  |
|-------------------|----------------------------------|
| DEMANDANTE        | : EDIDSON JADER MUÑOZ MUÑOZ      |
| DEMANDADO :       | : TRANSPORTES HUMADEA S.A.S.     |
| TIPO DE PROCESO   | : ORDINARIO                      |
| RADICADO NACIONAL | : 05-360-31-05-002-2021-00047-01 |
| RADICADO INTERNO  | : 320-22                         |
| DECISIÓN          | : CONFIRMA SENTENCIA             |

Magistrado Ponente  
**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/126> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

**CONSTANCIA DE FIJACIÓN**

Fijado el 02 de diciembre de 2022 a las 8:00am

**CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN**

Se desfija el 02 de diciembre de 2022 a la 5:00pm

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**

SECRETARIO