

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA DE DECISIÓN LABORAL

El veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintitrés (2023), la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN procede a proferir sentencia de segunda instancia, que resuelve el recurso de apelación contra el fallo de primera instancia, en el presente proceso ordinario laboral promovido por el señor **LUIS ALEXANDER DAZA ECHEVERRI**, contra la sociedad **SANEAR S.A.** tramitado bajo el radicado No. **05001-31-05-019-2018-00383-01**.

El Magistrado del conocimiento, Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto, la Sala adoptó el proyecto presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES:

El actor pretende de manera principal, que se declare que tiene derecho al reintegro al trabajo bajo la figura de la estabilidad laboral reforzada, con el consecuente pago de salarios y prestaciones sociales, y el pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario; o de manera subsidiaria, el pago de la liquidación de prestaciones sociales tales como primas, vacaciones, cesantías e intereses a las mismas, así como el pago de la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Como fundamentos fácticos de sus pretensiones, relata el demandante que laboró al servicio de SANEAR S.A. mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 22 de marzo de 2015, hasta el 15 de marzo de 2018 devengado un salario mínimo legal.

Relata que en el mes de junio de 2015 mientras se encontraba ejecutando su labor de oficios varios, sufrió un accidente de trabajo que le produjo una Pérdida de Capacidad Laboral (en adelante PCL), dejándolo con limitaciones en su estado de salud, al tener serias dificultades para el desempeño de sus funciones diarias.

Afirma, que su empleador no reportó el accidente de trabajo a la respectiva ARL, porque la persona encargada de salud ocupacional le informó de manera verbal, que el dolor obedecía a una patología de origen común.

Asegura, que, debido a su accidente, se le extendieron varias incapacidades y posteriormente por la continuidad de sus dolencias, fue remitido al INSTITUTO COLOMBIANO DEL DOLOR, donde le hicieron exámenes médicos, además, que también le dieron una serie de recomendaciones y restricciones médicas.

Aduce, que el 13 de septiembre de 2016, le dieron por terminado el contrato de trabajo sin mediar explicación alguna, razón por la cual presentó acción de tutela, la cual resultó favorable y por eso fue reintegrado y posteriormente reubicado en su puesto de trabajo, sin que la empresa diera cumplimiento a las restricciones médicas. Además, a partir de ese momento le hicieron un llamado de atención por rendimiento, lo llamaban constantemente a descargos por incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo, y por eso se vio conminado a presentar una queja en el Ministerio del Trabajo por acoso laboral.

Finalmente, refiere que solicitó la protección a dicho Ministerio de su puesto de trabajo, toda vez que no existe evidencia que se haya solicitado autorización para dar por terminado su contrato.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

La oficina judicial de la primera instancia despachó de manera desfavorable las pretensiones de la demanda. En primer lugar, la *a quo* argumentó que entre las partes existieron dos contratos de trabajo, el primero a término indefinido, ya que en el plenario no reposaba el contrato inicial que firmaron las partes, mismo que tuvo como fecha de inicio el 22 de marzo de 2015 y fecha final el 14 de marzo de 2016. El segundo contrato, dijo la juez que se firmó el 15 de marzo de 2016, en el que las partes cambiaron la modalidad contractual a contrato a término fijo, el que se prorrogó hasta el 14 de marzo de 2018.

Frente a la estabilidad laboral alegada por el actor y la pretensión de reintegro, adujo la juez, que a pesar de las afirmaciones del actor referentes al accidente de trabajo sufrido y a la discapacidad que deviene de dicho accidente, no hay prueba alguna que dé cuenta de las mismas, tampoco hay prueba de restricciones médicas, ni incapacidades para el momento de terminación del contrato, y que por el contrario, los testigos daban cuenta que el demandante no estaba incapacitado.

Dijo la juez que después del reintegro ordenado por tutela, el actor fue reubicado en otros cargos. Adujo que el actor no gozaba de estabilidad laboral reforzada conforme la jurisprudencia de las Altas Cortes, y menos quedó demostrado que su situación le impidiera el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Respecto de la pretensión subsidiaria de pago de prestaciones sociales, dijo que se acreditó el pago de la misma por parte del empleador, quien consignó la liquidación de prestaciones sociales al momento de terminación del contrato de trabajo, razón por la cual tampoco procedía la consecuente sanción moratoria por no existir acreencia salarial o prestacional pendiente de pago.

Finalmente, absolvió de la indemnización por despido injusto, porque a la fecha de terminación del vínculo contractual el demandante tenía un contrato de trabajo a término fijo que finalizó por expiración del plazo fijo pactado.

3. DEL RECURSO DE APELACIÓN:

La sentencia fue apelada por el apoderado del DEMANDANTE, argumentando que en este caso se demuestra que el actor fue objeto de despido sin justa causa, debido a la protección laboral reforzada de la que gozaba, ello debido al accidente de trabajo sufrido en desarrollo de su actividad laboral.

Refiere que la empresa tenía la obligación de reportar el accidente a la ARL, pero nunca lo hizo, por lo que no se pudo establecer el daño físico sufrido por el demandante y el origen del mismo. De forma hipotética, plantea que, si se hubiera hecho tal reporte, se habría podido establecer que la enfermedad era de origen laboral, y que por ello necesitaba la empresa del permiso del Ministerio del Trabajo para la terminación del contrato de trabajo, pero insiste que, debido a tal omisión, es imposible saber a ciencia cierta cuál es la verdad del asunto.

Afirma, que el daño sufrido por el demandante como consecuencia del accidente de trabajo, no es un daño leve, pues si bien se habla de un lumbago, cuando éste adquiere características graves, no es un simple dolor, sino que se convierte en una circunstancia que impide una labor en condiciones normales, siendo claro que el demandante sufría incapacidades permanentes, que si bien no eran sucesivas, si eran ocasionales y podían ser como consecuencia del posible daño sufrido por el accidente de trabajo.

Expone, que el accionante fue objeto de maltratos, seguimientos y llamados de atención, con el fin de generarle un mal ambiente de trabajo y finalmente, generar una eventual renuncia evitándose la empresa despedirlo, pero el accionante siguió con su trabajo hasta que fue despedido pese a ser beneficiario de la protección especial laboral reforzada.

Finaliza indicando que insiste en las demás pretensiones de la demanda referidas a la sanción moratoria del art. 65 del CST, toda vez que, si bien el despacho consideró que las liquidaciones y prestaciones sociales fueron pagadas en debida forma, estima que hay un detrimento patrimonial, pues faltaron dineros que no fueron liquidados y en consecuencia, hay una causal para la imposición de la sanción moratoria.

4. DE LOS ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA.

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, ninguno de los apoderados judiciales de las partes hizo uso de este derecho.

5. PROBLEMAS JURÍDICOS PARA RESOLVER:

Al no ser objeto de discusión, los tipos de contratos de trabajo que unieron a las partes, las fechas de inicio y terminación de los mismos, toda vez que estos aspectos, no fueron objeto de recurso alguno, se analizará si la terminación de la relación laboral, ocurrió como consecuencia de un despido ineficaz en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y si en virtud de ello procede el reintegro del demandante con el consecuente pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, la indemnización de la citada norma y la indemnización moratoria.

Tramitado el proceso en legal forma, y por ser competente esta Corporación Judicial para conocer de la apelación de la sentencia, conforme a lo dispuesto en el Art. 10 de la Ley 1149 de 2007, se pasa a resolver, previas las siguientes,

6. CONSIDERACIONES:

El análisis del caso versará sobre lo que es objeto del recurso de apelación atendiendo lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 que alude al principio de la consonancia, en virtud del cual, la actividad de la segunda instancia se restringe a los puntos concretos de inconformidad.

En cuanto al reintegro solicitado con base en la estabilidad laboral reforzada, del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se debe señalar primeramente que esta norma legal, fue expedida para prevenir discriminación a trabajadores en situación de discapacidad, señalando que ningún trabajador en esta condición puede ser despedido o terminado su contrato por razón de su discapacidad, a no ser que medie autorización de la oficina del trabajo.

Ahora, en lo concerniente a la disposición del Art. 26 de la Ley 361 de 1997, la jurisprudencia de la SCL de la Corte Suprema de Justicia, en principio había adoptado un criterio objetivo indicando que ella opera cuando el trabajador presente una discapacidad por pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, disponiendo en la sentencia SL11411-2017, que no es necesario que haya una calificación del porcentaje de pérdida de capacidad laboral, o calificación como personas en condición de discapacidad previa al despido, pues estas situaciones pueden ser probadas con posterioridad al mismo.

No obstante, a partir de la sentencia hito, SL1491-2023, radicado 92857 de mayo 10 de 2023, la citada Corte, vario su criterio, para sostener que para ser beneficiario de la protección laboral reforzada del Art. 26 de la Ley 361 de 1997, no se requiere que objetivamente el trabajador posea una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, sino que se encuentre en un estado de salud, que implique deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, que le represente barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás. Esto indicó la Corte en la citada Sentencia:

“2. Alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad

De acuerdo con lo expuesto, para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Sala considera que la discapacidad 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 con los demás.

En cuanto a las barreras, el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 señala que son “cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad”. La Sala destaca que el término discapacidad empleado en este precepto debe entenderse como “algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo”.

Dicha disposición, sin pretender realizar un listado exhaustivo, señala que las barreras pueden ser:

a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;

b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.

c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

Al respecto, debe destacarse que en el ámbito laboral, el trabajador tiene el derecho a que esas barreras comunicadas o conocidas por el empleador, sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo que, según los define la convención en el artículo 2.º, consisten en “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”.

Por tanto, el empleador tiene la obligación de realizar los ajustes razonables para procurar la integración al trabajo regular y libre (artículo 27 de la convención), en iguales condiciones que las demás. Para tales efectos la Sala entiende por ajustes razonables, una lista no cerrada de medidas o adaptaciones que los empleadores pueden implementar para eliminar o mitigar esas barreras y permitir la plena participación de las personas con discapacidad en el trabajo.

Asimismo, los ajustes razonables deben fundarse en criterios objetivos y no suponer “una carga desproporcionada o indebida” para el empleador. La determinación de la razonabilidad o proporcionalidad de los ajustes requeridos podrían variar, según cada situación, lo que implica para los empleadores hacer un esfuerzo razonable para identificar y proporcionar aquellos que sean imprescindibles para las personas con discapacidad. Y en caso de no poder hacerlos debe comunicarle tal situación al trabajador.

Los ajustes razonables cobran relevancia al momento de lograr la integración laboral de las personas con discapacidad, máxime si se tiene en cuenta que el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en las Observaciones finales sobre el informe inicial de Colombia del año 2016, recomendó al Estado que “adopte normas que regulen los ajustes razonables en la esfera del empleo”.

En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

a) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, “los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida”. Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.

b) la existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.”

El anterior criterio ha sido reiterado por la citada Corte entre otras, en las sentencias SL-1504 de 2023 y SL1851 de 2023.

Por su parte la Corte Constitucional siempre ha adoptado un criterio subjetivo, determinando que tal protección opera cuando el trabajador se encuentre “**en situación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares,**” sin que sea necesario que exista un dictamen de pérdida de capacidad laboral, anterior o posterior al despido, pues ha señalado esta Corte, en varias oportunidades, como por ejemplo en la sentencia T-198 de 2006 que existe una marcada diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez, pues la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida, siendo entonces la invalidez el producto de una discapacidad severa.

Conviene indicar igualmente, que en la sentencia SU-049 de 2017 la Sala Plena de la Corte Constitucional estableció que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud “**que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores**” y que en tal sentido, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, esta es la denominada doctrinariamente “*estabilidad ocupacional*”.

Así mismo resulta relevante que conforme la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional sobre la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud de la cual hacen parte las sentencias, SU-049 de 2017, SU-040 de 2018 y T-041 de 2019, entre otras, el trabajador que “**pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral**” tiene derecho a no ser despedido y a ser reubicado en tareas acordes a sus capacidades, habilidades y competencias y que en caso de despido, se presume que este tuvo como fundamento la condición de discapacidad, y por ello se torna ineficaz.

En consecuencia, la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona en estado de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley en situación de discapacidad, la que no requiere ser calificada según la actual línea de

la jurisprudencia constitucional y especializada pues coinciden en que no se requiere tal supuesto para que opere la estabilidad laboral reforzada.

En tal sentido, la jurisprudencia constitucional, ha indicado que los jueces deben dar aplicación a la estabilidad laboral reforzada consagrada en la Ley 361 de 1997 en aquellos casos en que verifiquen que se cumplen los siguientes supuestos: **i)** que el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; **ii)** Que el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; **iii)** Que no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y **iv)** Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

La presunción antes aludida, le impone al empleador la carga de probar que no fue esta la causa del despido o la terminación del contrato de trabajo, sino otra, sin embargo, para que opere tal presunción debe estar determinado primeramente que el trabajador presenta padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones.

De esta manera, como quiera que el asunto de la decisión de terminación del contrato está siendo cuestionada por el trabajador, debe determinarse primeramente si al momento de la terminación del contrato de trabajo, se encontraba amparado por estabilidad ocupacional reforzada, y si el empleador tenía conocimiento de la afectación de salud que pudiera dar lugar a citado amparo, para lo cual debe acreditarse, que para el 14 de marzo de 2018, el demandante se encontraba bajo una **“condición de salud que le impedía o dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores”** (conforme la jurisprudencia de la Corte Constitucional), y que ello era conocido por su empleador.

No habiendo discusión sobre la validez de la prueba documental y testimonial arimada al plenario, pasa la Sala a valorarla, en los siguientes términos:

Dice la demandante en el interrogatorio de parte, que fue objeto de varias incapacidades médicas que era prorrogadas por los médicos tratantes, aunque no recuerda si para el momento de terminación del contrato en marzo de 2018 tenía incapacidades vigentes. Manifiesta que no recordaba haber sido preavisado de la terminación del contrato. Refiere que nunca ha sido calificado en cuanto al origen y la merma de capacidad laboral. También indicó que puso una queja en el Ministerio del Trabajo por acoso laboral, pero que no recuerda qué le dijo la inspectora del trabajo, y tampoco sabe en qué terminó dicho trámite porque no volvió a preguntar por él.

De otro lado, la parte demandada trajo como testigo al señor **JUAN GUILLERMO GÓMEZ SEPÚLVEDA**, quien afirmó ser el Director Administrativo en Sanear S.A., y estar vinculado a dicha sociedad desde octubre de 1997. Indicó que conoció al demandante desde el momento de su vinculación en marzo o abril de 2015. Refiere que el actor fue reintegrado por tutela en el año 2016, pero que en el año 2018 se finalizó el contrato de trabajo por vencimiento del mismo, momento para el cual no tenía restricciones o recomendaciones vigentes, que tampoco tenía incapacidades, ni estaba discapacitado y tampoco tiene conocimiento de algún accidente laboral sufrido por el trabajador. Dijo que el demandante sí tuvo algunas incapacidades en el año 2016, pero que las mismas eran por gripas o enfermedades virales, pero nunca laborales y que las mismas eran interrumpidas. Que después del reintegro del año 2016, el actor no entregó pruebas de sus problemas de salud. Afirma que el actor tuvo varios procesos disciplinarios y llamados de atención por faltas al trabajo.

Por su parte, la señora **MARÍA VICTORIA AVALOS SEPÚLVEDA**, testigo de la parte accionada, manifestó ser empleada de SANEAR S.A. como líder de gestión humana desde abril de 2013. Dice que conoce al demandante desde el año 2015 que ingresó a la empresa a laborar. Refiere que en el año 2016 al demandante se le acabó el contrato, pero presentó tutela y fue reintegrado y reubicado. Manifiesta que, a razón de lo anterior, laboró hasta marzo de 2018, momento para el cual se le pagó la totalidad de prestaciones sociales, mismas que ella consignó en la cuenta de nómina del actor. Dice que no recuerda que el demandante hubiese tenido un accidente laboral, que sí tuvo algunas incapacidades, pero que las mismas eran por enfermedad general. Que no le conoció restricciones médicas, que lo que presentó el actor fueron unas recomendaciones médicas para el desempeño de sus funciones que tenían que ver con no levantar cargas pesadas. Afirma que el actor fue objeto de llamados de atención y procesos disciplinarios porque se le asignaban funciones, pero a veces se quedaba dormido o faltaba al trabajo y no avisaba. Señala que el actor presentó queja de acoso ante el Ministerio del Trabajo, pero que la inspectora del trabajo le dijo al actor que la situación no implicaba ninguna situación de acoso y que por el contrario, era él quien estaba incumpliendo el contrato. Indica que para marzo de 2018 que se le terminó el contrato al demandante, momento para el cual no se encontraba incapacitado, que llevaba varios meses sin presentar incapacidad alguna, que las que había presentado nunca superaron los 3 días, y que las mismas no eran prorrogadas, sino que generaba nuevas incapacidades por diagnósticos diferentes. Frente a la terminación del contrato, dice que el mismo finalizó porque la empresa tenía un contrato firmado con EPM que se acabó y por eso mismo finalizó el contrato del actor.

En cuanto a la prueba documental, ésta da cuenta de durante la vigencia de la relación contractual entre las partes, se presentaron las siguientes incapacidades:

DESDE	HASTA	TOTAL DÍAS	ENFERMEDAD	FOLIO
01 de junio de 2015	01 de junio de 2015	1 día	General	182
25 de junio de 2015	26 de junio de 2015	2 días	General	179
17 de julio de 2015	18 de julio de 2015	2 días	General	178
18 de septiembre de 2015	18 de septiembre de 2015	1 día	General	178
09 de diciembre de 2015	10 de noviembre de 2015	2 días	General	185
19 de diciembre de 2015	20 de diciembre de 2015	2 días	General	185
20 de abril de 2016	21 de abril de 2016	2 días	General	154
04 de mayo de 2016	06 de mayo de 2016	3 días	General	154
13 de mayo de 2016	13 de mayo de 2016	1 día	General	182

A folio 132 del archivo N°2 del expediente digital de primera instancia, obra documento que da cuenta que al demandante se le dio la siguiente recomendación médica el 17 de agosto de 2016:

“Recomendaciones dolor lumbar: Evite agacharse sin flexionar rodillas, no levante objetos pesados sin ayuda, use cinturón de seguridad si su actividad lo requiere, duerma en colchón duro, acuéstese de lado con las rodillas flexionadas y colocando una almohada o cojín entre las piernas, almohada en la cabeza, aplíquese calor húmedo local, colocar compresas o paños de agua caliente con sulfato de magnesio (sal Inglaterra, sal glober) 3 veces al día mínimo por dos semanas, evite permanecer mucho tiempo en la misma posición. Haga pausas activas, no fume, evite la obesidad, vigile signos de alerta, dolor intenso que no mejora, calambres y pérdida de fuerza de extremidades, reposo en cama después del trabajo, calor local, masaje sobre sitio del dolor. Evitar ejercicios fuertes y cargar peso exagerado, no labores domésticas mientras se tenga dolor, evitar deportes de contacto de alta carga de ejercicio.”

A folio 164 del archivo N°2 del expediente digital de primera instancia, también obran las siguientes recomendaciones médicas del 27 de mayo de 2016:

“Recomendaciones funcionales: si las requiere indefinidas debe hacerlo por medio de su EPS. 1. Evitar levantamiento y transporte de pesos mayores a 12 kg. 2. Propiciar alternar posición de pie a sentado y viceversa. 3. Evitar posiciones continuas de pie con reposapiés o periodos de descanso. 4. Propiciar la posición sedente. 5. Evitar largos desplazamientos por terreno irregular (desplazamientos frecuentes, desplazamientos por escalas, saltar, subir desniveles. 6. Promover hábitos de higiene postural y mecánica postural para el manejo de cargas y cambios de postura. 7. Evitar movimientos frecuentes de flexión, extensión, inclinación y rotación de columna lumbar. 8. Evitar levantamiento de cargas ubicadas en niveles bajos que obliguen a flexionar rodillas para alcanzarlas. 9. Evitar el mantenimiento de posturas de rodillas y de cuclillas.”

También reposa en las pruebas allegadas con la demanda, historia clínica del accionante, la cual da cuenta que la enfermedad padecida por éste tiene que ver con un DOLOR LUMBAR PERSISTENTE, sin embargo, se echa de menos en el plenario, calificación alguna de dicha patología, ni el origen de la misma.

Adicional a lo anterior, resalta la Sala que si bien el demandante fue objeto de reintegro mediante sentencia del 04 de septiembre de 2016 (ver folios 98 a 177 del archivo N°2 del expediente digital), lo cierto es que la misma fue concedida de manera transitoria, pues se indicó que el actor debía agotar los recursos ordinarios ante la jurisdicción laboral, pues de no hacerlo, la protección sería por 4 meses contados desde la notificación de dicha sentencia, sin que demostrara el accionante haber presentado demanda laboral dentro del término establecido por el juez constitucional.

Las anteriores pruebas, dan cuenta que, para el momento de terminación del contrato de trabajo del actor ocurrido el 14 de marzo de 2018, según da cuenta el preaviso remitido a este y que obra a folio 302 del archivo N°2 del expediente digital de primera instancia, que, para ese momento, no existían restricciones laborales. En cuanto a las recomendaciones médicas, las dos que reposan en el plenario datan del 27 de mayo y 17 de agosto de 2016, sin que haya prueba que las mismas se encontraban vigentes para el año 2018. Tampoco tenía el demandante ninguna incapacidad, pues las que fueron aportadas con la demanda, datan de los años 2015 y 2016, siendo la última prescrita el 13 de mayo, incapacidades que contrario a lo aducido por el accionante en el interrogatorio de parte, no eran sucesivas o continuas, además, tampoco se sabe por qué le eran prescritas, ya que simplemente dicen que deviene de una enfermedad general.

Ahora, sostiene tajantemente la parte demandante desde el libelo genitor, hasta el recurso de apelación, que en este caso en el mes de junio de 2015 sufrió un accidente de trabajo mismo que no fue reportado ante la ARL y que por esta razón, es que no pudo ser calificado para determinar el origen y PCL, no obstante, cabe recordar que a la luz de lo dispuesto en el artículo 167 del CGP, *“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.”*, pero en el presente asunto, la parte actora no aportó ningún medio probatorio que diera cuenta del referido accidente laboral, no solicitó prueba testimonial para corroborar sus dichos, y tampoco solicitó como medio de prueba la calificación dentro del proceso con el fin de corroborar sus afirmaciones sobre su PCL. Por el contrario, los testigos que declararon en el proceso, dijeron desconocer el supuesto accidente laboral acaecido al actor, por lo que más allá de sus dichos, no hay una sola prueba indicativa del supuesto accidente laboral del que deviene la

enfermedad del demandante y con ello, la supuesta protección laboral por la que busca amparo.

Corolario de lo indicado, a la luz de lo señalado por la jurisprudencia de la CSJ y la Corte Constitucional, en este caso no se encuentra probado que al momento de terminación del contrato del demandante, este se encontraba en una **“condición de salud que le impedía o dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores”**, porque durante el tiempo que estuvo laborando, lo hizo sin dificultades o por lo menos cosa distinta no fue probada, pues aun cuando en la historia clínica sí se aprecia el DOLOR LUMBAR que afecta al actor, no quedó de ninguna manera demostrado que dicha situación le impidiera prestar el servicio en condiciones normales o que ello lo hubiera llevado a estar incapacitado al momento de terminación del contrato de trabajo.

Además de lo anterior, a pesar que el accionante refiere que presentó queja ante el Ministerio del Trabajo por acoso laboral y que de ello da cuenta la documental obrante a folios 76 a 86 del archivo N°2 del expediente digital de primera instancia, lo cierto es que se desconoce en qué terminó dicho trámite, pues no hay una decisión en firme sobre dicha queja.

Es así que las afirmaciones que hace el apoderado de la parte accionante relativas al acoso y maltratos laborales sufridas por el accionante, tampoco tienen respaldo probatorio, ya que la simple queja elevada por el actor, no constituye plena prueba.

También dice el apoderado recurrente que muestra del acoso laboral son los reiterados llamados de atención y citaciones a descargos, pero no aportó prueba de dichas afirmaciones. No obstante lo anterior, la parte accionada allegó dos citaciones a descargos de los días 21 de octubre de 2016 por desobedecer las órdenes dadas por el empleador y del 02 de enero de 2017, por haberse llevado unas llaves de la bodega sin autorización y por permitir el ingreso a la bodega de personas ajenas a la empresa, así como las actas de descargos de ambas citaciones, pruebas documentales que reposan entre folios 370 a 382 del archivo N°2 del expediente digital de primera instancia y que dan cuenta de circunstancias normales que se presentan en desarrollo del contrato de trabajo, pero sin que se demuestre que dichas citaciones obedecen a situaciones de acoso laboral.

Por todo lo dicho, se concluye que el demandante no probó, que tenía una condición de salud que le dificultara el desempeño normal de sus labores al momento de terminación del contrato de trabajo, pues a pesar de haber sido diagnosticado con

LUMBAGO, no prueba que ello le impedía el desempeño normal de sus labores, conforme las voces de la Corte Constitucional, máxime que ni siquiera las incapacidades aportadas al plenario de los años 2015 y 2016, le generan la estabilidad laboral reforzada de la Ley 361 de 1997, pues existen afecciones de salud como resfriados u otras enfermedades transitorias que pueden generar incapacidades sin que el trabajador tenga una condición de salud que le **impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores**.

De acuerdo con lo anterior, concluye la sala que el actor no probó, que la decisión de terminación del contrato de trabajo se produjo estando en una condición de salud que lo hiciera merecedor de la protección laboral reforzada, por lo que no procede el reintegro al trabajo por la estabilidad laboral que establece el art. 26 de la Ley 361 de 1997, y por lo tanto, el reintegro solicitado en la demanda resulta inconducente debiéndose CONFIRMAR en este aspecto la sentencia de primera instancia.

DE LA PRETENSIÓN SUBSIDIARIA:

Solicitó en el recurso de alzada el apoderado del accionante, el pago de la sanción moratoria del art. 65 del CST, toda vez que considera que hay un detrimento patrimonial al actor.

Para la Sala, son vagas las afirmaciones que hace el apoderado del accionante, pues en este caso la juez de instancia consideró que la liquidación efectuada por la parte demandada no solo se encontraba ajustada a derecho, sino que se había demostrado el pago que hizo dicha sociedad al actor, efectuando la consignación de las prestaciones sociales a la finalización del contrato, en la cuenta bancaria de éste.

Esta conclusión a la que llegó la *a quo*, encuentra respaldo en lo relatado por la testigo **MARÍA VICTORIA AVALOS SEPÚLVEDA**, quien afirmó que fue ella quien efectuó la consignación bancaria al demandante por valor del \$803.000 pesos. Adicional a lo anterior, a folio 306 del archivo N°2 del expediente digital de primera instancia, obra documento, que da cuenta del pago que le hizo SANEAR S.A. al demandante por valor de \$803.925 pesos, valor que se compadece de la liquidación final de prestaciones sociales de folio 304.

Por lo anterior, debía el apoderado del accionante exponer claramente los motivos de inconformidad frente a lo resuelto en la sentencia de primera instancia, referente al pago deficitario, con el fin que esta magistratura pudiera reexaminar la decisión adoptada por la juez. Es obligación de quien recurre, exponer los argumentos en

contra de las consideraciones del juez, para conceder o negar el derecho, pero en este caso, faltó concreción al recurso de apelación, pues no explicó el impugnante la razón del pago incompleto de la liquidación de prestaciones sociales o de la falta de pago de salarios, mencionando en el recurso solo de un detrimento patrimonial sin explicar a ciencia cierta en qué consiste el mismo, por lo que no puede entrar la Sala a auscultar al detalle la totalidad de pagos efectuados al actor por concepto de salarios y prestaciones sociales durante toda la relación laboral, porque se itera, es el actor quien debía manifestar concretamente qué valor se le dejó de pagar.

Lo explicado, es suficiente para determinar que en este caso no hay razones que permitan a esta Sala tomar una decisión diferente a la arribada por la *a quo*, debiendo CONFIRMAR la sentencia apelada que absolvió de las restantes pretensiones de la demanda.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante y a favor de SANEAR S.A. por haber resultado vencido en el recurso de apelación. Las agencias en derecho, conforme al Nral. 3 del Artículo 366 del CGP, las estima el ponente en la suma de \$1'160.000.

7. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada del 05 de noviembre de 2021 proferida por el JUZGADO DIECINUEVE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, en el proceso ordinario laboral de primera instancia, promovido por el señor **LUIS ALEXANDER DAZA ECHEVERRI**, contra la sociedad **SANEAR S.A.**

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo del demandante y a favor de la sociedad SANEAR S.A. Las agencias en derecho las fija el ponente en la suma de \$1'160.000.

La anterior sentencia se notifica a las partes en EDICTO.

Oportunamente devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

No siendo otro el objeto de esta diligencia se declara culminada y se firma por quienes en ella han intervenido, los magistrados,

Firmado Por:

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

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

John Jairo Acosta Perez
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: **67e0f4c7403c48009a9c38cbd6283359d6f32c8d3ebbb208fb8c0c38cebc7720f**
Documento generado en 29/09/2023 09:55:45 AM

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