

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL
Medellín, tres (03) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE	: OSCAR ARMANDO MEJÍA ARANGO
DEMANDADO :	: INDUSTRIAS RAMBLER S.A.S.
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-360-31-05-002-2021-00206-01
RADICADO INTERNO	: 344-22
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA
ACTA NÚMERO	: 036

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, procede a emitir sentencia de segunda instancia en la que se estudia el recurso de apelación, en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

ANTECEDENTES

Pretende la parte accionante se declare que la empresa INDUSTRIAS RAMBLER S.A.S. despidió de manera injusta y unilateral al señor OSCAR ARMANDO MEJÍA ARANGO, el 8 de octubre de 2019 al efectuar la que denominó una “Terminación de Contrato de Trabajo” encontrándose el actor en una situación particular de protección constitucional relacionada con su estado de salud. Y se declare la nulidad de dicha terminación del contrato de trabajo, y por lo tanto el reintegro al cargo, toda vez que no solicitó el empleador autorización por parte del Ministerio del Trabajo para proceder a despedir al trabajador.

Como consecuencia de lo anterior solicita se CONDENE al pago de los salarios dejados de percibir y las prestaciones sociales dejadas de recibir desde el 8 de octubre de 2019 hasta la fecha en que se verifique el pago, esto es, la consignación de cesantías, los intereses sobre las cesantías, las primas

de servicio y de otro lado las vacaciones hasta la fecha de ser reintegrado al puesto de trabajo o a otro de igual o mejor categoría.

Se condene al pago de la sanción del artículo 26 de la ley 361 de 1.997, al pago de aportes a pensión, salud, riesgos laborales y parafiscales dejados de pagar al sistema general de seguridad social integral dejados de cancelar durante el pretendido despido y se condene en costas a la demandada.

Como supuestos facticos con los que sustenta sus pretensiones, expuso que se vinculó mediante contrato a término indefinido con su ex empleadora INDUSTRIAS RAMBLER S.A.S. el **1 de diciembre de 2009** para desempeñar el cargo de operador ranurador cuyo último salario promedio fue de (\$884.621,4) y prestó sus servicios en el municipio de Itagüí.

Que, a raíz de su trabajo, el **07 de julio de 2016** presentó accidente laboral cuando “un bloque de 400 kg de espuma lo golpeó en rodilla izquierda, el impacto de la rodilla le dobló el cuello de pie izquierdo en eversión forzada”, por lo que fue diagnosticado con “fisura del maléolo tibial.” Que en virtud de lo anterior recibió atención en clínica Antioquia, sin que tuviera mejoría notable después de fisioterapias e hidroterapias.

Que mediante dictamen número 073032-2018 del 27 de julio de 2018 la Junta Regional de Calificación de Invalidez, diagnosticó las deficiencias de: Esguinces y torceduras del tobillo izquierdo (S934) y Otro dolor crónico (R522), deficiencias originadas en accidente de origen profesional a las cuales les asignó un porcentaje de pérdida de la capacidad laboral del 20.03%.

Que el día **08 de octubre de 2019** fue citado a la Empresa a una reunión con un representante de la Sociedad demandada la señora MÓNICA MARCELA MONTOYA SERNA, y luego de descargos, al señor OSCAR ARMANDO MEJÍA ARANGO, le entregaron una Terminación de Contrato de Trabajo por justa causa.

Que en la citada diligencia al trabajador se le interrogó acerca de presentarse al trabajo el 7 de octubre de 2019 tras la ingesta de alcohol, acto que el deprecante reconoció cometer la noche del 6 de octubre de 2019 al tiempo que se autodenominó irresponsable. Situación que el empleador tomó como justificación suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo sin examinar el estado de salud y considerar la posibilidad de rehabilitación por adicción del trabajador, en caso de necesitarla.

Que el empleador no hizo examen alguno que estableciera daños, perjuicios o tan siquiera incomodidades en las instalaciones de la empresa, en los objetos y materiales de esta y tampoco molestias entre el personal de la compañía derivadas de presentarse a laborar el actor luego de su ingesta alcohólica.

Que el trabajador nunca recibió por parte del empleador ningún tipo de sanción por algún evento antecedente al episodio de la ingesta alcohólica del 6 de octubre de 2.019, por ese tipo de situación o cualquier otra falta diferente como llamados de atención o suspensión del contrato de trabajo que precediera a su despido.

