

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL
Medellín, treinta y uno (31) de enero de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE	: WILLINGTON ADRIAN CEBALLOS FLOREZ
DEMANDADO :	: ELECTRICAS DE MEDELLÍN – COMERCIAL S.A.S.
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-05-015-2020-0036-01
RADICADO INTERNO	: 310-22
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA
ACTA NÚMERO	: 003

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, procede a emitir sentencia de segunda instancia en la que se estudia 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

Pretende la parte accionante se DECLARE que entre el demandante y la sociedad demandada existió un contrato de trabajo por obra labor con fecha de inicio del 17 de febrero de 2018 hasta su terminación el 18 de octubre de 2019; que el contrato de trabajo fue terminado sin justa causa por parte del demandado al haber sido terminado en razón a los quebrantos de salud padecidos por el accionante; y que el demandante, al momento de finalizar el contrato, se encontraba con Estabilidad Laboral Reforzada como determinó el Juzgado Primero Penal Municipal de Medellín mediante el radicado 330-2019 y por consiguiente se deje sin validez la terminación por justa causa que aplicó la demandada como lo fue el pago de la indemnización; en consecuencia de lo anterior se solicita el REINTEGRO del demandante a su mismo sitio de trabajo con las mismas condiciones

laborales y salariales o en un puesto mejor que no coloque en riesgo el estado de salud del accionante.

Por otro lado, la parte actora solicita se CONDENE a la cancelación de los salarios, prestaciones sociales y las vacaciones dejadas de percibir desde el 19 de octubre de 2019 hasta la fecha del fallo y se continúe pagando hasta que dure la relación laboral con los respectivos ajustes de ley. Por otro lado, se solicita que se CONDENE a la sanción moratoria por el incumplimiento del pago de cesantías; además se ordene el pago de la sanción por despido del demandante en estado de estabilidad laboral reforzada contemplada en el artículo 26 de la ley 361/1997; que se condene al pago de la sanción contemplada en el artículo 65 del CST por el no pago de las prestaciones sociales en su totalidad; también al pago correspondiente a la seguridad social desde el 19 de octubre de 2019 hasta que finalice la relación laboral; a las costas del proceso y a lo ultra o extra petita que se logre probar dentro del proceso.

Como supuestos facticos con los que sustenta sus pretensiones, expuso que el día **17 de febrero de 2018** suscribió un contrato de trabajo por obra o labor que posteriormente fue determinado por la empresa como término indefinido; que dicho contrato celebrado tenía como finalidad la realización de las actividades de “Liniero 1”, las cuales requerían el uso total de su capacidad, destreza y fuerza y eran realizadas en las instalaciones determinadas por la empresa demandada; al momento de desempeñar sus funciones el demandante devengaba un salario de \$1'800.000 (un millón ochocientos mil pesos colombianos); el demandante estaba afiliado a NUEVA EPS, en temas de pensión a PROTECCIÓN y en lo referente a riesgos laborales a COLMENA. Las actividades realizadas por el demandante como Liniero eran: fabricación exclusiva de obra civil, limpieza de servidumbre, revestimiento, pre-arme de estructura, montaje, revisión y vestido de las torres, al igual que el amarre, tendido de conducto y guarda, montar separadores, trabajos en el patio de estructura y en general todo lo relacionado con cumplir la función contratada por la empresa contratante (en ese intervalo de tiempo I.S.A); en lo referente al desempeño de la labor, el demandante argumenta que fue realizada con toda la altura, responsabilidad, decoro y honestidad llegando a no recibir ningún llamado de atención o algún tipo de sanción, incluso trabajando durante el tiempo en

que tenía restricciones derivadas de un examen de reingreso realizado el 3 de septiembre de 2019.

Posteriormente, el día **8 de marzo de 2018**, mientras desempeñaba sus funciones diarias, sufrió un accidente de trabajo mientras atendía las ordenes de la empresa durante una obra en el corregimiento de Montelibano, Córdoba, terminando con un daño al manguito rotador en bíceps y un tendón con patologías de hombro izquierdo; que a causa de las lesiones anteriormente descritas quedaría con restricciones y una calificación de pérdida de capacidad laboral del 9.70% por parte de COLMENA; el demandante indica que debió realizar terapias para mejorar la patología descrita a pesar de no haber presentado mejorías hasta la fecha del fallo en primera instancia.

Se pone de presente las historias médicas correspondiente a las revisiones médicas y los exámenes de reingresos realizados en las fechas 18/05/2018, 28/12/2018, 14/01/2019, 20/03/2019, 29/05/2019, 24/10/2019, 03/09/2019 y el **examen de egreso del 21/10/2019**; se reitera que el demandante tiene restricciones funcionales para fuerza y manejo de cargas de hasta cinco (5) kilos unimanual y diez (10) kilos bimanuales, al igual que se le indicó no elevar el hombro izquierdo por encima de la horizontal y se le imposibilita la movilidad repetitiva del mismo por encima de los 90 grados por el síndrome de manguito rotador derivado del accidente de trabajo; a causa de lo anterior la entidad demandada reubicó al demandante al cargo de Conductor donde sería evaluado por COLMEDICOS donde se le indican otras restricciones para la realización de ciertas actividades y se determina que no puede desempeñar las funciones en el nuevo cargo asignado; ante la noticia de la evaluación el día **18 de octubre de 2019**, y sin evaluar posibilidades de reubicación, se decidió dar por terminada la relación laboral entre las partes de manera unilateral por parte de la empresa demandada asumiendo abiertamente el pago de la indemnización correspondiente al despido sin justa causa; después de que el demandante fuera notificado de dicha decisión se negaría a firmar los documentos para realizar dicho trámite ante las oficinas de Talento Humano de la entidad demandada, argumentando que se encontraba en esa situación fruto de un accidente de trabajo y tenía restricciones vigentes al momento de la terminación unilateral del contrato.

Con posterioridad a la terminación del contrato, se señala por parte del demandante que en ningún momento se presentó el permiso del ministerio de trabajo que autorizara la terminación laboral; ante todo lo ocurrido se presenta una acción de tutela donde el Juzgado Primero Penal Municipal de Medellín contestaría, a través del acto con radicado 330-2019, otorgando una estabilidad laboral reforzada por el termino de cuatro (4) meses; el demandante expresa que la entidad demandada se presentaría reacia a cumplir con la orden judicial imponiendo la condición de que para volver a las labores dentro de la empresa debería aceptar un cargo de menor jerarquía (ayudante de bodega) del que se encontraba previamente, argumentando una vulneración de sus derechos; además de lo anterior la entidad demandada en repetidas ocasiones ha llamado al demandante a descargos donde el demandante argumenta que el único fin de estos llamados es que renuncie a su cargo en su estado de salud viéndose obligado a aceptar el cargo de ayudante de bodega.

CONTESTACIONES A LA DEMANDA

La sociedad ELECTRICAS DE MEDELLIN COMERCIAL SAS, a través de su apoderado, en su contestación a la demanda acepta la vinculación del demandante pero indica que esta fue en virtud de un contrato por obra o laboral que no fue modificado precisando que las labores que este desempeñaba eran las de realizar instalaciones de redes eléctricas de media, baja y alta tensión, organizar y ejecutar tareas y operaciones de instalaciones y mantenimiento eléctrico, y realizar reconexiones y ampliaciones de red, instalaciones de medidores y realizar reparaciones a la instalación de líneas. Indicó que es CIERTO lo relacionado a la reubicación como conductor y que los hechos se presentaron como se describió el demandante; además reconoce como cierto que se presentó ante el Juzgado Primero Penal Municipal de Medellín la acción de tutela; sin embargo, argumenta que fue el trabajador quien incumplió sus deberes funcionales y aun teniendo la orden de reintegro abandonó su puesto de trabajo y en la actualidad no acude a EDEMCO. Por otro lado, reconoce como PARCIALMENTE CIERTO que ocurrió el accidente de trabajo el día 8 de marzo de 2018 y en el mismo no se presentó responsabilidad patronal por parte del demandado y recibió la debida cobertura por parte del ARL COLMENA, donde se declaró una pérdida de capacidad laboral del 9,70%

con sus debidas recomendaciones con termino de tres (3) meses las cuales, sostiene el demandado, fueron captadas y cumplidas.

Por otro lado, EDEMCO SAS considera que no es cierto que las restricciones, tal y como lo expresa la parte accionante, fueran indeterminadas en el tiempo dado a que los exámenes médicos especificaban una duración de tres (3) meses sin prorroga alguna que se haya demostrado ser expresamente vinculante para el empleador; con lo anterior también se afirma que la duración de estas restricciones fue cumplida dentro de los tiempos de la relación laboral; además, las restricciones no imposibilitaban el desempeño del trabajo de conductor, sino que al contrario, condicionaban el ambiente laboral para garantizar una seguridad por parte del demandante; en cuanto al tema de la estabilidad laboral reforzada la parte accionada considera que no es cierto en cuanto que la pérdida de capacidad laboral en este caso en concreto no es suficiente para una protección especial, por lo que también considera falso que se requiriera alguna autorización del Ministerio de Trabajo para dar por terminada la relación laboral fundamentándose en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, donde se especifican las circunstancias requeridas para necesitar el permiso.

La parte accionada, con lo que respecta al reintegro, considera que es falso que el fallo de tutela impusiera el reintegro a un cargo del mismo o mejor nivel jerárquico, sino que por el contrario se exige que se reintegre a un cargo del mismo nivel que desempeñaba anteriormente o uno con características similares que resulte compatible con la capacidad laboral; en cuanto a lo demás considera que el demandante fue llamado a descargos por la ausencia reiterada a cumplir sus obligaciones. Los demás hechos no le constan al demandando.

Como excepciones de mérito, el demandando propone: mala fe del demandante, abuso del derecho, falta de causa para pedir, cumplimiento por parte del demandado de sus obligaciones contractuales, inexistencia de los presupuestos para que se configure la acción de reintegro, legalidad del despido, falta de prueba de la existencia de actos discriminatorios para solicitar la indemnización establecida en la ley 361 de 1997, contingencias del sistema integral de seguridad social, inexistencia de incapacidad o

tratamiento por parte del trabajador al momento del despido injustificado y legal, compensación (fls. 10 al 13 del expediente digital 0006).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia del 18 de octubre de 2022 el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín DECLARÓ que entre el demandante y la sociedad demandada se celebró un contrato de trabajo por obra o labor determinada el 17 de febrero de 2018, el cual termino de manera unilateral y sin justa causa por el empleador; DECLARÓ que al momento de la terminación de la relación laboral no existía una estabilidad laboral reforzada, por lo cual considera el despacho que el despido fue valido y eficaz al no requerir ningún tipo de permiso por parte del Ministerio de trabajo. ABSOLVIO a la parte accionada de todas las pretensiones propuestas por el accionante y CONDENÓ en costas al demandante y fijó como agencias en derecho la suma de \$1'000.000.

IMPUGNACIÓN

La apoderada de la parte demandante, interpone recurso de apelación manifestando que se ignoró el dictamen que se le dio en segunda instancia al demandante y que fue conocido por el demandado tal y como se puede corroborar en el acta de descargos de **18 de noviembre de 2020** donde la parte demandada manifiesta desconocer un dictamen de 13,5%; acepta que si bien no tenía el porcentaje de perdida laboral requerido sostiene que al momento de desempeñar las funciones encomendadas el demandante sufría una desmejora en la salud lo que imposibilitaba continuar con las labores, y ante la imposibilidad de reubicar también se imposibilita el reintegro.

Con fundamento en lo anterior, solicita que se conceda el recurso en los términos anteriormente referidos toda vez que se considera indispensable el permiso proferido por el Ministerio de Trabajo para llevar a cabo a la terminación del contrato.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Las partes no presentan alegatos.

PRONUNCIAMIENTO JURÍDICO

El problema jurídico en esta instancia conforme al recurso de apelación interpuesto 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, y en consecuencia, si hay lugar al pago de los salarios y prestaciones y aportes a la seguridad social según lo pretendido en la demanda.

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

Que entre el señor WILLINGTON ADRIAN CEBALLOS FLOREZ y la sociedad ELECTRICAS DE MEDELLÍN – COMERCIAL S.A.S. existió un contrato laboral que inició el 17 de febrero de 2018, ejerciendo el cargo de “Liniero 1”, (contrato de folios 42 de la demanda), y el cual fue terminado el **18 de octubre de 2019** sin justa causa por el empleador con la correspondiente indemnización tal y como fue confesado por el demandante en el interrogatorio de parte.

Así mismo no existe discusión respecto a la ocurrencia del accidente laboral que sufrió el actor el **8 de marzo de 2018**, en una obra en el corregimiento de Montelibano, Córdoba, y que fue calificado con una pérdida de capacidad laboral del 9.70% por parte de COLMENA.

Así mismo se encuentra probado y aceptado que el demandante presentó acción de tutela ante el Juzgado Primero Penal Municipal de Medellín, quien en sentencia del 20 de noviembre de 2019 ORDENÓ a la sociedad demandada que en el término de 48 horas reintegrara a sus labores al señor WILLINGTON ADRIÁN CEBALLOS FLORES al cargo que desempeñaba al momento de su desvinculación o a uno de similares características, que en todo caso resulte compatible con su capacidad laboral y recomendaciones médicas, ordenando igualmente el pago de los salarios dejados de percibir desde el momento de su desvinculación hasta el reintegro como también a la vinculación de la seguridad social, (fls 72 y ss)

Por lo anterior se debe determinar si al momento de la terminación de contrato laboral el día **18 de octubre de 2019** se encontraba bajo la protección especial del fuero de estabilidad laboral reforzada por salud 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</u>	(...) el juez debe constatar el “deterioro significativo de [la] salud” del trabajador. Esta condición se

en los grados previstos por el legislador, 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.	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. (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.

	<p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.</p> <p>(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.</p>
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.</p> <p>(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.</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.</p>
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.</p> <p>(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.</p>

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”¹.*

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.

Así mismo en reciente sentencia T 052 de 2020, se ha indicado que para que opere esta protección, la misma dependerá de:

*“ (i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, **pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional;** (ii) **que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido,** y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que, establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato” (resalto intensional).*

¹ 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.

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.

Respecto a la prueba documental obrante en el expediente se tiene lo siguiente:

- Certificado médico ocupacional por reintegro pos-incapacidad del 16 de mayo de 2018, donde se dan recomendaciones para laborar por 2 meses, (fls 44 de la demanda).
- Copia de la historia clínica, (fls 46 y ss).
- Certificado médico ocupacional por reintegro pos-incapacidad del **22 de enero de 2019**, donde se considera el reintegro para laborar con recomendaciones por 2 meses, (fls 54 de la demanda).
 1. Manejo de cargas hasta de 5 kg uni-manual izquierdo y 10 kg bi-manual
 2. no elevación del hombro izquierdo por encima de la horizontal de 90 grados no movilidad repetitiva de hombro izquierdo
 3. puede realizar algunas tareas de su trabajo sin realizar trabajos en alturas por encima de 150 mts o más sobre un nivel inferior
- Copia historia clínica del 27 de agosto de 2019, (fls 60).
- Certificado médico ocupacional por reintegro pos-incapacidad del **03 de septiembre de 2019**, (fls 62 de la demanda).
- Copia de la carta de terminación de contrato de trabajo sin justa causa, (fls 64).
- Copia comprobante pago de prestaciones sociales, (fls 65 y ss).
- Examen médico de egreso, (fls 69), en el que se lee lo siguiente:
- Copia de historia clínica del **24 de octubre de 2019**, (fls 70)
- Copia sentencia de tutela, (fls 72 y ss).
- Documento donde se comunica la PCL del 9.70%, por parte de la ARL COLMENA, (fls 84 y ss).
- Copia de recurso de reposición y en subsidio apelación, (fls 86).
- Copia de citación para diligencia de descargos del 13 de diciembre de 2019, (fls 93).
- Copia de la diligencia de descargos del 26 de diciembre de 2019, (fls 95).
- Copia acta de reintegro, (fls 98).

- Diligencia de descargos del 16 de enero de 2020, (fls 100).
- Copia incidente de desacato, (fls 102 y ss).
- Descargos del **18 de noviembre de 2020**, folios 27 de la contestación de la demanda se lee lo siguiente:

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 que para el caso bajo estudio no se configuran los presupuestos para la protección por estabilidad laboral reforzada por fuero de salud a favor del trabajador demandante por lo siguiente:

Sea lo primero indicar que el diagnostico principal que tuvo el actor producto del accidente de trabajo ocurrido el 08 de marzo de 2018 fue el de síndrome del manguito rotatorio en hombro izquierdo.

El contrato laboral fue terminado el 18 de octubre de 2018 y en atención medica recibida el 24 de octubre del mismo año, según prueba obrante a folios 70, en el acápite de enfermedad actual se dejó consignado lo siguiente:

“Consulta para revisión luego de accidente laboral el 8 de marzo del 2018 con lesión de hombro izquierdo de manguito rotador, con intervención quirúrgica y **dado de alta por ortopedia y fisioterapia**, pendiente proceso de pérdida de capacidad laboral, trabajador que manifiesta dolor y limitación funcional, en el momento desvinculado, en conflicto laboral”

Lo anterior deja entrever que para el momento de la terminación del contrato de trabajo el actor ya había sido dado de alta en sus tratamientos que venía recibiendo por la afectación que tuvo producto del accidente laboral ocurrido el 08 de marzo de 2018 por ortopedia y fisioterapia, tal y como el mismo demandante lo acepta en la diligencia de descargos practicada el **18 de noviembre de 2020**.

En concordancia con lo anterior, en la diligencia de descargos mencionada cuando fue llamado a rendir las explicaciones pertinentes acerca del porque no se había acercado a reintegrarse en virtud de la orden del fallo de tutela en la pregunta 16 se le indicó: “De acuerdo con los documentos que se le

ponen de presidente expedidos por la ARL Colmena el 3 de septiembre del 2019, **¿es cierto que se decretó el alta del caso de accidente de trabajo sin recomendaciones para el cargo?**, a lo que responde, “sí señor”, lo que deja en claro que para el momento en que se terminó el contrato de trabajo no existían recomendaciones pendientes por cumplir por su empleador y las que hubo con anterioridad según lo demostrado en el proceso fueron cumplidas, reubicando al trabajador en un cargo diferente al que venía desempeñando antes del accidente tal y como el demandante lo confiesa en el interrogatorio de parte.

Además de lo anterior debe tenerse en cuenta que luego de la terminación del contrato laboral ocurrida el 18 de octubre de 2019 el actor se vinculó laboralmente con una empresa de servicios temporales a partir del 21 de enero de 2020 en temas de infraestructura, como el mismo lo confiesa en el interrogatorio donde ha venido laborando de forma continua, lo que permite inferir claramente que el trabajador ha podido desempeñarse en el campo laboral de forma normal y continua luego de la terminación del contrato ocurrida el 18 de octubre de 2019, pues a tan solo 2 meses de dicha terminación logró emplearse.

Respecto a la existencia de incapacidades medicas antes de la terminación del contrato de trabajo debe advertirse que, según lo demostrado en el expediente, la última incapacidad que tuvo el actor fue el **13 de enero de 2019**, según se evidencia en la documental de folios 50, por lo que teniendo en cuenta que el contrato de trabajo terminó el 18 de octubre de 2019, quiere decir que anterior dicha fecha, llevaba un lapso de 10 meses continuos sin presentar ningún tipo de incapacidad para laborar. Lo anterior aunado a que según lo aceptado por el demandante en la diligencia de descargos del 18 de noviembre de 2020 ya mencionada, **durante todo el año 2020 no ha sido incapacitado** por la ARL COLMENA ni por la EPS.

Ahora, en relación a la PCL como requisito para la configuración de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud debe decirse que según la jurisprudencia mencionada no es necesario un porcentaje de pérdida de capacidad laboral concreto y específico para que opere tal protección, sin embargo, si debe verificarse que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues como lo ha indicado la Corte Constitucional,

no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional.

Partiendo de lo anterior, y si bien puede inferirse como lo indica la recurrente que de los descargos practicados el 18 de noviembre de 2020, se desprende que el empleador tenía conocimiento de la PCL del 13.05% que le fue dado al trabajador luego de terminada la relación laboral al resolver el recurso de apelación frente a la calificación inicial dada por la ARL COLMENA del 9.70%, debe decirse que además de que es un porcentaje relativamente bajo, según el análisis realizado con anterioridad, la situación de salud que tenía el trabajador para el momento de la relación laboral no amerita una protección constitucional bajo la figura de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud.

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 la situación de salud que tenía el señor WILLINGTON ADRIAN CEBALLOS FLOREZ al momento de la terminación del contrato de trabajo el 18 de octubre de 2019, no era de tal magnitud que ameritara la protección de estabilidad laboral reforzada en los términos dispuestos por la jurisprudencia en cita, toda vez que no se probó que existieran recomendaciones médicas pendientes al momento de la terminación del contrato, no existían incapacidades medicas consecuentes y antecedentes en los últimos 10 meses antes de la terminación, ya se había dado de alta para dicha fecha por ortopedia y fisiatría, y además se viene desempeñando normalmente en otro empleo desde el 21 de enero de 2020.

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

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante en la suma de \$500.000 por no prosperar el recurso de apelación interpuesto.

DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, según lo argumentado en la parte motiva de esta providencia.

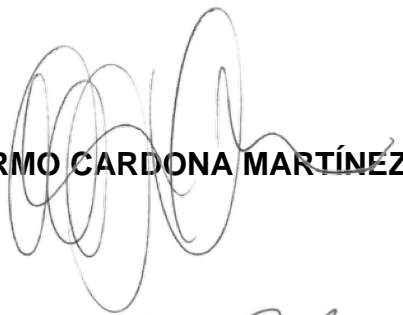
SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante en la suma de \$500.000 por no prosperar el recurso de apelación interpuesto.

TERCERO: Las anteriores decisiones se notifican por EDICTO, conforme lo dispuesto en la providencia AL 2550, radicación 89628 del 23 de junio de 2021 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados.



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ



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	: WILLINGTON ADRIAN CEBALLOS FLOREZ
DEMANDADO :	: ELECTRICAS DE MEDELLÍN – COMERCIAL S.A.S.
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-05-015-2020-0036-01
RADICADO INTERNO	: 310-22
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/148> 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 01 de febrero de 2023 a las
8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 01 de febrero de 2023 a la 5:00pm

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS

SECRETARIO