

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, diez (10) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario radicado con el número 05001310500620140153702, promovido por el señor **ALBEIRO DE JESÚS GUTIÉRREZ CALLE**, en contra de **COMFAMA**, con la finalidad de resolver el Grado Jurisdiccional de Consulta en favor del demandante frente a la sentencia emitida el 11 de septiembre de 2018 por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...” se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **251**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

Pretende el demandante se declare la existencia de un contrato laboral suscrito con Comfama el 24/08/1987; y el cual fue finalizado por el empleador el 01/08/2012 en estado de discapacidad; consecuentemente se condene a la demandada a reintegrar al trabajador y a pagar los salarios y prestaciones dejadas de cancelar desde la terminación del contrato hasta su reintegro, a la indemnización contenida en el artículo 26 de la ley 361/1997 y las Costas Procesales.

Como fundamento de sus pretensiones expuso el demandante que se vinculó al servicio Comfama mediante contrato laboral a término indefinido el 24/08/1987, en el cargo de oficios varios III, consistente en aseo y mantenimiento en los centros recreativos. Que cumplía una jornada laboral superior a la máxima legal, incluyendo domingos y festivos, devengando un salario de \$1.400.935.

Que durante la relación laboral presentó varias incapacidades y terapias, y que los médicos le recomendaron un trabajo adecuado a su condición física.

Que su empleador dio por terminado su contrato laboral sin justa causa, sin pedir autorización a la oficina del trabajo tal como lo ordena el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Que la liquidación final de prestaciones sociales e indemnizaciones se realizó con un salario inferior al realmente devengado.

Respecto al libelo genitor, COMFAMA en su oportunidad procesal expuso:

Que el demandante celebró 2 contratos laborales con la demandada; el primero a término indefinido del 23/07 al 01/08/1987, cuyo objeto era colaborar en el montaje para la inauguración de la unidad de servicios de Bello en el cargo de oficios varios III; y el segundo a término indefinido en el cargo de oficios varios III desde el 24/08/1987 hasta el 01/08/2012, fecha en la que fue finalizado de

forma unilateral y sin justa causa su contrato laboral, con el pago de la respectiva indemnización. Que para la fecha de terminación del contrato laboral el actor no se encontraba incapacitado, no tenía tratamientos médicos pendientes, por ende, no presentaba un estado de salud limitante de origen laboral o común, pues solo presentó una incapacidad de 5 días. Que el salario devengado por el demandante era de \$1.128.500 y no variable.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

ABSOLVIÓ a la demandada de todas las pretensiones formuladas en su contra por el demandante, resolviendo implícitamente las excepciones propuestas; sin imponer condena en Costas Procesales.

Sin Alegatos de conclusión en esta Sede.

PROBLEMA JURÍDICO

Determinar si en el presente proceso, se probó o no que la demandante al momento de la terminación de su contrato de trabajo se encontraba en estado de debilidad manifiesta, y si el mismo fue finalizado por el empleador desconociendo esa situación. Y en caso positivo, si procede el reintegro de la demandante, junto con el pago de la sanción prevista en el artículo 26 de la ley 361/1997, y las demás pretensiones.

CONSIDERACIONES

El artículo 164 del Código General del Proceso establece que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Por su parte, el artículo 167 ibídem consagra el principio de la carga de la prueba que se explica afirmando que al actor le corresponde demostrar los supuestos fácticos en los cuales funda su pretensión y al demandado los hechos en que finca la excepción.

Es así, como en la especialidad que nos atañe, quien pretende un derecho tiene la carga de alegar y probar los hechos que lo producen, situación que en voces de la Corte (CSJ SL, 22 abril 2004, rad. 21779) se explicó así:

«De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado»

El artículo 13 de nuestra Carta Política estipula que corresponde al Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, adoptar medidas de protección a favor de grupos discriminados y marginados, en especial de aquellos que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, y sancionar los abusos y maltratos que se cometan contra éstos.

Además, el artículo 47 Superior prevé que el Estado tiene el deber de adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes debe prestarse la atención especializada que requieran.

En cumplimiento de este mandato superior se expidió la Ley 361 de 1997, en cuyo artículo 26 se establece que la limitación de una persona en ningún caso puede ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que ella sea claramente acreditada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Que ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.

Además, que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación sin el cumplimiento de este requisito, tienen derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Mediante sentencia C-531 de 10 de mayo de 2000, Expediente D-2600, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicionada del inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el supuesto de que carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación cuando no exista autorización previa de la Oficina de Trabajo que constate la configuración de una justa causa para el despido o terminación del contrato respectivo.

Asimismo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado el tema de la protección laboral reforzada a favor de los trabajadores con alguna condición de discapacidad calificados, y ha extendido este beneficio, aplicando directamente la Constitución, a favor de aquellos, cuya salud se deteriora durante el desempeño de sus funciones y no pueden realizar sus labores en las condiciones normales, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.

Atendiendo lo expuesto, la Corte Constitucional ha dicho de manera reiterada que existen límites constitucionales y legales en relación con la facultad de los empleadores de despedir a un trabajador enfermo o discapacitado, con pago de indemnización o sin ella, toda vez que el empleador debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997, porque de lo contrario el despido resulta ineficaz y hay lugar a imponer las sanciones correspondientes.

En sentencia SU 047 del año 2017, la Corte Constitucional, unificó su jurisprudencia en lo relativo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y en sentencia SU 087 de 2022 las reiteró las siguientes conclusiones:

- i) La norma se aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a los beneficios que traía la Ley en su versión original, que utilizaba la expresión personas con “limitación” o “limitadas”;*
- ii) Se extiende a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, “sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”;*
- iii) Para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil, pero no necesario, contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral; y*
- iv) “No es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria.”*

Teniendo en cuenta ello, basta para la Corte Constitucional las siguientes premisas para que se dé lugar a la protección referida: (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.

Por su parte la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL1360-2018 la Alta Corporación modificó la posición que hasta el momento había defendido, la que ha sido reiterada en las sentencias SL3520-2018, SL260-2019 y SL2548-2019, acercándose a la posición de la Corte Constitucional con las siguientes premisas:

- La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La

omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, con el consecuente pago de salarios, prestaciones, seguridad social e indemnización de 180 días consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, norma que consagra la prohibición de despidos motivados en razones discriminatorias.

- Por esta razón, la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima, y en esos casos, el empleador no se encuentra obligado a solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo.
- Pero si en el juicio laboral el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz, con los efectos consecuenciales de tal declaratoria, se insiste, ello, cuando la discapacidad es un obstáculo insuperable para trabajar.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, también ha aclarado que, la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, regulada por el artículo 26 de la norma en comento, no es activada por cualquier situación de salud, por lo cual, se ha consolidado que:

“[...] adoctrinado que para la concesión de la PROTECCIÓN de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017 y SL4609-2020).

En la sentencia CSJ SL12998-2017 se recalcó, en qué consiste la protección a la estabilidad y cuál es su justificación, para que no se desdibuje el propósito de la

norma en comento al ser aplicada, cual es la no discriminación en el empleo de quien puede prestar el servicio a pesar su condición de discapacidad relevante y garantizar la adaptación y readaptación laboral de la persona, y no se desvíe su uso a fines distintos a los previstos en ella, como sucede cuando, a través de una interpretación sin rigor jurídico, se generaliza el campo de aplicación de la regla de estabilidad laboral, como medio para satisfacer necesidades de amparo propias de la seguridad social, cuya garantía ha de hacerse a través de otros mecanismos que sí sean idóneos, necesarios y proporcionados para ese fin, y que desarrollen los principios de la seguridad social como son la universalidad, la eficiencia, la progresividad, la solidaridad y sostenibilidad financiera, entre otros.

La Corte Constitucional ha sido amplia en el desarrollo del fuero en comento, concluyendo que la protección en sí depende de tres supuestos claros:

- 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
- Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y
- Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

Igualmente, es preciso indicar que el órgano de cierre de esta especialidad, también delimitó tres aspectos claves que deben evaluarse de cara a determinar si la persona se encuentra en situación especial que acredite amparo (SL 1152 de 2023), así

- A. La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;
- B. El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico –factor contextual-; y

C. La contrastación e interacción entre estos dos factores interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-

Esta Sala de Decisión no puede dejar de lado, que la Corte Constitucional en los eventos de clasificación de la condición de Salud del Trabajador, y en especial en sentencia de unificación SU 061 de 2023 aclaró que la condición de salud que impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de las actividades se puede identificar con el siguiente listado que no es taxativo:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	<p>(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.</p> <p>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.</p> <p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.</p> <p>(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.</p>
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.</p> <p>(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.</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.</p>
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.</p> <p>(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.</p>

Sin embargo, también precisó, que cada caso debe ser estudiado de manera minuciosa con el fin de establecer si el individuo que solicita la protección en efecto sea beneficiario de ella.

MATERIAL PROBATORIO

- Historia Clínica del demandante (folios 06 a 96 anexo 004)
- Copia del contrato de trabajo suscrito entre las partes (folios 98 a 99)
- Copia liquidación del contrato laboral (folio 100)
- Copia de la carta de terminación del contrato laboral sin justa causa (folio 102)
- Copia del examen médico de retiro (folio 106)
- Dictamen de PCL realizado por la facultad de salud Pública de la UdeA el 12/11/2016 (folios 10 a 20 anexo 36).

En el caso que nos ocupa, el demandante señor **ALBEIRO DE JESÚS GUTIERREZ CALLE**, se encontraba vinculado con la demandada Comfama bajo un contrato de trabajo a término indefinido desde el 24/08/1987, y le fue terminado su contrato laboral de manera unilateral y sin justa causa el **01/08/2012** con la respectiva indemnización por despido injusto.

Ahora, corresponde determinar si para dicha data; esto es, el **01/08/2012** el trabajador demandante se encontraba en una condición de salud que le impedía o dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, lo cual desde ya se debe concluir que se despacharan desfavorables dichas pretensiones, en la medida que de un examen exhaustivo de la prueba documental obrante al interior del proceso, vislumbra la Sala, que no obra en el proceso prueba fehaciente ni suficiente que permita inferir que al momento de la terminación del contrato de trabajo, el actor presentara una afectación significativa en su estado de salud.

Y es que de la Historia Clínica se puede extraer que el demandante presentó una caída el 24/06/2010 desde su propia altura causándole un traumatismo en su

cabeza (folio 08) que le generó una incapacidad de 20 días (folio 18 y 73) la cual se presentó entre el 25/06 y el 14/07/2010; que presentó nueva valoración por la Clínica León XIII el 18/08/2010 (folio 48) determinando “*TEC secuelas de cefalea y dolor cervical y de pierna derecha, al examen buen estado, sin déficit dolor cervical a la palpación*”; y mediante consulta del 09/09/2010 se le determinó “*tratamiento terminado*” (folio 49).

De igual forma, 1 año después de dichas consultas, presenta una nueva valoración médica el 12/08/2011 (folio 53) en la cual la Nueva EPS informa que el actor requiere valoración por medicina ocupacional y laboral; y 1 años más tarde, esto es el 23/07/2012 presentó incapacidad médica por 5 días; esto es, del 23/07 al 27/07/2012 por enfermedad general (folio 112); y de conformidad con el documento aportado a folios 110 dicha EPS expresa “*paciente se siente incapacitado para realización de actividad diaria*” documentos que no permiten conclusión su estado de debilidad; primero, porque dichos documentos no solo no tiene constancia de notificación al empleador; segundo, de ellos no se puede colegir un procedimiento y trámite pendiente de realizar que impliquen un trato diferencial por el empleador; y tercero, para el momento de la terminación del contrato laboral, el demandante se encontraba laborando, tanto así que se le notificó personalmente la finalización del vínculo laboral.

Es más, del examen médico de retiro al demandante, realizado por la IPS de Comfama el 08/06/2012 (folio 204) se puede extraer que el actor no evidencia secuelas funcionales o tratamiento específico pendiente, pues como remisión o conclusiones se indicó “remisión oftalmológica u optometría” sin hallazgo alguno, y finalmente mediante prueba de oficio decretada en primera instancia se obtuvo dictamen de PCL por la Facultad de Salud Pública de la UdeA el 12/11/2016 en la cual se le estableció al actor una PCL del 0% (folios 228 a 232), pruebas que no permiten colegir que la terminación del contrato laboral lo fue con ocasión o por causa del estado de salud del demandante. Razón suficiente para confirmar la decisión de instancia en todas sus partes.

Por sustracción de materia, y al no prosperar la pretensión principal consecuentemente se absolverá de las demás pretensiones.

Sin Costas Procesales en esta instancia, al proceder su estudio bajo el Grado Jurisdiccional de Consulta.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA 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 proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín el 11 de septiembre de 2018, promovido por el señor **ALBEIRO DE JESÚS GUTIERREZ CALLE** en contra de **COMFAMA**, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: Sin Costas Procesales en esta instancia.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

Se ordena regresar el expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **4c1a86c4f26c6a13b00daa7cf5cad29cbda43cee498f68b61924b9d3132f3522**

Documento generado en 10/08/2023 03:19:24 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>