Que el empleador tenía conocimiento del estado de debilidad manifiesta y de vulnerabilidad del trabajador y por tanto de la protección constitucional de que se encontraba investido, pues conocía del accidente de trabajo que le acaeció al actor.

Que las afectaciones de salud del demandante han sido de tal importancia que no le han permitido acceder a otro empleo o a la posibilidad de autogestionarlo dado que no ha recuperado su salud, la que antes bien cada día se deteriora toda vez que padece una patología severa, todo lo cual ha dado al traste con la posibilidad de procurarse su propio sustento.

RESPUESTA A LA DEMANDA

La sociedad demanda acepta que el demandante fue vinculado con dicha sociedad a partir del día 01 de diciembre de 2009, prestando sus servicios en el municipio de Itagüí, Antioquia, pero en el cargo de operario de producción, oficios varios; y que contrato que finalizó por justa causa comprobada, el día 08 de octubre de 2019. Así mismo indica que devengaba el salario mínimo.

Respecto al accidente laboral acepta el mismo, así como la calificación realizada por la Junta Regional a través del dictamen número 073032-2018 del 27 de julio de 2.018, pero indica que el mismo no fue con una carga de 400 kgs sino de 210 a 250 kgs aproximadamente, y no acepta que después del accidente no haya tenido mejoría pues indica que según se desprende del dictamen de PCL después de las terapias y el manejo médico que recibió sí hubo una mejoría y un progreso en su estado de salud, al punto de haber sido

ordenado su reintegro laboral por parte de la ARL, con las correspondientes recomendaciones médicas, las cuales fueron cumplidas por la demandada.

Respecto a la citación a descargos indica que la misma se efectuó el 07 de octubre de 2019, y que el 08 de octubre de 2019, una vez analizadas las declaraciones del trabajador la sociedad determinó finalizar el contrato de trabajo de éste, al encontrarlo responsable de la conducta endilgada, (Presentarse a laborar el día 7 de octubre de 2019, en estado de embriaguez) lo cual se le comunicó por escrito.

Indicó que no es cierto que la empresa haya tomado la aceptación del demandante “como justificación suficiente” para finalizar el contrato de trabajo, pues indica además de que se le realizó examen que salió positivo, dicha falta está estipulada, contractual y reglamentariamente como una falta grave y justa causa para la terminación del vínculo laboral, precisando además que el demandante no tiene un diagnóstico de alcoholismo, por el cual estuviere en tratamiento médico o fuera necesario comenzar, y que contrario a ello la falta cometida obedeció a la irresponsabilidad del trabajador, y no a ninguna enfermedad que él presentare.

Manifestó que el hecho de presentarse a laborar bajo los efectos del alcohol se encuentra consagrado contractual y reglamentariamente como una falta grave, que constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. Sin consagrarse requisito o condición del modo en el cual debe darse tal falta, o que se presentara algún perjuicio, daño o incomodidad para la empresa, y que como el actor lo manifestó en la diligencia de descargos también dos años atrás había acudido a laborar en las mismas condiciones.

No acepta que al momento de la terminación el trabajador tuviera un estado de salud por la cual tuviera que ser considerado como un trabajador en estado de debilidad manifiesta o vulnerabilidad y, por tanto, no gozaba de estabilidad laboral reforzada, y frente a los demás hechos manifestó no constarle.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia del 25 de octubre de 2022 el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí ABSOLVIÓ a la sociedad INDUSTRIAS RAMBLER S.A.S. de todas las pretensiones invocadas en su contra por el señor OSCAR ARMANDO MEJÍA, a quien condenó en costas fijando como agencias en derecho la suma de medio SMLMV.

IMPUGNACIÓN

La apoderada de la parte demandante, interpone recurso de apelación manifestando que si bien no existía una información acerca de la existencia alguna situación que en el momento le impidiera que el trabajador se desempeñara en una actividad, sí es claro que tenía una pérdida de capacidad laboral de más del 20%, esto es, una quinta parte de pérdida de capacidad laboral, y que por lo tanto eso lo ubica como una persona que ha perdido una importante función integral cómo ser útil o dentro de la edad útil para trabajar.

