

REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN



SALA LABORAL
Acta N°75

Medellín, treinta (30) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

En la fecha, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve el recurso de apelación interpuesto en el proceso ordinario laboral promovido por el señor **SEBASTIAN NEGRETE QUINTERO** contra **TODO PIZZA S.A.S.**

De acuerdo a lo dispuesto en el numeral primero del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

ANTECEDENTES

Pretensiones

El demandante solicita que se declare la existencia del contrato de trabajo con la empresa demandada, que su terminación fue sin justa causa y debe reconocer indemnización por este concepto, además que su contrato de trabajo resulta ineficaz, toda vez que se realizó mientras se encontraba protegido por estabilidad laboral reforzada por motivos de salud y, en consecuencia, se condene al empleador al pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sumas debidamente indexadas.

Hechos

Como fundamento de sus pretensiones indica que suscribió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con “Todo Pizza S.A.S”. por 3 meses el cual comenzó el 27 de octubre de 2018 y se fue prorrogando en el tiempo.

Las funciones para las que fue contratado, eran entre otras las de cargue y descargue del material que se utilizaba para la pizza como piñas, queso, lo que hacía dos veces por semana y sin protección.

El día **17 de diciembre de 2018**, tuvo que consultar a la EPS por un dolor en la región inguinal izquierda y le diagnosticaron una hernia, lo cual le causó una disminución en su capacidad laboral y quedó incluso pendiente de una cirugía, la que se realizó el 19 de mayo de 2019, lo que se le informó oportunamente al empleador.

Encontrándose protegido por la garantía de estabilidad laboral reforzada, incluso pendiente de una cirugía la empresa mediante preaviso del 1 de marzo de 2019 le preavisó la terminación del contrato de trabajo, sin mediar la autorización del Ministerio de Trabajo.

El actor interpuso acción de tutela la cual fue concedida en segunda instancia y se ordenó su reintegro sin solución de continuidad concediéndose al trabajador 4 meses para que, demandada ante la justicia ordinaria laboral, siendo reintegrado el 15 de noviembre de 2019 y una vez vencidos los 4 meses despedido nuevamente sin importar su estabilidad laboral, además que con dicho reintegro se continuaba con la prórroga del contrato, por lo que también debe pagar la indemnización por despido injusto.

También debe proceder a pagar la indemnización de 180 días, por no haber solicitado la indemnización ante el Ministerio de Trabajo para poder despedirlo, por el fuero de estabilidad laboral reforzada.

Respuesta Todo Pizza

La sociedad demandada a través de apoderado contestó indicando que al trabajador se le envió la carta de terminación de contrato con treinta días de anticipación, antes de culminar la primera prórroga, esto es, para el 01 de marzo de 2019, se le indicó que su contrato terminaría el 26 de abril de 2019.

Pretende el abogado demandante hacer ver la cosas a su favor, en el entendido que no existió una segunda prórroga, teniendo en cuenta que fue reintegrado por medio de acción de tutela, donde en el fallo de segunda instancia indica claramente el Juez Constitucional que dicho amparo es por 4 meses, término dentro del cual debía dar inicio al proceso ordinario laboral, razón por la que la empresa acata dicha orden, teniendo en cuenta que transcurrido dicho plazo el trabajador no inicia proceso ordinario alguno, razón suficiente para que la empresa le indicara con fecha del 14 de noviembre de 2019, que se había dado

cabal cumplimiento a lo ordenado por el Juzgado Veintiuno Civil del Circuito de Oralidad de Medellín, dado que el amparo había sido transitorio y no sin solución de continuidad.

Así mismo, como se desprende de la historia clínica del trabajador, su enfermedad es de origen común, sin que tenga relación con las labores que realizaba en la empresa, en el entendido que jamás reportó a la empresa presentar incidente o bien accidente laboral o enfermedad profesional alguna, por el contrario, nunca reportó tener restricciones o recomendaciones médicas, que le impidieran llevar a cabo sus labores.

Con todo, luego que se ordena el reintegro transitorio, la empresa ubica al demandante en un lugar donde no tiene que hacer el menor esfuerzo, labora sentado, en área de lonchado de queso, pero la actitud que adopta el trabajador a partir del reintegro es de negligencia ante las órdenes del empleador, actuando con dejadez ante la organización de su lugar de trabajo y sus pertenencias, razón por la que durante este lapso de tiempo se le pasaron varios llamados de atención por escrito y llamado a descargos.

Téngase en cuenta que el trabajador nunca reportó restricciones o recomendaciones médicas a la empresa, aunado a que la historia clínica goza de reserva legal, no tuvo conocimiento de la patología que dice sufría.

No obra en el expediente prueba que indique que el trabajador informó al empleador que padeciera patología alguna y mucho menos que tenía programada cirugía, teniendo en cuenta que realizó sus labores sin impedimento alguno hasta la terminación del contrato.

No es cierto que el trabajador presentara mengua o disminución de su capacidad laboral como lo indica, en primer lugar por lo arriba indicado y en segundo lugar porque no allega calificación de invalidez que diera prueba de lo afirmado, desconociendo que la pérdida de capacidad laboral únicamente la pueden diagnosticar entidades como los fondos de pensión, las entidades promotoras de salud EPS, las administradoras de riesgos laborales ARL y las aseguradoras que asumen los seguros previsionales de invalidez y sobreviviente, dictamen que no se anexa con la demanda.

Incluso posterior a terminada la relación laboral el actor a seguido trabajando para distintos empleadores sin ningún impedimento de salud, lo que claramente deja ver que no ha tenido una enfermedad que le permitiera una estabilidad laboral reforzada.

No es lógico ni ortodoxo, que el empleador solicitara permiso para despedir el trabajador, ante el Ministerio de Trabajo, cuando este desempeñó sus funciones a cabalidad, sin que tuviera impedimento alguno, hasta la terminación del contrato, sin presentar queja alguna ante el departamento de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin que presentara incapacidades que dieran fe de estar padeciendo alguna enfermedad, por el contrario el señor Negrete Quintero recibió de la empresa inducciones corporativas de parte de varios Departamentos.

El empleador le canceló al trabajador las acreencias laborales insolutas a la fecha del reintegro, en el entendido que el empleador en ningún modo dejó de pagarle al trabajador, durante la relación laboral, ni salarios, ni prestaciones sociales, de igual manera le canceló las vacaciones compensadas, lo afilió, sin que el trabajador tenga queja alguna del empleador, con respecto a las obligaciones de carácter económico y legal.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso como excepciones: inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, carencia de causa, prescripción, buena fe, inexistencia de despido sin justa causa, improcedencia de sanción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, enriquecimiento sin causa.

Sentencia de primera instancia

La Juez Segundo Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **21 de febrero de 2023**, **negó** la pretensión principal encaminada a la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, por considerar que no se demostró el presupuesto fundamental de la misma consistente en la existencia de una condición de salud del trabajador que le impida o dificulte el desarrollo de sus labores en condiciones normales, pues de no existir esta no es posible determinar la existencia de actos discriminatorios.

Desestimada la solicitud de la indemnización por despido injusto presentada, encontrando que el actor fue reintegrado por medio de acción de tutela y en aquella de manera transitoria de le tutelaron sus derechos por 4 meses, tiempo en el cual el actor tampoco demandó, estando la entidad posibilitada para despedirlo una vez vencieron esos 4 meses, como en efecto lo hizo.

Recurso de la parte demandante

El recurrente solicita que se **revoque** en cuanto el juez desconoce la continuidad del contrato por violación al principio de estabilidad laboral reforzada.

El juez desconoce que trabajó ese tiempo y argumenta que fue por una tutela, pero no porque se haya dado ese plazo significa que el demandante debía accionar, lo cual ampliaré en los alegatos.

Alegatos de conclusión

Corrido el término de traslado que ordena la ley, la sociedad demandada solicita se confirme la providencia, en razón a que el trabajador no demostró que para el momento del despido se encontrara protegido por una estabilidad laboral reforzada.

CONSIDERACIONES

Problema jurídico

El problema jurídico a resolver en esta instancia de conformidad con el recurso de apelación interpuesto es Determinar si el señor **Sebastián Negrete Quintero** para el momento que fue terminado su contrato de trabajo se encontraba dentro de la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Pruebas relevantes

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas que obran en el expediente:

1. Entre el señor **Sebastián Negrete Quintero** y “**Todo Piza S.A.S.**”, se suscribió contrato de trabajo a término fijo por tres meses, el **27 de octubre de 2018** y **26 de enero de 2019**, en el cual el actor se desempeñaría como operario.
2. El actor fue preavisado de la terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo pactado el 1 de marzo de 2019.
3. El actor consultó a la EPS Sura por hernia, sin embargo, no existe prueba de incapacidades, restricciones o reubicaciones que fueran conocidas por el empleador.
4. El actor fue reintegrado por acción de tutela y la orden fue dada de manera transitoria, término dentro del cual no interpuso la demanda ordinaria y una vez cumplida, fue desvinculado nuevamente.

Efectuadas las anteriores precisiones procederá la Sala a resolver los problemas jurídicos puestos en su conocimiento:

Es importante antes de proceder con el estudio del caso precisar que el recurso careció de un sustento claro y preciso sobre lo que se pretende atacar, sin embargo, como en el mismo se estableció que hubo una violación al principio de estabilidad laboral reforzada, será el aspecto que la Sala estudiará.

De la estabilidad reforzada para las personas en razón a situación de *discapacidad*

De conformidad con el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, las personas que se encuentren en situación de *discapacidad* gozan de una protección especial consistente en que su contrato no puede ser terminado sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Esta protección según lo enseñado por la Corte Constitucional en la sentencia C-531 de 2000 se fundamenta en la garantía de los principios de la dignidad humana, solidaridad e igualdad (CP, arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (CP, arts. 47 y 54), correspondiendo en consecuencia, al empleador que desee terminar el contrato de trabajo de una persona en condiciones de debilidad manifiesta solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo, so pena de entenderse ineficaz y proceder el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.

Para aplicar las consecuencias contenidas en esta norma es necesario que se cumplan las siguientes circunstancias: 1. La condición de salud que dificulte significativamente el normal desempeño laboral; 2. El conocimiento del empleador de esta situación y que 3. No existe una justificación suficiente para la desvinculación del trabajador (presunción).

La forma en que funciona el supuesto normativo ha sido bien explicada por el precedente jurisprudencial, tanto de la Corte Constitucional como de la Corte Suprema de Justicia, siendo coincidentes los dos altos tribunales en 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 condiciones 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.

Lo expuesto en este párrafo bien puede ejemplificarse en el siguiente cuadro comparativo:

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 misma por su relevancia se transcribe:

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.

Con lo hasta aquí manifestado queda ampliamente explicada la forma en que opera el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y en tal sentido resulta necesario que el demandante demostrara que para el **1 de marzo de 2019**, cuando su contrato de trabajo fue terminado persistía alguna condición médica que impidiera el desempeño de su trabajo en condiciones normales, aspecto que no fue probado dentro del proceso, pues aunque de su historia clínica se infiere que realizó consulta por una hernia inguinal el 17 de diciembre de 2018, el 28 de noviembre de 2019 y el 6 de diciembre de 2019, etc, sin embargo no se observa que prueba de que por este concepto haya sido incapacitado, se le dieran restricciones médicas o se haya ordenado al empleador una reubicación del puesto de trabajo.

Dentro de la prueba aportada tanto documental como testimonial quedó establecido que el actor no informó al empleador que estuviera en un tratamiento médico, incapacidades ni restricciones o reubicación laboral, pues, aunque esté aseguró que sí lo hizo, más allá de su dicho, el proceso careció de prueba alguna que tan solo generara la activación de presunción de discriminación, en cuanto que para la fecha del despido estuviera imposibilitado para realizar sus funciones.

Además, dentro del interrogatorio el actor manifestó, que siempre continuó laborando para otros empleadores, tales como Nutressa, Bancolombia etc, así mismo tampoco interpuso la demanda dentro del término otorgado en la acción constitucional. Por lo anterior confirma la sentencia apelada.

Costas

Costas en esta instancia en favor de la parte demandada, de conformidad con lo establecido en el numeral 4) del artículo 365 del CGP. Las agencias se fijan en la suma de \$1'160.000.

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

CONFIRMAR la providencia de primera instancia dictada el día **21 de febrero de 2023**, por el Juez Segundo Laboral del Circuito de Medellín, en el proceso ordinario laboral promovido por **SEBASTIAN NEGRETE QUINTERO** contra **“TODO PIZZA S.A.S”**.

Costas en esta instancia en favor de la parte demandada, de conformidad con lo establecido en el numeral 4) del artículo 365 del CGP. Las agencias se fijan en la suma de \$1'160.000.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

LOS MAGISTRADOS



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ

Radicado 05001-31-05-002-2021-00027-01
Radicado Interno: P4023
Asunto: Confirma sentencia



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:

Proceso	Ordinario
Demandante	Sebastian Negrete Quintero
Demandado	Todo Pizza S.A.S.
Radicado	05001-31-05-002-2021-00027-01
Decisión	Confirma sentencia
Magistrado ponente	Carmen Helena Castaño Cardona

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 31 de marzo de 2023 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN
Se desfija el 31 de marzo de 2023 a las 5:00pm

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO