

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL**



SECRETARÍA

EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación:	05266310500120140051201
Proceso:	Ordinario
Demandante:	JUAN DAVID PIZARRO LONDOÑO
Demandado:	DESARROLLO DE INGENIERIA S. A.
M. P.	MARIA PATRICIA YEPES GARCIA SL TSM
Fecha de fallo:	10/02/2023
Decisión:	CONFIRMA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 13/02/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario



REPÚBLICA DE COLOMBIA
SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL
Medellín, diez (10) de febrero de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE	JUAN DAVID PIZARRO LONDOÑO
DEMANDADOS	DESARROLLOS DE INGENIERÍA S.A. –D.D.I. S.A
ORIGEN	Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado
RADICADO	05266 31 05 001 2014 00512 01
TEMAS	Reintegro / cosa Juzgada
CONOCIMIENTO	Consulta
ASUNTO	Sentencia de segunda instancia

En la fecha y hora señaladas, la Sala Sexta de decisión Laboral, integrada por los Magistrados ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y la Ponente MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA, al tenor de lo dispuesto en el numeral 1° del art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se constituye en audiencia para proferir sentencia escrita, dentro del proceso ordinario laboral promovido por JUAN DAVID PIZARRO LONDOÑO contra DESARROLLOS DE INGENIERÍA S.A. –D.D.I. S.A

I. ANTECEDENTES

Hechos y pretensiones de la demanda¹

El señor Juan David Pizarro Londoño formula demanda contra Desarrollos de Ingeniería S.A. -D.D.I. S.A., pretendiendo se declare que **i)** existió contrato de trabajo entre las partes desde el 1° de septiembre de 2008 hasta el 25 de noviembre de 2013, en modalidad de contrato a término fijo de un año; y en consecuencia de lo anterior, **ii)** se condene a la demandada a reintegrar al demandante sin solución de continuidad al cargo que desempeñaba, con las restricciones médicas acorde a sus condiciones de salud, junto con el pago de salarios con sus incrementos y reajustes, incapacidades y prestaciones legales y convencionales, aportes pensionales, desde el despido hasta el reintegro efectivo. En subsidio de lo anterior, deprecó **iii)** el pago de la indemnización por despido sin justa causa legal y la indemnización por despido en estado de enfermedad; **iv)** el pago de intereses moratorios o en subsidio la indexación legal

Fundamentó sus pretensiones en que prestó servicios como mecánico industrial y labores afines en favor de la sociedad demandada, inicialmente en el Municipio de Medellín y, luego de Envigado, entre el 1° de septiembre de 2008 y el 25 de noviembre de 2013, bajo la modalidad de contrato a término fijo de un año, con un salario básico mensual de \$820.000. Refiere que el 28 de enero de 2013 varios trabajadores de la empresa solicitaron pliego de peticiones al empleador solicitando aumento salarial, y en

¹ 01PrimeraInstancia; 01Expediente0120140512.pdf págs. 2/3

marzo de 2013 se afilió al *Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Industria de los Oficios y las Actividades Siderúrgicas, Metalúrgicas, Metalmecánicas Afines y Complementarias* -SINTRAHOLASA, lo cual fue puesto en conocimiento del empleador. El 18 de marzo de 2013 la organización sindical elevó pliego de peticiones al empleador, y una vez agotada la etapa de arreglo directo, no se llegó a ningún acuerdo.

El vínculo laboral del actor se terminó el 25 de noviembre de 2013 por culminación del contrato a término fijo, momento en que sufría de afección en su salud, se encontraba en tratamiento y medicación, la cual disminuía ostensiblemente sus condiciones físicas y mentales, limitando las posibilidades de consecución de empleo, presentaba episodios de vértigo y estrés laboral por los que requería medicación para dormir, incapacidades médicas y terapia psicológica.

La demandada no solicitó autorización ante el Ministerio de Trabajo para desvincular al trabajador, cuyo empleo constituía la única fuente de ingresos de su grupo familiar.

Si bien en escrito adicional², el actor pretendió reformar la demanda adicionando pruebas y hechos, señalando que entre el 18 de marzo de 2013 -presentación de pliego de peticiones de SINTRAHOLASA- y el 2 de julio de 2014 -expedición del laudo arbitral por tribunal designado por el Ministerio de Trabajo-, existió conflicto colectivo de trabajo entre la empresa demandada y sus trabajadores sindicalizados, entre ellos el actor, quienes en tal periodo tenían fuero circunstancial, tal solicitud fue denegada por el Juez de instancia por haberse presentado de manera extemporánea³, decisión que no fue recurrida por la activa.

Oposición a las pretensiones de la demanda⁴

La demandada aceptó la relación laboral, precisando que el actor inició el 1° de noviembre de 2007 cuando suscribió contrato de trabajo a término fijo de 6 meses, el cual se prorrogó hasta el 1° de noviembre de 2013, siendo comunicada su terminación con más de 30 días de anticipación, por escrito del 16 de septiembre de 2013. Afirma que no existen fundamentos fácticos ni jurídicos para ordenar el reintegro del actor, quien no se encuentra amparado por estabilidad laboral reforzada, en tanto al momento del aviso de no prórroga y de la terminación del contrato por vencimiento del término acordado, el demandante no se encontraba incapacitado, ni calificado como persona con discapacidad, inválida, ni con merma de capacidad laboral, lo cual está en deber de demostrar. Se opuso igualmente a las pretensiones subsidiarias por haberse terminado de forma legal el contrato laboral, en virtud de la no prórroga de este. Excepcionó: prescripción, inexistencia de la obligación, inexistencia de estabilidad laboral reforzada, buena fe, y existencia de causal legal para terminación del contrato de trabajo.

² 01PrimeraInstancia; 01Expediente0120140512.pdf pág. 98

³ 01PrimeraInstancia; 01Expediente0120140512.pdf pág. 100

⁴ 01PrimeraInstancia; 01Expediente0120140512.pdf págs. 102/110

Sentencia de primera instancia⁵

El 19 de octubre de 2016, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, profirió sentencia **absolutoria**. Condenó en costas a la activa, fijando en \$200.000 las agencias en derecho a su cargo.

Para decidir concluyó el A Quo que no existe contradicción respecto de la relación laboral que unió a las partes y su modalidad, tuvo por acreditado que el demandante al momento del despido gozaba de fuero circunstancial por pertenecer a una organización sindical que se encontraba en negociación colectiva de pliego de peticiones, lo cual aceptó la demandada, no obstante, ello solo fue enunciado en los fundamentos fácticos, más no hizo parte de las pretensiones, por lo que en atención a los principios de armonía y congruencia que debe existir entre la sentencia y las pretensiones, no acogió tal fuero. Y en torno a la estabilidad alegada por sus condiciones de salud, tras referir a la postura sentada en torno a dicha temática por ambas cortes, indicó que si bien la activa allegó una serie de incapacidades médicas para prestar el servicio, y se observan afecciones en su estado de salud, no encontró una situación especial que conlleve el reintegro, en tanto el trabajador no ha sido calificado por una EPS, ARL o junta de calificación de invalidez, ni acreditó que debido a su estado de salud no pudiera ni siquiera esporádicamente prestar el servicio. Adicionalmente, encontró que el vínculo laboral finalizó legalmente por terminación del término acordado, lo cual se notificó en debida forma, con la solemnidad de lo escrito, no configurándose despido.

Finalmente indicó que la jurisdicción laboral no tiene competencia para dirimir los conflictos económicos expuestos en torno al aumento salarial, toda vez que la normatividad colombiana dispone que el trabajador que devengue un salario superior al mínimo mensual, su empleador no está obligado a aumentarlo al 1° de enero del año siguiente.

El proceso se remitió en grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante.

Alegatos de conclusión en segunda instancia⁶

Solo el demandado recorrió oportunamente el traslado para alegar de conclusión en esta instancia, manifestando que el actor formuló múltiples demandas contra la sociedad demandada, el proceso ordinario adelantado ante el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado **bajo radicado 05266 31 05 001 2016 00596 01**, posterior al que ocupa actualmente la atención de la sala, en el que **se llegó a un acuerdo conciliatorio** por el cual “quedan cancelados todos los derechos y acreencias laborales, prestaciones sociales, salarios, indemnizaciones y cualquier concepto que se haya generado durante la vigencia del contrato de trabajo”, ello, con el fin de conciliar cualquier eventual derecho, incierto y discutible, que pudiera haberse causado y no satisfecho durante la vigencia del vínculo contractual que unió a las partes, la cual fue aprobada por el referido Despacho judicial según **acta del 20 de febrero de 2019**. Así, al haber conciliado sobre derechos inciertos y discutibles, tal y como es la pretensión de reintegro por estabilidad laboral reforzada, debe darse plena validez a lo conciliado, por lo cual opera el fenómeno de **cosa juzgada** ante ese hecho sobreviniente.

⁵ 01PrimeraInstancia; 01Expediente0120140512.pdf págs. 123/124

⁶ 02SEGundaInstancia; 02AlegatosDemandada0120140512.pdf

Adicionalmente, refiere que en el presente asunto el actor sustenta sus peticiones en que presentaba padecimiento de salud al momento del aviso y terminación del contrato de trabajo que unió a las partes, y el juez A Quo encontró acreditada la existencia de la relación laboral a término fijo y sus extremos temporales, que el empleador no comunicó la prórroga del contrato, que las incapacidades del actor no ameritaban la protección por estabilidad laboral reforzada, que éstas fueron de forma esporádica y discontinua, y que ni al momento de la prórroga ni del vencimiento del término acordado el trabajador presentaba problemas de salud, ni se demostró ser calificado por las entidades de seguridad, de manera que no acreditó los presupuestos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de ahí que el juez de instancia absolviera del reintegro deprecado.

Por lo expuesto solicita que, de no accederse a la cosa juzgada, se confirme la sentencia de instancia y se condene en costas al demandante.

II. SON CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

La competencia de la Sala está dada por el artículo 69 del CPTSS modificado por la Ley 1149 de 2007, en favor del demandante por haber sido adversa la sentencia a sus intereses.

Examinados los hechos, pretensiones de la demanda, la sentencia y los alegatos de conclusión, corresponde a esta Sala determinar **a)** los extremos de la relación laboral que unió a las partes, para luego analizar **b)** si a la terminación del contrato de trabajo, el demandante estaba amparado, por una estabilidad laboral reforzada con ocasión de su condición de salud; en caso afirmativo, se definirán las consecuencias derivadas de ello; o en caso negativo se estudiará en subsidio **c)** si existió una terminación unilateral y sin justa causa por parte del empleador, y de ser así se analizarán **e)** la procedencia del pago de la indemnización por despido sin justa causa; **d)** el pago de intereses moratorios o indexación legal.

No se adentrará la Sala en el estudio de la existencia de la relación laboral, toda vez que esta se encuentra aceptada por la parte demandada.

En momento previo a desarrollar los asuntos fijados en el problema jurídico, se pronunciará la Sala en torno a la cosa juzgada aducida por la demandada al alegar de conclusión en esta sede, en virtud a que se fundamenta en hechos posteriores al momento de contestar la demanda en el presente proceso, que impedía a la parte formularla como medio exceptivo, y además porque dicha excepción no solo compete a las partes interesadas, pues su interés se extiende al orden público, pudiendo el juez de alzada declararla de oficio, tal y como lo ha dilucidado la H. Corte Suprema de Justicia⁷.

⁷ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 23 de octubre de 2012, M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas, radicado 39.366. "La cosa juzgada es una institución que por perseguir los objetos de certeza y seguridad jurídica anunciados, así como puede ser alegada por la parte interesada desde el mismo umbral del proceso a través de las llamadas excepciones previas que por sabido se tiene tienden a impedir el adelantamiento irregular del proceso, también puede ser declarada oficiosamente, aún en la segunda instancia, pues el artículo 306 del Código de Procedimiento Civil --artículo 282 del nuevo Código General del Proceso--, aplicable a los procesos del trabajo por la remisión de que trata el artículo 145 del

Cosa Juzgada

La cosa juzgada es una figura jurídica regulada por el art.303 del CGP, cuyo tenor literal expresa:

“La sentencia ejecutoriada proferida en proceso contencioso tiene fuerza de cosa juzgada siempre que el nuevo proceso verse sobre el mismo objeto, se funde en la misma causa que el anterior y entre ambos procesos haya identidad jurídica de partes”.

Se entiende que hay identidad jurídica de partes cuando las del segundo proceso son sucesores por causa de muerte de las que figuraron en el primero o causahabientes suyos por acto entre vivos celebrado con posterioridad al registro de la demanda si se trata de derechos sujetos a registro, y al secuestro en los demás casos.

En los procesos en que se emplace a personas indeterminadas para que comparezcan como parte, incluidos los de filiación, la cosa juzgada surtirá efectos en relación con todas las comprendidas en el emplazamiento.

La cosa juzgada no se opone al recurso extraordinario de revisión”. (Negritillas propias)

La finalidad de la Cosa Juzgada consiste en imprimir fuerza vinculante a las sentencias, proteger su carácter definitivo e inmutable, a fin de salvaguardar el orden social y la seguridad jurídica; de ahí que, de encontrarse configurados sus elementos, ésta debe declararse y no podrán conocerse de fondo sobre las pretensiones planteadas en la demanda.

Al respecto, advierte la Corte Constitucional en sentencia C-522 de 2009 que la cosa juzgada es *“una cualidad inherente a las sentencias ejecutoriadas, por la cual aquéllas resultan inmutables, inimpugnables y obligatorias, lo que hace que el asunto sobre el cual ellas deciden no pueda volver a debatirse en el futuro, ni dentro del mismo proceso, ni dentro de otro entre las mismas partes y que persiga igual objeto”*. Citándose, mencionó que *“el fin primordial de este principio radica en impedir que la decisión en firme sea objeto de nueva revisión o debate, o de instancias adicionales a las ya cumplidas, o que se reabra el caso judicial dilucidado mediante el fallo que reviste ese carácter, con total independencia de su sentido y alcances, dotando de estabilidad y certeza las relaciones jurídicas y dejando espacio libre para que nuevos asuntos pasen a ser ventilados en los estrados judiciales”* (Sentencia C-543/92)

La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, interpreta que *“para determinar si existe identidad de objeto, el juez debe estudiar si con su pronunciamiento contradice una decisión anterior, ya sea porque se concedió el derecho reclamado o bien porque se negó. Puestas, así las cosas, y demostrada la igualdad entre las partes*

Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que concede al juzgador dicha posibilidad, salvo las consabidas restricciones respecto de la nulidad, la compensación y la prescripción, las cuales deben ser siempre alegadas, no puede entenderse derogado por la vigencia del artículo 66 A del código procedimental últimamente citado. Por manera que, en cuanto a dicha alegación no asiste razón alguna a los recurrentes, dado que, como se ha asentado, la cosa juzgada interesa al orden público y, por tanto, bien pueden los jueces de segundo grado declararla, aún, de oficio”.

en ambos procesos, es del caso verificar si los planteamientos y las pretensiones incoadas en las correspondientes actuaciones, comprenden objetos ya resueltos y en ese caso, no pueden ser objeto de nuevo pronunciamiento” (rad.68618 SL 4084 del 25/09/19)

Ante la manifestación de la demandada en sus alegatos de conclusión, la Ponente requirió al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado con el fin de que remitiera copia del proceso, lo cual realizó en debida forma, incorporándose al expediente en el archivo 06 de la carpeta de segunda instancia y poniéndose en conocimiento de las partes⁸.

En el caso se tiene que con posterioridad a la radicación de este proceso⁹, se formuló demanda en la cual obró como demandante el señor Juan David Pizarro Londoño y como demandada Desarrollo de Ingeniería S.A. -D.D.D.I S.A.-; correspondió al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado bajo radicado 05266 31 05 001 2016 00596 00¹⁰; en él se pretendió la declaratoria de existencia de la relación laboral entre las partes a partir del 1° de noviembre de 2007 y noviembre 1° de 2013, y el reintegro del trabajador por ostentar la condición de beneficiario de fuero circunstancial, o en subsidio la indemnización por despido sin justa causa legal. En sus hechos se indicó que el demandante laboró para la demandada en las fechas indicadas, y el 28 de enero de 2013 junto con otros trabajadores solicitaron al empleador reajuste salarial; el 9 de marzo de 2013 se afilió a SINTRAHOLASA, cuya inscripción fue comunicada al empleador. El 18 de marzo de 2013 se presentó pliego de peticiones ante el empleador, lo cual fue radicado ante el Ministerio de Trabajo a efectos de iniciar formalmente la negociación colectiva, agotándose la etapa de arreglo directo entre el 8 y 29 de abril de 2013 sin que se arribara a un acuerdo. El trabajador fue despedido el 1° de noviembre de 2013, aduciendo el empleador, la culminación del contrato a término fijo, no obstante, encontrarse vigente el proceso de negociación colectiva. No se solicitó ante instancias judiciales autorización para desvincular al trabajador legalmente.

El proceso finalizó mediante acuerdo conciliatorio de la totalidad de las pretensiones, el cual fue aprobado por el Juez Primero Laboral del Circuito de Envigado el 20 de febrero de 2019¹¹, y versó en el pago por parte de la demandada y en favor del demandante la suma de \$5'000.000, precisando que *“(...) con la anterior suma de dinero, quedan cancelados todos los derechos y acreencias laborales, prestaciones sociales, salarios, indemnizaciones y cualquier concepto que se haya generado durante la vigencia del contrato. Se hace la advertencia a las partes, de que el presente acuerdo conciliatorio presta mérito ejecutivo, hace tránsito a cosa juzgada. (...)”*

⁸ 02SEgundaInstancia; 03RequierePruebaDeOficio0120140512.pdf; 05RemisionExpediente0120160596; 07AutoIncorporaExpedienteCorreTraslado.pdf

⁹ El proceso con radicado 05266 31 05 001 2014 00512 00 se radicó el 21 de julio de 2014 (ver 01PrimerInstancia; 01Expediente0120140512.pdf, pág 1), y el 05266 31 05 001 2016 00596 00 el 28 de octubre de 2016 (ver 02SEgundaInstancia; 06CopiaExpediente0120160596; archivo 01ExpedienteEscaneado.pdf pág 1)

¹⁰ 02SEgundaInstancia; 06CopiaExpediente0120160596; archivo 01ExpedienteEscaneado.pdf

¹¹ 02SEgundaInstancia; 06CopiaExpediente0120160596; archivo 01ExpedienteEscaneado.pdf págs. 126/128 y 04AudienciaConciliacion.mp3

En el actual proceso conocido en consulta, se discute no la condición de beneficiario de un fuero circunstancial, sino de un fuero de salud, causado con ocasión de las condiciones de salud que presentaba el demandante a la terminación del contrato que, la activa refiere, es ineficaz, deprecando en subsidio la indemnización por despido injusto. En los hechos de la demanda se expresan distintos extremos temporales alegados en el proceso, y si bien se hace referencia a la afiliación al Sindicato SINTRAHOLASA y al conflicto colectivo que se surtió en vigencia de la relación laboral, no elevó pretensión alguna aduciendo el fuero circunstancial; y aunque posteriormente pretendió reformar la demanda¹² adicionando un hecho en el que refiere ostentar fuero circunstancial y allegando nuevos elementos probatorios, el juez de instancia denegó la reforma a la demanda por ser extemporánea¹³, decisión que no fue objeto de recuso, por lo que **el litigio del asunto que hoy nos ocupa se centró en las condiciones de salud de trabajador para el momento en que se terminó el vínculo laboral.**

Por lo anterior, si bien hay identidad jurídica entre ambas partes, ambos procesos no versan sobre el mismo objeto principal, ni se funda en la misma causa, lo que lleva a concluir que en el presente asunto **no operó la cosa juzgada respecto de la pretensión de reintegro por estabilidad laboral reforzada por salud.**

Pese a lo anterior, no puede desconocerse que la firmeza del acuerdo conciliatorio celebrado en el proceso con radicado 05266 31 05 001 2016 00596 00 influye en aspectos que fueron discutidos en el presente asunto, como lo es el caso de los extremos temporales de la relación laboral y las pretensiones subsidiarias tendientes a obtener la indemnización por despido injustificado.

En el proceso conciliado el demandante en los hechos primero y noveno¹⁴ de la demanda expuso que los extremos temporales de la relación laboral fueron desde el 1° de noviembre de 2007 al 1° de noviembre de 2013, lo cual fue aceptado por la demandada al contestar la demanda¹⁵, y de otro lado, en la conciliación se estipuló que con el acuerdo suscrito quedarían cancelados todos los derechos y acreencias laborales, prestaciones sociales, salarios, **indemnizaciones**, entre otros.

Conforme a lo expuesto no hay duda que el acuerdo conciliatorio aprobado tiene firmeza en los aspectos señalados, que se afectarían con una nueva decisión que pudiera adoptarse por la Sala en ese sentido, de manera que se concluye, en torno a los extremos temporales y a la indemnización por despido injusto que, sí operó la cosa juzgada alegada por la demandada en esta sede.

Lo anterior implica que no hay lugar a profundizar en los extremos temporales de la relación que unió a las partes, y en caso de salir desfavorable la pretensión de reintegro por estabilidad laboral reforzada por salud, no se analizará la pretensión subsidiaria de indemnización por despido sin justa causa, por las razones ya expuestas.

¹² 01PrimeraInstancia; 01Expediente0120140512.pdf pág. 98

¹³ 01PrimeraInstancia; 01Expediente0120140512.pdf pág. 100

¹⁴ 02SEgundaInstancia; 06CopiaExpediente0120160596; archivo 01ExpedienteEscaneado.pdf págs. 3/4

¹⁵ 02SEgundaInstancia; 06CopiaExpediente0120160596; archivo 01ExpedienteEscaneado.pdf págs. 102/103

Para definir el problema jurídico planteado se acudirá a los precedentes normativos y jurisprudenciales que regulan la materia.

a) Estabilidad laboral reforzada por condición de salud

Procede la Sala a analizar si hay o no lugar a considerar que, a la terminación del contrato laboral, el demandante ostentaba o no la calidad de beneficiario de una estabilidad laboral reforzada en razón de sus condiciones de salud, impidiendo que el contrato finalizara.

A la luz de los artículos 13, 47, 53 y 54 de la Constitución Política, y el postulado de solidaridad, incumbe al Estado garantizar condiciones de igualdad real y efectivas especialmente para los que por sus situaciones económicas, físicas o mentales se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta; a través de adopción de políticas de integración social, prevención y rehabilitación, que permitan en lo que refiere al ámbito laboral, el acceso al derecho de trabajo acorde a las capacidades que tengan estos grupos vulnerables, bajo condiciones dignas, que permitan la consecución de sus metas laborales.

En desarrollo de tales premisas se han expedido normas de diversa índole con el fin de procurar los derechos de los sujetos de especial protección, así el artículo 26 de la Ley 361 de 1997¹⁶., consagra que:

“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren¹⁷”.

La Corte Constitucional difiere de la postura de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en relación con el alcance de la referida norma; porque para la primera, aun cuando medie justa causa para la terminación del contrato, el empleador debe acreditar la autorización previa dada por la autoridad laboral competente¹⁸, en

¹⁶ La modificación introducida por el artículo 137 del Decreto 19 de 2012, fue declarada inexecutable mediante Sentencia C-744 de 2012

¹⁷ El segundo inciso fue declarado condicionalmente executable por la H. Corte Constitucional en sentencia C-531 de 2000, bajo el entendido que “carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

¹⁸ Ver entre otras las sentencias SU-049 de 2017, T-305 de 2018, SU-040 de 2018 y T-041 de 2019

tanto para la segunda, la acreditación de la justa causa invocada, le exonera de la obligación de solicitar el permiso correspondiente¹⁹.

Esta Sala de decisión ha venido adhiriendo a la postura sostenida por la Corte Constitucional, puesto que la protección de los trabajadores con discapacidad es no sólo de orden legal, sino que los eleva a la categoría de sujetos de especial protección constitucional, en quienes se radica el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada. La postura sostenida por el órgano de cierre constitucional garantiza la protección, no sólo de este derecho, sino de otros de rango también fundamental, tales como la igualdad, la seguridad social y la seguridad jurídica, en un ejercicio hermenéutico que conlleva a interpretar la necesidad de que la autoridad laboral autorice la terminación de su vinculación laboral, porque este procedimiento en sí, como bien lo señala la Corporación en la **sentencia T- 041 de 2019**, se constituye “*en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos*”.

La **Sentencia C-531 de 2000** realizó control de exequibilidad al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, concluyendo en que resultaba insuficiente a la luz de los estándares constitucionales contemplar sólo una indemnización de 180 días para remediar la discriminación de una persona en situación de discapacidad. Por lo cual declaró su exequibilidad, pero condicionada a que se entendiera que “*carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato*”; de manera que si se pretende desvincular a una persona bajo las condiciones de salud ya descritas, de la cual tiene conocimiento su empleador, éste deberá contar con autorización de la Oficina del Trabajo, pues de lo contrario la terminación será ineficaz

La Jurisprudencia de la Corte Constitucional, ha amparado el derecho a la estabilidad laboral reforzada a través de múltiples sentencias de tutela como en la **T 1040 de 2001**, **T 519 de 2003**, **T1083 de 2007**, **T 449 de 2008**, **T 337 de 2009**, **T 467 de 2010**, afianzando el desarrollo de esta protección constitucional, y unificó la interpretación jurisprudencial en torno a este, a través de la sentencia **SU 049 de 2017**, en la que refirió al concepto de *estabilidad ocupacional reforzada* y reitera el derecho de los trabajadores en condiciones de debilidad manifiesta, a permanecer en su empleo, sin distinción del tipo de contrato que lo vincule o a la inexistencia de subordinación, el cual aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin necesidad de determinar ni el tipo de limitación, grado o nivel de la misma.

Asimismo, en providencias como las T-052 y T-434 de 2020, ha referido el órgano de cierre en constitucional, a tres **presupuestos básicos de la estabilidad laboral reforzada**:

¹⁹ Ver entre otras las **sentencias SL1360 de 2018, SL679 de 2021 y SL 711 de 2021**

- (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, lo cual puede ocurrir en los siguientes casos:
- a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y 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.
 - c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.
 - 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 pérdida de capacidad laboral -en adelante PCL- tiene lugar antes del despido.

También prevé la protección frente a los casos de afectación psicológica o psiquiátrica.²⁰ Señala que no logra acreditarse la afectación en el desempeño laboral por una condición de salud, cuando:

- a) No hay relación entre el despido y los quebrantos de salud, y la pérdida de capacidad laboral es de 0%.
 - b) No se presentó incapacidad médica durante el último año de trabajo, y no hay tratamiento; y solo se asiste a controles por antecedentes médicos.
- ii) Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; para invocar el fuero por salud, es necesario demostrar que el empleador en forma previa a la terminación de la relación laboral tenía conocimiento de las condiciones de salud, lo cual puede acreditarse cuando:
- a) Los síntomas de la enfermedad la evidencian.
 - b) El empleador gestiona incapacidades médicas del trabajador, y una vez terminadas, éste solicita permisos para asistir a citas médicas y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.

²⁰ Indicando que puede acreditarse cuando:

- a) El estrés laboral produzca deterioros de salud física y mental.
 - b) Al momento de la terminación de la relación laboral la persona se encuentre en tratamiento médico, y presente incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, este informe al empleador, en momento anterior al despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.
- Además del quebranto de salud por estrés laboral, exista porcentaje de PCL.

- c) El despido o terminación, se realiza durante periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad por la que tuvo que asistir a diferentes citas médicas.
 - d) Existió accidente de trabajo durante los últimos meses del vínculo, lo cual generó incapacidades y calificación de pérdida de capacidad laboral antes de la terminación del contrato de trabajo, y ello se prueba.
 - e) Se contrata a una persona conociendo la preexistencia de una enfermedad diagnosticada, y que, a la finalización de la relación, se encontraba en tratamiento médico y presentó incapacidades antes de ello.
 - f) Cuando se presente empalme entre una administración anterior y una nueva, no puede imponérsele al trabajador las consecuencias de no poder establecer si era conocido su estado de salud o no, por lo que se da prevalencia a las pruebas y dichos del accionante, y no a las de la accionada en su contestación.
 - g) Se evidencia que, durante la ejecución del contrato, el trabajador asistió en repetidas ocasiones a citas médicas, presentó incapacidades, y en la tutela afirma que ello fue puesto en conocimiento del empleador²¹.
- iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación, opera en estos casos una presunción *iuris tantum* en favor del trabajador, así:

“Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de sus derechos fundamentales²², presunción que puede desvirtuarse por parte del empleador, probando que el despido no fue con razón al estado de salud del trabajador.

Al respecto la **Sentencia SU-049 de 2017**, estableció:

“Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que

²¹ No cabría referir conocimiento del empleador sobre el estado de salud, cuando, por ejemplo, la enfermedad o el diagnóstico médico se da posteriormente a la terminación del contrato, o no se presentaron incapacidades médicas o recomendaciones laborales.

²² Ver Sentencia T 052 de 2020.

certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo.²³ De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes".

Acorde a lo visto, son, en síntesis, elementos esenciales de la estabilidad laboral reforzada, el derecho a: i) conservar el empleo; ii) a no ser despedido con ocasión a la situación de debilidad o vulnerabilidad; iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no exista causal objetiva que permita la terminación del vínculo y, iv) al requisito previo de autorización del despido por parte de la Oficina del Trabajo, una vez verificada la causal objetiva para su terminación. Incumplimiento que derivaría en la ineficacia del despido²⁴.

Cabe resaltar que el Alto Tribunal constitucional mediante Sentencia **SU-380 de 2021** reiterada en la **T 293 – 2022, expone nuevamente** que la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ordena su aplicación no solo a las personas con una pérdida de capacidad laboral calificada como *moderada, severa o profunda*, sino que se extiende a toda persona en condición de salud que impide o dificulta el normal ejercicio de sus funciones. Se concluyó que la estabilidad laboral reforzada cobija tanto a personas con una discapacidad calificada por los órganos competentes, como a aquellas que enfrentan una situación de debilidad manifiesta por razones de salud que repercute intensamente en el desempeño de sus funciones. Su violación incluye la presunción de un móvil discriminatorio siempre que el despido se dé sin autorización de la Oficina o inspección del trabajo.

Por su parte, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha construido un precedente judicial en los términos enunciados con antelación²⁵, en el cual hace hincapié en que i) se trate de personas consideradas por la Ley 361 de 1997 como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral, cuya acreditación puede darse luego de un análisis integral y conjunto de los diversos medios de prueba, que permitan concluir el conocimiento del empleador sobre las especiales condiciones de salud de su trabajador al momento del fenecimiento contractual, incluso si existe una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, en vigencia de la relación laboral, pero calificada después de su finalización; ii) que no se trate de trabajadores que para el momento de la terminación contractual presenten afecciones de salud o simples incapacidades

²³ La exigencia de autorización de la oficina de Trabajo para la terminación de contratos de prestación de servicios de personas en circunstancias de debilidad manifiesta, se ajusta a las funciones previstas en la Ley 1610 de 2013 'por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral', y en la Constitución. La Ley 1610 de 2013 prevé que a los inspectores del trabajo y la seguridad social tienen la función de conocer "de los asuntos individuales y colectivos del sector privado", sin supeditarlas a las relaciones de trabajo dependiente (art 1). Además, dice que en el desempeño de sus funciones, los inspectores se regirán por la Constitución Política y los Convenios Internacionales sobre Derecho del Trabajo (art 2). Por su parte, la Constitución establece que el trabajo "en todas sus modalidades" goza de la especial protección del Estado (art 25). Cita original.

²⁴ Ver sentencia C 200 de 2019.

²⁵ Ver entre muchas otras, las sentencias SL 11411 de 2017, SL1360 de 2018, SL4632 de 2021

médicas; iii) que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad del trabajador.

En cuanto a la carga de la prueba, señaló en la **Sentencia SL4632 de 2021** que *“corresponde al actor acreditar la circunstancia de discapacidad en cualquiera de los grados ya mencionados, para que se active la presunción, y al empleador le incumbe entonces, demostrar que no fue por tal razón sino por una causa objetiva, que decidió finalizar el vínculo. Esto como quiera que la prohibición contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es la de despedir al trabajador por razón de su discapacidad, por lo que, al contrario, las decisiones motivadas en una razón objetiva no requieren ser autorizadas por la autoridad administrativa laboral, quien prácticamente circunscribe su función, a la autorización de terminación del vínculo contractual cuando verifique que las actividades del trabajador son incompatibles e insuperables con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, cuya omisión implica la ineficacia del despido y sus respectivas consecuencias sancionatorias legales”*.

Ha sostenido en las **sentencias SL 1708 de 2021, SL3144 de 2021 y SL 4884 de 2021** que *“la garantía de estabilidad laboral reforzada también opera cuando el trabajador a la fecha de terminación de su contrato de trabajo aún está en proceso de recuperación de su estado de salud, de modo que está en estado de debilidad manifiesta, sin que sea necesario certificación o calificación alguna para ese momento; además, que en dicha garantía no incide el hecho que la calificación de pérdida de capacidad laboral se establezca con posterioridad a la terminación del vínculo laboral si la misma se deriva de un accidente trabajo que aconteció en vigencia del contrato de trabajo”*.

De lo dicho a este punto se infiere que, realmente las actuales posturas de ambas Cortes no difieren en esencia, pues coinciden en sostener que a la terminación del contrato, no sólo el trabajador presente la condición de especial protección constitucional **sin** que se requiera para ello de la calificación de la misma, si no del conocimiento del empleador de la referida condición; encontrándose como se dijo al inicio de la exposición de este punto, que para la H. Corte Constitucional siempre se requiere del permiso del Ministerio del Trabajo para finalizar el vínculo, en tanto para la Sala de Casación Laboral de La H. Corte Suprema de Justicia el empleador está relevado de ello cuando la causa de terminación es objetiva, siempre que demuestre tal condición.

Caso concreto

En el asunto en estudio de la Sala, se tiene que el demandante no acreditó que para el 1° de noviembre de 2013, cuando finalizó el contrato, presentara afecciones en su salud que le impidieran prestar el servicio adecuadamente; tampoco se encontraba incapacitado para el momento en que finalizó el contrato, ni presentaba limitaciones, recomendaciones o restricciones médicas -o por lo menos ello no puede concluirse ni de la documental ni de la testimonial recibida al practicar la prueba decretada- o que teniéndolas, fuera sabido por el empleador.

Respecto de la documental allegada al expediente, alusiva a la condición médica del demandante para la fecha de la terminación del contrato, la activa aportó con el escrito de demanda, copia parcial de su historia clínica, la cuales refieren a consultas médicas o exámenes realizados entre el 22 de octubre de 2013 y 5 de noviembre de 2013, así:

- Examen de audiometría e impedanciometría realizado al demandante **el 22 de octubre de 2013** por especialista en Audiología²⁶, en él se indica que el paciente refiere “vértigo en cambios de posición y al momento de mi labor al estar mirando objetos en movimientos, se me coloca la visión borrosa y me mareo”. El resultado diagnóstico indicó en audiometría pérdida auditiva neurosensorial de grado leve, bilateral para las frecuencias de 8000 Hz, y como recomendaciones se indica revisión de exámenes por otorrino tratante, complementar evaluación electrococleografía y videoinstagmografía para determinar etiología.
- Recetario médico expedido el **5 de noviembre de 2013** por especialista en programación neurolingüística y especialista en gestión para el talento humano en la organización de la entidad Rehabilitación Física Integral IPS S.A.S., mediante la cual se prescribe al actor 1 sesión por psicología y control en un mes²⁷, junto con hoja de evolución, en la que se indica que es remitido por medicina general por el diagnóstico de vértigo, el cual padece hace 2 años (según información del actor que reposa en antecedentes personales).
- Certificado de incapacidad²⁸ expedido al señor Pizarro Londoño por IPS Exclusiva UMI Salud Prado el **5 de noviembre de 2013**, por 5 días hasta el 9 de noviembre de 2013, por el diagnóstico H813²⁹, registrando prórroga de la incapacidad, acumulando 10 días.
- Certificado de aptitud para examen de retiro realizado al demandante el 6 de noviembre de 2013 teniendo como empleador a la empresa DDI Desarrollo de Ingeniería S.A., en la que se conceptúa *que “NO HAY SIGNOS NI SÍNTOMAS DE ENFERMEDAD RELACIONADA CON LAS TAREAS DESEMPEÑADAS. Restricciones NINGUNA”*³⁰. En antecedentes personales se detalla que refiere “vértigo en crisis desde hace 2 años con aumento de síntomas, actualmente incapacitado por otorrinolaringología luego de investigación con exámenes paraclínicos (...) refiere además (el actor en los antecedentes personales) tratamiento de cuadro clínico de ansiedad y depresión con medicación tipo verum, ginkgo biloba y otros y seguimiento por psicología, trae estudios de ORL citados anteriormente que muestran pérdida auditiva neurosensorial bilateral leve para frec 8000 que no interfiere con comunicación”. Se emite como recomendación, continuar manejo instaurado en EPS (otorrinolaringología, psicología, neurología) por patología vertiginosa en estudio y seguimiento, cuidados generales de salud.

Allegó adicionalmente apartes de consultas médicas con posterioridad a la finalización de la relación laboral:

²⁶ 01PrimerInstancia; 01Expediente0120140512.pdf págs. 14/16 Posterior a la notificación del preaviso de terminación del contrato.

²⁷ 01PrimerInstancia; 01Expediente0120140512.pdf pág. 17

²⁸ 01PrimerInstancia; 01Expediente0120140512.pdf pág. 18

²⁹ Otros vértigos periféricos. Según CIE-10

³⁰ 01PrimerInstancia; 01Expediente0120140512.pdf pág. 9/11

- Formula médica expedida al señor Pizarro Londoño por EPS Comfama el 13 de marzo de 2014, por el diagnóstico H813³¹ junto con recomendaciones de la consulta: “Ambiente tranquilo, poca luz y sin ruido, líquidos abundantes, tomar la medicación formulada. Ejercicios de coordinación ojo-mano, movimientos cefálicos con punto fijo de mirada, caminar en línea recta etc.”

También aportó copias de nuevos apartes de historia clínica³² mediante memorial por el cual se pretendió reformar la demanda³³, elaborados con posterioridad a la terminación de la relación laboral, y que no serán valorados en virtud que el Despacho denegó la reforma a la demanda, y no fue recurrida la providencia³⁴

Adicional a lo anterior se allegó por parte de la demandada la siguiente prueba documental:

- Contrato de trabajo a término fijo, inferior a un año, con fecha de inicio del 1° de noviembre de 2007 por 6 meses, con vencimiento el 1° de marzo de 2008³⁵, en el oficio de Oficial Mecánico.
- **Aviso de terminación de contrato al señor Pizarro Londoño fechada el 16 de septiembre de 2013**³⁶ y suscrita por éste, el gerente de la demandada y dos testigos, en la que le indican que su contrato finalizará el 1° de noviembre de 2013 *“debido a graves problemas de ventas y de producción, los cuales han afectado gravemente la situación económica y financiera de la empresa, conforme a la legislación laboral vigente y al contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes, nos vemos obligados a comunicarle que el contrato que nos vincula actualmente no será prorrogado ni renovado. Además de lo anterior, el objeto y el término del contrato se han cumplido a cabalidad”*.
- Liquidación de prestaciones sociales³⁷.

Visto lo anterior, no existe evidencia que dé cuenta de que para el 1° de noviembre de 2013, cuando finalizó el vínculo entre las partes, el demandante padeciera alguna enfermedad que le impidiera el ejercicio normal de sus funciones dentro de la empresa o que estuviera en algún tratamiento activo.

Y si bien se allegó un examen particular de audiometría e impedanciometría del 22 de octubre de 2013 realizado por especialista en audiolología, el resultado diagnóstico indicó que: *“en audiometría pérdida auditiva neurosensorial **de grado leve**, bilateral para las frecuencias de 8000 Hz”* (negrillas propias,), recomendando revisión de exámenes por otorrino tratante, y complementación de evaluación con exámenes adicionales para determinar su causa, lo que indica que para ese momento su padecimiento de vértigo estaba en proceso de diagnóstico, pues no se allega documental alguna con fecha

³¹ Otros vértigos periféricos. Según CIE-10

³² 01PrimeralInstancia; 01Expediente0120140512.pdf pág. 81/97

³³ 01PrimeralInstancia; 01Expediente0120140512.pdf pág. 98

³⁴ 01PrimeralInstancia; 01Expediente0120140512.pdf pág. 100

³⁵ 01PrimeralInstancia; 01Expediente0120140512.pdf págs. 112/114

³⁶ 01PrimeralInstancia; 01Expediente0120140512.pdf pág. 115

³⁷ 01PrimeralInstancia; 01Expediente0120140512.pdf pág. 116

anterior que permita aseverar que éste venía de tiempo atrás, que llevara un tratamiento, y mucho menos se prescriben restricciones médico laborales para concluir en la afectación en sus labores.

Si bien se allegó certificado de incapacidad por la impresión diagnóstica de *otros vértigos periféricos*, por un total de 5 días, entre el 5 de y 9 de noviembre de 2013, y en él se indica que es prórroga, acumulando 10 días, y que lleva a entender que la primera incapacidad se expidió desde el 31 de octubre de 2013, lo cierto es que tampoco allegó la activa el certificado de incapacidad con el cual se pueda corroborar que fue expedida por la misma impresión diagnóstica.

La anterior documental no forma el convencimiento judicial de esta Sala en cuanto el estado de salud aducido por el demandante, en tanto no acredita una enfermedad que impidiera desarrollar normalmente las actividades del trabajador, y que ello motivara su despido de éste, además son apartes parciales de su historia clínica, y si bien dos de ellos son anteriores al despido, son posteriores a la notificación del preaviso de la terminación del vínculo laboral, lo que permite concluir que el móvil de éste no fue su estado de salud.

La demandante no demostró documental ni testimonialmente, que el empleador conociera de sus afecciones de salud o que éstas le generaran dificultad o imposibilidad para desempeñar las funciones para las cuales fue contratado, tampoco se evidencia que se le hubiera puesto en conocimiento la historia clínica a la demandada, ni que se le hubieren emitido restricciones médico - ocupacionales, y el único testigo traído por el actor -**señor Raúl Alberto Gaviria**, Representante Legal de Sintraholasa- organización sindical a la que estuvo afiliado el demandante, manifestó que “*según nos hemos enterado*” el demandante sufría de vértigos y de su estado psicológico, que tenía que tomar muchas medicinas y algunas restricciones; también indicó que “*según tenía informado*”, el motivo del despido del demandante fue por terminación del contrato, pese a que se encontraba en un estado de salud deficiente por problemas psicológicos y de vértigo por los cuales estaba en tratamiento, razón por la cual éste asistía a la oficina de acción sindical para buscar apoyo, y aun cuando afirmó que la empresa tenía conocimiento del estado de salud del trabajador porque éste depositaba las incapacidades en la empresa, en pregunta posterior negó tener conocimiento de si el señor Pizarro Londoño presentaba efectivamente dichos certificados a su empleador, por lo que sus dichos no resultan creíbles al ser contradictorios y no provenir de un conocimiento directo de los hechos.

Como testigos de la demandada compareció el señor **Carlos Alexander Escobar Álvarez**, quien fue jefe inmediato del demandante y manifestó que él lo veía trabajando muy bien unos días, pero que en algunas ocasiones él presentaba algunas “*maluqueras*” por las que le decían que fuera al médico, pero no presentó incapacidades a finales de noviembre de 2013, ni al momento del preaviso de la terminación del contrato laboral, ni tampoco se conoció que tuviera alguna limitante para desarrollar su labor. Señaló que no tuvo injerencia en el despido del actor, pero tiene conocimiento que la empresa ha tenido que recortar su personal debido a que los contratos se vieron disminuidos. Por su parte, el señor **Ignacio Alberto Monsalve Ortiz** -Coordinador de la empresa demandada-, quien señaló que el gerente de la empresa fue quien tomó la

decisión de terminar el contrato laboral del demandante, en razón que la empresa estaba en malas condiciones económicas y tuvieron que salir de varios trabajadores; negó conocer que el actor tuviera alguna dificultad de salud al momento de terminación del contrato de trabajo; indica que él o la secretaria recibían las incapacidades del actor, las cuales eran esporádicas, inicialmente indicó que al momento del despido tenía incapacidad por enfermedad general, pero en pregunta posterior precisó que no tenía incapacidad alguna al momento del preaviso, ni de la terminación misma del contrato, tampoco órdenes de reubicación, ni recomendaciones de la EPS, si bien el demandante le contó que tenía vértigo.

En el interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la demandada éste mencionó que el demandante presentaba algunas incapacidades, advirtió que tales eran por enfermedades normales, sin que conocieran de informe alguno de la ARL Sura o de una EPS indicadora de enfermedad especial, algunas de las razones que asumía era tener vértigo, lo cual les llamó mucho siempre la atención, porque el demandante siempre se ha transportado en moto; advirtiendo que nunca se presentó un suceso en las instalaciones de la empresa en lo concerniente a su salud que ameritara atención, no estuvo sometido a terapias, ni en intervenciones médicas, y nunca la empresa fue informada sobre calificación de pérdida de capacidad laboral del demandante. Y aun cuando el demandante en el interrogatorio de parte refiere al momento del despido acumulaba incapacidades por más o menos 2 meses, y que solo se las daban por semanas, de la única incapacidad que obra en el plenario se desprende que tenía 10 días acumulados de incapacidad, y aunque señaló que para el momento del despido tenía programada intervención quirúrgica, no indicó qué tipo de intervención, ni para tratar qué tipo de padecimiento, sin que obre documento que dé cuenta de una orden médica en tal sentido. Refirió también que tenía 10 terapias programadas con psicología que fueron ordenadas por su EPS Comfenalco, no obstante, solo obra en el plenario un recetario médico del 5 de noviembre de 2013³⁸ donde se requiere 1 sesión por psicología, orden posterior a la terminación de la relación laboral. Manifestó que sufre de vértigo y ello era de conocimiento de la empresa, pues cuando iba a citas médicas les informaba para qué iba y afirma que estaba en proceso de calificación y que le han expedido documentos en que indican que no puede realizar ciertas labores, no obstante, no allegó constancia de dicho trámite o de tales recomendaciones médico ocupacionales, que respalden lo aseverado en el líbello introductor de la demanda ni en su interrogatorio, pareciera más bien, que una vez conocida la decisión de no prórroga del contrato inició trámites de chequeos médicos.

Consecuente con lo anterior, ha de **confirmarse la sentencia conocida en consulta, pero por las razones aquí expuestas**, en tanto declaró no probado el derecho a la estabilidad laboral reforzada derivado de condiciones de salud del demandante, sin necesidad de que la Sala continúe el análisis de las pretensiones subsidiarias como es la indemnización ordinaria por haber operado la cosa juzgada parcial como se motivó líneas anteriores, por haberse satisfecho la indemnización por despido.

³⁸ 01PrimeraInstancia; 01Expediente0120140512.pdf pág. 17

III. EXCEPCIONES

Las excepciones formuladas por quién conforma la pasiva, quedan resueltas implícitamente al no haber prosperado lo pretendido.

IV. COSTAS

Sin costas en esta instancia al haberse conocido en grado jurisdiccional de consulta.

V. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

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

RESUELVE

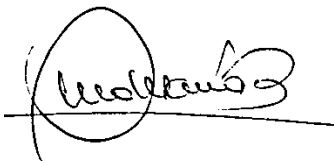
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, del 19 de octubre de 2016 dentro del proceso ordinario laboral de doble instancia promovido por el señor JUAN DAVID PIZARRO LONDOÑO contra DESARROLLOS DE INGENIERÍA S.A. –D.D.I. S.A.-

SEGUNDO: No se causaron costas en esta instancia.

Los Magistrados,



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN