

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL
Medellín, veinte (20) de febrero de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE	: ELKIN DARÍO OCAMPO RENDON
DEMANDADO :	: COLTEJER S.A.
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-360-31-05-002-2022-0034-01
RADICADO INTERNO	: 336-22
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA
ACTA NÚMERO	: 18

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 deje sin efecto el despido del que fue objeto el **18 de junio del 2021** por parte de Coltejer S.A y se condene a dicha empresa a reintegrar al demandante a un cargo en igual o mejores condiciones sin solución de continuidad, y se condene al reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la finalización de la relación laboral hasta la fecha del reintegro, y se condene además al reconocimiento de la indemnización de qué trata la ley 361 de 1997 y a la indemnización por la no consignación de las cesantías en el fondo de pensiones, a la indexación de las condenas y a las costas del proceso

Como supuestos facticos con los que sustenta sus pretensiones, expuso que fue contratado por Coltejer S.A desde el año 1989 teniendo varios contratos laborales de los cuales, el último fue el **12 de marzo del 2009** con contrato a término indefinido y laboró hasta el 18 de junio del 2021, fecha en la que

fue despedido, que el oficio que desempeñaba era como operario directo, con un salario mensual de \$1.167.403, que el 18 de junio del 2021 fue llamado por la doctora Jacqueline Forero, jefe de personal donde se le informó que la empresa estaba pasando por una situación muy difícil y que tenía que prescindir de sus servicios, y que la orden era liquidarlo, le entregó dicha liquidación ,a lo que este respondió que ese valor era muy poco. Que más tarde el jefe de personal vuelve a llamar al demandante y le entregan la liquidación a lo que este le indicó que no lo podían echar pues le estaban haciendo terapias de la mano derecha, y además tenía programada una radiografía de columna y ecografía de mano derecha para los días 16 y 28 de junio del 2021, respectivamente.

Que posteriormente el señor Rada le dice al actor que puede conciliar, a lo que la doctora Jacqueline Forero le informa que solo le puede subir \$1.000.000 más para que arregle, y además le manifiesta que de todas maneras la empresa va a cerrar y que todos los trabajadores van a salir, por lo que el actor se sintió presionado y se vio obligado a conciliar. Que el jefe del demandante y el supervisor Alex Rúa estaban informados de las terapias que le estaban realizando al demandante pues el jefe le firmaba la orden de salir para poder asistir a las terapias.

Que la empresa al prescindir de sus servicios no tuvo en cuenta el estado de salud del actor pues fue diagnosticado con tenosinovitis de estiloides radial de Quevain, dedo gatillo izquierdo, hernia umbilical y osteoartrosis de columna diagnosticada con rayos x, tendinitis de hombro derecho, además presenta dolor continuo en hombro desde hace varios meses con limitación con algunos movimientos como elevación y flexión, que en la actualidad se encuentra en tratamiento con fisioterapia y lo están infiltrando y se encuentra en proceso de calificación de origen de enfermedad ante la ARO Sura.

Que fue despedido en razón a su capacidad laboral reducida por lo tanto su despido fue discriminatorio y con el actuar de la demandada se le están vulnerando sus derechos fundamentales, precisando por último que la demandada realizó la consignación extemporánea de las cesantías causadas a su favor por lo que se adeuda la sanción moratoria.

RESPUESTA A LA DEMANDA

La sociedad demanda manifiesta que acepta que el demandante laboró para dicha empresa desde el año 1989 teniendo varios contratos laborales de los cuales, el último fue contrato a término indefinido el cual inició el **12 de marzo del 2009** y que laboró hasta el 18 de junio del 2021, y que el salario era de \$1.167.403, que el actor se encontraba afiliado a Protección S.A, y que las cesantías fueron consignadas el 29 de marzo de 2021. Frente a los demás hechos manifestó que el contrato del demandante terminó fue por mutuo acuerdo con el consecuente pago de la indemnización atendiendo a la situación financiera de la empresa luego de la pandemia, precisando que para dicha fecha de terminación la sociedad demandada suscribió muchos contratos de transacción laboral con los trabajadores, entre ellos el del actor, consistentes en transigir el incierto y discutido derecho a la estabilidad laboral, con el reconocimiento y pago de una contraprestación en la celebración de este acuerdo. Frente a los demás hechos manifestó que no le constan, se opuso a la totalidad de las pretensiones y propuso como excepciones las de pago, compensación, ausencia del derecho sustantivo, falta de legitimación en la causa, cosa juzgada por transacción, prescripción, ausencia de vicio en el consentimiento, buena fe.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia del 02 de noviembre de 2022 el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí ABSOLVIÓ a la sociedad COLTEJER S.A., de todas las pretensiones invocadas en su contra por el señor ELKIN DARIO OCAMPO, a quien condenó en costas en favor de la demandada y fijó como agencias en derecho la suma de medio SMLMV.

IMPUGNACIÓN

La apoderada de la parte demandante, interpone recurso de apelación manifestando que en el contrato de transacción suscrito entre las partes no se encuentra la estabilidad laboral o el fuero de salud del trabajador y que además se debe tener en cuenta que la cosa juzgada únicamente opera respecto a los temas transigidos en el contrato de manera que, si hay derechos o reclamaciones no incluidos, sobre ellos es posible continuar con el litigio.

Qué la Corte Suprema de Justicia en sala de casación laboral en sentencia con radicado 5229 del 24 de septiembre de 1992 dijo que "por sabido se

tiene que dicha figura jurídica en materia laboral solo es válida cuando tiene un objeto lícito y determinado, cuando el objeto de la de la terminación no es determinable como en el precedente no puede el juzgador ejercer control sobre la validez o no de ella según lo preceptuado en el artículo 15 del código sustantivo del trabajo".

Qué descendiendo al caso concreto con la prueba documental aportada al proceso está probado que el señor Elkin Darío Ocampo laboró para la demandada desde el año 1986 hasta el 18 de junio del 2021 cómo operario directo, que el salario promedio de \$1.167.403, y que con la historia clínica aportada al proceso se pudo observar qué el demandante fue diagnosticado con tenosinovitis de estiloides radial de Quevain, dedo gatillo izquierdo, hernia umbilical, enfermedad que se presentó durante la relación laboral.

Que igualmente cuando la señora Forero procede a despedir al demandante este le dice que no lo puede despedir por tener pendiente unas terapias de la mano derecha, y que además tenía programada una radiografía, pero la señora Forero le manifestó que de todas maneras lo iban a despedir.

Que como la ecografía la tenía pendiente para el mes de junio de 2021 se le realizó y le diagnosticaron tendinitis de Quervain y un año antes del despido el demandante presentaba mucho dolor de hombro por lo que consultó y le mandaron una ecografía dónde se determinó "síndrome del manguito rotador" y que en este momento está en terapias con la EPS.

Que la EPS Sanitas con fecha del **16 de septiembre del 2020** le hace las siguientes recomendaciones al demandante:

- evitar actividades que requieran elevar la mano por encima del nivel del hombro
- evitar levantar el peso mayor a 5 kg y hacerlo con las dos manos
- evitar actividades repetitivas en las extremidades superiores
- permitir descanso de 10 minutos

Que además el demandante está en proceso de calificación de la enfermedad que pretende que se le valore como una enfermedad profesional tenosinovitis de estiloides radial de Quervain, dedo gatillo izquierdo, hernia umbilical sin obstrucción ni gangrena, tendinitis del hombro derecho y osteoartrosis de columna.

Que por lo anterior el demandante al momento de terminarle su contrato de trabajo la demandada tenía pleno conocimiento de su estado de salud y que también hay que tener presente que al momento del despido el actor tenía unos exámenes pendientes y como resultado de estos exámenes le diagnosticaron tenosinovitis de Quervain, artrosis y tendinitis, por lo que se le vulnera sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada toda vez que la demandada tenía pleno conocimiento de los procedimientos de salud y los procedimientos pendientes, por lo que incumplió el procedimiento establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Hace mención a las sentencias T 1040 de 2001, y la SU 042 de 2017, indicando que en la última de estas se menciona que:

“El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997”

Que por lo anterior está probado dentro del proceso que el despido del demandante se dio en razón de su reducida capacidad laboral por lo que solicita se revoque la sentencia y se accedan a las pretensiones de la demanda, y que en caso de confirmarse la sentencia solicita sea revocada la condena en costas

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

El apoderado de la parte demandante indica con relación a la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, entre el señor ELKIN DARÍO OCAMPO RENDÓN y COLTEJER S.A que en dicho acuerdo, no se tuvo en cuenta el estado de salud de trabajador y en consecuencia la estabilidad laboral o el fuero de salud.

Que con la historia clínica aportada al proceso se puede observar que el señor ELKIN DARÍO OCAMPO RENDÓN, fue diagnosticado de artrosis de columna, tendinitis de hombro, tenosinovitis de quervain, dedo en gatillo

izquierdo, hernia umbilical, enfermedades que se presentaron durante la relación laboral, y que dentro del proceso quedó demostrado que la sociedad demandada tenía pleno conocimiento de los problemas de salud que presentaba el demandante y era conocedora de las terapias de la mano derecha, que le estaban realizando al señor OCAMPO RENDÓN.

Que el juzgado debió observar que el demandante es una persona de especial protección, dado que, con la prueba de su historia clínica, se puede observar claramente los múltiples padecimientos que lo aquejan. Olvida la juzgadora que la parte débil de la relación es el trabajador a quien se le conculcan los derechos, y que aun existiendo la historia clínica que se refiere a los padecimientos y situación de salud que presenta el demandante, concluye que no existe vulneración alguna. Si bien es cierto, el Art. 26 de la Ley 361 de 1997 no establece una presunción legal con relación a los motivos del despido, por ser sujeto de especial protección por su condición a la fecha del despido, y encontrarse en tratamiento médico al tiempo de su desempeño laboral, debe el despacho de conformidad con lo señalado en el Art. 19 del Código Sustantivo del Trabajo, aplicar la presunción contenida en el Art. 239 Ibídem, que si trae la presunción de los motivos del despido, para hacer válida su protección reforzada, y presumir que la causa de la terminación del contrato lo fue precisamente por su estado.

Que, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la protección laboral reforzada en comento no sólo se aplica a quienes tienen la calidad de inválidos o discapacitados. Por el contrario, en criterio de la alta Corporación, la estabilidad laboral reforzada se hace extensiva a todos los trabajadores que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta como consecuencia de la grave afectación de su estado de salud, según la sentencia T-198 de 2006.

Que con base en lo anterior COLTEJER no le solicitó permiso a la oficina del trabajo para terminar el contrato de trabajo del señor ELKIN DARÍO OCAMPO RENDÓN a sabiendas de su estado de salud, llanamente y sin existir una causal objetiva o legal para la terminación del contrato, decidió terminar su contrato, con las consecuencias negativas para la continuidad

en sus tratamientos médicos, y en la disminución en las condiciones de su calidad de vida.

Por lo anterior solicita revocar la sentencia y en su lugar DECLARAR sin efecto alguno el despido de que fue objeto el señor ELKIN DARIO OCAMPO RENDÓN el 18 de junio de 2021 por parte de su empleador COLTEJER S.A, y en su lugar, se condene a la sociedad demandada a REINTEGRAR al actor a un cargo igual o en mejores condiciones de las que ostentó sin solución de continuidad, con el pago de los salarios, prestaciones sociales dejados de pagar como cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio y vacaciones a favor del demandante desde la finalización de la relación laboral y el día del reintegro.

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 e indemnización 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 el señor ELKIN DARÍO OCAMPO RENDON laboró para la sociedad demandada Coltejer S.A desde el año 1989 teniendo varios contratos laborales de los cuales, el último fue contrato a término indefinido el cual inició el **12 de marzo del 2009** y que laboró hasta el **18 de junio del 2021**, y que el salario mensual promedio era de \$1.167.403.

Por lo anterior se debe determinar sí al momento de la terminación de contrato laboral el día **18 de junio de 2021** 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. Respetto a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por condiciones de salud.

Sea lo primero advertir que para la sala existe diferencia entre la discapacidad y la incapacidad, toda vez que **la Incapacidad** hace relación a estar impedido transitoriamente para alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de las funciones intelectuales o físicas. **La discapacidad** es un estado temporal prolongado o **permanente** de una persona que, por accidente o enfermedad, queda **mermada en su capacidad laboral**. Con base en esa distinción debe estudiarse este asunto o como lo señala la Sentencia T 936 de 2009 “... *de tal suerte que no toda incapacidad genera discapacidad, solo lo hará aquella incapacidad que por su gravedad y continuidad en el tiempo se torne como un obstáculo para la realización de trabajos, producto de la disminución o pérdida total de la capacidad laboral que genera*”.

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

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

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

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

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

*“...Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de **discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio.** ...*

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

*Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el **juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz** (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (...).”*

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

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

Concordado con lo anterior, debe precisarse que la Corte Constitucional ha expresado en la reiteración de su jurisprudencia que para que opere la protección en mención deben cumplirse los siguientes presupuestos: (i) **que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades**; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación, tal y como se ha sostenido en las sentencias SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018, y en la SU 087 de 2022.

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

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

	porcentaje específico de pérdida de capacidad laboral.
--	--

De los anteriores apartes jurisprudenciales que guardan diferencia en cuanto al criterio de identificación de la persona beneficiada con la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo destacable es la necesidad de que la persona que reclama la protección demuestre que al momento en que fue terminado su contrato de trabajo se encontraba en una condición de salud que impedía realizar sus labores en condiciones regulares, siguiéndose por esta Sala el criterio establecido por la jurisprudencia constitucional para la identificación de la persona titular del denominado “*fuero de salud*”, criterio ampliamente reiterado y que en la actualidad se recoge en la sentencia **SU-087 de 2022** en la que de forma enunciativa se consignó una tabla para servir de criterio orientativo a los jueces para identificar aquellos casos en los que se esté en presencia de una estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, la cual se transcribe para mejor ilustración así:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido. (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 PCL tiene lugar antes del despido.
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental. (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

	<p>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>
<p>Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral</p>	<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.*

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.

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).*

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

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

- Transacción terminación de contrato por mutuo acuerdo, (PDF 04, fls 05 y ss anexos de la demanda)
- Colillas de pago, (PDF 04, fls 08 a 12 anexos de la demanda)
- Copia certificado laboral, (fls 13 anexos demanda).
- Copia solicitud de documentos de la ARL sura para calificación del origen de enfermedad, (fls 14 y ss anexos de la demanda).
- Copia reporte movimientos de cuenta, (fls 16 y 17 anexos de la demanda).
- Copia historia clínica, (PDF 05 anexos de la demanda, folios 01 al 55).

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:

De toda la prueba aportada en la historia clínica del trabajador se extrae que este para el año 2014 consultó en el mes de mayo por una hernia inguinal, la cual le generó dos por 7 días y 15 días respectivamente, y por este mismo diagnóstico vuelve a consultar, pero 7 años después en el mes de enero del año 2021 cuándo es sometido a un procedimiento quirúrgico con manejo médico de 15 días de incapacidad y medicamentos, (fls 02, 17, 23 PDF 05).

De otro lado se evidencia que el 03 de mayo del 2021 el trabajador consultó por dedo en gatillo donde se dejó consignado lo siguiente:

Paciente de 54 años de edad, residente en envigado, casado, cuatro hijos, **empleado sin antecedentes patológicos de importancia** que en consulta por un cuadro clínico de 5 meses de evolución consistente en dedo en gatillo ocasionando clic en dedo medio de la mano izquierda y dolor al coger objetos, niega otros síntomas asociados, al examen físico **en buenas condiciones generales con cifras tensionales dentro de los límites normales**, ahora con cuadro sugestivo de dedo en gatillo de dedo medio de la mano izquierda, por lo que solicitó terapia física y antiinflamatorios”, terapias que según el reporte médico inició el 4 de mayo de ese mismo año.

Y el 27 de julio de la misma anualidad, esto es, posterior a la terminación de la relación laboral consultó por tenosinovitis de estiloides radial.

Partiendo de lo anterior concluye la Sala que no se cumplen las condiciones para que se radique en cabeza del trabajador demandante la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud atendiendo a la jurisprudencia en cita toda vez que no existe evidencia de incapacidades médicas en los días antes y mucho menos vigente para la fecha de la terminación del vínculo laboral. Así mismo no se evidencia una condición de salud que afecte o impida significativamente el normal desempeño laboral.

Lo anterior toda vez que el diagnóstico que presentó en el año 2014 y que se retiró en el año 2021 por una hernia umbilical fue manejada por los médicos tratantes siendo sometido a un procedimiento quirúrgico que para el primer año le generó solo 22 días de incapacidad y para el último 15 días para su recuperación, sí que con posterioridad hubiese requerido ausentarse de sus labores por tiempos prolongados que adviertan una alteración en su salud o en el desempeño normal de su trabajo.

Además de lo anterior tampoco se observa una limitación insuperable respecto al otro padecimiento relacionado con el “dedo en gatillo”, pues según reporte médico de consulta para el mes de mayo del 2021 por dicha situación, el mismo fue atendido y manejado con antiinflamatorios y terapia física, sin que se adviertan recomendaciones o restricciones médicas, sin que se evidencie de esta forma que el trabajador tuviera un estado de salud que le impidiera y dificultara 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 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 ELKIN DARÍO OCAMPO RENDON al momento de la terminación de la relación laboral, 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 el último año anterior a la terminación y además según las pruebas obrantes en el expediente se venía desempeñando normalmente en su empleo.

Aunado a lo anterior debe precisarse que la Corte Suprema de Justicia ha sido enfática en manifestar que en los eventos en que **por el acuerdo de voluntades se da por terminado el contrato de trabajo**, como lo es el presente evento, no es procedente se declare la estabilidad laboral reforzada con ocasión al estado de salud, pues esta opera en los eventos

de despido del trabajador con ocasión a su limitación. Al respecto se extrae de la sentencia SL 410 de 2020 el siguiente aparte:

*“Aunado se tiene que esa prerrogativa se pregona respecto de los trabajadores en condición de discapacidad que hayan sido despedidos por el empleador en razón a su limitación, **situación fáctica que no se configuró en el sub judice en tanto el contrato de trabajo culminó por mutuo acuerdo entre las partes**, conforme se plasmó en el acta de conciliación, de modo que quien dejó sin valor y efecto la carta de renuncia motivada, fue el mismo demandante al suscribir que el vínculo laboral feneció por razón diferente al despido indirecto.”*

Lo anterior teniendo en cuenta además que no se probó ni acreditó respecto al contrato de transacción de terminación de contrato por mutuo acuerdo ningún vicio en el consentimiento, pues según lo manifestado por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral entre otras en sentencia SL 572 de 2018, los vicios del consentimiento deben estar plenamente demostrados y sin que pueda llegar a ser presumidos. Al respecto se señaló:

“Cabe precisar en estos aspectos, que el consentimiento que se exige en materia laboral para la validez de los diferentes actos jurídicos debe ser libre y espontáneo y no debe adolecer de ningún vicio. Sobre el punto, el artículo 1502 del Código Civil, aplicable a las relaciones laborales en virtud del artículo 19 del C.S.T., consagra que para que una persona se obligue se requiere, entre otros elementos, que su consentimiento esté libre de vicios, esto es, que no adolezca de error, fuerza o dolo (artículo 1508 del C.C.). Este postulado, a juicio de la Corte, adquiere una enorme importancia en las relaciones obrero - patronales, por cuanto se hace indispensable que el trabajador, que es la parte débil de la relación, pueda brindar su consentimiento de manera consciente, libre, espontánea y alejada de cualquier tipo de constreñimiento, presión, engaño, error o violencia, a fin de que se pueda predicar la validez del acto jurídico que suscribe.

(...)

*Frente a los vicios del consentimiento, esta Corporación en su jurisprudencia ha sostenido **que no se pueden presumir por el juez laboral sino que deben estar suficientemente acreditados dentro del juicio**, en el entendido de que “...con arreglo a los arts. 1508 a 1516 del C.C, el error, la fuerza y el dolo como vicios del consentimiento capaces de afectar las declaraciones de voluntad, **no se presumen, deben acreditarse plenamente en el proceso**” (sentencias SL16539-2014, SL10790-2014 y SL13202-2015).” (Resalto de la Sala)*

En razón de lo anterior el contrato de transacción suscrito entre las partes se presume valido y en tal sentido, se entiende que la vinculación laboral

terminó producto de un acuerdo de voluntades, y no como antes se advirtió por la situación de salud del trabajador.

2. De la sanción moratoria por la no consignación de las cesantías, artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Con relación a la imposición de estas indemnizaciones de forma reiterada la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que su imposición no es automática, por lo que debe el juez abordar en cada caso los aspectos relacionados con la conducta que asume el empleador para sustraerse del pago de las obligaciones laborales (sentencias SL5528 de 2019 y SL5595 de 2019).

Partiendo de lo anterior, observa la sala que no se evidencia mala fe del empleador por la no consignación oportuna de las cesantías causadas en el año 2020, toda vez que como lo confesó el actor, la empresa demandada en momento alguno dejó de pagar oportunamente las cesantías y solo fue en febrero de 2021 donde hubo un retardo, el mismo que se encuentra justificado en la medida que según lo demostrado en el proceso las mismas fueron consignadas el 29 de marzo de 2021, y la demora en la consignación de las mismas fue debido a las contingencias que se atravesaron en virtud de la pandemia ocasionada por el Covid-19.

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

Costas en esta instancia a cargo de la parte 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 Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, según lo argumentado en la parte motiva de esta providencia.

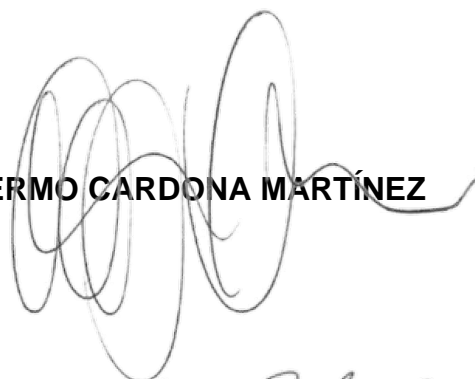
SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante en la suma de \$500.000 por no prosperar el recurso de apelación interpuesto.

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

Radicado Único Nacional 05-360-31-05-002-2022-0034-01
Radicado Interno 336-22



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	: ELKIN DARÍO OCAMPO RENDON
DEMANDADO :	: COLTEJER S.A.
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-360-31-05-002-2022-0034-01
RADICADO INTERNO	: 336-22
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 21 de febrero de 2023 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 21 de febrero de 2023 a la 5:00pm

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS

SECRETARIO