

REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN



SALA LABORAL
Acta 363

Medellín, catorce (14) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

En la fecha, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelven los recursos de apelación interpuestos en el proceso ordinario laboral promovido por el señor **WILSON ALBERTO HINCAPIE ARBOLEDA** contra **CORPORACIÓN DEL FOMENTO ASISTENCIA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN VICENTE DE PAUL –CORPAUL- vinculada ARL SURA.**

De acuerdo a lo dispuesto en el numeral primero del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

ANTECEDENTES

Pretensiones

El demandante solicita que se declare que fue despedido como consecuencia de su limitación física; y, por ello se ordene su reintegro sin solución de continuidad al cargo que venía desempeñando para la fecha de su desvinculación y se le condene al pago de la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Hechos

Como fundamento de sus pretensiones indicó que, laboró para la Corporación de Fomento, Asistencia del Hospital San Vicente de Paul – Corpaul-, entre el 20 de marzo de 2012, por medio de contrato de trabajo, que se fue prorrogando hasta el 2018.

La labor para la cual fue contratado era operario en central de esterilización, distribución material quirúrgico, esterilizar material orgánico, lavado de equipos médicos, toallas, uniformes, desinfección etc.

Padece de un problema ortopédico que consta de un alto desgaste de rodilla derecha, conforme se desprende la historia clínica, que consta de ligamento cruzado y de meniscos, con derramamiento del líquido sinovial, pérdida de la movilidad y un severo grado de dolor, siendo sometido a una intervención quirúrgica el 14 de enero de 2017 y a un largo tratamiento médico.

Por otro lado, mientras realizaba la función de lavado le fue diagnosticada tuberculosis, para el mes de septiembre de 2017, tratamiento que se extendió por 6 meses, es decir, para mayo de 2018, momento para el cual le generaron restricciones médicas de no trabajar con químicos, ni material de desecho.

La última prórroga del contrato se generó entre el 20 de julio de 2017 y 19 de julio de 2018, siendo terminado el contrato el 5 de julio de 2018, sin importar que se encontrara en tratamiento médico y rehabilitación.

Una vez despedido, su puesto de trabajo fue suplido por otro trabajador, sin importar que se encontraba en tratamiento, además llevaba muchos años en la empresa.

Se destaca que el actor para el momento del despido se encontraba en estabilidad laboral reforzada y por tanto protegido por la garantía de fuero sindical.

Al trabajador le fueron realizados exámenes de egresos donde se evidencian claramente las patologías sufridas.

Contestación CORPORACIÓN DEL FOMENTO ASISTENCIA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN VICENTE DE PAUL –CORPAUL-

La demandada en su respuesta acepta que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año el cual tuvo como extremos 20 de marzo de 2012 y 5 de julio de 2018, en el cargo señalado por el actor.

En efecto el demandante recibió dentro de la relación laboral tratamiento médico por dos padecimientos en concreto, como son, problema en su rodilla derecha y un derrame pleural causado por una bacteria llamada tuberculosis, para ambas patologías recibió el tratamiento respectivo y fue dado de alta, sin complicaciones.

Respecto al padecimiento de rodilla es importante aclarar que luego de recibir su tratamiento médico, esto no le afecta su capacidad normal de trabajo ni su desempeño en la realización de sus funciones.

De otro lado la última evaluación médica realizada al trabajador data del 17 de octubre de 2017 y como consecuencia de aquella no recibió ninguna recomendación o restricción especial para el trabajo a causa del padecimiento de rodilla.

Para la fecha 5 de julio de 2018 cuando se terminó el contrato de trabajo, el trabajador no se encontraba incapacitado, con restricciones médicas, calificado en su pérdida de capacidad laboral ni tampoco con limitaciones para el desempeño de sus funciones, además siempre se respetaron sus incapacidades.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso como excepciones: Petición de lo no debido y falta de causa para pedir, subrogación legal, carencia de derecho sustantivo, prescripción, buena fe, inexistencia de derecho sustantivo.

Respuesta ARL SURA

Entidad que por intermedio de apoderado expuso que, desconoce los extremos temporales de la relación laboral que se narra en los hechos de la demanda.

El señor Wilson Alberto Hincapié Arboleda, estuvo afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales a la ARL SURA, por cuenta de su empleador CORPAUL, desde el 20 de marzo de 2012 al 5 de julio de 2018, cargo reportado era operario, en el cual existían varias funciones.

Desconocemos por completo la dolencia enunciada en el hecho, pues nunca no fue puesta en aviso de algún tipo de padecimiento en la salud del actor.

No se reportó ni por el empleador, ni por el mismo trabajador ningún evento derivado de un riesgo laboral.

Tal y como se puede evidenciar de la Historia Clínica del demandante, todas y cada una de las atenciones médicas, tratamientos, incapacidades y demás relacionadas con su salud, fueron atendidas completa y oportunamente por la NUEVA EPS, tratando siempre tales dolencias como de origen común – enfermedad general- sin discusión alguna, y calificándolas como tal.

Nótese que después de laborar para CORPAUL, ha desempeñado otros trabajos sin dificultad alguna, teniendo nuevas relaciones laborales con

empresas como ILUNION LAVANDERÍA E IQ INTERQUIRÓFANOS, en los años 2019 y 2020.

Teniendo en cuenta que la terminación de los vínculos contractuales entre empleador y trabajadores, corresponden únicamente a su órbita, y que las ARL no intervienen en nada, desconocemos completamente la forma que se dio con el demandante y sus pormenores.

Se opuso a las pretensiones y propuso como excepciones: Falta de causa, despido con justa causa, enfermedad de origen común, inexistencia de reporte laboral, tratamiento íntegro de las dolencias, pago, compensación y prescripción.

Sentencia de primera instancia

El Juez Tercero Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **6 de julio de 2022**, consideró que el demandante para el momento del despido se encontraba en condiciones de debilidad manifiesta y condenó de la siguiente manera:

PRIMERO: DECLARAR que entre el señor WILSON ALBERTO HINCAPIE ARBOLEDA, identificado con cédula de ciudadanía N° 71.702.486 y CORPORACION DE FOMENTO ASISTENCIAL DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN VICENTE DE PAUL “CORPAUL”, existió una relación laboral entre el 20 de marzo de 2012 hasta el 19 de julio de 2018, fecha esta última en la que le fue terminado su contrato laboral.

SEGUNDO. DECLARAR que el demandante WILSON ALBERTO HINCAPIE ARBOLEDA se encontraba en estado de debilidad manifiesta, y por tanto era sujeto de protección por estabilidad laboral reforzada para el día 19 de julio de 2018 fecha en que la que se terminó su contrato a término fijo con CORPAUL y se declara que la demandada CORPORAL estando obligada a solicitar autorización del Ministerio de Trabajo, no lo hizo.

TERCERO: como consecuencia a las anteriores declaraciones ORDENAR a la demandada CORPAUL realizar el REINTEGRO laboral del señor WILSON ALBERTO HINCAPIE ARBOLEDA a dicha entidad en un cargo similar u otro de igual categoría o superior al cual gozaba al momento de terminar el contrato, ello dentro del mes siguiente a l que quede en firme esta sentencia.

CUARTO. CONDENAR a la sociedad CORPORACION DE FOMENTO ASISTENCIAL DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN VICENTE DE PAUL “CORPAUL” pagar al señor WILSON ALBERTO HINCAPIE ARBOLEDA identificado con cédula de ciudadanía N° 71.702.486, por concepto de SALARIOS y PRESTACIONES SOCIALES, dejados de percibir entre el 19 de julio de 2018 hasta el día 30 de septiembre de 2023: SALARIOS: \$64'086.795,00 CESANTÍAS: \$ 5'340.565,00 INTERESES CESANTIA \$ 586.260,00 PRIMA DE SERVICIOS: \$ 5'340.565,00 Indemnización del artículo 26 ley 361 de 1997: \$5'557.656.00

QUINTO. DECLARAR que prospera la excepción por falta de legitimación en la causa por pasiva propuesta por la ARLA SURA, motivo por el cual será absuelta de todas las

pretensiones de la demanda. SEXTO. DECLARAR imprósperas todas las excepciones propuestas por la CORPÁOL, tal como se dijo en la parte motiva de la sentencia.

SEPTIMO: Se condena en costas procesales a la parte vencida en juicio a cargo de la demandada CORPAUL y en favor del demandante. Como Agencias en derecho se fija la suma de \$4'640.000.

La decisión no fue compartida por ambas partes y fue apelada en los términos siguientes:

Recurso demandante

El apoderado del demandante se mostró inconforme con la decisión en lo relativo a que el a quo no reconoció las vacaciones por el periodo desde que terminó el contrato y el reintegro, considera que al declararse ineficaz el despido y reintegrar al trabajador, le asiste derecho a este rubro.

Recurso demandada

La parte demandada considera que debe revocarse la sentencia, para lo cual hizo acopio de lo dicho en los alegatos de conclusión citados, además considera que el juez aplicó únicamente principios constitucionales y no valoró la prueba en conjunto, en el proceso no se acreditó que para el momento del despido el trabajador se encontrara en estado de debilidad manifiesta, por su salud, era el único planteamiento que el a quo debía resolver más allá de una cantidad de interrogantes que se hizo.

El tema no era si el empleador conocía el estado de salud del trabajador, porque desde la respuesta de la demanda quedó aceptado que sí existieron quebrantos de salud dentro de la relación laboral, pero cuando se terminó el contrato de trabajo, no se encontraba en estado de debilidad manifiesta, fue cambiado de actividades dentro de sus funciones, según lo indicado, y ese hecho de padecer alguna enfermedad en su momento, no lo convierte en una persona discapacitada para trabajar, podía cumplir con sus funciones normalmente.

Alegatos de Conclusión

Corrido el término de traslado establecido en el artículo 15 de la Ley 2213 de 2022. Seguros de Vida Suramericana S.A.

Tal y como quedó planteado desde la fijación del litigio, el asunto central del presente proceso, se centra en establecer si al demandante le asistía un estado de debilidad manifiesta para el 19 de julio de 2018, fecha en la terminación del vínculo laboral, y derivado de lo anterior si debe declararse la ineficacia del despido y de ahí derivar

todas y cada una de las consecuencias indemnizatoria y obligaciones dispuestas por la ley 361 de 1997. Al respecto, sea lo primero en indicar que tales prestaciones reclamadas, sanciones e indemnizaciones por su etiología jurídica, únicamente están en cabeza del empleador, por lo que de entrada se configura un FALTA DE LEGITIMACION EN LA CAUSA POR PASIVA en relación con mi defendida ARL SURA como entidad de la Seguridad Social, tal y como lo ordenó el juez de instancia. Ahora bien, si la intervención de mi mandante se justifica en la existencia de unas presuntas dolencias padecidas por el demandante, No es de recibo tampoco la comparecencia a este proceso de mi representada, pues claramente y tal como se evidencia en la prueba documental arrojada al proceso, en la historia clínica y en las confesiones realizadas, es claro como todas y cada una de las dolencias, siempre fueron atendidas, tratadas y catalogadas, sin discusión alguna como de origen común.

Aunado a lo anterior, nótese como nunca durante el periodo de afiliación del demandante a la ARL SURA, nunca fue reportado ningún accidente de trabajo, ni ninguna presunta enfermedad laboral en cabeza del demandante, ni por el empleador, ni por el mismo trabajador.

Quiere decir todo lo anterior, que tampoco corresponde asumir a mi representada prestación alguna por las dolencias del demandante.

En este sentido se reitera que siempre las dolencias del demandante fueron atendidas íntegramente por la NUEVA EPS, en cuanto a sus prestaciones asistenciales y económicas. Cualquier prestación que se reclame en este proceso, escapa totalmente al ámbito de cobertura de mi representada que está establecido por la ley.

CONSIDERACIONES

Problema jurídico

Los problemas jurídicos a resolver en esta instancia de conformidad con los recursos de apelación interpuestos, será: (i) Determinar si el señor **Wilson Alberto Hincapié Arboleda** para el **5 de julio de 2018** fecha en que fue terminado su contrato de trabajo se encontraba dentro de la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y la parte demandada aun conociendo dicha condición de discapacidad de su trabajador dio por terminado el contrato de trabaja sin autorización, en caso afirmativo sí le asiste derecho al pago de vacaciones por el tiempo entre la terminación del contrato y el reintegro.

Pruebas relevantes

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con la prueba obrante en el expediente:

1. Entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo entre el 20 de marzo de 2012 y el 5 de julio de 2018.
2. Dentro de la relación laboral el trabajador fue tratado por problemas de salud en primer lugar de su rodilla derecha y luego de derrame pleural por la bacteria tuberculosis.
3. Recibió unas recomendaciones por la patología de rodilla y fue cambiado en actividades donde no tuviera que subir y bajar escaleras, alzar peso mayor al permitido etc.
4. El 14 de enero de 2017 fue intervenido quirúrgicamente por ligamento cruzado de meniscos y las recomendaciones fueron emitidas por 6 meses hasta agosto de 2017.
5. En septiembre de 2017 fue diagnosticado en un derrame pleural que le generó la bacteria de tuberculosis y tratado por esta patología, donde fue dado de alta el 2 de abril de 2018, sin complicaciones y secuelas graves, debiendo trabajar con el tapabocas como autocuidado.
6. El contrato fue terminado en la última prórroga con el debido preaviso y pago de la indemnización, el 5 de julio de 2018.
7. En examen médico de egreso realizado el **10 de julio de 2018** se anotó "...puede desempeñar el cargo con las restricciones de no cargar peso más de 15kg, no levantar mucha carga y no subir y bajar escaleras más de 10 veces al día.

Efectuadas las anteriores precisiones procederá la Sala al análisis de los problemas jurídicos puestos en su conocimiento:

De la estabilidad reforzada para las personas en razón a situación de *discapacidad*

De conformidad con el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, las personas que se encuentren en situación de *discapacidad* gozan de una protección especial consistente en que su contrato no puede ser terminado sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Esta protección según lo enseñado por la Corte Constitucional en la sentencia C-531 de 2000 se fundamenta en la garantía de los principios de la dignidad humana, solidaridad e igualdad (CP, arts. 20. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (CP, arts. 47 y 54), correspondiendo en consecuencia, al empleador que desee terminar el contrato de trabajo de una persona en condiciones de debilidad manifiesta solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo, so pena de entenderse ineficaz y proceder el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.

Para aplicar las consecuencias contenidas en esta norma es necesario que se cumplan las siguientes circunstancias: 1. La condición de salud dificulta significativamente el normal desempeño laboral; 2. El empleador conocía la situación de debilidad manifiesta de la accionante y 3. No existe una justificación suficiente para la desvinculación (presunción).

En lo referente a la identificación de las personas titulares de esta protección, se han presentado conceptos disímiles en la jurisprudencia constitucional y la ordinaria laboral.

De un lado, la Corte Constitucional en un concepto amplio de lo denominado como estabilidad laboral en razón del estado de salud ha sostenido que el ámbito de protección de la norma se extiende a las siguientes personas: trabajadores (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les *“impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”* (sentencias SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018).

Por otra parte, la Corte Suprema de Justicia, ha señalado que esta categoría apenas incluye a las personas que tienen una *discapacidad relevante*, pues son estas quienes con motivo de la disminución en su fuerza de trabajo se ven excluidas del mercado laboral y enfrentan dificultades para vincularse a la economía, acudiendo para efectos de determinar la discapacidad al criterio de pérdida de capacidad laboral, el cual debe ser igual o superior al 15% (sentencias SL-3846-2021, SL-4632-2021 y SL-5700-2021) sosteniendo en sentencias como la SL-5181 de 2019 y la SL-2797 de 2020, que para la materialización de esta protección no es necesario que exista una calificación previa a la terminación del vínculo o la identificación a través de un carné expedido por la EPS, lo anterior bajo el entendido de que hacer depender la protección de una condición formal cuando es notoria la limitación física sería imponer un obstáculo a la finalidad de la norma haciendo nugatoria su operación, puesto que, el empleador de la condición de salud de su trabajador su decisión más inmediata sería la terminación del contrato.

Se extrae de lo anterior, que, si bien una interpretación jurisprudencial que sea común a la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en lo que refiere a las personas que se benefician con la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, si existe identidad en que cuando el despido se da por la condición de *discapacidad* del trabajador conocido por el empleador, tal acción es discriminatoria y desconoce los mandatos constitucionales contenidos en los artículos 13, 47 y 54.

En el caso bajo estudio, la **existencia de la situación de discapacidad** es el aspecto que genera controversia, pues a juicio del juez el actor cuando s ele terminó el contrato de trabajo, se encontraba protegido por estabilidad laboral reforzada, en razón de su salud, la parte demandada desconoce dicha situación, alegando que para la fecha de terminación del contrato de trabajo no tenía unas condiciones de salud que le impidieran o dificultaran sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares.

En lo referente a la sentencia SU-380 de 2021 y de forma más reciente a la SU-087 de 2022, es necesario indicar que las mismas comportan una reiteración de lo enseñado por la Corte Constitucional en la sentencia SU-049 de 2017 y fueron proferidas en virtud de la necesidad de recordar la relevancia y fuerza vinculante que tiene el precedente jurisprudencial de ese tribunal como intérprete de la Constitución y de la necesidad que existe en caso de apartamiento de la misma de cumplir con las cargas de transparencia y suficiencia de la argumentación.

En ese sentido las providencias que se vienen referenciando realizaron un ejercicio de sistematización de los elementos de los cuales se ha servido ese tribunal para identificar la situación de debilidad por el estado de salud de un trabajador, las cuales según lo expresado en la sentencia SU-380 de 2021 “...no constituyen reglas, sino ejemplos de la manera en que las distintas salas de revisión han analizado los elementos de prueba disponibles para que sirvan como orientación práctica para los jueces encargados de decidir estos casos, siempre en el marco de la libertad probatoria, la valoración racional de la prueba y la especial protección del trabajo”, los que se presentan de una forma esquemática en la sentencia SU-087 de 2022 advirtiéndolo que las mismas y que por su relevancia se transcriben:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido. (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.

significativamente el normal desempeño laboral	<p>(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.</p>
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.</p> <p>(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.</p>

De los anteriores apartes jurisprudenciales que guardan diferencia en cuanto al criterio de identificación de la persona beneficiada con la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo destacable es la necesidad de que la persona que reclama la protección demuestre que al momento en que fue terminado su contrato de trabajo se encontraba en una condición de salud que impedía realizar sus labores en condiciones regulares, siguiéndose por esta Sala el criterio establecido por la jurisprudencia constitucional para la identificación de la persona titular del denominado “*fuero de salud*”, criterio ampliamente reiterado y que en la actualidad se recoge en la sentencia SU-087 de 2022 en la que de forma enunciativa se consignó una tabla para servir de criterio orientativo a los jueces para identificar aquellos casos en los que se esté en presencia de una estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, la misma por su relevancia se transcribe:

Ahora bien, considera la Sala importante hacer mención a la más recientes sentencias dictadas por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de justicia **SL1152 y 1154 de 2023**, donde la Corte señaló que debía integrarse junto al estudio del art. 26 de la ley 361 de 1997 el bloque constitucional, en especial la «Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad» y su «Protocolo Facultativo» de 2006., señalando que el concepto de discapacidad se genera cuando se presenta una interacción entre “personas con deficiencia y las barreras externas” que impiden al trabajador que actúe en forma igualitaria a nivel social, político, económico y cultural.

Determinó la Corte Suprema de Justicia, que, para dar aplicación a la estabilidad laboral reforzada, deben concurrir dos elementos a saber, -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.”, y determina como barreras de acceso, las actitudinales,

comunicativas, y físicas. Estas últimas (las físicas) entendidas como “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.”. Y concluyó reiterando la necesidad de solicitar permiso del Ministerio del Trabajo para despedir a una persona con una discapacidad, de no hacerlo, se presumiría que la terminación fue discriminatoria, estando en cabeza del empleador demostrar lo contrario, y en caso de iniciarse un proceso laboral señaló:

“... 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.”

Para el caso bajo estudio, atendiendo a los criterios y cargas procesales contenidas en los artículos 164 y 167 del C.G.P y valorar la prueba en su conjunto, con base en las reglas de la **sana crítica y la libre formación del convencimiento** (art. 61 del CPL), la Sala encuentra, que el Sr. Wilson Alberto Hincapié Acevedo, no contaba con restricciones laborales, incapacidades ni limitaciones para desempeñar a cabalidad sus funciones, para el momento en que fue terminado su contrato de trabajo, el 5 de julio de 2018, entendiendo con ello que la deficiencia que tenía no era una barrera física que limitaba el ejercicio efectivo de las funciones, ni que ello generaba una desigualdad de frente a sus demás compañeros de trabajo, veamos la prueba del caso:

Es cierto, que el demandante durante su relación laboral se vio enfrentado a quebrantos de salud tal como se observa de la historia clínica que se aporta al proceso, además reconocido desde la respuesta a la demanda, como fueron meniscos ligamento cruzado de rodilla, por lo que comenzó a consultar el 11 de noviembre de 2016 y estuvo incapacitado en varias oportunidades entre noviembre de 2016 y febrero de 2017, el 14 de enero de 2017 fue intervenido quirúrgicamente en su rodilla derecha y continuó bajo observación médica, asistiendo a valoración en varias oportunidades.

Para el reintegro a su trabajo luego de las incapacidades, se señalaron unas restricciones médicas por el término de 6 meses, las que consistían, en no excederse de peso de 15 kilogramos, no pasar más de 3 horas diarias de pie, evitar subir y bajar escaleras, afirmando que podía incorporarse con esos cuidados a laborar nuevamente, por lo que fue la empleadora decidió cambiar algunas actividades en su oficio que atendiera en dichas restricciones, que era posible dentro de su misma actividad que era extensa.

Respecto del derrame pleural por tuberculosis sufrido por el actor, es importante mencionar que fue intervenido estuvo en tratamiento y fue dado de alta el 2 de abril de 2018, que quedó sin complicaciones ni secuelas graves, según se desprende de su historia clínica, donde se señala que puede trabajar continuar con sus funciones, observando cuidados como el uso de tapabocas etc.

En examen médico de egreso realizado el **10 de julio de 2018** se anotó “...puede desempeñar el cargo con las restricciones de no cargar peso más de 15kg, no levantar mucha carga y no subir y bajar escaleras más de 10 veces al día.

Es importante destacar que en el examen del 13 de agosto de 2018 certificado de aptitud ocupacional se señaló que el actor podía realizar sus actividades de su cargo con las restricciones y cuidados de levantar menos de 15kg, no subir y bajar más de 10 veces al día escaleras.

La empresa una vez fue reintegrado el trabajador luego de sus incapacidades y cirugía de rodilla en febrero de 2017, lo dejó en el cargo que desempeñaba de operario, pero sin alzar peso, sin subir y bajar escaleras, realizando trabajos que no fueran a poner en riesgo su salud de acuerdo a esas recomendaciones realizadas por el médico tratante, lo que era por 6 meses, es decir, hasta agosto de 2017, siendo atendido en octubre de 2017 en cita de control, sin novedades al respecto sobre la realización de sus actividades.

En ese orden para la Sala el demandante cuando le fue terminado su contrato de trabajo el 5 de julio de 2018, no se beneficia de la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Finalmente, por sustracción de materia no se entra analizar el recurso de la parte actora, toda vez que debe **REVOCAR** la sentencia de primera instancia y en consecuencia absolver a la demandada de las pretensiones impetradas en su contra.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante a favor de la demandada, agencias en derecho se estiman en la suma de \$200.000.

Decisión

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

REVOCAR la providencia de primera instancia dictada el día 26 de **septiembre de 2023**, por el Juez Tercero Laboral del Circuito de Medellín, en el proceso ordinario laboral promovido por el señor **WILSON ALBERTO HINCAPIE ARBOLEDA** contra **CORPORACIÓN DEL FOMENTO ASISTENCIA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN VICENTE DE PAUL –CORPAUL-**, para en su lugar absolver de las pretensiones de la demanda a la demandada, según las consideraciones de la parte motiva.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante a favor de la demandada, agencias en derecho se estiman en la suma de \$200.000.

La anterior decisión se notifica por **EDICTO**.

Los magistrados


CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA


HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ


JUAN DAVID GUERRA TRESPALACIOS