



## SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL

### AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Medellín, diez de mayo de dos mil veintitrés

#### **S20-008**

Proceso: ORDINARIO LABORAL- apelación sentencia  
Demandante: **MAURICIO LEON TEJADA MÚNERA**  
Demandado: **CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS MUNICIPIO DE SABANETA**  
Radicado No.: 05266-31-05-001-2016-00325-01  
Tema: estabilidad laboral reforzada  
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**

LINK: [20-008 \(001-2016-00325\)](#) expediente digital

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**, **MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a resolver el recurso de apelación formulado por la parte actora dentro del proceso de la referencia.

El Magistrado del conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 14** de discusión, que se adopta como sentencia, en los siguientes términos:

#### **1. SÍNTESIS FÁCTICA y ANTECEDENTES**

##### **1.1. LO PRETENDIDO**

Solicita el demandante que se declare la existencia de un contrato laboral con el Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Sabaneta desde el 19 de marzo de 2013 hasta el 30 de diciembre del mismo año, cuando el empleador lo dio terminado unilateralmente pese a que tenía una *incapacidad laboral reforzada*, y que además se reconozca que el accidente que sufrió el 13 de septiembre de 2013 cuando estaba entrenando fue de carácter laboral. Como consecuencia de lo anterior, solicita se CONDENE a la demandada a reconocer la indemnización en proporción al

daño sufrido, y se ordene su REINTEGRO con el consecuencial pago de los aportes al sistema pensional, los salarios dejados de percibir compensando lo cancelado a título de indemnización, y las costas del proceso.

## **1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPUSO LOS SIGUIENTES HECHOS:**

- ✓ Que el 19 de marzo de 2013 suscribió un contrato de trabajo con el Cuerpo De Bomberos Voluntarios de Sabaneta por un término de dos meses para desempeñar funciones de maquinista. Que el contrato se prorrogó en dos ocasiones, la primera hasta el 19 de agosto de 2013 y la segunda hasta el 30 de diciembre de la misma anualidad.
- ✓ Que durante la vigencia del contrato su empleador le manifestó que debía realizar un curso para aspirar a bombero y que la misma entidad sería la responsable. Que estuvo de acuerdo y pagó la primera cuota el 29 de abril de 2013.
- ✓ Que el 7 de septiembre de 2013 estando en su turno de trabajo realizó un entrenamiento denominado “rescate estructural” que hacía parte del curso. El instructor le dio la orden de pasar por debajo de un objeto pesado y estrecho. Al hacerlo sintió un desgarramiento en la articulación del hombro derecho y los compañeros que lo auxiliaron, al darse cuenta que era una luxación, le hicieron una supuesta acomodación del hombro.
- ✓ Que el instructor continuó con el entrenamiento y la misma situación se repitió en dos ocasiones más, pero en la última los compañeros ya no pudieron auxiliarlo y uno de ellos lo llevó al Hospital Venancio Díaz.
- ✓ Que el 8 de septiembre de 2013 le dieron de alta con una incapacidad de 15 días y que posteriormente se vio en la obligación de someterse a terapias, pero por falta de mejoría se iban extendiendo las incapacidades.
- ✓ Que hizo un reclamo al capitán del cuerpo de bomberos porque no recibió el 100% de la quincena debido a que la novedad no había sido registrada en la ARL dentro del término de ley. El capitán le dijo que *“dejaran las cosas así porque si lo reportaban después de las 72 horas recibirían una sanción, que él le colaboraría luego”*.
- ✓ Que el 30 de noviembre de 2013 estando aún incapacitado, recibió el preaviso de terminación de contrato para el 30 de diciembre del mismo año. Que al parecer fue debido a su condición de incapacidad toda vez que tenía aspiraciones de ascender a bombero por el curso que estaba haciendo.
- ✓ Que el accidente sufrido le produjo un daño corporal irremediable toda vez que su movilidad en el hombro y brazo derecho se redujo. Debido a su incapacidad no ha logrado conseguir

empleo estable que le brinde las condiciones mínimas y dignas de sobrevivencia. Que ha presentado varias entrevistas pero por sus restricciones es rechazado.

### **1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

Controvirtió el CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DEL MUNICIPIO DE SABANETA el derecho pretendido e indicó frente a los hechos que eran ciertos los relacionados con la existencia de la relación laboral, los extremos temporales, la data de la primera incapacidad y su recepción por parte del capitán de la institución. Respecto a los demás adujo que no son ciertos. Advierte que cuando el demandante inició el curso en enero de 2013, ni siquiera pertenecía a la entidad, curso que pagó de su propio peculio porque tenía la aspiración de ser bombero voluntario, ocurriendo el incidente en el desarrollo del mismo, y NO porque estuviese realizando labores como bombero. Agrega que, como consta en la historia clínica, el demandante tenía un problema en el hombro hacía más de dos años el cual no fue informado a la institución. Además, que en el desarrollo de la práctica recibió instrucciones de capacitación para afrontar situaciones bajo un objeto pesado y fue ahí donde se volvió a lastimar, pero como su costumbre era *acomodarse* el hombro, insistió en continuar con la capacitación, posteriormente solicitó que lo llevaran a la clínica. Especifica que el demandante recibió una incapacidad por enfermedad común debido a que la condición de su hombro era preexistente y además, que no sufrió un accidente de trabajo porque no estaba cumpliendo su jornada laboral sino que estaba en desarrollo de un curso de bomberos voluntarios. Es por ello que dicha circunstancia no tenía que reportarse a la ARL.

Por último, resalta que el preaviso para la terminación del contrato se dio 30 días antes y que el señor Tejada solo estaba incapacitado hasta el 23 de diciembre de 2013, sin que en los 7 días restantes presentase incapacidad alguna. Acorde a lo anterior, argumenta que no hubo discriminación ni tampoco terminación del contrato bajo incapacidad laboral reforzada, pues ni siquiera había sido calificado. Finalmente señala que por una errada asesoría, reconoció una suma al accionante que NO debía, la cual debía reintegrarse en forma indexada.

### **1.4. DECISIÓN PRIMERA INSTANCIA**

Mediante sentencia proferida el 27 de noviembre de 2019, el Juzgado Laboral del Circuito de Envigado ABSOLVIÓ al Cuerpo de Bomberos Voluntarios del Municipio de Sabaneta de la

totalidad de pretensiones formuladas en su contra por el actor, a quien condenó en costas fijando como agencias en derecho la suma de \$400.000.

Dentro del término concedido por la ley, la parte actora interpuso y sustentó recurso de apelación.

## **2. ARGUMENTOS**

### **2.1. DEL JUEZ PARA DECIDIR**

Respecto de la indemnización plena de perjuicios, señaló que el contrato de trabajo que suscribió el demandante era un acto jurídico autónomo e independiente que generaba consecuencias jurídicas distintas a aquel que lo ligó a un curso para aspirar a ser bombero voluntario, último en el que el actor sufrió un incidente, tornándose inexistente un accidente de trabajo. En otras palabras, el demandante estaba desarrollando un entrenamiento propio del curso a aspirante de bombero y por ello no estaba prestando el servicio frente al objeto del contrato de trabajo que había firmado como maquinista, razón por la cual la luxación NO se podía asimilar a un accidente de trabajo, pues si bien existió una lesión, lo cierto es que NO estaba en cumplimiento de una orden ni a disposición del empleador, mucho menos evidenciaba el elemento de la subordinación propio de una relación laboral. Si ocurrió en una hora propia de la jornada, pero había recibido permiso para ausentarse. De esta manera considera que fue correcto el actuar de la demandada, pues como ella misma lo afirmaba, no tenía la obligación de reportar el incidente a la ARL, insistiendo que NO se presentó por causa o con ocasión del trabajo sino en el desarrollo de un entrenamiento que no fue impuesto por el empleador. Lo anterior sin miramientos a las anotaciones de la historia clínica que daban cuenta que dicha luxación fue recidivante (suceso reincidente).

En cuanto al reintegro cimentado en lo normado en la Ley 361 de 1997, tras reseñar las posturas que en tal ámbito imperaban en la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, última que por la cual se inclinó, adujo que el trabajador no había sido calificado al momento de la notificación de la terminación del contrato de trabajo, fenecido por expiración del plazo pactado, menos aún tenía algún tipo de limitación, tampoco estaba incapacitado, razón por la cual el actor no era beneficiario de la garantía a la estabilidad laboral reforzada. Aunado a ello, el demandante posteriormente firmó un documento a través del transigió una eventual indemnización que estuviese a cargo de su empleador, por lo que podría ventilarse la cosa juzgada en el tema indemnizatorio.

## 2.2. RECURSO DE APELACIÓN PARTE ACTORA

Considera que de acuerdo a las restricciones y el grado de *incapacidad* que tenía el demandante, no fue plenamente valorado conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Que si bien esta normatividad estableció un principio para que procediera el despido de una persona con limitaciones según el estado de salud y evitar una situación de discriminación, lo cierto es que era necesaria la intervención y autorización del Ministerio del Trabajo. Esta disposición fue modificada en el año 2012 con el artículo 137 del Decreto 19, según el cual, cuando se incurra en una justa causa que genere la terminación del contrato de trabajo, se debe respetar el debido proceso

Ahora bien, a juicio del despacho el contrato terminó por el vencimiento del término y que el empleador cumplió con la carga de efectuar el preaviso, sin embargo, considera que se obvió que la normativa que no obligaba a acudir al Ministerio del Trabajo fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional en sentencia C-744 de 2012. Entonces, a pesar de que el contrato se termine por una justa causa, debe ser revisado por el ente ministerial, solemnidad que se omitió en el presente caso.

Que claramente el tema de la estabilidad laboral reforzada había tenido un reconocimiento jurisprudencial garantista, sin limitarse a que la persona tenga una calificación porcentual de discapacidad, basta que esté probado que la situación de salud impida o dificulte sustancialmente el desempeño de las labores en las condiciones regulares. En este aspecto recalca que en ese momento el demandante no contaba con una calificación, porque al despedirlo no se le *permitió el debido proceso administrativo ante una junta*, y eventualmente recurrirla.

En cuanto lo manifestado por el despacho al aducir que el demandante ya contaba con problemas de salud en el hombro, no era posible creerlo así, toda vez que, al momento del ingreso del actor al Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Sabaneta, se realizó la revisión, incluso en dos ocasiones, por un médico que aprobó el desempeño sin encontrar limitación para su trabajo. Incluso, en el desarrollo de sus actividades no había presentado problemas de salud como si los tuvo después del incidente, debiendo acudir a cirugías y tratamientos, sin apreciarse una gradual mejoría del estado de salud, sino por el contrario, tendía a empeorar, y cuando suscribió el contrato gozaba de salud.

Por último, solicita se revise el material probatorio aportado, así como la normatividad aplicable para esta situación.

### **2.3. ALEGATOS**

Únicamente presentó alegatos la parte accionante señalando que la terminación del contrato de trabajo NO fue legal ni válida sólo por realizarse un preaviso, dado se vulneró un derecho constitucional debido a que el demandante tenía restricciones para laborar como consecuencia del accidente que le ocasionó el cuerpo de bomberos en horas laborales y bajo subordinación. Que, según el diagnóstico, el señor Tejada tenía un grado de discapacidad severa (17%), a la estabilidad laboral reforzada. Añade que por la discriminación del cuerpo de bomberos y la premura de dar por terminado el contrato de trabajo, no se le permitió demostrar dicho grado de discapacidad al momento de su despido, acreditado sólo en el trámite de este proceso y al ingresar a laborar gozaba de buena salud. Además, que quedó demostrado que la terminación del vínculo laboral se dio por las condiciones médicas del demandante y que era obligatorio cumplir con el permiso del Ministerio Público para proceder con el despido.

Finalmente, indica que el a quo no consideró que el demandante tenía una estabilidad laboral reforzada, pese a que regían unas restricciones al momento de terminar el vínculo laboral y con graves lesiones, siendo lo procedente reubicarlo. Es por ello que debió declararlas como estabilidad ocupacional reforzada ya que tenía limitación de su destreza.

En dichos términos solicita que se revoque la decisión de primera instancia y se concedan las pretensiones de la demanda.

### **3. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO EN ESTA INSTANCIA**

Del argumento esbozado en el recurso de alzada, se extrae que el problema jurídico a resolver estriba en determinar si es procedente ordenar el reintegro del trabajador examinando si el empleador se encontraba en la obligación de agotar el requisito previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, estableciendo si el demandante es o no beneficiario de la garantía de estabilidad laboral reforzada.

Es de aclarar que, si bien la parte actora parece introducir nuevos temas de análisis en los alegatos presentados, únicamente se examinarán aquellos que hayan sido mencionados en el recurso de alzada, siendo esta y no otra, la oportunidad propicia para ventilar su descontento con la decisión adoptada en primera instancia, sin que los alegatos comporte una etapa que le permita añadir nuevos temas a estudiar. Es por ello que, aunque someramente se indique que el

empleador causó un accidente de trabajo, nada relacionado con la culpa patronal se analizará, toda vez que otro fue el enfoque del recurso de alzada.

#### 4. CONSIDERACIONES.

Dentro del plenario se encuentra plenamente acreditado, y así fue aceptado en la contestación, que el señor MAURICIO TEJADA MUNERA laboró al servicio del Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Sabaneta desde el 19 de marzo de 2013 hasta el 30 de diciembre del mismo año.

Bajo tal panorama, el demandante pretende obtener el reintegro al cargo que para entonces desempeñaba como *maquinista* (conductor del carro de bomberos), aduciendo que el fenecimiento del contrato se dio cuando afrontaba determinadas condiciones de salud que impedían su culminación sin mediar el respectivo permiso del Ministerio de Trabajo, para el caso inexistente, en tanto el empleador, calidad que para el caso acepta el Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Sabaneta, aduce que su subalterno, por lo menos para la fecha de terminación del contrato, NO era beneficiario de la garantía de estabilidad laboral reforzada, no estaba incapacitado ni discapacitado, aunado a que su desvinculación como trabajador obedeció a la expiración del plazo pactado.

Para solucionar la controversia suscitada, resulta necesario realizar las siguientes precisiones:

Respecto al concepto de **debilidad manifiesta** la Corte Constitucional en la sentencia como la T-302 de 2013, reiterada en la T-692 de 2015, señaló las condiciones que debe cumplir la persona que pretende que se le aplique la garantía del denominado fuero por condiciones de salud, así: *“(i) una deficiencia física, entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; (ii) una discapacidad o (iii) una minusvalía”*. Igualmente indicó, frente a la valoración de estas circunstancias, que resultaba irrelevante considerar la causa de la afectación, o si se ha realizado o no una calificación previa de invalidez.

Y es que conforme lo dispuesto en los artículos 13 y 54 de la Constitución Política, el Estado debe proteger en forma especial a las personas que se encuentren en debilidad manifiesta con motivo de su condición física o mental, imponiéndole la obligación de garantizarles el derecho al trabajo acorde con sus condiciones de salud. Es por ello, que la Corte Constitucional en sentencias como la C-531 de 2000, trazó unos lineamientos tendientes a que las personas con

limitaciones tuvieran derecho a una estabilidad laboral reforzada, que se concreta en la prerrogativa de permanecer en el empleo y de gozar de cierta seguridad de continuidad, **mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación**, constituyéndose una presunción de discriminación sobre todos los actos que tengan por finalidad desmejorar las condiciones laborales de dichos trabajadores, lo que consecuentemente ha comportado el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo aparejando además la aplicación de la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 correspondiente a 180 días de salario<sup>1</sup>, sentencia que además declaró la exequibilidad condicionada del inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, aduciendo que carecía de efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón de su limitación sin previa autorización de la Oficina de Trabajo, encargada de constatar la configuración de una justa causa.

Ahora, tal y como se advirtió, la controversia gira en torno a establecer si a la luz del criterio jurisprudencial que ha manejado la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional frente al tema, por demás disímiles en algunos aspectos, el accionante puede ser considerado sujeto de especial protección.

A través de sentencias como la T-351 de 2015, T-521 de 2016 y SU-049 de 2017, última mencionada por la recurrente, la Corte Constitucional indicó que el trabajador debía probar **la existencia de una condición de debilidad**, la que no se circunscribe a la demostración de una calificación previa del grado de invalidez, sino a la comprobación de unas circunstancias **objetivas de salud que impidan o dificulten sustancialmente al trabajador el desempeño regular de sus labores y que la misma sea conocida por el empleador**, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, sino que todas las personas *“en circunstancias de debilidad manifiesta”* tienen derecho constitucional a ser protegidas.

Por su parte, sobre la materialización de ésta garantía la Corte Suprema de Justicia en diversas sentencias<sup>2</sup>, postura que aún hoy pervive, ha señalado la necesidad de acreditarse una limitación correspondiente a determinada pérdida de capacidad laboral, que además el empleador conociera de dicho estado de salud y que terminara la relación laboral por razón de su limitación física sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social. En otros casos, y atendiendo a las circunstancias particulares, no ha considerado necesaria una calificación previa del trabajador.

---

<sup>1</sup> Compatibilidad que también se avala en la sentencia 60242 de 2019. La indemnización deprecada comparte el mismo fundamento jurídico y presupuestos fácticos que el reintegro.

<sup>2</sup> Como la 36.115 de 2010, 39207 de 2012, 41867 de 2013, 56315 de 2015, 42451 de 2016 y 45314 de 2017.



Y mediante providencia de radicación 53.394 de 2018 nuestro órgano de cierre, acoplándose un poco más a los criterios que sobre el tema ampliamente maneja la Corte Constitucional, fue más allá al reflexionar sobre el derecho de los trabajadores con discapacidad a no ser discriminados en el empleo, dilucidando cuál era el contenido y el alcance de la protección frente al despido consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, motivado en la discapacidad y aclara que 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.***

En tal oportunidad la Sala de Casación Laboral subrayó que la estabilidad laboral reforzada no era un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto existiera una causa objetiva que condujera a su retiro, por lo que en su sentir y en este último aspecto difiere con los pensamientos de la Corte Constitucional, había que solicitar el correspondiente permiso ante el Ministerio de Trabajo sólo cuando se constatará que la reincorporación era inequívocamente «incompatible e insuperable» con la estructura empresarial.

He ahí algo en lo que sí le asiste razón al recurrente, por cuanto dicha protección no se activa únicamente a favor de quienes tienen determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral, es decir, que estén calificados y superen un margen del 15%, toda vez que lo realmente determinante es analizar las circunstancias de cada caso particular para efectos de establecer si la condición de salud de un trabajador cimentó un acto discriminatorio y desencadenó en un despido o terminación del contrato, aunque dicho acto quisiese ocultarse dígase bajo el manto de una justa causa o una expiración del plazo pactado, pues los elementos de prueba deben llevar al operador jurídico a concluir que la terminación obedeció a un móvil distinto a la discapacidad, concepto que debe ser entendido en un sentido amplio, como una reducción de una capacidad para trabajar, para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal.

Recientemente, a través de sentencia SL1887-2021, la Sala de Casación Laboral reiteró que quien alega una justa causa o una causal objetiva, para la fenecer el contrato de trabajo de persona en situación de discapacidad, enerva dicha la presunción discriminatoria<sup>3</sup>

Descendiendo al caso objeto de estudio, encontramos que el fenecimiento del contrato se cimentó en la expiración del plazo pactado. Ello se desprende con claridad de la misiva fechada el 30 de noviembre de 2013, visible a folio 34 del archivo 01 del expediente digital, así:

---

<sup>3</sup> Similar pensamiento se plasma en la SL2280-2021, SL1541-2021, SL2687-2020 y SL1360-2018.

Sabaneta, 30 de noviembre de 2013

Señor:  
MAURICIO TEJADA MUNERA  
Maquinista

Asunto: TERMINACION DE CONTRATO

La institución Cuerpo de Bomberos Voluntario del Municipio de Sabaneta, entidad para la cual presta su servicio como maquinista le informa, que el contrato de trabajo que tiene a término fijo inferior a un año el cual firmo el pasado 19 de marzo de 2013, vence el 30 de diciembre de 2013.

Quiere esto decir que el empleador hizo uso de aquella potestad legal que le permite finiquitar el vínculo. En principio, ello impediría que se presuma que el despido constituyó un acto de discriminación.

Empero, además del mencionado, existen otros aspectos que se deben examinar, entre ellos, como se dijo, una reducción de una capacidad para trabajar, para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal, y que el empleador conozca el estado de salud de su subordinado.

Y es precisamente en este último punto donde realmente se ubican las razones de disenso de la Sala de cara a la postura que sostiene el recurrente. Veamos.

Del análisis de la prueba en su conjunto se desprende que a inicios del año 2013 el demandante comenzó a realizar un curso denominado *primer nivel básico de bombero* con el ánimo de vincularse y ejercer dicha actividad en el Cuerpo de Bomberos Voluntarios del Municipio de Sabaneta; en vigencia del mismo, y a pocos días de haber comenzado dicho entrenamiento, es informado de la existencia de una vacante en dicha entidad, pero como conductor, cargo que en el argot del gremio se conoce como *bombero maquinista*. Es así como el 19 de marzo de 2013 suscribe contrato de trabajo a término fijo por dos meses, el cual se fue prorrogando. Empero, el 8 de septiembre de 2013, tras ser autorizado por su empleador para retirarse de la institución y asistir al curso, el actor sufre un incidente que narra en detalle en el interrogatorio absuelto, dado que en una actividad del curso se luxa el hombro en tres momentos diferentes, lo que ameritó su traslado a una entidad hospitalaria, siendo incapacitado por 15 días, es decir, hasta el 22 de septiembre de 2013.

Tras ello el demandante se reincorporó a sus labores y nada ni nadie refiere algún tipo de situación que afectara el desempeño de sus funciones en condiciones normales. Sólo asistió a citas de control y de imagenología. Otra cosa es que con posterioridad, la luxación requirió

manejo quirúrgico, programándose la respectiva cirugía pero para una época en la cual ya había culminado el contrato.

Ahora, el demandante refiere con insistencia que su última incapacidad perduró hasta 7 días antes de la terminación del contrato, es decir, 23 de diciembre de 2013. No obstante, en el plenario la única incapacidad que reposa para tal anualidad cesó el 22 de septiembre. En todo caso, en uno u otro evento, habría de concluirse que para el 30 de diciembre NO ESTABA INCAPACITADO. Tampoco había sido valorada alguna pérdida de capacidad laboral. Ello sólo ocurrió en el transcurso del proceso cuando el 9 de octubre de 2018, en cumplimiento de una orden judicial, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia determinó que aquel accidente, cuyo riesgo NO estaba derivado del contrato, generó una merma del 16.68%. en otras palabras, sólo 5 años después de fenecida la relación laboral, se establecieron las secuelas de aquel suceso, por lo que evidentemente no era un asunto oponible al empleador.

No obstante, al margen de la discusión que pudiese generar el hecho que la pérdida de capacidad laboral del señor Mauricio Tejada, a hoy, supera el 15%, lo cierto es que la luxación del hombro derecho para aquel 30 de diciembre de 2013, NO le impedía desempeñarse con normalidad, o por lo menos ello no lo acreditó. Obviamente puede ser objeto de unas recomendaciones, las que para el caso se desconocen, o incluso tomar medicamentos, asistir a fisioterapias, pero ello, se insiste, NO apareja una afectación en sus condiciones de salud de la que pueda predicarse una estabilidad. Ni siquiera existe algún medio de prueba a través del cual se acredite que aquella secuela del incidente ocurrido algunos meses atrás de la terminación del contrato por expiración del plazo (concretamente el 8 de septiembre de 2013), le impidieran ejercer la actividad para la cual fue contratado como conductor, dentro del margen que se considera normal. Otra cosa es que sí le imposibilitase continuar en el curso requerido para ser bombero.

Y en este aspecto cobra relevancia aquella anotación de la historia clínica según la cual la lesión en el hombro era *recidivante* (repetición o recurrencia de una enfermedad o afección luego de un tiempo de haberse recuperado). En la atención inicial de urgencias, en septiembre de 2013, se anotó que el paciente tenía antecedentes de luxación previa del hombro derecho, hacía dos años, y sin tratamiento quirúrgico.

Bajo este panorama, resulta admisible concluir que realmente la afección en el hombro, que pervivía al momento en que fue contratado y no fue detectada en el examen inicial de ingreso,

NO le impedía desempeñarse como conductor, pues no de otra forma se explicaría que entre marzo y diciembre ejerciese dicha función, claro está, salvo los 15 días que estuvo incapacitado.

Entonces, sino hay una afectación relevante en el estado de salud del demandante, es ahí cuando cabe preguntarnos ¿cómo podría determinarse que el fenecimiento del contrato comportó un criterio discriminatorio de parte del empleador? La respuesta a tal interrogante resulta evidente.

Ahora, NO desconoce la Sala aquellas locuciones del actor según las cuales, de un lado, los motivos reales de la terminación del contrato fueron expresados verbalmente por un superior que ya falleció, indicándole que no tenía dinero para mantenerlo en nómina estando discapacitado, y de otro lado, que es falsa la anotación de aquel antecedente en la historia clínica que el mismo allegó con los anexos de la demanda, en el fragmento atinente a la recurrencia de la lesión. Sin embargo, sus palabras no pasan de ser simples afirmaciones sin respaldo probatorio.

En este orden de ideas, la existencia de la luxación, en los términos ya explicados, NO implica que la persona automáticamente clasifique en este grupo poblacional al que se le debe aplicar una garantía del denominado fuero por condiciones de salud, mucho menos, para pervivir indefinidamente en un empleo.

Y en todo caso, bien fuera siguiendo a la Corte Constitucional o a la Corte Suprema, a igual conclusión llegaría de Sala en torno a absolver al demandado de la pretensión que mediante ésta figura busca soportar el reintegro, pues para el momento de la terminación del contrato, contrario a lo que afirma el recurso de alzada, el demandante ni adolecía de pérdida de capacidad laboral alguna, ni se encontraba incapacitado, tampoco estaba inmerso en la condición que ampara la norma aquí invocada, un pensamiento contrario desbordaría el margen de protección de la población a la que alude la Ley 361 de 1997, pues una persona que alguna vez tuvo un accidente que devino en una pequeña incapacidad, pero que continuó laborando con normalidad y paralelamente toma medicamentos y asiste a citas de control, se tendría que considerar, en todos los casos, como sujeto de especial protección, teoría que ni siquiera contempla la Corte Constitucional, que aunque evidentemente es más garantista es sus juicios, sí ha determinado la importancia de acreditarse *una afectación grave a la salud* que afecte la capacidad para desempeñar la actividad laboral en condiciones normales, lo que tampoco se demostró, eventos en los que la jurisprudencia constitucional SÍ ha aplicado la “*presunción de desvinculación laboral discriminatoria*” cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, situación que no es la llamada a aplicarse respecto a la situación del reclamante.

Lo que eventualmente si aprecia la Sala, es una errada contabilización de los términos de las prórrogas del contrato que suscribieron el señor Mauricio Tejada y el Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Sabaneta (a término fijo por dos meses), que consecuentemente afecta el plazo legal para entregar el preaviso, pues lo acontecido en este caso NO se ajusta a lo normado en el numeral 2 del art. 46 del CST, según el cual *si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente*. Eventualmente ello hubiese permitido analizar la viabilidad de la indemnización que para el caso contempla el art. 64 ibídem. No obstante, aquella no comportó una pretensión, tampoco sería dable a esta Magistratura examinar el asunto pues no cuenta con facultades *extra y ultra petita*, únicamente es una facultad que le asiste al juez de primer grado. Así lo estipula con claridad el artículo 50 del CPT y la SS<sup>4</sup>, empero, en gracia de discusión, frente a este aspecto puntual habría de prosperar la excepción de cosa juzgada que deviene de la transacción suscrita por las partes en las que precavieron un eventual litigio respecto de cualquier indemnización que generase aquel contrato.

En consecuencia, la decisión adoptada en primera instancia será **CONFIRMADA** en su integridad por encontrarla ajustada a los antecedentes normativos y jurisprudenciales que se han expedido en torno al tema.

Se condenará en costas en esta instancia a la parte actora por no haber tenido éxito en el recurso, fijándose como agencias en derecho la suma de \$100.000 a favor del demandado.

## 5. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE**

**PRIMERO: CONFIRMA** la sentencia proferida el 27 de noviembre de 2019 por el Juzgado Laboral del Circuito de Envigado dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor **MAURICIO LEÓN TEJADA MUNERA** identificado con la cédula de ciudadanía Nro. 71.225.071,

---

<sup>4</sup> ARTICULO 50. EXTRA Y ULTRA PETITA. <Aparte tachado INEXEQUIBLE> El Juez de primera instancia podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas.

contra el **CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DEL MUNICIPIO DE SABANETA**, conforme las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** costas en esta instancia a cargo de la parte actora. Se fija como agencias en derecho la suma de \$100.000 a favor de la entidad accionada.

Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.

Los Magistrados  
(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



MARIA NANCY GARCIA GARCIA



MARTHA TERESA FLOREZ SAMUDIO

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:

Proceso:	ORDINARIO LABORAL- apelación sentencia
Demandante:	<b>MAURICIO LEON TEJADA MUNERA</b>
Demandado:	<b>CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS MUNICIPIO DE SABANETA</b>
Radicado No.:	05266-31-05-001-2016-00325-01
Tema:	estabilidad laboral reforzada
Decisión:	<b>CONFIRMA ABSOLUCIÓN</b>
Fecha de la sentencia:	<b>10/05/2023</b>

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, 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 11/05/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario