



SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Radicado: 05001-31-05-020-2019-00626-01 (O2-22-442)
Accionante: RAMÓN ALONSO CIRO FRANCO
Accionada: TRAVIATA S.A.S. y AFP PORVENIR S.A.
Procedencia: JUZGADO VEINTE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN
Providencia: SENTENCIA No. 142
Asunto: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

En Medellín, a los veinticinco (25) días del mes de septiembre del año dos mil veintitrés (2023), la **Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, integrada por los magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE y VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO, quien actúa como Magistrado Sustanciador, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL conocido bajo el radicado único nacional 05001-31-05-020-2019-00626-01 (O2-22-442), instaurado por RAMÓN ALONSO CIRO FRANCO en contra de los entes societarios TRAVIATA S.A.S. y AFP PORVENIR S.A., con el fin de resolver el recurso de apelación interpuesto por RAMÓN ALONSO CIRO FRANCO, respecto de la sentencia que selló la primera instancia, proferida el 21 de noviembre de 2022 por el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, “[p]or 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 adopta la decisión correspondiente mediante la presente providencia escrita, cuya ponencia fue previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

1. ANTECEDENTES

El señor RAMÓN ALFONSO CIRO FRANCO actuando a través de gestor judicial, promovió demanda ordinaria laboral en contra de las sociedades TRAVIATA S.A.S. y AFP PORVENIR S.A., con miras obtener el reintegro a un cargo igual o de superior jerarquía al que ocupaba al momento de su despido el 1º de julio de 2017, junto con el reconocimiento y pago de los

salarios, prestaciones sociales y vacaciones dejados de percibir desde que fue desvinculado y hasta tanto se verifique su reincorporación, así también el pago de aportes parafiscales, la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del CST y los intereses moratorios.

En respaldo de sus aspiraciones aseveró que inició a prestar sus servicios personales a favor de la sociedad TRAVIATA S.A.S. a partir del 4 de enero de 2007, a través de un contrato de trabajo a término indefinido para desempeñar labores de vaquería y devengando como última mensual, la suma de \$ 950.000. Señaló que, en los primeros cinco meses del año 2008, sufrió un accidente de trabajo en predios cercados a la *“...casa principal de la hacienda LA TRAVIATA en la siguiente forma: (...) Llegue(sic) a la mayoría de la finca luego de dar vuelta a los potreros, siendo las 11 A.M., me digo el oficial de apoyo, denominado “Neira” que si le hacia el favor de llevar o mover una madera de un potrero para hacer una oficina, tenía 15 compañeros más, me tiraron un palo (se entiende como una agresión, pero no lo es, simplemente el trabajo era en serie, de(sic) para llevar a su destino final) como de 15 o 20 varas, no alcance(sic) a salirme, me tumbo(sic), me afecto(sic) la columna y me quebró la mano izquierda. Me recogieron Walter Marín y Davinson Blandón, me tiraron al suelo para luego recogerme en carro, la hija del patrón, de nombre Melisa, me llevaron al hospital de Puerto Berrío, Antioquia y quedé inconsciente hasta el otro día que sentí intervenido la mano”*.

Expuso igualmente que, posterior al accidente de trabajo y hasta la fecha en que finiquitó la relación contractual, el dador del trabajo modificó las funciones contratadas, pasando de ejecutar actividades de vaquería a realizar, entre otros, oficios de pintura y aseo. Destacó que, por razón de su estado de salud le fue muy difícil subsistir en forma digna, percibiendo la totalidad de su remuneración hasta el mes de enero de 2016, pues en los periodos subsiguientes el salario le era pagado fraccionado. Relató que, en diversas oportunidades requirió a la demandada con miras a gestionar la valoración con un médico laboral, petición a la que hizo caso omiso la pasiva.

En lo que respecta a la extinción del vínculo laboral, informó que la sociedad TRAVIATA S.A.S. invocó como justa causa el abandono del cargo, previa citación a descargos, cuestionando la validez de esta actuación teniendo en cuenta que, por su estado de salud no podía moverse libremente; considerando que, por ello, le asiste razón a sus pedimentos.

1.1. Trámite de primera instancia

La demanda se admitió el 25 de noviembre de 2019 (págs.663 a 664, doc.01, carp.01), y se notificó a la demandada TRAVIATA S.A.S. el 31 de enero de 2020 (pág.665, doc.01, carp.01), sociedad que discutió la prosperidad de las pretensiones, admitiendo como ciertos los hechos que dan cuenta de la existencia del ente societario, la subordinación que caracterizó la relación

de trabajo, la causal de terminación del nexo contractual y la audiencia de conciliación celebrada ante el Ministerio del Trabajo. En su defensa, propuso como excepciones perentorias las que denominó como inexistencia de la obligación, ausencia de culpa, buena fe, cobro de lo no debido, pago, ilegitimidad en la causa por pasiva, mala fe y la genérica (págs.674 a 807, doc.01, carp.01).

A su turno, notificada el 20 de mayo de 2021 de la existencia de la acción judicial promovida por el señor CIRO FRANCO (pág.819, doc.01, carp.01), la sociedad AFP PORVENIR S.A. afirmó no constarle ninguno de los hechos narrados por el demandante, allende de aseverar que las súplicas vertidas en el libelo gestor se dirigen en contra de un tercero. En su defensa, postuló como medios exceptivos de mérito los que rotuló de inexistencia de las obligaciones, buena fe y hecho exclusivo de un tercero (doc.08, carp.01).

1.2. Decisión de Primera Instancia

La controversia planteada se dirimió en primera instancia el 21 de noviembre de 2022 (docs.18 y 19, carp.01), mediante sentencia proferida por el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín, en la que determinó absolver a la sociedad accionada de las pretensiones incoadas en su contra por parte del señor RAMÓN ALFONSO CIRO FRANCO, gravándolo en costas.

Para sustentar su decisión, el cognoscente de primer grado, luego de colacionar algunos predicamentos expuestos por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, así como sopesar los elementos probatorios acopiados a la actuación judicial, infirió que el extremo activo no acreditó una justa causa para no presentarse a laborar por el término de 3 meses, máxime cuando no allegó soporte acreditativo de su estado de salud en dicho lapso de tiempo que no le permitiera reasumir sus funciones. De igual manera asentó que la terminación de la relación de trabajo obedeció a una causal objetiva demostrada por el dador de empleo convocado (minuto 10:25 a 01:53:01, doc.18, carp.01).

1.3. Recurso de Apelación

El procurador judicial del deprecante se mostró inconforme con la decisión y por ello interpuso recurso de apelación, dirigido a que se revoque la decisión adoptada en la primera instancia.

Con tal propósito expuso que, durante la vigencia de la relación de trabajo entre los contendientes, hubo violaciones a los derechos fundamentales al debido proceso, al trabajo, a la salud y la seguridad social; destacando que la encartada tenía pleno conocimiento del estado de salud del señor CIRO FRANCO, al punto que esperó 3 meses para desvincularlo y le modificó las funciones contratadas. De manera similar, cuestiona las razones por las que el

accidente ocurrido en horas de trabajo y en las inmediaciones de la hacienda donde se prestó el servicio, fue reportado como de origen común y no laboral, para con ello concluir que el régimen subsidiado en salud que prestó los servicios médicos no podía conceder incapacidades y la ARL no pudo asumir el caso. Termina por aceptar que, si bien es cierto, el actor cometió errores con el manejo del ausentismo y sus incapacidades, no lo es menos que tales falencias acaecieron por omisión y no por negligencia (minuto 01:54:08 a 01:59:30, doc.18, carp.01).

A su turno, la apoderada judicial de la sociedad AFP PORVENIR S.A., afirmó que no cuenta con razones para enervar la decisión de primera instancia, en la medida en que su vinculación se materializó con el fin de recibir los aportes a pensiones que resultaran a favor del deprecante (doc.05, carp.02). Finalmente, la convalidada a juicio, TRAVIATA S.A.S., guardó silencio.

1.4. Trámite de Segunda Instancia

El recurso de apelación se admitió el 05 de diciembre de 2022 (doc.02, carp.02), y mediante proveído del día 12 de enero de 2023 (doc.03, carp.02) se corrió traslado a las partes para que, de conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, presentaran los alegatos de conclusión por escrito, de considerarlo del caso.

El poderhabiente judicial del pretensor, insistió en la necesidad de revocar la decisión adoptada por el juzgado unipersonal de primer grado, para en su lugar se acceda a las súplicas del libelo genitor (doc.04, carp.02). Con tal propósito, planteó las condiciones sociales y académicas de su prohijado, resaltando que es un trabajador del campo que sólo sabe leer y escribir, pues ha estado dedicado toda su vida a labores de vaquería, ordeñador y de oficios varios.

Acudió a la definición de accidente de trabajo contemplado en la Ley 1562 de 2012, para luego afirmar que *“[a] la falta de riesgos y administradora de pensiones , luego de la máxima incapacidad de 180, durante dos años, mi protegido nunca tuvo valoración del médico laboral, objetivo este que le incumbe al trabajador, pero también a la empresa y esta, fue omisiva o desconoció lo pertinente a este hecho, diciendo que RAMON ALONSO CIRO FRANCO tuvo una enfermedad común (dos años en incapacidad), producto de un accidente casero, siendo todo lo contrario, accidente laboral, para cumplir los parámetros de la ley al definir el este hecho este al momento estaba en las instalaciones del empleador, cumplió ordenes(sic) de su jefe inmediato, en horas laborales y con ocasión del trabajo, le produjo una lesión orgánica”*.

Enrostra que en la sentencia no se valoró la totalidad del acervo probatorio incorporado y practicado, cuestionando también el abandono de cargo endilgado a la accionada, pues, sólo después de 3 meses que el actor no prestó el servicio es que se decide terminar el contrato de

trabajo, destacando que no fueron pagados la totalidad de los aportes al SGSS. Del mismo modo, en el aparte denominada “análisis legal”, la censura enfatizó que *“...el juez fallador y la empresa TRAVIATA SAS, no se preguntaron, no se cuestionaron que mi cliente con dos años de incapacidad tuviese una enfermedad no común” derivada de un accidente laboral, el juez en su fallo, hablo -sic- de las consecuencias y enfermedades que padeció el actor durante este tiempo, que su inasistencia a partir del 30 de marzo al primero de julio fue por NEGLIGENCIA U OMISION, que el actor debió recurrir a otras instancias cuando le negaron las nuevas incapacidades, tales como el derecho de petición y la acción de tutela, aduciendo como si representado tuviese y supiese de estas instituciones judiciales, es acá, donde señores magistrados observen las declaraciones de este y califiquen y aprecien las capacidades cognitivas de este”*.

Ulteriormente, le resta validez al acta de descargos por no encontrarse suscrita por el ex trabajador, así tampoco, se demostró que este se rehusó a firmarla, coligiendo que se presentó una violación a los derechos fundamentales del debido proceso, al trabajo y al mínimo vital, máxime cuando no se le permitió interponer recursos contra la decisión que finiquitó el contrato laboral.

2. ANÁLISIS DE LA SALA

Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la sociedad JIT S.A.S., advirtiéndose que, de conformidad con el principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del CPTSS, el estudio de la sentencia impugnada se limitará a los puntos de inconformidad materia de alzada; desestimándose, por tanto, los hechos o peticiones nuevas que desborden el objeto de la censura planteada ante la juez singular de primer nivel y que fueran presentadas en la etapa de alegatos como se expondrá.

2.1. Problema jurídico

El *thema decidendi* en el asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a determinar si el accionante es beneficiario de la garantía estabilidad laboral reforzada derivada de su estado de salud, para con ello, activar la protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y disponer el reintegro reclamado, como también el pago de las acreencias laborales e indemnizaciones pretensas.

2.2. Sentido del Fallo – Tesis de la Sala

La Sala confirmará íntegramente la decisión de primer grado, considerando que no se cumplen con los lineamientos vertidos en el precedente obligatorio y unificador de la Corte Constitucional expuestos en las sentencias de unificación SU-049 de 2017, SU-380 de 2021, y, más recientemente en la SU-087 de 2022. Con ese horizonte, si bien es cierto, en el curso

del proceso se verificó que el promotor de la litis presentó una disminución en su estado de salud que le mereció el otorgamiento de incapacidad hasta el mes de marzo de 2017, no lo es menos, que la sociedad empleadora invocó y demostró la ocurrencia de una causal objetiva para la terminación del contrato de trabajo, y siendo ello así, la ineficacia del despido solicitado no se abre paso.

2.3. Solución del Problema Jurídico Planteado

La carga de la prueba es un principio de derecho procesal, encaminado a establecer a cuál de los sujetos del proceso le concierne la aportación de las pruebas, y cuáles son las consecuencias jurídicas que se derivan del incumplimiento de dicha carga; en su criterio clásico la carga de probar se ha fijado en cabeza de quien afirma los hechos que fundamentan la procedencia del reconocimiento de los derechos debatidos, correspondiéndole al mismo, probar sus aserciones para que el juzgador establezca si es procedente el reconocimiento de los derechos que reclama, debiéndose desestimar sus pretensiones en caso de que los hechos no aparezcan probados en el proceso.

El concepto prístino de la carga probatoria se compendia en el aforismo romano *ei incumbit probatio qui dicit, non qui negat*, según el cual, quien afirma un hecho debe probarlo, y quien lo niega, está libre de la carga de probar, regla procesal que guarda concordancia con las previsiones contenidas en el artículo 167 del CGP, aplicable por remisión analógica a los juicios del trabajo y de la seguridad social, en los términos previstos en el artículo 145 del CPTSS, y por cuya virtud, le incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Previo a dirimir la controversia planteada, se advierte que no son objeto de discusión los siguientes supuestos fácticos: que el señor RAMÓN ALONSO CIRO FRANCO cuenta con 57 años de edad (pág.207, doc.01, carp.01); que prestó sus servicios a favor de la sociedad TRAVIATA S.A.S., a partir del 4 de enero de 2007 y hasta el 1 de julio de 2017, como fuera revelado por la accionada al dar respuesta a los hechos identificados el numeral 1.1 (pág.674, doc.01, 01); que la sociedad TRAVIATA S.A.S. dio por terminada la relación de trabajo invocando una justa causa (pág.722, doc.01, carp.01), y; que la liquidación definitiva de prestaciones sociales fue consignada en la sección de depósitos judiciales del Banco Agrario de Colombia (págs.723 a 724, doc.01, carp.01).

2.3.1 El Estado de Debilidad Manifiesta

El derecho a la estabilidad reforzada, se funda en diversas disposiciones de la Constitución, a saber, en el derecho a “la estabilidad en el empleo” (CP art 53); el derecho de todas las

personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente” con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (CP art 13 y 93); el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” tiene especial protección del Estado y debe estar rodeado de “condiciones dignas y justas” (CP art 25); el deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos”, o por mejor decir, en situación de discapacidad (CP art 47); en el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (CP art 1, 53, 93 y 94); y el deber de todos de “*obrar conforme al principio de solidaridad social*” (CP art 1, 48 y 95), a propósito de asegurarle al trabajador certeza mínima de que su vínculo laboral no se rescindirá de forma abrupta y sorpresiva por una decisión arbitraria del empleador, de modo que, le garantice la permanencia en su empleo y limite la facultad unilateral del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, cuando dicha decisión está determinada por la situación de vulnerabilidad del trabajador.

Linealmente, la protección al derecho de la estabilidad laboral reforzada fue incorporada al ordenamiento jurídico por el legislador ordinario, mediante la expedición la Ley 361 de 1997, que impone a los empleadores el deber de solicitar autorización a la autoridad de trabajo para poder proceder a la terminación unilateral del contrato laboral; y de no agotarse este trámite previo, se presumirá que la ruptura del vínculo obedece a motivos discriminatorios, presunción que (i) torna ineficaz el despido e (ii) impone la carga al dador del trabajo de pagar una indemnización de 180 días de salario más los salarios y prestaciones dejados de percibir hasta la fecha en que el trabajador sea reintegrado. Desde esa perspectiva, el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de que gozan los trabajadores con algún grado de limitación, comprende (i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la calificación previa de dicha causal, y así el despido pueda considerarse eficaz.

Ahora bien, para la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la estabilidad ocupacional reforzada se deriva estrictamente de la Ley 361 de 1997, y por lo tanto, “... *sólo se aplica a quienes tienen la condición de limitados por su grado de discapacidad*”, remitiéndose a la reglamentación contenida en el Decreto 2463 de 2001, en la que se clasifica la limitación como moderada, si está entre el 15% y el 25% de capacidad laboral, severa si es mayor al 25% e inferior al 50% de capacidad laboral, y profunda si es igual o superior al 50% de capacidad laboral (SL-711 del 24-02-2021, radicado 64605, SL-5700 del 01-12-2021, radicado 89595). Tomando distancia de esta postura, la Corte Constitucional ha sostenido que

el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no se deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusiva de quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, Corporación que frente al punto ha afincado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional, y no solo legal, y que “... se extiende a todos aquellos que tengan una afectación en su salud y esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares” (CC SU-049 de 2017, T-494 de 2018, T620 de 2019, T-277 de 2020, T-237 de 2021).

Y partiendo de presupuesto de que el derecho a la estabilidad laboral reforzada es un derecho constitucional, y que la Corte Constitucional, en su calidad de órgano de cierre en la materia, es la llamada a unificar la jurisprudencia nacional en cuanto a la interpretación y guarda de la integridad de la carta política, esta Corporación acogerá la doctrina constitucional, formulada entre las siguientes líneas: “[e]n síntesis, gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor”. (CC SU-087 de 2022).

Bajo estas premisas, la garantía que protege al trabajador en situación de discapacidad o deficiencia física, sensorial o síquica en el colofón del vínculo laboral, tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, los que tienen como propósito o efecto, su exclusión del empleo, en términos de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual, no prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad o deficiencia, sino que lo que sanciona es que tal acto esté fundado en un motivo o criterio discriminatorio, lo que significa que la invocación de una justa causa excluye que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el perjuicio del laborante; empero, ello no obsta para que, ante los jueces del trabajo, tal determinación pueda ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su significativa afectación en su estado de salud para beneficiarse de la presunción de discriminación, en tanto que el dador del trabajo tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa; de no hacerlo, el despido se reputará ineficaz y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL-1360 del 11-04-2018, Radicado 53394), de ser deprecada; y así, en el caso de que el empleador acredite que las razones invocadas para prescindir de los servicios del trabajador no fueron las relativas a su limitación, no se le podría exigir el agotamiento del permiso ministerial (CSJ SL-4632 del 06-10-2021, radicado 71386).

Puntualizado lo anterior, abordará la Sala la verificación de la disminución del estado de salud del trabajador demandante, siguiendo los discurrimientos expuestos en la sentencia SU-087 de 2022, en donde la Sala Plena de la Corte Constitucional enunció las siguientes reglas:

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 despido¹.</p> <p>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral².</p> <p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico³.</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 despido⁴.</p>
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental⁵.</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 enfermedad⁶.</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL⁷.</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%⁸.</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 estricto⁹.</p>

En orden a determinar el real estado de salud del demandante, señor RAMÓN ALONSO CIRO FRANCO, como requisito inexcusable, para activar a su favor la garantía del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, fueron adunados al diligenciamiento judicial los siguientes elementos suasorios: la historia clínica del impetrador (págs.84 a 206, 215 a 662 y 685 a 701 doc.01, carp.01); comprobantes del pago de nómina (págs.18 a 19, 21 a 22, doc.01, carp.01); certificación de incapacidades expedido por CAFESALUD EPS (págs.20 a 23, 52 a 53 y 75 a 76, doc.01, carp.01); resultado de la consulta de la Base de Datos Única de Afiliados (BDUA) al Sistema General de Seguridad Social en Salud (pág.27, doc.01, carp.01); certificado de afiliación expedido por Positiva Compañía de Seguros S.A. (págs.28 a 30, doc.01, carp.01), y el concepto médico de rehabilitación desfavorable del 18-may-2017 extendido por CAFESALUD EPSP (págs.45 a 47, 54 a 56 y 77 a 79, doc.01, carp.01).

Del análisis del haz probatorio acopiado encuentra esta Sala de Decisión que:

- i. El 1° de julio de 2008 el demandante acudió al servicio médico de la Corporación IPS Comfamiliar CAMACOL – COODAN por motivo de un dolor lumbar, siendo diagnosticado con lumbago no especificado (pág.595, doc.01, carp.01).
- ii. Que en el aparte de “enfermedad actual”, el médico que prestó la atención en salud indicó: “Refiere que hace 4 día presentó trauma en su casa a nivel de la región lumbar

¹ T-703 de 2016, T-386 de 2020, T-052 de 2020, T-099 de 2020 y T-187 de 2021.
² T-589 de 2017.
³ T-284 de 2019.
⁴ T-118 de 2019.
⁵ T-372 de 2012.
⁶ T-494 de 2018.
⁷ T-041 de 2019.
⁸ T-116 de 2013.
⁹ T-703 de 2016.

y el antebrazo izquierdo por lo que fue atendido en la urgencias(sic) del hospital donde le ordenaron analgésicos le colocaron férula de yeso en el antebrazo izquierdo y le dieron orden de incapacidad pero continua con dolor en la región lumbar” (pág.595, doc.01, carp.01).

- iii. Que a partir del mes de julio de 2015 le fueron otorgadas sendas incapacidades a consecuencia del diagnóstico de lumbago, como se detalla a continuación:

ÍTEM	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACIÓN	DIAGNÓSTICO - CÓDIGO CIE10	PÁG(S) DEL DOC.01, CARP.01
1	17-ene-12	19-ene-12	M545	581
2	14-sep-14	23-sep-14	M545	166
3	1-jul-15	3-jul-15	M545	488
4	6-jul-15	10-jul-15	M545	143, 158 y 474
5	25-jul-15	29-jul-15	M545	472
6	3-ago-15	8-ago-15	M545	459
7	11-ago-15	20-ago-15	M545	216 y 447
8	21-ago-15	23-ago-15	M545	173, 174 y 195
9	24-ago-15	2-sep-15	M545	156, 171 y 434
10	3-sep-15	12-sep-15	M545	152, 167 y 436
11	14-sep-15	23-sep-12	M545	151 y 421
12	4-oct-15	13-oct-15	M545	324
13	15-oct-15	24-oct-15	M545	217, 223 y 408
14	26-oct-15	4-nov-15	M545	396
15	5-nov-15	14-nov-15	M545	394
16	18-nov-15	27-nov-15	M421	389
17	28-nov-15	12-dic-15	M421	194 y 387
18	15-dic-15	29-dic-15	M421	145, 160 y 384
19	30-dic-15	3-ene-16	M421	382
20	4-ene-16	13-ene-16	M545	234 y 379
21	14-ene-16	24-ene-16	M545	140, 141 y 142
22	4-feb-16	6-feb-16	M511	202
23	14-mar-16	16-mar-16	M519	136 y 374
24	5-ago-16	7-ago-16	M545	350
25	1-sep-16	15-sep-16	M511	130, 131, 132, 134 y 347
26	16-sep-16	30-sep-16	M511	120 y 345
27	1-oct-16	15-oct-16	M511	128 y 344
28	16-oct-16	30-oct-16	M511	122 y 342
29	31-oct-16	14-nov-16	M511	109 a 110 y 340
30	15-nov-16	29-nov-16	M511	124, 126 y 278
31	15-dic-16	29-dic-16	M511	236 y 280
32	30-dic-16	13-ene-17	M511	304
33	14-ene-17	28-ene-17	M511	247 y 292
34	29-ene-17	12-feb-17	M511	312
35	15-mar-17	29-mar-17	M511	310
36	27-jul-17	10-ago-17	M511	254
37	11-ago-17	25-ago-17	M511	258
38	26-ago-17	9-sep-17	M511	256

De otra parte, se recibió el testimonio del señor Dumar Andrés Areiza Usme, junto con los interrogatorios de parte a los contendientes. Ello así, el señor Areiza Usme relató que actualmente vive en la vereda La Traviata, prestando sus servicios personales a favor de la accionada por un lapso de 7 años aproximadamente. Aseguró que conoció al demandante en la vereda pues fueron compañeros de trabajo y es por ello que sabe y le consta que aquel presentó diversas incapacidades a raíz de un accidente que sufrió, empero, aclaró que, no lo presencié. En lo que respecta a las condiciones del empleo, acotó que el señor CIRO FRANCO solo tenía a su cargo las actividades de barrer y recoger basuras en el horario comprendido entre las 6 a. m. y las 2 p. m., devengando como remuneración una suma igual al salario mínimo legal mensual vigente. Al final, recordó que el promotor, previa diligencia de descargos, fue despedido por faltar al trabajo y que solo manifestó que la EPS no le expidió más incapacidades; lo que sabe y le consta pues se encontraba presente en la diligencia y suscribió el acta respectiva como testigo.

Por su parte, CARLOS MARIO SIERRA, en su calidad de representante legal de la accionada, reconoció que el pretensor prestó sus servicios personales entre el mes de enero de 2007 al 1° de julio de 2017, desempeñando el cargo de oficios varios y ocasionalmente actividades de vaquería, pagando como remuneración un salario mínimo legal mensual vigente. Indicó que al inicio de la relación de trabajo no le practicó al demandante examen ocupacional de ingreso y que siempre lo mantuvo afiliado al SGSS, al punto que le eran pagadas sus incapacidades. En derredor a la terminación de la relación laboral, acotó que el actor abandonó el cargo y que en varias oportunidades lo requirió para que allegara los certificados de incapacidad, mas aquel no los entregaba, por lo que habiendo transcurrido 3 meses, procedió a despedirlo al no poder continuar esperándolo.

Últimamente, el actor confesó que inició a trabajar a partir en el año 2007, que fue despedido a partir del 1° de julio de 2017, y que no contaba con incapacidades para los meses de marzo a julio de esa misma anualidad. Contó que, la empresa se rehusó a continuar recibéndole incapacidades, y después del mes de marzo de 2017, la EPS CAFESALUD a través del señor Fernando Carrillo le informó que no podía concederle más incapacidades por motivo de no encontrarse afiliado a una ARL. Frente a los descargos, afirma que no fue citado a diligencia alguna, sino que, por el contrario, ese día asistió a la finca para entrevistarse con el señor CARLOS MARIO SIERRA, y fue en ese momento que le indicaron que sería despedido, negándose a recibir o firmar la liquidación definitiva de prestaciones sociales.

Ahora, sopesados los elementos de convicción descritos en precedencia, educa esta Sala de Decisión, sin ambages ni dubitación, que la disminución sustancial del estado de salud del señor RAMÓN ALONSO CIRO FRANCO se encuentra plenamente acreditada a partir del accidente de tránsito que sufrió a finales del mes de junio de 2008 y que le ocasionó un

lumbago. En tal contexto, el pretensor no pudo desempeñar de manera correcta las tareas contratadas como con claridad se muestra en las incapacidades que le fueron otorgadas entre el 17 de enero de 2012 y el 29 de marzo de 2017, y aún entre el 27 de julio y el 09 de septiembre de 2017.

Por lo esbozado, traslúcido se muestra que el actor se ubica como un sujeto en estado de debilidad manifiesta merecedor de la garantía a la estabilidad laboral reforzada bajo la égida de la demostración en este juicio de *i. La condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral, y; ii. Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico*; a las que se hizo alusión en el cuadro ilustrativo anejo a la sentencia SU-087 de 2022 y aquí trasunto; sin que la ausencia de un porcentaje de PCL tenga mayor peso frente a la entidad superlativa de la incapacidad en orden de desvirtuar esta inferencia, tanto más cuanto que, las pruebas documentales y la declaración de Dumar Andrés Areiza Usme dan cuenta del estado de salud del trabajador y de las incapacidades que le fueron concedidas.

2.3.2. Del Conocimiento del Empleador y la Causal Objetiva de Terminación

Respecto del conocimiento que la sociedad TRAVIATA S.A.S. tenía, o debía tener, de las circunstancias antes descritas, la Sala advierte que, tal y como se advierte del cardumen probatorio, la sociedad accionada conocía del estado de salud del impulsor y su indiscutible disminución en su estado de salud, pues llama la atención que, al revisar las incapacidades expedidas al trabajador, las mismas se concedieron de manera prolongada desde el 1 de julio de 2015 y hasta el 29 de marzo de 2017, lo que conlleva, por razones naturales y obvias, a la inasistencia del señor CIRO FRANCO a su lugar de trabajo; ausencia que forzosamente comportó la adopción de medidas por parte del dador de empleo para superar la falta de fuerza de trabajo de aquel, y más revelador aún, al tenerse en cuenta el contenido de los comprobantes de nómina de los periodos del 1 al 15 de diciembre de 2016, del 1 al 28 febrero de 2017, del 1° al 15 de marzo de 2017, (págs.730, 731, 733 y 802, doc.01, carp.01), al sentarse la anotación “*empleado en incapacidad*”. Lo anterior fue corroborado por el cambio de funciones de la que dio cuenta el señor Dumar Andrés Areiza Usme y con el acto de asentimiento con efectos de confesión del representante legal de sociedad requerida; por ello, es dable afirmar que, en efecto, el estado de debilidad manifiesta padecido por el promotor no le era extraño a la sociedad TRAVIATA S.A.S.

De lo hasta aquí discurrido, ciertamente se asoma como inferencia razonable la activación en favor del pretensor de la presunción de que el despido del que fue objeto se dio con ocasión a su estado de salud, por ende, se impone al empleador la carga probatoria de demostrar con suficiencia la justeza de la terminación de la relación de trabajo, para descartar una actitud o

postura discriminatoria motivada en la alteración del estado de salud de su trabajador. De cara a los reproches planteados por la recurrente por activa a la valoración de los elementos de persuasión, encuentra la Sala que, desde el planteamiento de los embates se acepta que el demandante no le fue expedida incapacidad de ninguna índole a partir del 30 de marzo de 2017, error que reconoce no es atribuible a su negligencia sino a la incipiente formación académica y su condición de hombre de campo. Así, contó en el interrogatorio de parte absuelto en sede judicial que, el incumplimiento de la obligación de prestar sus servicios personales tuvo su origen en la presunta desvinculación del SGSS, a más de que, el empleador demandado se negó a recibir más incapacidades y el señor FERNANDO CARRILLO, de quien aduce labora con la EPS CAFESALUD, le indicó que no podían continuar expidiendo más incapacidades.

A fin de resolver este aspecto de la controversia, se muestra pertinente recordar que las causas de terminación de un contrato de trabajo se encuentran consignadas bien en el reglamento interno de trabajo, y/o en el contrato de trabajo, convención o pacto colectivo que le sean aplicables al trabajador, con arreglo a las previsiones legales contenidas en los artículos 61 y 62 del CST; de tal forma que, si la terminación del vínculo laboral no se debe a ninguna de estas causas, o en su defecto, no se demuestra en juicio los hechos que dieron lugar a la terminación del vínculo, sólo bajo ese supuesto sería menester declarar la ineficacia del mismo en los asuntos de esta laya.

Al auscultar las probanzas aducidas en el debate, se advierte que la accionada, el 1° de julio de 2017, terminó el contrato de trabajo con el actor, atendiendo a los siguientes hechos:

“...en consideración al incumplimiento en su obligación de presentarse a su sitio de trabajo a prestar el servicio personal para el cual fue contratado entre los días (30) de marzo de 2017 y (26) de junio de 2017, me permito informarle la decisión patronal de finiquitar unilateralmente y con justa causa el contrato de trabajo que lo vincula a usted con la compañía, a partir del día de hoy. Se respalda la anterior determinación, en el hecho que usted incumplió de manera grave su obligación principal de prestar personalmente el servicio para el cual se le contrató durante las fechas en mención, contraviniendo de esa manera lo normado en el numeral 6 del artículo 62 del C. S. T., en concordancia con el numeral 1° del artículo 58 y numeral 4 del artículo 60 ibídem, sin que hasta la fecha haya justificado satisfactoriamente dicha omisión, pues hasta el momento no se ha conocido de manera clara y concreta los motivos que lo han llevado a no presentarse a laborar”.

En la misiva, además de la descripción de los hechos constitutivos de las faltas imputadas al accionante, se identificaron como sustrato legal de la terminación del vínculo; cumpliendo para la Sala, la motivación del despido en su connotación formal. Empero, como es apenas comprensible, este documento por sí solo no demuestra la justeza del despido ni de la

ocurrencia de las faltas enrostradas al trabajador, debiendo el empleador probar las causas invocadas¹⁰.

En ese derrotero, los medios de prueba allegados arrojan como resultado unívoco, particularmente por lo confesado en diligencia de interrogatorio, que el actor RAMÓN ALONSO CIRO FRANCO desde el día 30 de marzo de 2017 no se presentó a laborar, así tampoco puso en conocimiento del empleador las causas que materialmente le impedían prestar personalmente el servicio en los términos que fueran pactados; nótese que más allá del dicho del promotor, no fue acopiado material probatorio que diera cuenta que aquel, bien de manera directa, o bien a través de un tercero, haya informado su estado de salud posterior a la última incapacidad conocida por su empleador, y tanto más importante, de conformidad con la historia clínica allegada, el demandante después del mes de marzo de 2017, sólo volvió a asistir a los servicios médicos hasta el 28 de julio de esa anualidad, cuando ya la relación de trabajo había fenecido (págs.253 y 254, doc.01, carp.01).

De lo expuesto fluye palmar que, el actor no allegó al diligenciamiento las exculpaciones para justificar su ausencia, así como tampoco fueron acopiados elementos suasorios que acreditaran las circunstancias que le impidieron comunicarlas a su empleador; situación que reviste de una relevancia indubitable, como quiera que el trabajador funda su defensa en la decisión de la accionada de no continuar recibiendo las incapacidades y en lo afirmado por el señor Fernando Carrillo en lo concerniente a la necesidad de ser atendido por la ARL a la que se encontraba afiliado para continuar incapacitado.

En tales circunstancias, asoma una situación que no se puede dejar de lado, esto es, que el demandante incurrió en la falta que le fuera enrostrada, y que valga decir, se encuentra enmarcada en el canon normativo previsto en el numeral 6 del literal a) del precepto 62 del CST; inferencia que demuestra que el despido del demandante se sujetó a una justa causa, descartando un actuar discriminatorio por parte del empleador, y por contera, no resulta procedente declarar su ineficacia con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como acertadamente lo definió el juez de instancia.

Finalmente, conviene advertir que, la Sala queda relevada de atender y resolver los cuestionamientos y peticiones adicionales a las que se hace mención en los alegatos la parte demandante, como lo son, los juicios de reproche que plantea frente a la diligencia de descargos toda vez que tal supuesto no se encuentra planteado en la opugnación, de ahí que por expresa prohibición legal, el juez plural no esté llamado a estudiar hechos nuevos que

¹⁰ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL694 de 2021.

desborden la materia sustantiva del recurso de apelación (CSJ SL 2266 del 22-06-2022, rad 85265 y SL5207 del 17-11-2021, rad 77421).

Como colofón de lo expuesto, y atendiendo a las consideraciones fáctica, jurídicas y probatorias explicitadas con suficiencia, se dispondrá por la Sala la confirmación de la sentencia de primer grado, en cuanto absolvió a la sociedad TRAVIATA S.A. de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por parte del señor RAMÓN ALONSO CIRO FRANCO.

3. COSTAS

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 365 y 366 del CGP, y advirtiéndole que el recurso de apelación interpuesto por RAMÓN ALONSO CIRO FRANCO no salió adelante, a su cargo se impondrán costas procesales. En atención a lo dispuesto en el Acuerdo PSAA 16-10554 de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura, se fijan como agencias en derecho a cargo de la demandante, y en favor de la accionada, la suma de medio SMMLV equivalente a \$ 580.000.

En mérito de lo expuesto el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN, Sala Quinta de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

4. RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín, el 21 de noviembre de 2022, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL promovido por RAMÓN ALONSO CIRO FRANCO, en contra de TRAVIATA S.A.S. y AFP PORVENIR S.A., conforme lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo RAMÓN ALONSO CIRO FRANCO fijándose como agencias en derecho, en favor de TRAVIATA S.A.S. la suma de medio SMMLV equivalente \$ 580.000.

Lo resuelto se notifica mediante EDICTO, acogiendo el criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL2550-2021 del 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, DEVUÉLVASE el expediente al Juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

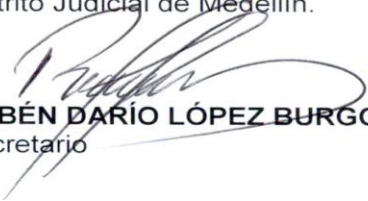
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Ponente


CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Magistrado


SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE
Magistrada

CONSTANCIA SECRETARIAL
Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín.


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario