

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, primero (1º) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **HÉCTOR ARTURO MARULANDA GIRALDO**
Demandado : **MOTOS DEL BOSQUE S.A.S.**
Radicado : **05360 31 05 002 2020 00117 01**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral Individual – Estabilidad laboral reforzada -
Decisión : Confirma Sentencia absolutoria
Sentencia N° : 179

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por las Magistradas **LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL, CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO¹ y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, como ponente**, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión²:

¹ En ausencia justificada

² De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 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...”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

ANTECEDENTES

Pretensiones:

Se declare que entre las partes existió un **contrato de trabajo** a término indefinido, entre el 17 de febrero de 2013 y el 4 de mayo de 2017, **terminado cuando se encontraba en estado de debilidad manifiesta por su cuadro de salud**; se **condene al reintegro**, con el pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones, aportes al sistema de seguridad social integral; **indemnización de 180 días** conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, indexación, costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que las partes celebraron un contrato de trabajo a término indefinido el día 17 de febrero de 2013, para desempeñarse el demandante en el cargo de Técnico de Motos en la sede de Motos del Bosque S.A.S. en el Municipio de Itagüí, el salario pactado fue de \$589.500; el día 10 de febrero de 2015 comenzó a padecer ataque de convulsiones, perdió el conocimiento y fue atendido en Clínica Antioquia, luego de varios meses le fue diagnosticada epilepsia o síndrome convulsivo; el contrato de trabajo fue terminado sin justa causa el día 4 de mayo de 2017 con el reconocimiento de indemnización, encontrándose en tratamiento médico de la epilepsia, situación conocida por la empleadora, ya que mientras prestaba el servicio, amén de las veces se desmayaba y debía acudir al servicio médico por urgencias.

Respuesta a la demanda:

MOTOS DEL BOSQUE S.A.S. a través de apoderado judicial, **aceptó lo referente a que el demandante laboró a su servicio**, el lugar de prestación, salario pactado; explicó que no se desempeñó como Técnico de Motos sino como mecánico; refiere que el demandante presentó un episodio de convulsiones el día 5 de febrero de 2015, con egreso el día 10 del mismo mes y año, por el cual le prescribieron diez (10) días de incapacidad y a la fecha su diagnóstico sigue pendiente, pues de acuerdo a la historia clínica aportada puede ser desencadenado por el consumo de cannabinoides o por el no seguimiento del tratamiento médico; la terminación del contrato de trabajo se dio sin justa causa debido al cambio de accionistas y reestructuración de personal, pero no por bajo rendimiento o por su estado de salud, presentándose un hecho que aceleró la finalización del vínculo cuando “...se le observó sacando de la basura repuestos de motocicletas a las cuales se les había realizado mantenimiento, estos repuestos deben ser desechados para evitar su posterior comercialización, pues necesariamente la persona que los vaya a adquirir de segunda mano estaría comprando un producto defectuoso. Este es un requerimiento de responsabilidad empresarial de AKT MOTOS del cual MOTOS DEL BOSQUE S.A.S. es concesionario y en caso de ser descubierto este hecho por dicha empresa en las muchas auditorias que nos realiza, habría sido causal para dar por terminado nuestro contrato, sin embargo, esta conducta aunque muy grave para los intereses de MOTOS DEL BOSQUE S.A.S. y el señor HECTOR ARTURO la conocía, no estaba tipificada en su contrato laboral pues era verbal, tampoco estaba en el RIT de la compañía y no es una causal para dar por terminado el contrato con justa causa, por este motivo y ante la dificultad de probar el hecho en un proceso disciplinario, **el empleador tomó la decisión de dar por terminado el contrato laboral sin justa causa con la correspondiente indemnización...**”; agrega que también terminó el contrato de otros tres empleados, decisión que ya estaba tomada y que en circunstancias normales solo ameritaría un llamado de atención, pero teniendo en cuenta la necesidad de renovación del

personal por parte de los nuevos accionistas, se decidió acelerar la terminación. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló como excepciones las denominadas inaplicabilidad de la indemnización reclamada, cobro de lo no debido, inexistencia de daño moral, mala fe del trabajador, agravantes de estado de salud atribuibles al empleado.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, absolvió a Motos Del Bosque S.A.S. de todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor Héctor Arturo Marulanda Giraldo, imponiéndole condena en Costas y fijó la agencias en derecho en cuantía equivalente a medio salario mínimo legal mensual vigente, en favor de la demandada.

Recurso de apelación apoderado del demandante:

Sostiene que **está acreditada la afectación severa en las condiciones de salud del trabajador al momento del despido**, con base en la historia clínica; si bien es cierto, solo tuvo dos episodios, también lo es que, en muchas ocasiones en el lugar de trabajo tuvo ataques de epilepsia, se le suministraba medicamentos para las convulsiones epilépticas; **para el momento del despido él si estaba desempeñando sus funciones**, pero **el grado de deterioro era evidente y se presume que el despido se dio con ocasión del problema de salud** presentado. Solicita se revoque la sentencia de primera instancia y en su lugar se acceda a las pretensiones de la demanda, **al acreditarse el estado de debilidad manifiesta.**

No se allegaron alegatos de conclusión.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de **apelación**, de conformidad con lo establecido en los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Conflicto jurídico:

El asunto a dirimir, consiste en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose si para el momento de la terminación del contrato de trabajo, el señor Héctor Arturo Marulanda Giraldo gozaba de estabilidad laboral reforzada por su situación de salud, que dé lugar al reintegro laboral, con el reconocimiento y pago de los conceptos pretendidos.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente confirmar la Sentencia de Primera Instancia; por las siguientes razones:

No es objeto de discusión en esta Segunda Instancia, conforme a lo aceptado en la respuesta a la demanda y la prueba aportada, que **entre las partes existió un contrato de trabajo** a término indefinido, con fecha de **inicio el 17 de febrero de 2013**, el cual fue terminado en forma unilateral y sin justa causa por parte de la demandada el día 4 de mayo de 2017, **procediendo con la liquidación y pago de prestaciones sociales e indemnización por despido sin justa causa** (fl 4 archivo 09).

Solicita el apoderado del demandante, se revoque la decisión absolutoria de primera instancia, afirmando en términos generales que está acreditado el estado de debilidad manifiesta y la afectación severa en sus condiciones de salud para el momento del despido; exponiendo que *si bien es cierto, solo tuvo dos episodios, también lo es que, en muchas ocasiones en el lugar de trabajo tuvo ataques de epilepsia, se le suministraba medicamentos para las convulsiones epilépticas; para el momento del despido él si estaba desempeñando sus funciones, pero el grado de deterioro era evidente y se presume que el despido se dio con ocasión del problema de salud presentado.*

Al respecto, **la Juez de Primera Instancia explicó en términos generales,** que el señor Héctor Arturo **no acreditó encontrarse en situación de discapacidad para la época en que Motos del Bosque S.A.S. dio por terminado el contrato de trabajo** y al contrario, gozaba de condiciones normales de salud que le permitían desempeñar sus actividades laborales, familiares y sociales, ya que conforme a la historia clínica, solo acreditó un evento convulsivo en febrero de 2015 con diez (10) días de incapacidad y otro episodio el día 19 de octubre de 2016, fecha en

la que fue dado de alta, sin reportes de novedad por alteración a su estado de salud de ahí en adelante; para el día 4 de mayo de 2017 cuando le fue terminado el contrato de trabajo, no se encontraba incapacitado, no existía procedimiento médico pendiente, no contaba con restricciones o recomendaciones laborales.

Sobre el tema objeto de estudio, el **artículo 26³** de la **Ley 361 de 1997**, preceptúa que **ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su estado⁴**, salvo que medie autorización de la **oficina de Trabajo**.

Por su parte, el numeral 1° del artículo 2° de la **Ley 1618 de 2013** “...por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad...”, define quiénes son las personas con y/o en situación de discapacidad; veamos:

“...1. **Personas con y/o en situación de discapacidad:** Aquellas personas que **tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales** a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás...” (Negritas fuera de texto).

A su vez, la **Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia**, desde la **Sentencia SL 1360 del 11 de abril de 2018 Radicado 53334**, reiterada entre otras, en las **Sentencias SL4632 del 6 de octubre de 2021 Radicado 71386**,

³ La H. Corte Constitucional en Sentencia C-458 del 22 de julio de 2015, declaró la exequibilidad condicionada de las expresiones limitación y persona limitada, en el entendido que deben reemplazarse por las expresiones discapacidad y persona en situación de discapacidad”

⁴ Discapacidad

SL017 del 22 de enero de 2020 Radicado 73559 y SL341 del 29 de enero de 2020 Radicado 76582, ha precisado que en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 “...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...”⁵; agregando: “**...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...”. Señalando que “**...si el motivo de la ruptura del contrato no es el estado biológico, fisiológico o psicológico, es decir, la discapacidad del trabajador, sino una razón o causa objetiva que el empleador pueda comprobar, no opera la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997...**” (Negrillas y subrayas fuera del texto).

En Sentencia **SL4031 del 20 de octubre de 2020 Radicado 82341**, **explicó que la finalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997** “**...es salvaguardar la estabilidad laboral de los trabajadores en situación de discapacidad en el momento de la terminación de su vinculación laboral, para que no se generen comportamientos discriminatorios por parte del empleador. Así, lo que persigue tal disposición es que no tenga lugar una finalización del contrato fundada en la deficiencia física, sensorial o mental del empleado. De ahí que, por el contrario, si la decisión de extinguir la relación laboral obedece a un principio de razón objetiva, ésta se torna legítima...**” (Negrillas fuera del texto).

También en Sentencia **SL2548 del 10 de julio de 2019 Radicado 69150**, -reiterada en la **SL5411 del 1° de diciembre de 2021 Radicado 85608-**, señaló que **con la expedición de la Ley 361 de 1997, el legislador no pretendió evitar que los trabajadores que padecieran algún tipo de pérdida de capacidad laboral fueran despedidos** o que por esa particular

⁵ Negrillas fuera del texto.

circunstancia el empleador estuviera obligado a mantener vigente los vínculos laborales; precisando que **el propósito de la norma es impedir que las personas en situación de discapacidad fueran despedidas en virtud y específicamente por esa razón; pero no que ante la existencia de otro tipo de causas, el empleador no pudiera desvincularlos**; veamos:

“...Es que con la expedición de la norma cuya transgresión pregonaba el censor, el legislador no pretendió evitar que los asalariados que padecieran algún tipo de pérdida de capacidad laboral fueran despedidos, o en otros términos, que por esa particular circunstancia el empleador estuviera obligado per secula seculorum a mantener vigente los vínculos laborales pactados con ese tipo de población; esa regla, así entendida, lejos de garantizar la protección que se pretende, generaría la consecuencia lógica de que los empleadores jamás se atrevieran a vincularlos.

No, el propósito de la disposición que contiene el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue la de impedir que las personas en las condiciones ya anotadas, fueran despedidos en virtud y específicamente por esa razón, es decir, que su limitación fuera la causa de la ruptura laboral; pero no que ante la existencia de otro tipo de causas, el empleador no pudiera desvincularlos...” (Negritas fuera del texto).

Y conforme a lo señalado en Sentencia **SL572 de 2021** Radicado 86728, el nivel de disminución en el desempeño laboral por razones de salud, no se circunscribe al soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador según la historia clínica, ya que **“...la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor...”** (Negritas fuera de texto).

Situación de discapacidad que puede inferirse de diversos elementos relacionados con la evidente afectación al estado de salud de la persona, *“...como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación...”*, entre otros (SL572-2021).

En la **Sentencia SL1152 del 10 de mayo de 2023**, concluyó que “...la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y de la ley estatutaria 1618 de 2013...”; explicó que explicó que “...**no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral...**” y que **la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada** establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, **se configura cuando concurren los siguientes elementos:** “...1. **La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.** 2. **La existencia de barreras** que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás...”.

Precisó que si del análisis de dichos elementos, se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio, debiéndose declarar su ineficacia, por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Reiteró que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una **presunción de despido discriminatorio**, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador y que, en tal caso, **en un proceso judicial a las partes les concierne** lo siguiente:

“...Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.

Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador...” (Negritas fuera de texto).

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral que de acuerdo al contenido de la historia clínica aportada con la demanda, aparece el registro de consulta externa por medicina general el 21 de octubre de 2017, atención médica por urgencias en Clínica Soma el día 26 de octubre de 2018, prescripción de medicamentos el 3 de febrero de 2019, consulta de control el 14 de marzo de 2020; siendo todos estos eventos posteriores a la terminación del vínculo laboral ocurrido el día 4 de mayo de 2017.

Excluyéndose los anteriores registros, **solo aparecen acreditadas las atenciones médicas por dos episodios convulsivos**, que corresponden al **5 de febrero de 2015 y el 19 de octubre de 2016**, tal como detalló la Juez de Primera Instancia y es aceptado por el apoderado del demandante en el recurso de apelación; sin que en el interregno transcurrido hasta el **4 de mayo de 2017**, cuando la demandada decidió dar por terminado el contrato de trabajo, exista constancia de las afectaciones al estado de salud del señor Héctor Arturo afirmadas en la demanda y en el recurso de apelación, aseverándose en forma indefinida que *en muchas ocasiones en el lugar de trabajo tuvo ataques de epilepsia*, pero no se aporta prueba que sustente ese hecho, no hay prueba testimonial, no se allegaron declaraciones de personas cercanas en el lugar del trabajo,

tampoco constancia de encontrarse en tratamiento médico por el mencionado diagnóstico o que el trabajador para esa época, asistiera a revisión preventiva o por la aparición súbita de los ataques epilépticos, excepto en las dos fechas ya citadas.

De acuerdo a lo anterior, no tiene la razón el apoderado recurrente cuando afirma que ***está acreditada la afectación severa en las condiciones de salud del trabajador al momento del despido y el estado de debilidad manifiesta***; carga probatoria que le asistía a la parte demandante, pues se recuerda que conforme a la normatividad y jurisprudencia citadas, **para ser beneficiario de la protección especial por estabilidad laboral reforzada, corresponde al interesado aportar los medios probatorios con los cuales se demuestre su calidad de discapacitado (a), con una situación de salud que afecte su normal desempeño laboral** y que estando en esas circunstancias, el empleador optó por despedirlo (a), sin autorización previa del Inspector del Trabajo; situación que no es la que se advierte en el asunto bajo análisis.

Si bien es cierto, durante la ejecución del contrato de trabajo, hay prueba de dos episodios epilépticos sufridos por el demandante por los que requirió atención médica, éstos ocurrieron con una diferencia de más de año y medio y desde el último, habían transcurrido aproximadamente seis (6) meses hasta la finalización del vínculo laboral, contexto del que no se infiere un estado de debilidad manifiesta por la situación de salud; así mismo, **la existencia de un diagnóstico, patología o deficiencia, no equivale necesariamente a que el trabajador se encuentre en situación de discapacidad, que lo haga destinatario del beneficio de la estabilidad laboral reforzada,**

la cual no se deriva de cualquier padecimiento físico o sensorial.

Al respecto, el Órgano de Cierre de la especialidad Laboral en Sentencia SL3145-2021, reiterando SL711-2021 señaló: “...**no son los trabajadores con cualquier padecimiento físico o sensorial, sino aquellos que en realidad tengan una discapacidad relevante ... no puede existir una ampliación indeterminada del grupo poblacional para el cual el legislador creó la medida ... tal estado no es identificable con «[...] cualquier deficiencia, sino aquella que sea física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo, y eso sólo es viable establecer con parámetros objetivos y ciertos, que permitan identificar esos rangos, y no queden al arbitrio interpretativo de cualquier persona...**” (Negritas fuera de texto).

Y en este caso, la afectación o diagnóstico reportado en la historia clínica del demandante, por los dos eventos convulsivos acreditados con la historia clínica aportada en vigencia de la relación laboral, no implicaron una deficiencia **física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo**, ya que el demandante, con excepción de los dos episodios multicitados, venía ejerciendo su actividad laboral en condiciones normales, lo que muestra la ausencia de barreras que impidieran su normal desempeño en el entorno laboral; tal como explicó la Juez de Primera Instancia.

Por lo expuesto, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **confirmar** la Sentencia de Primera Instancia, al no demostrarse que el señor Héctor Arturo Marulanda Giraldo se encontrara en situación de discapacidad cuando Motos del Bosque S.A.S. decidió dar por terminado el contrato de trabajo, con el reconocimiento y pago prestaciones sociales e

indemnización, para ser cobijado con la protección laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

COSTAS:

Se condenará en Costas en esta Segunda Instancia a cargo del demandante al no haber prosperado el recurso de apelación formulado, fijándose como agencias en derecho un salario mínimo legal mensual vigente (\$1.160.000) en favor de Motos del Bosque S.A.S.; de conformidad con lo establecido en los artículos 365 y 366 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: Se **CONFIRMA** la Sentencia de Primera Instancia, de la fecha y procedencia conocidas que por vía de **Apelación** se revisa; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: Se condena en **Costas** de Segunda Instancia a cargo del demandante **Héctor Arturo Marulanda Giraldo**, fijándose como agencias en derecho un salario mínimo legal mensual vigente (\$1.160.000) en favor de la demandada **Motos del Bosque S.A.S.**; según lo indicado en la parte motiva.

TERCERO: Lo resuelto se notifica por EDICTO, en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

Las Magistradas,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

En permiso

CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SECRETARIA SALA LABORAL
EDICTO VIRTUAL**

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **HÉCTOR ARTURO MARULANDA GIRALDO**
Demandado : **MOTOS DEL BOSQUE S.A.S.**
Radicado : **05360 31 05 002 2020 00117 01**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral Individual – Estabilidad laboral reforzada -
Decisión : Confirma Sentencia absolutoria
Sentencia N° : 179

FECHA SENTENCIA: 1° de septiembre de 2023

CONSTANCIA DE FIJACIÓN **CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN**

Fijado hoy miércoles 6 de septiembre de 2023 a las 8:00 Am Desfijado hoy
miércoles 6 de septiembre de 2023 a las 5:00 Pm

Lo anterior con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 ibídem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del termino de fijación del edicto.

RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS
Secretario