Que solamente eso es un indicio de qué pudo ser acompañado de otra causa diferente a la terminación del contrato, pues indica que debió ser acompañada con una llamada de atención o prueba de alcoholemia que acreditara que el trabajador tenía el fluido de su sangre activo algún grado de alcoholismo. Que en este sentido ya se sabe que el alcoholismo no es un problema de salud y no es de conducta prohibida o sancionable refiriendo que la sala laboral de la corte suprema de justicia en Sentencia SL 2035 de 2021 radicado 79054, habla de un acompañamiento y de una asistencia y protección a las personas que de manera real se encontraron en ese grado de dificultad, razón por la cual indica y se demerita las facultades que para ello tienen ministerio de trabajo como acompañante hoy no solo del empleador sino también del trabajador para determinar que aquella anterior causa fue la salida o razón de salida del trabajador de su empleo.

Que por su parte el alcoholismo que ya está dentro del manual de diagnósticos y estadísticos de trastornos mentales como una enfermedad de diagnóstico de tipo mental y psicológico y que tiene dentro de sus características el abuso del consumo y la tolerancia al síndrome de abstinencia, tiene que ser declarada y detectada no así que el empleador dentro de sus propios provechos y su propia determinación lo defina.

Que en ese caso se vuelve al mismo principio de que se desestima la intervención del ministerio del trabajo que es una intervención que no debe dejarse de lado pues el empleador invoca una aparente razón de ser de la salida del trabajador, y a su vez, esta persona no produce un daño efectivo a persona o cosa de la empresa. Que además es una persona que es molesta para el empleador, pero no deja de ser una dolencia psicológica y mental que lo pone en una situación que no es calificable ni por el empleador y tampoco por parte del juzgador, por lo indica que se queda sin saber cuál era la

trascendencia y el fondo que podían alcanzar ambas situaciones, es decir, la pérdida de la capacidad laboral y la presentación del trabajador en un estado de alicoramiento.

Que tomar una determinación adversa a considerar más allá de la parte legal en el caso de una persona, es tanto como denegar la existencia y posibilidad de que participen otros agentes con mayor autoridad a nivel psicológico a nivel físico o mental y quizá espiritual para que contribuyan a la justicia en los casos en donde existe no solamente uno, sino dos, como en este caso materiales para estudio de un tercero que es el grado administrativo del estado, que fue delegado como actor en la presente litis y que no se entiende cómo es posible que en virtud a que se opte por unos intereses personales de uno de los contendientes en el proceso, se toma una determinación más legalista que psicologista y de derecho y no tomado desde el punto de vista de la persona.

Que además no se debe optar que porque no se tiene prueba cuando ya la pérdida de capacidad laboral da un dato acerca de cómo serían las consecuencias adversas al trabajador en cualquier situación y carecer de una sensibilidad respecto de situaciones psicológicas que son las que en este caso se tratan para imponer una visión absolutamente legalista y carente de cualquier consideración de derecho desde el punto de vista psicológico.

Por lo anterior solicita al tribunal hacer una consideración más profunda y una determinación más personal y humana diferente a la Sentencia de primera instancia, y en consecuencia se revoque la misma y se acceda a las pretensiones de la demanda.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La apoderada de la parte demandante manifiesta que la sentencia C-636 de 2.016 señaló que a explicación a la prohibición contenida en el numeral 2 del artículo 60 del C.S.T. no era la generalización de aplicar la sanción de despido a todo aquel que se presentare en estado de embriaguez, y que fue claro que la definición de optar por el despido lo constituía aquella conducta que atentara contra las personas, los objetos y en general por las obligaciones que como trabajador tuviera la persona. Y que por lo tanto el condicionar el alcance de

la prohibición a la afección del desempeño del trabajador, fue punto esencial de aquella providencia.

Que llevando esa interpretación al caso concreto se encuentra que el demandante en ningún momento atentó contra persona o cosa en de su desempeño habitual. Y eso quedó plenamente demostrado y expresado por varias personas, testigos de la parte demandada, dentro de la audiencia de juzgamiento de primera instancia. Desde ese punto de vista no se avizora pues causal de despido aplicable al actor.

Que además si bien debe demostrarse que el trabajador causó daño grave a las instalaciones, personas o cosas y que su desempeño estuvo por debajo de lo requerido, el empleador ahora, en esa secuencia, deja de ser un sujeto pasivo de la conducta de su trabajador, y que se debe velar porque aquel hecho dañoso no sea episódico y no sólo eso, debe aportar lo que esté a su alcance para que el trabajador no se convierta en un adicto, o siéndolo, supere la enfermedad. Concepto último con el que ya se denominan las adicciones de acuerdo con el DSM-10.

Que estos temas fueron tratados por las sentencias SL 4078 de 2019 y SL 1298 de 2018, que les dan a los casos de esta índole la envergadura de la conexión con las normas de la seguridad social. Convirtiendo de esta forma un poder sancionatorio a rajatabla en un condicionamiento de contenido social, psicológico, personal. Así es que el empleador debe demostrar que hizo lo posible porque su empleado no estuviera preso de la adicción en cuestión. No obstante dejar claro que el poder de disciplinar, ordenar y sancionar no se ha perdido para el que proporciona el empleo.

Que para el caso en concreto no pasó por un examen que hiciera el empleador demandado y que permitiera establecer la preocupación, el afán del deprecado por llevar la situación a una observancia psicológica, médica o institucional capaz de definir el nivel de compromiso del eventual infractor.

Por ultimo indica que por la pérdida de capacidad laboral que tenía el trabajador el empleador estaba obligado a solicitar el permiso al ministerio del trabajo para terminar la relación laboral.

El apoderado de la demanda indica que la sentencia de primera instancia se encuentra ajustada a derecho por cuanto a la fecha de terminación del contrato de trabajo, el señor Oscar Armando Mejía Arango, no contaba con ninguna

circunstancia, por la cual debiera estar amparado por la protección constitucional, precisando que el juez al realizar la valoración probatoria, referenció y analizó la jurisprudencia tanto de la Corte Constitucional como de la Corte Suprema de Justicia, para concluir que, bajo ninguna de las dos líneas, era dable conceder validez a lo pedido por el demandante.

Que, aunque el señor Mejía Arango cuenta con una pérdida de capacidad laboral superior a 20%, su desempeño laboral continuó dándose en buenas condiciones, que le permitieron seguir prestando sus servicios, en el área correspondiente en donde fue reincorporado, cumpliéndose las restricciones y recomendaciones médicas, por parte de la empresa, siendo incluso pertinente, destacar que, en el interrogatorio de parte, el demandante confesó que en la actualidad se encuentra vinculado laboralmente.

Que además la decisión de finiquitar el contrato de trabajo del actor, estuvo sustentado en el grave incumplimiento de éste, respecto de sus obligaciones laborales, al presentarse a laborar bajo los efectos del alcohol, frente a lo cual indica que se deben tener en cuenta varias situaciones a saber:

- “1. En el interrogatorio de parte, el señor Oscar Armando Mejía, admitió que nunca ha recibido un diagnóstico de Alcoholismo y nunca ha sido tratado por dicha patología. E incluso se resalta la contradicción en la que incurre la parte actora, pues a la par que trata de mostrar al demandante como un enfermo por alcoholismo, en el hecho octavo de la demanda, afirma que aquél nunca tuvo episodios anteriores relacionados con ingesta de alcohol, lo cual sería normal en una persona con adicción.
2. La parte actora insistió en repetidas oportunidades en la inexistencia de afectaciones al interior de la empresa, mientras el trabajador estuvo presente bajo los efectos del alcohol. Sin embargo, parece olvidar que la falta grave en la que incurrió el actor, no se constituye por las consecuencias que se derivaren de presentarse a laborar en las ya conocidas condiciones, sino por el hecho mismo de haberse presentado bajo los efectos del alcohol.
3. Incluso, podría igualmente criticarse la supuesta condición de persona en debilidad manifiesta, que aun con las supuestas patologías que afirma tener, pueda realizar ingesta de licor sin inconveniente. Aclarando que la vida personal de trabajador, escapa de la injerencia de la empresa, pero sí se resalta la conveniencia con la que la parte actora intenta acomodar la supuesta adicción al alcohol, de una parte; y, la protección constitucional, de otra”.

Que, por lo anterior, la terminación del contrato de trabajo del demandante se dio a causa de la falta grave en la que incurrió el actor, sin que, en la decisión de la empresa, influyera la situación de salud del ex trabajador, por lo cual, no puede afirmarse que la decisión de la empresa fuere discriminatoria, siendo totalmente improcedentes las peticiones de la demanda, las cuales deben ser

desechadas como en efecto lo hizo, solicitando de esta forma se confirme la sentencia de primera instancia.

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 entre el señor OSCAR ARMANDO MEJÍA ARANGO y la sociedad demandada INDUSTRIAS RAMBLER S.A.S, existió contrato laboral a termino indefinido desde el 01 de diciembre de 2009 al 08 de octubre de 2019, desempeñando el cargo de operario de producción, oficios varios, (fls 28 de la demanda, PDF 03).

Así mismo se encuentra aceptado por la demandada que el actor sufrió accidente de trabajo el 07 de julio de 2016, y que la Junta Regional de Calificación de Invalidez mediante dictamen número 073032-2018 del 27 de julio de 2.018, calificó una pérdida de capacidad laboral del 20.03%.

Por lo anterior se debe determinar sí al momento de la terminación de contrato laboral el día **08 de octubre de 2019** se encontraba bajo la protección especial del fuero de estabilidad laboral reforzada por salud y por ende determinar si hay lugar al pago de los salarios, prestaciones e indemnizaciones solicitadas.

1. Respecto a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por condiciones de salud.

Sea lo primero advertir que para la sala existe diferencia entre la discapacidad y la incapacidad, toda vez que la **Incapacidad** hace relación a estar impedido transitoriamente para alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de las funciones intelectuales o físicas. La **discapacidad** es un estado temporal prolongado o **permanente** de una

persona que, por accidente o enfermedad, queda **mermada en su capacidad laboral**. Con base en esa distinción debe estudiarse este asunto o como lo señala la Sentencia T 936 de 2009 “... *de tal suerte que no toda incapacidad genera discapacidad, solo lo hará aquella incapacidad que por su gravedad y continuidad en el tiempo se torne como un obstáculo para la realización de trabajos, producto de la disminución o pérdida total de la capacidad laboral que genera*”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Corte Suprema de Justicia	Corte Constitucional
Sentencia SL-4632-2021	Sentencia T-195-2022
Por ende, <u>el trabajador debe demostrar que fue despedido y que se encontraba limitado en su salud 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 despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad. (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%. (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.

Para acreditar el requisito del conocimiento del estado de Salud del trabajador que debe tener el empleador ha indicado la Corte Constitucional en la sentencia precitada ha adoptado algunos criterios o casos a tenerse en cuenta para acreditar este conocimiento tales como:

“1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.

2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.

3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.

4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.

5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.

6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.

7) Los indicios probatorios evidencian que durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador”¹.

Precisándose que, por el contrario, este conocimiento no se acredita cuando (i) ninguna de las partes prueba su argumentación; (ii) la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; (iii) el diagnóstico médico se da después del despido; y (iv) pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.

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

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

¹ T-434 de 2020. Reiterando las sentencias: T-383 de 2014, T-419 de 2016, T-589 de 2017, T-118 de 2019, T-284 de 2019, T-144 de 2017 y T-040 de 2016.

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

Dentro del proceso solo se aportó como prueba documental la siguiente:

- Formato de calificación de la pérdida de capacidad laboral de la EPS (fls 20 y ss de la demanda)
- Carta de terminación del contrato de trabajo, (fls 26).
- certificación laboral, (fls 28).
- Liquidación de prestaciones, (fls 29 y ss).
- Dictamen Nro 073032-2018 del 27 de julio de 2018, emitido por la Junta regional de calificación de invalidez donde se otorga al demandante un 20.03% de pérdida de capacidad laboral, (fls 30 y ss).

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 pues este no logró demostrar que tuviera una condición de salud que le impidiera desarrollar sus labores en condiciones normales al momento en que se terminó el contrato de trabajo el 08 de octubre de 2019, pues ello es un requisito indispensable para que pueda operar y activarse **la presunción de discriminación que hace que el empleador deba demostrar las razones objetivas para terminar el vínculo.**

Lo anterior toda vez que no existe prueba documental que dé cuenta de ello y la prueba testimonial practicada en el proceso por los señores GIOVANY TORO y NANCY PATRICIA VELEZ LOPERA, testigos de la parte demanda nada refieren acerca del tema.

Además de lo anterior, de la única prueba allegada relevante para el asunto como lo es el dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por la Junta Regional de Calificación de invalidez donde se determinó un 20.03% de PCL no es posible determinar circunstancias que lo hagan acreedor de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud según lo descrito por la jurisprudencia en comento tales como por ejemplo que tuviera

recomendaciones médicas vigentes o que hubiera presentado incapacidades medicas días anteriores al despido, tampoco se probó que estuviera en tratamiento médico, antes bien, de lo narrado por el actor en el interrogatorio de parte se infiere que este desarrollaba sus labores de forma normal al punto que manifestó que al comienzo de las terapias luego del accidente tenía que ir con bastón a trabajar pero que este luego lo fue dejando por recomendación médica sin que tuviera que necesitar el mismo con posterioridad, lo que implica que al momento de la terminación de su relación laboral estaba realizando sus funciones de forma normal en el área de empaque de almohadas sin ningún tipo de inconvenientes ni limitación a su estado de salud, tan es así que este mismo acepta que nunca solicitó traslado de dicha área, pues de haber tenido una situación de salud no compatible con las funciones que realizaba era lo menos que hubiera hecho.

Con base en lo anterior, es claro para la Sala que no cuenta con elementos de juicio dentro del expediente que permitan determinar cuál era el estado de salud del actor al momento de la terminación y si este lo limitaba sustancialmente en la ejecución de sus labores, pues como ya se advirtió de la única prueba relevante que es el dictamen de PCL de la Junta Regional no se infiere tal situación debiendo tenerse en cuenta además que las situaciones fácticas allí descritas no datan de la fecha de la terminación del contrato que fue el 08 de octubre de 2019 y la última referencia fáctica que se infiere del referido dictamen son del 23 de mayo de 2018, esto es, casi un año y medio atrás a la terminación del contrato.

En este orden debe indicarse que ante el deficiente y casi nulo caudal probatorio que correspondía a la parte actora en demostrar la situación de salud que lo hacía acreedor a la estabilidad laboral reforzada alegada, es claro que solo existe prueba y aceptación de la demandada respecto a la existencia de un accidente de trabajo en el año 2016 y de la calificación de pérdida de capacidad laboral del 20.03% en el mes de julio de 2018, sin que de dichos elementos por si solos se pueda inferir o conocer sin más elementos de juicio al respecto el desarrollo de los diagnósticos o de la limitaciones generadas en el accidente de trabajo sufrido por el actor si es que existieron, pues de dicha prueba no se infiere con qué frecuencia fue incapacitado, sí fue necesario separarlo de sus funciones o de acomodarlo con restricciones médicas por lo que no es posible concluir ante esta ausencia probatoria que en efecto la situación del trabajador constituyera una circunstancia relevante para el ejercicio de sus labores y de la posibilidad de conservar un empleo adecuado,

más teniendo en cuenta que según lo confesado por el actor en el interrogatorio de parte, este se encuentra laborando por días en otra empresa.

Partiendo de lo anterior 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 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 prueba 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, ni que estuviera en tratamiento médico o 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.

Además de lo anterior es relevante mencionar que tampoco se encontró demostrado dentro del proceso que el trabajador tuviera una enfermedad relacionada con el alcoholismo que lo hiciera acreedor de la estabilidad laboral reforzada pues como la misma parte demandante trató de demostrar en el proceso, esa fue la única vez que acudió bajo los influjos del alcohol a laborar cuando se le dio por terminado el contrato de trabajo el 08 de octubre de 2019.

Ahora, debe precisarse que todas las circunstancias narradas por la parte demandante en el recurso de apelación relacionadas con la causa de terminación del contrato de trabajo o la prueba de alcoholemia realizada al trabajador, si causó daños o no a las personas o bienes de la empresa, no son objeto de análisis en el presente proceso toda vez que como la parte demandante no demostró dentro del proceso que tuviera una condición de salud que le impidiera desarrollar sus labores en condiciones normales al momento en que se terminó el contrato de trabajo el 08 de octubre de 2019, no se activó la presunción de discriminación que hace que el empleador tuviera que demostrar las razones objetivas para terminar el vínculo, y en razón de ello no tendría que analizarse dicha situación, además de que en el presente caso no se pretendió en la demanda y mucho menos se está discutiendo la indemnización por despido injusto sino la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud.

Lo anterior no obsta para que en caso tal si es querer de la parte actora busque en otro proceso diferente la indemnización por despido injusto si así lo considera, pero no en esta oportunidad al haberse interpuesto la demandada solo pretendiendo la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud y el consecuente reintegro con el pago de salarios y prestaciones, y la indemnización de la ley 361 de 1997 que como se vio no tiene vocación de prosperidad.

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



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	: OSCAR ARMANDO MEJÍA ARANGO
DEMANDADO :	: INDUSTRIAS RAMBLER S.A.S.
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-360-31-05-002-2021-00206-01
RADICADO INTERNO	: 344-22
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 06 de marzo de 2023 a las
8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 06 de marzo de 2023 a la 5:00pm

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO