

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN Medellín, veintiuno (21) de febrero de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral instaurado por MARLON ANDRÉS RIVERA GALVIS contra ESTRATEGIAS Y MINAS S.A en liquidación y GRAN COLOMBIA GOLD SEGOVIA S.A SUCURSAL COLOMBIA (Radicado 05001-31-05-017-2020-00011-01).

ANTECEDENTES

El demandante incluyó dentro de sus pretensiones la declaratoria de un contrato de aprendizaje que existió con Estrategias y Minas S.A en liquidación entre el 02 de noviembre de 2012 y el 07 de enero de 2014, para que se condene de manera solidaria con Gran Colombia Gold Segovia S.A Sucursal Colombia a reconocer la liquidación del contrato y los aportes al Sistema de Seguridad Social. Adicionalmente, busca que se decrete que con Gran Colombia Gold Segovia S.A hubo un contrato de trabajo entre el 01 de febrero de 2014 y el 28 de diciembre de 2016 para que en consecuencia, se ordene el reintegro a sus labores por ser despedido bajo el amparo de la estabilidad laboral reforzada con el

reconocimiento de salarios y prestaciones, Sugiere la declaratoria de un accidente de trabajo con responsabilidad solidaria de la culpa del empleador que conlleve a otorgar la indemnización por los daños permanentes en su salud, los daños morales, de la vida en relación, además del lucro cesante futuro y consolidado, la indexación y las costas del proceso.

Como hechos relevantes de sus súplicas narró que se vinculó mediante contrato de aprendizaje a Estrategias y Minas S.A en liquidación para desempeñarse como aprendiz en la mina Providencia de propiedad de Gran Colombia S.A, empresas entre las que existía un contrato de exploración, explotación, beneficio, mantenimiento y gestión de procesos administrativos. Ese contrato inició el 02 de noviembre de 2012 inicialmente hasta el 30 de marzo de 2013 tomando teoría en el SENA, y posteriormente, inició prácticas por un término de 6 meses cumpliendo un horario de trabajo de 6:00 a.m. a 2:00 p.m. devengando una remuneración equivalente al salario mínimo legal mensual vigente. El 23 de mayo de 2013 sufrió un accidente de trabajo al interior de la mina ocasionado por un derrumbe asignado sin las medidas de protección y sin información de que era un área de alto riesgo, ni fueron entregados elementos de protección, evento donde falleció el compañero Guillermo Rúa y él resultó lesionado con un diagnóstico de “trauma cerrado de abdomen” y “fractura cerrada completa de tobillo izquierdo” con necesidad de intervención quirúrgica. Para el 07 de enero de 2014 le fue terminado su contrato de trabajo por parte de Estrategias y Minas S.A en liquidación sin ser notificado con antelación y continuando con los tratamientos por las lesiones sufridas. El 01 de febrero de 2014 ya fue vinculado por Gran Colombia S.A bajo modalidad fija a tres meses, con renovación automática El 15 de septiembre de 2014 la Junta Regional de calificación de invalidez emitió dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral donde se asignó una pérdida de capacidad laboral del 21.74%, siendo reubicado como auxiliar de beneficio de la planta en una

de las minas de propiedad de Gran Colombia S.A, contrato que fue terminado el 28 de diciembre de 2016 siendo indemnizado de manera deficitaria y sin permiso del Ministerio del Trabajo.

La demandada Gran Colombia Gold Segovia S.A aceptó el contrato por prestación de servicios surgido con la codemandada para la gestión de procesos de explotación, el que finalizó el 07 de enero de 2014. Aceptó el contrato de trabajo que existió con el demandante, la jornada cumplida, la terminación del vínculo sin justa causa y su modalidad de indemnización. Niega el deber de reconocer perjuicios por el accidente de trabajo porque además de no ser su empleador, la culpa patronal no está demostrada sin que se tenga calidad de entidad de seguridad social, cuyas secuelas, tampoco generaban la obligación de solicitar autorización para el despido. Señaló no constarle los hechos relacionados con la otra sociedad convocada. Como medios de defensa, propuso las excepciones de mérito de prescripción, cobro de lo no debido, inexistencia de la obligación y buena fe (Archivo 06).

Por su parte, Estrategias y Minas S.A en liquidación quien intervino en el trámite a través de curador Ad Litem, adujo no constarle los fundamentos de hecho expuestos dejándolos sometidos a la prueba. Como excepciones de fondo formuló las de prescripción y compensación.

El Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín en sentencia del 24 de enero de 2022, ABSOLVIÓ a las demandadas de las súplicas invocadas. DECLARÓ probada la excepción de prescripción frente a las pretensiones referidas a la culpa patronal e impuso costas procesales al demandante, fijando las agencias en derecho en la suma de \$1.000.000.

El representante judicial de la activa se apartó de esa determinación señalando no coincidir con la conclusión de la falladora en cuanto a que la empresa Gran Colombia S.A no conocía el porcentaje de pérdida de

capacidad laboral del actor, debiendo activarse su presunción en tanto los dos testigos que trabajaron para ambas empresas tenían pleno conocimiento de la ocurrencia del accidente de trabajo, quienes tenían la obligación de comunicarlo a sus superiores, debiéndose por demás exigirse la debida documental después del evento. Aduce que la prueba obrante en folio 506 del examen de retiro era desconocida de su parte y no fue decretada dentro de la etapa respectiva, finalizando con decir que la apreciación de la norma que regula los tiempos del contrato de trabajo no se hizo en debida forma pues se aduce que hubo una iniciación de contrato y luego prórrogas, pero ningún aparte enuncia que se prorrogaría por tres períodos lo que derruye el análisis del Juzgado. Indica que se tiene derecho a la indemnización moratoria del artículo 65 del CST y al reintegro pedido a partir de postulados constitucionales, sugiriendo que por violación al debido proceso no se pudieron escuchar todos los testigos, sean recepcionados en la segunda instancia.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

En esta instancia no existe discusión respecto a la vinculación contractual de carácter laboral presentada entre el demandante y Gran Colombia Gold Segovia S.A a través de un contrato de trabajo bajo modalidad fija (Págs. 51-59 Archivo 01), iniciada el 01 de febrero de 2014 y terminada por decisión unilateral y sin justa causa por parte de la empleadora el 28 de diciembre de 2016 (Pág. 141 Archivo 01), además de la calificación de pérdida de capacidad laboral asignada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia en un 21.74% con fecha de estructuración del 31 de marzo de 2014 (Págs. 167-170 Archivo 01).

Con base a ello y a los argumentos de la alzada, en virtud al principio de consonancia, en esta instancia el problema jurídico que compete a la Sala esclarecer se sintetiza en determinar si para la finalización del contrato que existió entre el señor Rivera Galvis y Gran Colombia S.A, el demandante era o no beneficiario de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997 para advertir la procedencia del reintegro pedido con los salarios y prestaciones que de él derivan, y la sanción moratoria incluida como pedimento.

Es importante precisar previo al abordamiento del conflicto concreto en esta sede y atendiendo la manifestación del recurrente sobre la violación a derechos fundamentales en el trámite, que la prueba testimonial se verifica practicada bajo los postulados del debido proceso que protege la Carta Política en su artículo 29, en tanto se hizo la debida citación a la diligencia programada con la responsabilidad de la parte interesada de hacer comparecer a los declarantes y en este caso, en una primera oportunidad, los testigos arribaron sin el documento de identidad que los acreditara como los deponentes sobre los que en efecto se había decretado la prueba, lo que retrasó el desarrollo de la etapa de trámite; luego, se dio una interrupción por dificultades en la conexión del lugar donde se encontraba el promotor de la Litis con su apoderado y los llamados a declarar que impidió continuar con la audiencia, y una vez retomada, se adujo por el abogado no tener manera de volverlos hacer regresar porque todos tenían el oficio de trabajadores de socavón y debieron acudir a su actividad, no encontrando en ese contexto ningún ánimo de parte del Despacho Judicial en soslayar las garantías del actor para que dentro de la acción judicial diera cuenta de los fundamentos de su demanda, sino que agotadas las posibilidades sin lograr acceder a los dichos de los testigos por contrariedades provenientes de la misma parte interesada que la Juez no estaba en la obligación de resistir para promover una reprogramación, se hizo necesario proseguir con el

trámite, circunstancias que no dan lugar a que en esta instancia sea donde se practique la que no fue ofrecida en la oportunidad procesal.

De la estabilidad laboral reforzada

Los requisitos que deben reunirse para que por vía judicial se ordene el reintegro por fuero de salud previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 según la jurisprudencia y el criterio de esta Sala de Decisión son: (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 - hecho que se constata al momento de la terminación del contrato-; (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 (al respecto pueden consultarse las sentencias SL1360 y SL3520 de 2018, SL260 y SL2548 de 2019, SL635 de 2020, SL1236 de 2021, SU 049 de 2017, T-305 de 2018, SU-040 de 2018, T-102 de 2020, T-434 de 2020, T-237 de 2021 y SU087 de 2022).

En las mencionadas providencias, la Corte Constitucional ha explicado cada uno de los requisitos aludidos; frente al **primero** expresó que se han enlistado algunas reglas de las que es posible identificar los eventos donde opera la garantía de estabilidad laboral reforzada por la condición de salud que impide significativamente el normal desempeño de la labor, y estas son:

“(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”.

En cuanto al **segundo requisito**, la alta Corporación, determinó que, si un trabajador desea invocar los beneficios de la estabilidad laboral reforzada, debe demostrar que el empleador de forma previa a la terminación estaba informado sobre su situación de salud.

Y en lo que tiene que ver con el **tercer presupuesto**, el precedente judicial vinculante ha dicho que existe una presunción legal (iuris tantum) en favor de la persona desvinculada, pues *si se constata que el trabajador presenta una condición de debilidad especial y que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral, entonces se deberá presumir que la causa fue el estado de indefensión en el que permanece el sujeto*, correspondiéndole al empleador acreditar que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una causal objetiva.

A la luz de estas orientaciones jurídicas, en coherencia con el caso concreto, se tiene por indiscutido el accidente de trabajo sufrido por el actor el 25 de mayo de 2013 (Págs. 151-153) bajo la responsabilidad de Estrategias y Minas S.A en su calidad de aprendiz dentro de la mina Providencia que le generó politraumatismos en tórax anterior, abdomen y extremidades con fractura de tobillo, generando ello una calificación de su pérdida de capacidad laboral que arrojó un porcentaje del 21.74%.

El disenso que permite la intervención de esta colegiatura, radica principalmente en el conocimiento de esa calificación de parte de la empleadora, que para el momento de la emisión del dictamen lo era Gran Colombia Gold Segovia S.A, parámetro que se constituye en necesario para atribuir un despido enrostrado de discriminación por la condición de salud del trabajador.

Al respecto, razón tiene la *A quo* cuando en su discurso enfatizó sobre el desconocimiento de la parte patronal frente al resultado de esa calificación, ya que ninguna probanza dio cuenta que en efecto la situación que se alega como de debilidad manifiesta fuera hecha pública frente a sus superiores de manera previa al despido. Es verdad que la deponente Dora María Gómez e incluso el representante legal de Gran Colombia Gold Segovia S.A dieron la certeza en la exposición de sus dichos de haberse enterado del accidente de trabajo sufrido por el actor, pues aunque ocurrió bajo subordinación de la sociedad codemandada, lo fue en una mina de su propiedad, resultando lógico ese conocimiento atendiendo las condiciones del suceso y el resultado trágico con otro de sus empleados, e incluso se dijo, que en la hospitalización del demandante la señora Gómez lo visitó, circunstancias que no dan cuenta de un estado del que se sugiera una protección especial para ser considerado al momento de decidir sostener un vínculo o cancelarlo.

Lo anterior es así porque debe existir una condición de discapacidad relevante con obstáculo para permanecer en el empleo que no se vislumbra a partir de ningún evento, pues no se revelan incapacidades médicas en el desarrollo de la contratación, no se observa conforme al reducido historial clínico aportado (Págs. 186-224 y 230-258 Archivo 01) que para diciembre de 2016 estuviera inmerso en algún tratamiento médico, no hay reflejo documental sobre restricciones o recomendaciones laborales, ni se cuenta con el examen de retiro pese a que la empresa comunicó el derecho de acudir a su realización (Pág. 81

Archivo 07), escrito que cuenta con la rúbrica del trabajador sin manifestación de oposición al respecto y que integró los anexos del escrito de respuesta incorporados al expediente digital del que ambas partes tuvieron acceso, y aunque existió un accidente de tipo laboral en mayo de 2013 que a partir de los dichos de LUZ DANELLYS TOBÓN HERNÁNDEZ, ELCIRA GALVIS y MÓNICA GALVIS le generaron impedimento para ejecutar sus destrezas en el fútbol y retomar en igual medida su rutina social, nada respecto a su oficio denota un deficiente desempeño laboral a partir de su condición de salud, contándose como único acontecimiento cercano a la data del despido con la emisión de la experticia que asignó el porcentaje que perdió el demandante de cara a su actividad laboral regular.

En la misma línea de lo previo, no se arribaron probanzas de las que pueda deducirse que el señor Marlon Andrés Rivera presentara síntomas que hicieran notoria alguna discapacidad o impedimento en su ámbito de trabajo, fueron ausentes los trámites de la sociedad empleadora de incapacidades médicas, no se demostró la presencia de permisos recurrentes para asistir a citas médicas, o que tuviera la rigurosa necesidad de acudir a consulta, encontrando que la activa no prueba su argumentación en la medida que además de ser el accidente de trabajo producto de este trámite judicial muy anterior a la fecha del despido, y que de hecho, ocurrió en vigencia de otra modalidad contractual con persona jurídica patronal diferente, no es viable aducir que en razón a las resultas de un dictamen médico laboral del que no se redunda por medio demostrativo alguno su conocimiento en el empleador, sea imperativo brindar la protección buscada, pues aun con una afección padecida y una pérdida de capacidad laboral que lo ratifica, lo que debe analizarse en voces de la H. Corte Constitucional no es el criterio científico en sentido estricto que solo se limita a la asignación de un porcentaje de pérdida de capacidad, sino el criterio social en relación con la interacción de las personas con deficiencias en el entorno laboral, ya

que la discapacidad no es del sujeto, sino que surge de las barreras externas asociadas a la comunidad en general, por lo que es el contexto y la forma en la cual la situación de discapacidad se manifiesta en cada oportunidad lo que debe primar para la verificación de esta prerrogativa constitucional (Ver SU 087-2022).

En esa medida, según lo probado si no habían circunstancias de evidente impacto negativo en ejercicio de sus funciones, ni formalmente se reveló a su superior la condición alegada, no es posible predicar que la decisión del finiquito tuviera por razón alguna conducta de discriminación, resultando absurdo refutar que el empleador ante sus ojos estuviera frente a un trabajador productivo y sano, y al mismo tiempo, se endilgue una conducta encaminada a evitar su participación plena y efectiva en la labor por razón de barreras físicas desencadenadas de un accidente presentado tres años atrás, conllevando a desdibujar el propósito de la norma sobre la que se convoca su aplicación.

Por consiguiente, debe decirse que, a juicio de esta Sala, tal y como lo definió la *a quo*, Marlon Andrés Rivera Galvis no es beneficiario de la estabilidad ocupacional reforzada que pregonan, al no existir nexo causal entre el estado de salud aducido y la decisión de despedirlo, lo que conlleva a que la decisión absolutoria venida en apelación sea confirmada sin requerimiento de análisis adicional por no existir ningún tipo de condena que deba imponerse.


Las costas en esta instancia son a cargo del demandante, se fijan las agencias en derecho en la suma de \$200.000.

DECISIÓN:

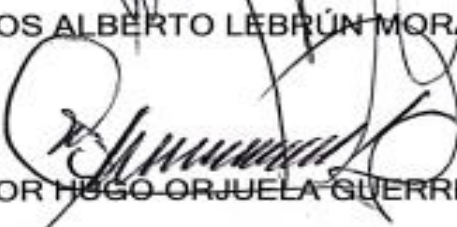
En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA** la sentencia materia de apelación de fecha y procedencia conocidas. Las costas como quedó dicho en la parte motiva.

Notifíquese por EDICTO.


Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

**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: 05001310501720200001101
Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: MARLON RIVERA GALVIS
Demandado: ESTRATEGIAS Y MINAS S.A. EN LIQUIDACION, GRAN COLOMBIA GOLD SEGURIDAD S.A. (SUCURSAL COLOMBIA)
M. P. CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo: 21/02/2023
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 22/02/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario