



REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN
SALA QUINTA DE DECISION LABORAL

Proceso: Ordinario Laboral
Radicación: 05001-31-05-018-2019-00177-01
Demandante: José Saturnino Álvarez González
Demandado: ACT Ingeniería Eléctrica S.A.S. y Constructora Centro Sur S.A.
Asunto: Consulta sentencia
Procedencia: Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín
Magistrada ponente: Sandra María Rojas Manrique
Temas: Fuero de salud, indemnización

Medellín, febrero quince (15) de dos mil veintitrés (2023)

En la fecha, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE, como magistrada sustanciadora, procede, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, a decidir el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, respecto de la sentencia proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín, el 14 de octubre de 2022, en el proceso ordinario laboral de primera instancia, instaurado por el señor JOSE SATURNINO ÁLVAREZ GONZÁLEZ en contra de ACT INGENIERÍA ELÉCTRICA S.A.S. y CONSTRUCTORA CENTRO SUR S.A., proceso al cual fue llamado en garantía la COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. Radicado 05001-31-05-018-2019-00177-01.

1.- ANTECEDENTES

1.1.- DEMANDA

El señor JOSE SATURNINO ÁLVAREZ GONZÁLEZ, llamó a juicio a las sociedades ACT INGENIERÍA ELÉCTRICA S.A.S. y CONSTRUCTORA CENTRO SUR S.A; pretendiendo se declare que la terminación del contrato de trabajo existente entre las partes, obedeció a una decisión unilateral y sin justa causa por parte del empleador ACT Ingeniería Eléctrica S.AS., cuando se encontraba en estado de debilidad manifiesta por su condición de salud, en consecuencia, se condene a las demandadas, de manera solidaria o conjuntamente, al pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social, desde el 15 de abril de 2017, hasta la fecha en que efectivamente finalizó el contrato celebrado entre las sociedades accionadas, adicionalmente, se condene al reconocimiento y pago de la indemnización de que trata el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y a la indexación de las condenas.

En respaldo de tales pedimentos, se expuso, en síntesis, que el señor José Saturnino Álvarez González, se vinculó laboralmente mediante varios contratos de trabajo por obra o labor determinada con ACT Ingeniería Eléctrica S.A.S., en el cargo de oficial eléctrico, siendo la última relación laboral en el periodo comprendido entre el 8 de febrero de 2016 y el 12 de abril de 2017, devengando el salario mínimo. Se adujo que ACT Ingeniería Eléctrica suscribió contrato civil con la sociedad Constructora Centro Sur, para la instalación de redes eléctricas en varias construcciones, encontrándose el actor para la fecha despido en la construcción de Capella, Urbanización de apartamentos en el municipio de la Estrella.

Continuó indicándose, que, en el año 2015, en vigencia del contrato de trabajo el accionante consultó al servicio de salud por presentar dolor en ambas rodillas, requiriendo tratamiento farmacológico, el cual le generaba cefalea

como efecto secundario, además a finales del año 2016 le realizaron varias infiltraciones, presentándose una mejoría, pero no recuperación total, siendo el diagnóstico gonartrosis bilateral, por lo que se encontraba en tratamiento médico para cuando fue notificado de la terminación del contrato, sin que existiera justificación para ello, porque para ese momento aún continuaba vigente el contrato con la constructora Centro Sur S.A., y contaba con algunas restricciones médicas, las cuales fueron manifestadas al empleador.

Se narró que el 17 de febrero de 2017, al accionante le fue realizada una resonancia magnética de rodilla y en las conclusiones de la misma, se especificó claramente que requería seguimiento, sin que fuera posible continuar el tratamiento médico, ya que 27 días después de la resonancia se dio la terminación unilateral e injusta del contrato, refiriendo que el empleador no argumentó el motivo de terminación del contrato de trabajo, coligiendo que el mismo obedeció al deficiente estado de salud del actor, destacándose que un día antes de la terminación del contrato, el demandante había solicitado permiso al empleador para asistir a una cita médica, ante lo cual la empresa manifestó inconformidad, indicando de manera verbal que no era posible continuar con el contrato de trabajo.

1.2.- CONTESTACIÓN

Por conducto de su representante legal y a través de apoderado, oportunamente ACT INGENIERÍA ELÉCTRICA S.A.S., dio respuesta a la demanda, aceptando la existencia de las relaciones laborales, las cuales aclara fueron debidamente terminadas y liquidadas, aclarando igualmente, que la última relación laboral correspondió al periodo comprendido entre el 2 de enero de 2017 y el 15 de abril de 2017, el cual terminó por finalización de la obra, admitió como cierto que entre ACT Ingeniería Eléctrica y la constructora Centro Sur S.A., se suscribió contrato de obra civil de construcción para la instalación de redes eléctricas en el proyecto denominado Capella.

Sostuvo que los demás hechos son falsos o no le constan, señalando en defensa de la sociedad, que el demandante nunca informó a la empresa algún percance específico de salud y de importancia por el cual estuviese atravesando, no reportó la existencia de enfermedad de origen común o laboral, adicionalmente, durante cada uno de los exámenes médicos periódicos, no reportó la existencia de dolencia alguna que le imposibilitara para prestar los servicios de manera normal y contrario a ello, el actor contaba con un rendimiento adecuado, no existiendo ninguna limitación, ni restricciones médicas, por lo que no era titular de algún tipo de fuero, reiterando además, que la terminación del contrato no fue caprichosa, sino que correspondió a la dinámica propia del sector de la construcción, específicamente, porque las causas que dieron origen al contrato finalizaron, es decir, finalizó la obra.

En oposición al éxito de las pretensiones formuló las excepciones de inexistencia del estado de debilidad manifiesta y del fuero por estabilidad laboral reforzada; inexistencia de una terminación unilateral y sin justa causa del contrato laboral y por ende de la necesidad de solicitar autorización de terminación al Ministerio de Trabajo; inexistencia de la obligación de pagar salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social por el periodo comprendido entre el 15 de abril de 2017 a la fecha de terminación del contrato celebrado con Centro Sur S.A; inexistencia de la obligación de pagar la sanción consagrada en el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; compensación; prescripción y mala fe del demandante.

Por su parte, **CENTRO SUR S.A.**, sostuvo que la sociedad suscribió el contrato CS- 0483 del 22 de julio de 2014 con ACT Ingeniería Eléctrica S.A.S, teniendo como objeto contractual la instalación de redes eléctricas en el proyecto Capella, el cual se dividía en etapa o torre 1 y 2, señalando no constarle los hechos, toda vez que guardan relación con un tercero ajeno a la sociedad, aclarando que nunca ha tenido relación laboral, ni comercial con el

demandante y en todo caso, el actor reconoce, acepta y confiesa que celebró contrato de trabajo con ACT Ingeniería Eléctrica S.A.S.

Con el fin de enervar las pretensiones, propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones demandadas; falta de legitimación en la causa por pasiva; cobro de lo no debido; la labor del demandante no hace parte de la actividad principal y económica de Centro Sur S.A.; falta de título y causa en el demandante; mala fe del demandante; pago; compensación; del contrato celebrado entre Centro Sur S.A., y ACT Ingeniería Eléctrica S.A.S; buena fe de Centro Sur S.A. y prescripción.

A su vez llama en garantía a la Compañía Aseguradora de Fianzas S.A., a fin de que, en el evento de una condena, se pague el valor de las mismas, teniendo en cuenta el total del valor asegurado, haciendo efectiva la garantía única de seguro de cumplimiento expedida en favor de Centro Sur S.A., y que cubre el riesgo de pago de salarios y prestaciones sociales e indemnizaciones del personal a cargo de ACT Ingeniería Eléctrica S.A.S.

PRONUNCIAMIENTO DE LA LLAMADA EN GARANTIA

Compañía Aseguradora de Fianzas S.A.

Se pronuncia frente al llamamiento en garantía, oponiéndose al pago de conceptos que no forman parte de la cobertura de la póliza por la cual se llama al proceso, máxime cuando la póliza no cubre perjuicios, indemnizaciones por debilidad manifiesta o costas de los procesos.

Como excepciones frente al llamamiento formuló las siguientes: no se acredita que las acreencias laborales debidas sean con ocasión al contrato garantizado por Confianza S.A; expresa exclusión de prestaciones laborales convencionales y/o extralegales dentro de la cobertura del seguro; ausencia de cobertura de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; el amparo de salario está

sujeto a la prueba de existencia de solidaridad patronal a que hace referencia el artículo 34 del CST y la excepción genérica.

En cuanto a las pretensiones de la demanda principal, indica que se abstiene de hacer pronunciamiento, toda vez que se desconocen los supuestos fácticos de las mismas, oponiéndose si, a responder por conceptos que no forman parte de la cobertura de la póliza.

1.3.- SENTENCIA DE PRIMER GRADO

Mediante fallo proferido el 14 de octubre de 2022, el Juzgado de conocimiento declaró probada la excepción de inexistencia de las obligaciones, esgrimidas por ACT Ingeniería Eléctricas S.A.S. y Constructora Centro Sur S.A., absolviendo a las demandadas y al llamado en garantía, de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el señor José Saturnino Álvarez González, e impuso condena en costas al demandante.

Decisión que no fue apelada.

1.4.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos, se pronunció la apoderada de Centro Sur S.A., solicitando se mantenga incólume el fallo de primera instancia, por considerar que el mismo fue expedido en estricto derecho y basándose en lo que resultó probado en el proceso, ello es, que el demandante padece diagnósticos de salud que no son graves, al punto que pudo trabajar sin restricciones laborales, ni requirió reubicación laboral, no tiene pérdida de capacidad laboral, ni un historial de incapacidades considerables; aunado a ello, por cuanto la terminación del contrato de trabajo fue objetiva por obra o avance de obra.

Resaltó que entre Centro Sur y ACT existió una relación comercial, donde ACT fue contratada para realizar una instalación eléctrica entre el año 2015 y 2017, contrato que se efectuó porque la instalación de redes eléctricas no corresponde a la actividad normal de la empresa, no existiendo solidaridad, por tratarse de labores extrañas conforme al Código Sustantivo de Trabajo.

2. CONSIDERACIONES

2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA

Procede la consulta, en cumplimiento del mandato contenido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social que dispone “*Las sentencias de primera instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario serán necesariamente consultadas con el respectivo Tribunal si no fueren apeladas.*”

2.2.- HECHOS ESTABLECIDOS EN EL TRÁMITE DE LA INSTANCIA

Quedaron acreditados en el trámite del proceso y no son objeto de controversia los siguientes hechos:

- Que entre el señor José Saturnino Álvarez González y la sociedad ACT Ingeniería Eléctrica S.A.S, se suscribieron varios contratos de trabajo de obra, siendo el último el suscrito el 02 de enero de 2017, el cual tuvo vigencia hasta el 15 de abril de 2017, desempeñándose el actor como oficial eléctrico.
- Que entre las sociedades ACT Ingeniería Eléctrica S.A.S. y Centro SUR S.A., se celebró contrato de obra civil de construcción N° CS-0483 Proyecto Capella, el 05 de agosto de 2015.

2.3.- PROBLEMA JURIDICO A RESOLVER

Debe determinar la Sala:

¿Si se encuentra ajustada a derecho la sentencia objeto de consulta, verificando para tal fin, si el contrato de trabajo existente entre el demandante y la sociedad ACT Ingeniería Eléctrica S.A.S, terminó, encontrándose el trabajador amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada por salud, y si en tal sentido, hay lugar al reconocimiento de las indemnizaciones deprecadas, evento en el cual, deberá determinarse, si la sociedad Centro Sur S.A., es solidariamente responsable de las eventuales condenas y a su vez, si la llamada en garantía Confianza S.A., está en la obligación de reembolsar a Centro Sur S.A, las condenas impuestas en atención a la póliza 05 CU095291?

2.4.- TESIS

El problema jurídico planteado se resuelve bajo la tesis según la cual, no se acredita que para el momento de la terminación del contrato de trabajo el demandante presentara una situación de salud relevante o grave que le impidiera el desarrollo normal de sus funciones, razón por la cual no se encontraba amparado por el fuero de estabilidad reforzada; en consecuencia, la sentencia debe ser CONFIRMADA.

2.5.- PREMISAS NORMATIVAS

Fuero de Estabilidad laboral Reforzada por salud

La Ley 361 de 1997, en su artículo 26 establece:

“Artículo 26°.- 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.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, 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 aclaren”.

La Corte Constitucional en Sentencia C-531 de 2000, estudió la constitucionalidad del citado artículo 26 de la Ley 361 de 1997, declarando la constitucionalidad condicionada de la norma, en los siguientes términos:

*“Segundo.- Declarar **EXEQUIBLE** el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), 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”.*

A partir de allí, se instituye el denominado **fuero de estabilidad reforzada por discapacidad o de salud**, ratificado por la misma Corporación, en cientos de fallos de tutela y en las sentencias SU 049 de 2017 y SU 087 de 2022

De acuerdo con el precedente constitucional, los requisitos para la configuración de este fuero de estabilidad reforzada, pueden sintetizarse en:

1. *Que el trabajador presente una limitación física sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral*
2. *Que el despido se realice sin autorización del Ministerio de Trabajo.*

3. *Que el empleador tenga conocimiento de la situación de limitación física, sensorial o psíquica sustancial o de debilidad manifiesta*

4. *Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.*

Tales condiciones fueron recordadas por la Corte Constitucional, en la sentencia T434 del 08 de octubre de 2020, así:

“Entendiendo lo anterior, si se pretende desvincular a una persona que presenta una afectación significativa en el normal desempeño laboral y el empleador tiene conocimiento de ello, es necesario contar con la autorización de la Oficina del Trabajo pues, de no ser así, dicho acto jurídico es ineficaz. Con ello, se prohíbe el despido de sujetos en situación de debilidad por motivos de salud, creándose así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador, quien solo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar la autorización ante el funcionario competente que certifique la concurrencia de una causa justificable para proceder de esta manera.

4.7. *En todo caso, además de la autorización de la Oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de los siguientes tres presupuestos básicos:*

(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.”

Sobre el primer requisito, esto es, que *el trabajador presente una limitación física sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral*, la Corte Constitucional construye el concepto de debilidad manifiesta, que no exige la calificación de pérdida de capacidad laboral.

Respecto a estos lineamientos jurisprudenciales, debe anotarse que la Corte Suprema de Justicia, a partir de la sentencia SL 3488 del 16 de septiembre de

2020, acogió la tesis de la Corte Constitucional en el sentido que aun cuando no se cuente con una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, puede existir el fuero de estabilidad reforzada, siempre que la afección de salud del titular, sea relevante:

“Para resolver, es del caso recordar que esta Corporación ha pregonado libertad probatoria para determinar el grado de pérdida de capacidad laboral que da lugar a la protección bajo estudio (CSJ SL10538-2016). Sin embargo, también ha insistido en que «lo importante para que opere la estabilidad reforzada en favor de dichos trabajadores, es que se pueda demostrar esa situación de discapacidad en un grado significativo» (CSJ SL5181-2019). En esa misma línea, ha precisado que «no cualquier quebranto de salud del trabajador o el simple hecho de encontrarse en incapacidad médica lo hace merecedor de la garantía a la estabilidad laboral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997» (CSJ SL2797-2020). Lo esencial, entonces, es que exista «una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad laboral» (ibídem). Y al referirse al alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, explicó que: [...] no cualquier discapacidad está cobijada por el manto de la estabilidad reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; dicha acción afirmativa se justifica y es proporcional en aquellos casos donde la gravedad de la discapacidad necesita protección especial para efectos de que los trabajadores afectados con ella no sean excluidos del ámbito del trabajo, pues, históricamente, las discapacidades leves que podría padecer un buen número de la población no son las que han sido objeto de discriminación. (CSJ SL17945-2017, las sentencias CSJ SL, 28 de ago. 2012, rad. 39207, SL14134-2015, SL10538-2016 y CSJ SL5163- 2017). En desarrollo de dicha doctrina, la Corte concluyó recientemente que: [...] la protección de la estabilidad en el trabajo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está dirigida a la persona que tiene condiciones de salud reducidas para prestar el servicio personalmente, es decir, a aquella que tiene una discapacidad relevante y puede prestar el servicio en condiciones distintas del resto de la sociedad. Dicho de otro modo, el precepto en cuestión busca proteger a las personas que, por la condición de discapacidad relevante, pueden encontrar barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo y que tales barreras pueden ser superadas por el empleador haciendo ajustes razonables. (CSJ SL2841-2020).

(...)

Conforme a lo anterior, el Tribunal se equivocó al considerar, en forma por demás ambigua, que era suficiente la sola presencia de una debilidad manifiesta por motivos de salud para conceder la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Lo anterior, por cuanto en criterio de la Corte, una intelección de ese talante «rompe la justificación de tal medida excepcional, pues, con la ampliación indeterminada del grupo poblacional para el cual el legislador creó la acción afirmativa de la estabilidad laboral reforzada se afecta la proporcionalidad de la medida» (CSJ SL2841-2020).”

2.6.- CASO CONCRETO

Situación de Discapacidad o Debilidad manifiesta del demandante

Retomando la Sala el requisito relativo a “que el trabajador realmente se encuentre en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades”, la Corte Constitucional en la sentencia de unificación SU 087 de 2022 enuncia algunas reglas conforme a las cuales es posible identificar si el accionante es titular de esta garantía., las cuales no tienen carácter taxativo, pero si compilan distintos precedentes jurisprudenciales:

| 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 ^[43] . (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral ^[44] . (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico ^[45] . (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 ^[46] . |
| Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el | (a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental ^[47] . |

| | |
|--|--|
| normal desempeño laboral | <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^[48].</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL^[49].</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%^[50].</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^[51].</p> |

Descendiendo al caso concreto, señala la Sala que, para el 15 de abril de 2017, fecha de terminación del contrato del señor José Saturnino Álvarez González, el mismo no se encontraba incapacitado, siendo la última incapacidad acreditada la correspondiente a los días 31 de marzo y 1 de abril de 2017, fechas que, si bien resultan cercanas a la data en que se comunica la finalización del contrato, no se encuentran relacionadas al padecimiento con el cual se sustenta la presente acción, pues según se desprende del folio 48 del anexo 01 expediente digitalizado, el diagnóstico que generó la incapacidad corresponde a A09, correspondiente a “otras gastroenteritis y colitis de origen infeccioso”, no existiendo soporte documental de otras incapacidades.

Resalta la Sala que en la historia clínica del pretensor, se observa que en consulta médica del 10 de enero de 2017, se emitieron las siguientes restricciones: “EVITAR LEGVANTAR (SIC) PESOS DE MAS DE 11 KG, REALIZAR PAUSAS ACTIVAS DE ESTIRAMIENTO CADA HORA DE TRABAJO POR 3 MINUTOS, SI VA A AGACHARSE FLEXIONAR LENTAMENTE Y SIN HIPERFLEXIONAR AMBAS RODILLAS INCLUINANDO TRONCO PARA EVITAR SOBRE CARGA ARTICULAR, COLOCAR HIELO LOCAL 2 VECES AL DIA EN AREAS DE DOLOR X 15 MINUTOS, PUEDE ALTERNAR CON

PAÑOS TIBIOS HUMEDOS CON SAL DE INLATERRA, EVITAR EN LO POSIBLE SUBIR Y BAJAR ESCALAS –SEGÚN DISPONIBILIDAD LABORAR EN TERRENO PLANO-”, consignándose, además, en el documento que no se genera remisión por medicina laboral, de otra parte, no se acreditó que el demandante hubiera presentado dichas recomendaciones al empleador, no estando acreditado tampoco que para la data del finiquito de la relación laboral, el pretensor presentara restricciones laborales vigentes, toda vez que no se señala el término de aplicación de las mismas.

Tal y como lo refirió la a quo, no se desconoce que en efecto el demandante presente quebrantos en su salud, pues de ello da cuenta la historia clínica allegada, sin embargo, la misma no resulta suficiente para respaldar el éxito de las pretensiones, siendo necesario que se acredite que esa condición de salud, específicamente su problema de rodilla, afecta sustancialmente el desempeño de las labores propias del cargo.

Del interrogatorio de parte practicado al representante legal de la sociedad ACT Ingeniería Eléctrica S.A.S., señor ANDERSON CARDONA MURILLO, no se deriva confesión alguna, circunstancia distinta ocurrió con el demandante, encontrando la Sala que resulta contradictorio el actor en sus dichos, pues manifestó que hubo compañeros oficiales eléctricos a los cuales se les terminó el contrato de trabajo antes del suyo, reconociendo que la terminación de los contratos obedeció a que ya no se necesitaban, no había nada que hacer para ellos, es decir, si había finalizado la obra, en relación a la labor que desempeñaban, sin embargo, cuando se le preguntó si su contrato de trabajo finalizó igualmente debido a que las actividades que desempeñaba como oficial eléctrico, al igual que la de sus compañeros, habían finalizado, señaló rotundamente que no, que la terminación fue por su estado de salud, no siendo comprensible que afirme que si había finalizado el trabajo para los demás oficiales eléctricos porque ya no había nada que hacer y para su caso concreto manifieste una razón diferente.

Asimismo, reconoció el demandante que, posterior a la terminación del contrato de trabajo, laboró para otros empleadores, situación que inicialmente fue negada, reconociendo que en los exámenes de ingreso que le eran realizados ocultaba información sobre su estado de salud, a fin de que lo contrataran, afirmando que nunca tuvo bajo rendimiento y que las limitaciones que tenían si le permitan ejecutar su labor.

Echa de menos este Juez Plural que la activa no hubiera solicitado prueba testimonial, encontrando que la codemandada ACT Ingeniería Eléctrica S.A.S, presentó como testigo a la señora DIANA MARIA RIVERA GARCIA, jefe administrativa de la sociedad, quien indicó es la encargada de contratación de personal, elaborar afiliaciones en seguridad social, pagos de seguridad social, pagos de nómina, que nunca recibió reporte de restricciones del demandante, que no conoció que reportara incapacidades, que no tenían conocimiento de que el actor tuviera alguna enfermedad y contrario a ello en los exámenes para vinculación y en todas las pruebas salió sin restricciones.

En este asunto la falladora de primera instancia, atendiendo a las facultades oficiosas y de dirección, decretó de oficio la declaración del señor John Jairo Castro Torres, quien fue compañero de trabajo del demandante y en su momento fue el encargado del mismo, declaración que, a juicio de la Sala, no aporta muchos elementos de convicción, precisando que, si bien fue enfático en señalar que conoció del problema de las rodillas del demandante, que como encargado le daba permisos para asistir a citas médicas y recibió algunas incapacidades, no es claro en señalar en qué periodo se dieron esos permisos o incapacidades, ni si eran o no frecuentes, señalando además, que para la fecha que terminó el contrato del demandante él ya no era el encargado del proyecto, ya se encontraba en otro proyecto, no conociendo porque finalizó la relación laboral, de ahí que no tiene el deponente conocimiento directo de las circunstancias en que se desarrolló el contrato de trabajo del demandante previo a la finalización del vínculo, ni las condiciones en que el pretensor desarrollaba sus labores para esa fecha, reconociendo sí, que durante el tiempo

que el actor estuvo a su cargo, este desempeñaba su trabajo satisfactoriamente y tenía un buen desempeño.

Colofón de lo expuesto, no se logró acreditar en la presente causa, que el diagnóstico del accionante le impidiera el normal desempeño de sus labores en el cargo que se encontraba desarrollando, destacando, que el hecho de que el demandante recibiera medicamentos, no supone la existencia de un tratamiento médico en sentido estricto, siendo imperioso recordar que conforme lo ha señalado la jurisprudencia tanto de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como de la Corte Constitucional, no toda patología da lugar a la estabilidad laboral reforzada, garantía que por ser la excepción y no la regla general, requiere que la enfermedad afecte sustancialmente el desempeño de la función, pues no es posible pretender la ausencia total de enfermedad de los colaboradores.

Finalmente, acota la Sala que, si bien se advierte que, en el último contrato de obra suscrito por el actor, no se encuentra especificada la obra para cual fue contratado el actor, no se pretendió en el juicio, la declaratoria de una modalidad contractual diferente, ni la indemnización por despido injusto prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, situación por la cual la Sala no puede pronunciarse sobre estos aspectos por carecer de competencia y facultades extrapetita.

Por lo anterior, deberá confirmarse la providencia de primera instancia. Costas en esta instancia a cargo de la parte recurrente, inclúyase como agencias en derecho la suma de \$580.000.

3.- DECISION

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

FALLA:

1.- Se **CONFIRMA** la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín, el 14 de octubre de 2022, en el proceso ordinario instaurado por el señor JOSE SATURNINO ÁLVAREZ GONZÁLEZ en contra de las sociedades ACT INGENIERÍA ELÉCTRICA S.A.S. y CENTRO SUR S.A.

2.- Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante, inclúyase como agencias en derecho la suma de \$580.000.

3.- Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen.

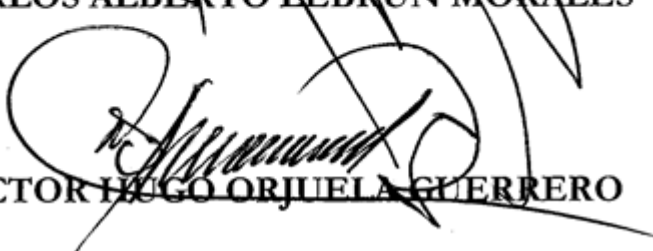
El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3° literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y el auto AL 2550 del 23 de junio de 2021, proferido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados,



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO