

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, dos (2) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral instaurado por RUBÉN DARÍO CADAVID CÓRDOBA contra INDUSTRIAL CONCONCRETO S.A.S. (Radicado 05308-31-05-001-2022-00127-01).

ANTECEDENTES

El demandante incluyó dentro de sus pretensiones el reintegro a sus labores pregonando una estabilidad laboral reforzada por estar próximo a pensionarse, o en subsidio, la indemnización por despido sin justa causa.

Como hechos relevantes de sus súplicas narró que se vinculó a laborar al servicio de Agregados Garantizado del Norte S.A., hoy Industrial Conconcreto S.A.S., a través de un contrato a término fijo a partir del 16 de enero de 2008 como operario de máquina 3. Que por medio de comunicación del 05 de enero de 2012 la parte empleadora informa la modificación de la modalidad a indefinida y que su salario era variable siendo el promedio de lo devengado para el año 2021 el de \$1.378.280. Por comunicación del 18 de marzo de 2021 se comunicó la terminación del contrato de trabajo. Explicó que nació el 28 de marzo de 1962, contando para la fecha de terminación con 58 años, 11 meses y 10 días, a la vez que alcanzaba 1.145,14 semanas, lo que da cuenta que disfrutaba de una estabilidad laboral reforzada, a más de contar con una

situación de salud que le generaba incapacidades constantes, lo que deriva en que la terminación obedeció a criterios discriminatorios.

La demandada INDUSTRIAL CONCRETO S.A.S. se pronunció en oportunidad, admitiendo el contrato de trabajo surgido con el demandante en los extremos temporales indicados, y la terminación dada por decisión unilateral con reconocimiento de la indemnización por despido, pero se aleja de la petición de reintegro señalando por un lado que al actor le faltaban más de 3 años para pensionarse y por otro, que la compañía no tuvo conocimiento de la condición de salud alegada, señalando que si bien contó con varias incapacidades, fueron expedidas por la misma patología sin que se presentaran dificultades para la realización de sus labores. Como excepciones de fondo formuló las de prescripción, inexistencia de la obligación y compensación.

El Juzgado de Conocimiento, que lo es el Civil con Conocimiento en Procesos Laborales del Circuito de Girardota, en sentencia del 01 de marzo de 2023 ABSOLVIÓ a la demandada de las pretensiones instauradas en su contra. CONDENÓ en costas a la parte demandante, fijando como agencias en derecho en el equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente.

La Sala en el marco de lo que regula el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, conoce del asunto por el grado de consulta en favor de la parte demandante a quien se le resolvió de manera desfavorable sobre todo lo pedido.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

En esta instancia no existe discusión respecto a la vinculación contractual de carácter laboral presentada entre el demandante y Concreto S.A.S. a través de un contrato de trabajo iniciado bajo modalidad fija el 16 de enero de 2008 y terminada bajo el tipo indefinido el 18 de marzo de 2021 por decisión de la empleadora con reconocimiento de la correlativa indemnización (Pág. 82 Archivo 01).

Con base a ello y a los argumentos de la alzada, en virtud al principio de consonancia, en esta instancia el problema jurídico que compete a la Sala esclarecer, se sintetiza en determinar si la finalización del contrato que existió entre el señor Cadavid Córdoba e Industrial Conconcreto S.A.S., se dio en circunstancias de ilegalidad bajo el sendero de la estabilidad laboral reforzada por prepensión y condición de salud, que determinen la procedencia del reintegro perseguido con el consecuente reconocimiento de los salarios, las prestaciones sociales y los aportes al Sistema que se causen hasta el momento de la reinstalación.

En lo que a la primera situación atañe, debe decirse que es necesario recordar que la condición de prepensionado otorga al trabajador un mecanismo de estabilidad laboral frente a los despidos siempre y cuando sea necesario amparar esos derechos, que por virtud de los artículos 13, 48 y 53 de la CP, gozan de salvaguarda suprallegal (CSJ SL696-2021 con referencia en las CC C795-2009 y CC T084-2018). Así las cosas, en principio, acreditan la condición de “*prepensionables*” las personas vinculadas laboralmente al sector público o privado, que están próximas --*dentro de los 3 años siguientes*-- a acreditar los dos requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez -*la edad y el número de semanas o tiempo de servicio*- requerido en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o el capital necesario en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad y consolidar así su derecho a la pensión (Ver SU003-2018), prerrogativa que busca proteger la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo, y ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en la cotización efectiva al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, para consolidar los requisitos que le faltan para acceder a su pensión de vejez.

De modo que, en voces de la H. Corte Suprema de Justicia “*debido al indiscutible valor normativo de los principios constitucionales, es posible predicar que la estabilidad laboral contemplada en el artículo 53 de la CP, en asocio con el derecho fundamental a la seguridad social previsto en el 48 ibídem, le imponen a los jueces de la República tomar las medidas que sean necesarias para evitar que un trabajador que esté ad portas de cumplir el tiempo necesario para generar su derecho a la pensión de vejez, vea frustrada su expectativa con ocasión de una terminación unilateral del contrato de trabajo, sin justa causa por parte del empleador*”.

Para el asunto, se tiene que el señor Cadavid Córdoba nació el 28 de marzo de 1962 (Pág. 22 Archivo 01) por lo que para cuando ocurrió el despido el 18 de marzo de 2021 contaba con 58 años cumplidos, y tenía cotizadas 1.145,14 semanas (Págs. 27-40 Archivo 01), lo que quiere decir que, respecto a la edad le faltaban 3 años y 10 días, y para alcanzar las semanas mínimas del RPMPD le hacían falta 155 semanas que equivalen a 3 años de cotización.

Bajo ese panorama, considera esta colegiatura acertado el análisis efectuado por la falladora de instancia en cuanto a dar aplicación exegetica a los límites que impone la jurisprudencia sobre el asunto, porque es compartido el concepto referido a que ya se trata de una interpretación favorable del marco legal dispuesto por el legislador en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002¹ que en principio estaba dirigida a una protección que se traducía en mantener la estabilidad laboral del trabajador o trabajadora que perteneciera al programa de renovación de la administración pública, y luego se amplió a quienes se enfrentaran a procesos de reestructuración, fusión o liquidación, para luego ser aplicable a las personas vinculadas en el sector privado, con amparo a las expectativas pensionales, que no pueden ser indefinidas en el tiempo, por lo que permitir el paso del límite temporal que jurisprudencialmente se ha dispuesto como período de gracia para quienes están próximos a lograr su derecho pensional en el sentido de mantener su estabilidad laboral, incluso por un solo día, se abre la brecha ampliamente dando exceso a la protección cuando la disposición constitucional está dirigida clara y expresamente a dar garantía a quienes les faltara tres años o menos, quedando determinado sin lugar a dudas el grupo trabajador cubierto por la mencionada prebenda constitucional, con lo que no se hace posible que estando el actor por fuera de esa temporalidad señalada tal ventaja gravite en su favor, y en esos precisos términos, no puede pregonarse que el despido realmente constituya una medida que le impida el acceso al derecho fundamental a la seguridad social. Corolario de lo expuesto, no se observa que la *a quo* hubiera errado al negar la garantía de estabilidad reclamada, en el entendido que a Rubén Darío Cadavid Córdoba le faltaban más de tres años para lograr la pensión de vejez, lo que no lo encuadra en el beneficio constitucional que persigue.

¹ “...no podrán ser retirados del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública las madres cabeza de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos, edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la presente ley”.

Ahora, en lo que tiene que ver con la condición de salud que se aduce desde el escrito de demanda, se tiene que los requisitos que deben reunirse para que por vía judicial se ordene el reintegro por fuero de salud previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 según la jurisprudencia y el criterio de esta Sala de Decisión son: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades - hecho que se constata al momento de la terminación del contrato-; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación (al respecto pueden consultarse las sentencias SL1360 y SL3520 de 2018, SL260 y SL2548 de 2019, SL635 de 2020, SL1236 de 2021, SU 049 de 2017, T-305 de 2018, SU-040 de 2018, T-102 de 2020, T-434 de 2020 y T-237 de 2021).

En las mencionadas providencias, la Corte Constitucional ha explicado cada uno de los requisitos aludidos; frente al **primero** expresó que la condición de salud que impide significativamente el normal desempeño de la labor, se acredita, cuando:

“(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y 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 pérdida de capacidad laboral (en adelante PCL) tiene lugar antes del despido”.

En cuanto al **segundo requisito**, la alta Corporación, determinó que, si un trabajador desea invocar los beneficios de la estabilidad laboral reforzada, debe demostrar que el empleador de forma previa a la terminación estaba informado sobre su situación de salud.

Y en lo que tiene que ver con el **tercer presupuesto**, el precedente judicial vinculante ha dicho que existe una presunción legal (*iuris tantum*) en favor de la persona desvinculada, pues *si se constata que el trabajador presenta una condición de debilidad especial y que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral, entonces se deberá presumir que la causa fue el estado de indefensión en el que permanece el sujeto*, correspondiéndole al empleador acreditar que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una causal objetiva.

Recientemente, la H. Corte Suprema de Justicia enfocó su postura al respecto, señalando que la protección de la estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la Convención sobre los Derechos de las Personas en Situación de Discapacidad, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos: i) Existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; ii) 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; y iii) Conocimiento de los anteriores elementos por parte del empleador al momento del despido, con la novedosa claridad referida a que esa discapacidad no pende de un factor numérico, por considerar que las barreras sociales y las restricciones o desventajas que suponen para una persona, no pueden cuantificarse, sino que si del análisis de los aspectos referidos se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Ver SL1152-2023, con hipótesis reiterada en las SL2378-2023, SL2611-2023, SL2623-2023).

A la luz de estas orientaciones jurídicas, se analiza el caso concreto, encontrando de las probanzas allegadas, que el demandante en la ejecución del contrato celebrado con la demandada fue diagnosticado con *“lumbago no especificado”*, *“dolor en articulación”*, y *“coxartrosis primaria, bilateral”* (Págs. 44-70 Archivo 01), con manejo por ortopedia y tratamiento farmacológico, con intervención de distintos procedimientos de bloqueo.

De allí, advierte la Sala que el demandante ha venido padeciendo una patología lumbar con reporte desde 2017; sin embargo, es imprescindible precisar que para activar la garantía de estabilidad reclamada por el promotor del proceso, no es suficiente contar con cualquier afectación de salud, pues las personas pueden presentar una condición que no necesariamente implica para el trabajador una situación de discapacidad, y si bien efectivamente generan una incapacidad temporal y que, inclusive puede tener una garantía específica en la normatividad, no implica que lo sea bajo las normas forales de estabilidad laboral reforzada contenidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Ver SL5700-2021).

Nótese como en el interrogatorio de parte absuelto por el actor, dio cuenta de que su situación de salud le generaba dolor y molestia, pero no intervenía de manera importante en el desarrollo regular de su oficio, lo que no lo impulsaba a recurrir al médico periódicamente ni le eran en consecuencia prescritas incapacidades, precisamente por no existir incapacidad para desempeñar su trabajo por estas dolencias, lo que indica desde un análisis objetivo, que el estado de salud del empleado no estaba en un nivel tal de severidad y gravedad, que incidiera en su normal participación productiva, sin que se cuente con reporte médico que permita dilucidar la incompatibilidad de las patologías de origen común encontradas con las labores cumplidas desde el año 2008, y por tanto, no se cuenta con medios para advertir que los diagnósticos presentados por el actor fueran un impedimento en la prestación de sus servicios, ni significó una barrera para conservar empleo, y mucho menos existen elementos que de esa forma fuera visto a los ojos del empleador, quien si bien era conocedor de la afección en la salud de su colaborador como puede derivarse del interrogatorio de parte que rindió la Representante Legal de Industrial Concreto S.A.S., no era tal para ser puesto a consideración ese estado al momento de decidir sobre el finiquito del vínculo contractual.

Y es que se trata de afecciones que por demás son atendidas por el sistema de salud bajo tratamiento terapéutico y medicamentos con el que se busca su restablecimiento; lo que no configura bajo ninguna reflexión una situación que dé lugar a aplicar el resguardo legal que se pretende, por lo menos en el campo laboral, así como tampoco lo genera las matutinas visitas médicas por consulta y revisión, pues aunque el demandante era una persona expuesta a patologías lumbares, con apremiante necesidad de asistir a controles médicos con

tratamiento a través de medicación, de allí no irrumpe evidente una condición de discapacidad, que activara el propósito y vocación de la garantía de estabilidad reclamada, no siendo viable desdibujar el propósito de la norma sobre la que se convoca su aplicación, cual es la no discriminación en el empleo de quien puede prestar el servicio a pesar su condición de discapacidad relevante y garantizar la adaptación y readaptación laboral de la persona, situación objeto de protección que de ninguna manera se encuentra probada, ya que esas dolencias lumbares en sí mismas no tenían el alcance de perjudicar la labor y de paso los intereses económicos o logísticos de la empresa, que impusieran de este lado presumir la conducta discriminatoria generadora del finiquito.

Es bajo estas reflexiones, que es dable dar razón a lo concluido por la *a quo* en cuanto a que el señor Cadavid Córdoba no es beneficiario de la estabilidad ocupacional reforzada bajo ninguno de los postulados impulsados, por lo que no estando ante los postulados de un prepensionado ni existiendo una condición de salud severa e incapacitante frente a sus funciones, no puede hablarse de un nexo causal entre su situación y la decisión de despedirlo, lo que claramente no activa en su favor ninguna protección constitucional, debiendo confirmarse íntegramente la decisión.

Es preciso añadir, que aunque es evidente que a partir de la terminación del nexo laboral el actor y su grupo familiar padecen dificultades monetarias que de paso impiden su autosostenimiento, derivando en que sus familiares se hagan cargo de sus necesidades básicas, ello no modifica o altera la determinación precedente, puesto que no es posible dar cabida a un reintegro a partir de condiciones que conllevan a la protección del mínimo vital del demandante cuando la compañía convocada actuó en obediencia a la preceptiva normativa del caso, no estando sometido el patrono a sostener a sus empleados en virtud a sus condiciones familiares y económicas particulares a menos que se halle resguardado legal o constitucionalmente, lo que como se dejó dicho no ocurrió en este caso.

Sin costas por haberse conocido por el grado de consulta.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA** la sentencia materia de apelación de fecha y procedencia conocidas. Sin costas.

Notifíquese por EDICTO.

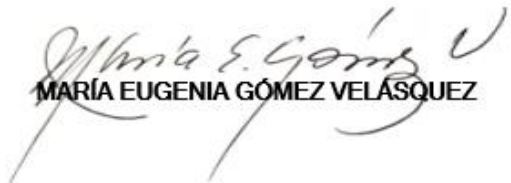
Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÓN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL



SECRETARÍA
EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

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

Radicación: 05308310500120220012701
Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: RUBEN DARIO CADAVID CORDBA
Demandado: INDUSTRIAL CONCRETOS S.A.S
M. P. CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo: 02/02/2024
Decisión: CONFIRMA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibídem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 5/02/2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario