

**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:	05001310500920150046501
Proceso:	Ordinario
Demandante:	Hernán Darío Sánchez Mejía
Demandado:	Carnes La Montaña S.A.S. y Juan Pablo Sierra
M. P.	María Patricia Yepes García SL TSM
Fecha De Fallo:	30/04/2024
Decisión:	Adiciona, modifica parcialmente y 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 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

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

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, treinta (30) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

<b>Demandante</b>	Hernán Darío Sánchez Mejía
<b>Demandados</b>	Carnes La Montaña S.A.S. y Juan Pablo Sierra
<b>Origen</b>	Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín
<b>Radicado</b>	05001310500920150046501
<b>Temas</b>	Fuero de salud/reintegro
<b>Conocimiento</b>	Apelación
<b>Asunto</b>	Sentencia de segunda instancia

La Sala Sexta de Decisión Laboral, integrada por las Magistradas ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO y la Ponente MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA profiere sentencia escrita, al tenor de lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, dentro del proceso ordinario laboral referenciado.

I. ANTECEDENTES

Hechos y pretensiones de la demanda<sup>1</sup>

El señor Hernán Darío Sánchez Mejía formuló demanda contra Carnes La Montaña S.A.S. y el señor Juan Pablo Sierra, para que declare **i)** que existió un contrato de trabajo verbal entre las partes entre el 12 de febrero de 2011 hasta el 11 de febrero de 2013; además **ii)** se deje sin efectos el despido del que fue objeto el 11 de febrero de 2013, y en consecuencia **iii)** se ordene su reintegro a sus labores y funciones que venía desempeñando, junto con los salarios insolutos y todo lo derivado del contrato de trabajo; y además de lo anterior se condene al pago de; **iv)** a la sanción de 180 días.

<sup>1</sup> 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 5/13 y demanda subsanada, págs. 223/225

De forma subsidiaria deprecó, el pago de **v)** la indemnización por despido injusto; **vi)** reliquidación de prestaciones sociales como: cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios y vacaciones; **vii)** sanción por el no pago de la sanción moratoria por el no pago correcto de las prestaciones sociales; **viii)** sanción moratorio por el no consignación de las cesantías; **ix)** sanción del artículo 65 del CST; **x)** horas extras, domingos y festivos; **xi)** subsidio de familia; **xii)** indexación de las condenas, y finalmente **xiii)** las costas y agencias en derecho.

Fundamentó sus pretensiones en que se vinculó laboralmente con los demandados mediante acuerdo verbal a término indefinido, desde el 12 de febrero de 2011 hasta el 11 de febrero de 2013, cuando de forma unilateral e injusta le fue terminado su contrato por sus empleadores. Cuenta que siempre se desempeñó en el cargo de picador de carne dentro de la carnicería “Carnes La Montaña S.A.S.”, cumpliendo siempre a cabalidad lo estipulado por su empleador, en horario de lunes a lunes desde 7am, pero sin horario de salida, porque en ocasiones se extendía hasta las 8pm o 9pm, y con un día compensatorio a la semana, teniendo como último salario mensual \$1’072.000, y fue afiliado al sistema de seguridad social integral. Afirma que siempre laboró más de 8 horas diarias, sin que le fueran reconocidas las horas extras, trabajo en dominicales, ni festivos.

Señaló que, a mediados del mes de septiembre del 2011, comenzó a sentir un intenso dolor en su mano derecha como consecuencia de su trabajo, dado el uso para el pique de carne, por ello, al someterse a tratamiento médico le fueron expedidas incapacidades; posteriormente fue diagnosticado con *atrapamiento moderado bilateral del nervio mediano en el carpo*, por el cual, fue intervenido quirúrgicamente quedando con una secuela física al no poder realizar sus labores normales como cerramiento de la mano, agarrar objetos y sujetarlos con fuerza, y por el cual fue calificada su pérdida de capacidad laboral –PCL-, obteniendo un porcentaje final de 20.71% por parte de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez –JNCI-, tras desatar los recursos de ley.

Asevera que sus empleadores al conocer su estado de salud, en razón de éste, y sin mediar preaviso, ni autorización del Inspector de trabajo, dieron por terminado su contrato laboral, sin existir causa alguna para ello, y sin reconocimiento de indemnización, despido que le generó serias afectaciones, pues fue retirado de la EPS a pesar de hallarse en un tratamiento médico, por lo cual acudió a la acción de tutela, con el fin de que su EPS le continuara brindando atención médica necesaria.

Aun cuando fueron liquidadas sus prestaciones sociales a la finalización del contrato, no se tuvo en cuenta para ello las horas extras, dominicales y festivos laborados, quedando desajustada esa liquidación. Durante la relación laboral, tampoco le fueron consignadas las cesantías al respectivo fondo, ni le fue cancelado el subsidio familiar, pese a que entregó los registros de nacimiento de sus hijos menores.

### **Contestación de la demanda**

i) **Juan Pablo Sierra<sup>2</sup>**. Negó que haya existido vínculo laboral alguno con el señor Hernán Darío Sánchez, que desconoce a la sociedad demandada, tampoco le constan las afectaciones del estado de salud del actor, ni que éstas motivaran el despido por parte de la sociedad demandada. Se opuso a las pretensiones de la demanda, al no extenderse los efectos de un contrato a terceros ajenos al negocio jurídico. Formuló excepción previa de falta de legitimación en la causa por pasiva, y de mérito las de: prescripción, inexistencia de la obligación y buena fe.

ii) **Carnes La Montaña S.A.S<sup>3</sup>** se opuso a las pretensiones de la demanda precisando que el contrato de trabajo se suscribió con dicha sociedad el 12 de febrero de 2011 a término fijo inferior a 1 año, negó el cargo que afirma el actor por cuanto se desempeñó en oficios varios devengando salario mínimo legal dentro de la jornada ordinaria legal, sin perjuicio de trabajos de horas extras que fueron pagadas en debida forma y oportunamente. Niega haber conocido las circunstancias de salud descritas por el actor, así como su diagnóstico y secuela física, resaltando especialmente que los dictámenes de PCL que menciona el actor fueron realizados con posterioridad a la terminación del contrato laboral, pues datan del 14 de julio de 2014 y 19 de febrero de 2015, señalando como fecha de estructuración FE el 22 de mayo de 2014 de origen común, lo que denota la falta de nexo causal entre la relación laboral y la merma de capacidad laboral, más aún por cuanto el contrato terminó el 12 de febrero de 2013, por tanto, adujo que la sociedad carece de responsabilidad alguna, resaltando que la terminación no obedeció a su situación de salud, sino por una causa legal, como es la expiración del plazo fijo pactado, siendo pagadas todas sus prestaciones sociales, así como, la totalidad de conceptos a los que tenía derecho y fueron consignadas a órdenes del Juzgado Promiscuo del Circuito de Caldas Antioquia. Adujo que el 2 de enero de 2013 mediante comunicación escrita preavisó al actor sobre la terminación de su contrato, en virtud de expiración del plazo fijo pactado, carta que éste se negó a recibir, y en constancia la firmaron tres testigos.

---

<sup>2</sup> 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 252/256

<sup>3</sup> 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 261/277

Excepcionó: Causa legal de terminación del contrato de trabajo, improcedencia de la acción de reintegro a favor del actor, inexistencia de la obligación, buena fe, compensación y prescripción.

### **Sentencia de primera instancia<sup>4</sup>**

El 6 de febrero de 2017, el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín profirió sentencia en la cual declaró ilegal la cancelación del contrato de trabajo realizado por la sociedad “Carnes La Montaña” S.A.S., respecto de la vinculación contractual con el señor Hernán Darío Sánchez Mejía, y como consecuencia, ordenó su reintegro en las mismas condiciones laborales o similares que tenía el trabajador para el 11 de febrero de 2013; ordenó pagar al demandante los salarios dejados de percibir desde su despido, las prestaciones sociales y la obligación de realizar los aportes al sistema de seguridad social en pensión, salud y riesgos profesionales hasta el momento efectivo del reintegro. Autorizó a Carnes La Montaña S.A.S. a descontar del retroactivo por concepto de salarios y prestaciones, lo pagado por concepto de auxilio de cesantías, así como los valores reconocidos en la liquidación visible en folio 235 y la consignación del folio 236 del expediente. Absolvió a la sociedad demandada de los demás cargos formulados en su contra; declaró probada la excepción de falta de legitimación en la causa por pasiva respecto del señor Juan Pablo Sierra Cardona, absolviéndolo de todas las pretensiones formuladas. Condenó en costas a Carnes La Montaña S.A.S., en favor del demandante, fijando como agencias en derecho la suma de \$7'377.170.

Para fundamentar su decisión, el Juez A Quo concluyó que, entre el demandante y la carnicería Carnes La Montaña S.A.S. existió contrato de trabajo desde el 12 de febrero de 2011 hasta el 11 de febrero de 2013, precisando que si bien inicialmente este fue suscrito inicialmente con la señora Sulma Ivonne Marín mediante contrato fijo a 3 meses, se produjo sustitución patronal, pues la sociedad demandada fue constituida el 28 de julio de 2011, y en ella fungen como representante legal la señora Sulma Ivonne Marín y como suplente Juan Pablo Sierra Cardona; que dicho contrato se prorrogó sucesivamente, y a partir de la cuarta prórroga en el año 2012 se entendió no inferior a un año con vencimiento de su plazo el 12 de febrero de 2013; tuvo como remuneración la del salario mínimo para cada año, según lo confesado por el demandante en el interrogatorio de parte, y lo obtenido de la prueba documental; y que también recibía remuneración por tiempo suplementario y recargo por dominicales. Respecto del demandado Juan Pablo Sierra Cardona, señaló que si bien

---

<sup>4</sup> 01PrimeraInstancia; 03AudienciaCompleta0920150465.mp3 y 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf  
Pág. 318/320

el señor Carlos Andrés, dijo ser socio de la demandada, tales sociedades responden por las obligaciones como tal, y solo se desestima la persona jurídica si se logra acreditar que la sociedad se constituyó con el fin de defraudar los intereses del fisco, del sector comercial o de trabajadores, lo que en este caso no puede afirmarse.

Ahora, para resolver la pretensión de reintegro por estabilidad laboral reforzada por salud del actor, el A Quo acudió a los precedentes normativos y jurisprudenciales emanados de las Altas Cortes sobre la materia, y en síntesis, encontró probado el estado de salud del actor como verdadero motivo para la terminación del vínculo contractual, más no el vencimiento del plazo pactado argumentado por la pasiva, ello, por las siguientes razones: **a)** Faltó a la verdad la demandada al contestar la demanda negando conocer las incapacidades que venía presentando el actor, así como su estado de salud, pues según la historia laboral se evidencian múltiples incapacidades expedidas; que se venía pagando el salario y luego se deducía lo correspondiente por incapacidad; también era conocedor el empleador del estado de salud del actor puesto que la EPS Comfenalco el 3 de octubre de 2012 solicitó a Carnes La Montaña S.A.S., valorar el sitio de trabajo por diagnóstico de síndrome del túnel carpiano del actor, lo cual fue contestado de forma simple por la demandada el 17 de octubre de ese año “cargo picador”; **b)** el señor Carlos Andrés Ramírez – administrador de la demandada-, también faltó a la verdad en su declaración pues cuando fue preguntado por la razón de la terminación del vínculo contractual con el actor, indicó que fue por vencimiento del plazo, pero al insistir el despacho en la pregunta, finalmente indicó que se prescindió de él porque había una baja o disminución en las ventas, de manera que se optó por prescindir de quien venía presentado menor productividad de su labor en mesa – labor de piquetero o vendedor-; **c)** Advirtió que aun cuando el actor no se encontraba incapacitado para el momento en que finalizó el vínculo laboral, dado que obran incapacidades del 7 de diciembre al 31 de diciembre de 2012, otra del 8 de enero al 22 de enero de 2013, y otra del 11 de febrero al 20 de febrero de 2013, entre otras que siguen con posterioridad, y finalmente **d)** concluyó que el actor si tenía la condición de limitado físico, dada la persistencia de las incapacidades en el tiempo desde septiembre de 2012 hasta marzo de 2013, además, contaba con diagnóstico y orden para cirugía, en virtud del dictamen de PCL y si bien la FE es del 22 de mayo de 2014 posterior a la terminación del contrato de trabajo, la historia clínica informa que ello data desde septiembre de 2012 cuando fue diagnosticado con el problema del túnel carpiano.

Autorizó a la demandada a deducir de los salarios y prestaciones causadas, lo pagado por concepto de auxilio a las cesantías por valor de \$1'195.074, así como las consignadas en el respectivo fondo, lo pagado por liquidación de prestaciones finales consignadas a órdenes de despacho judicial en la suma de \$1'839.516. Negó la

sanción de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por haber prosperado el reintegro y considerar que éstas no son concurrentes. Negó las demás pretensiones subsidiarias, aunado al pago de horas extras, al no existir los elementos probatorios que demuestren la realidad frente a la cantidad de horas extras dejadas de pagar.

### **Recurso de apelación**

Inconforme con lo decidido, la demandada la recurre en apelación, solicitando se revoque la sentencia de instancia y, en su lugar, se absuelva a Carnes La Montañas S.A.S de cada una de las condenas impuestas, así como la condena en costas, argumentando para ello que:

i) La terminación del contrato del demandante correspondió a una causa legal, que lo fue la terminación del plazo fijo pactado, cumpliendo con la obligación de dar preaviso oportuno de ello, según lo dispuesto en el artículo 4 del CST, lográndose acreditar con la testimonial recaudada y la documental, que, al momento del preaviso, que lo fue el 2 de enero de 2013, el actor no se encontraba incapacitado, su incapacidad, fue posterior a dicha fecha.

ii) La apoderada sostiene que el demandante no ostentaba la calidad de discapacitado para la terminación del contrato laboral, ni era una persona protegida por su estado de salud, ya que la PCL fue dictaminada con posterioridad a la terminación del contrato laboral, el 14 de julio de 2014, es decir que solo un año después el demandante fue calificado por la AFP Protección S.A., cuya FE es del 22 de mayo de 2014, citando para ello la Sentencia 32532 de 2008, en donde se hace una precisión en torno a que la Ley 361 de 1997 está dirigida a garantizar la asistencia de las personas con limitaciones severas o profundas.

iii) Resalta la conclusión a la que se arribó en sede de tutela, donde se denegaron las peticiones de amparo, porque el verdadero motivo de la terminación del contrato fue el cumplimiento de los preceptos legales para la terminación del contrato previstos en el artículo 46 del CST, más no porque el señor Hernán se encontrara en un estado de salud defectuosa.

iv) Pide se tengan en cuenta las declaraciones de los señores Carlos Andrés, señor Villada y Gabriel Jaime, quienes estuvieron en la fecha en que se presentó la carta de preaviso al actor, y son fieles en indicar que en esa época no estaba incapacitado, gozaba de buen estado de salud, y que la terminación del contrato se dio por la expiración del plazo fijo.

## Alegatos de conclusión

Surtido el traslado para formular alegaciones en esta sede, solo **Carnes La Montaña S.A.S.**<sup>5</sup>, lo recorrió oportunamente, solicitando se revoque lo decidido, reiterando los argumentos expuestos en el transcurso del trámite y en el recurso de alzada, resaltando que al 12 de febrero de 2013 el actor no contaba con dictamen de PCL, ni la empresa conocía que se encontrara en proceso de calificación, ni en estado de discapacidad, su PCL es catalogada como de origen común, y es inferior al 25% por ello, no tiene amparo legal de estabilidad laboral reforzada. Agrega que el cargo del señor Hernán Darío, tras su desvinculación, nunca se volvió a ocupar, además porque en esa época las ventas de la sociedad no estaban en su mejor momento; niega que el representante legal conociera la historia laboral del demandante, y aun cuando un testigo refirió que al actor se le hicieron llamados de atención por unas supuestas incapacidades, de ello no hay prueba en el plenario, por tanto, sostiene que no deben valorarse tales afirmaciones. Aduce que la demandada, si bien conoció de algunas incapacidades, ignoraba sus condiciones de salud, pues el trabajador nunca aportó una historia clínica, ni dictamen de PCL, por ello, confirmar tal condena genera una carga imposible de cumplir al empleador, pues no tiene como sustentar dichos rubros desde la supuesta fecha de reintegro.

## II. CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

La competencia de la Sala está dada por el artículo 66 del CPTSS, es decir en consonancia con los puntos objeto de apelación.

Examinados los hechos, pretensiones de la demanda, la sentencia y los puntos objeto del recurso, corresponde a esta Sala determinar **a)** si al momento de la terminación del contrato de trabajo, Hernán Darío Sánchez Mejía estaba amparado por una estabilidad laboral reforzada con ocasión de su condición de salud y en caso afirmativo, se definirán las consecuencias derivadas de ello.

La Sala se abstendrá de analizar las pretensiones tendientes a obtener la sanción estipulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como las pretensiones subsidiarias de pago de indemnización por despido injusto, reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones, sanción moratoria por el no pago correcto de las prestaciones sociales, sanción moratoria por no consignación de las cesantías, sanción del artículo 65 del CST, pago de horas extras, domingos y festivos, toda vez que su absolución no fue objeto del recurso de apelación.

---

<sup>5</sup> 02SegundaInstancia; 03AlegatosDemandada0920150465.pdf



Dicho lo anterior, la Sala acudirá al material probatorio recaudado en el sublite, advirtiendo que no es objeto de discusión en el presente proceso, que entre las partes existió un contrato de trabajo que comenzó el 12 de febrero de 2011 por un término inicial de 3 meses, el cual fue prorrogado por el mismo término en 3 oportunidades, y a partir de la cuarta vez se prorrogó por un año, hasta el 11 de febrero de 2013; que el demandante desempeñó el cargo de oficios varios y su último salario era equivalente al mínimo legal mensual vigente en cada año.

### **Hechos relevantes probados documentalmente:**

- El demandante suscribió contrato de trabajo con la señora Sulma Ivonne Marín, el 12 de febrero de 2011, a término fijo inferior a un año por 3 meses<sup>6</sup>.

- Mediante misiva del 2 de enero de 2013, Carnes La Montaña informa al demandante que su contrato no será renovado por expiración del plazo fijado, indicando que sus labores culminarán el 12 de febrero de 2013, la cual no está firmada por el actor<sup>7</sup>, siendo consignadas a órdenes del Juzgado Promiscuo del Circuito de Caldas<sup>8</sup> las prestaciones sociales finales no reclamadas<sup>9</sup>.

- El 3 de octubre de 2012<sup>10</sup>, el departamento de medicina laboral de la EPS Comfenalco dirigió solicitud de documentos a la sociedad Carnes La Montaña S.A.S., respecto del demandante, como se observa en la siguiente captura de pantalla:

**Referencia: solicitud documentos**

Caso del señor: HERNAN DARIO SANCHEZ MEJIA

Identificación: 3402451

Cordial Saludo,

Teniendo en cuenta que estamos adelantando el proceso de calificación de una posible enfermedad profesional, nos permitimos solicitar su colaboración con el envío de la siguiente documentación:

**DIAGNOSTICO: SINDROME DEL TUNE CARPIANO**

- ☒ Historia clínica completa. *X*
- ☒ Resultado de los exámenes de laboratorio realizados. *X*
- ☒ Copias de exámenes médicos de ingreso y periódicos. *X*
- ☒ Análisis de puesto de trabajo. *Falta APP. \**
- ☒ Formulario de reporte de enfermedad profesional debidamente diligenciado con los datos de la empresa y del funcionario. *X*
- ☒ Certificación de cargos y descripción detallada de las funciones. *X*

<sup>6</sup> 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 278/279

<sup>7</sup> 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 280

<sup>8</sup> 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 131/133, 194/195 y 284

<sup>9</sup> 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 282/283

<sup>10</sup> 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 86

- En respuesta a lo anterior, la demandada mediante carta del **17 de octubre del mismo año**, radicó ante Comfenalco Riesgos Profesionales<sup>11</sup> escrito por el cual indica que las funciones desempeñadas por el señor Sánchez Mejía es el de “picador (atención al público).

- El 28 de diciembre de 2012, Positiva S.A., requiere a la demandada para que anexe la solicitud que hace la EPS, donde se evidencie el diagnóstico por el cual será evaluado<sup>12</sup>.

- El **22 de enero de 2013**<sup>13</sup>, la demandada envió a Positiva Compañía de Seguros, copia de la “orden proferida por el médico tratante del Sr. Hernán Darío Sánchez Mejía (...) respecto al estudio del puesto donde dicho señor labora”, lo cual fue radicado bajo N°7726. En respuesta, Positiva S.A.<sup>14</sup>, indica que el estudio de puesto de trabajo debe ser adelantado por la empresa y no por la ARL, dado que no se ha reportado ningún evento ocupacional de accidente o de enfermedad laboral, ni ha cursado solicitud por parte de medicina laboral de la EPS para determinación de origen de una determinada patología. En virtud a la anterior respuesta, el demandante radicó ante Positiva S.A. **el 1° de marzo de 2013**, solicitud de análisis de su puesto de trabajo, adjuntando copia de la solicitud de la EPS<sup>15</sup>, lo cual fue radicado bajo N°26841 y resuelto por la entidad el 12 de marzo del mismo año, indicándole al demandante, en síntesis que los empleadores tienen la obligación de contar con los recursos físicos, técnicos, humanos y financieros para desarrollar efectivamente el programa de salud ocupacional de las empresas, realizar los estudios de trabajo y reubicar a los trabajadores expuestos a riesgos de trabajo, independiente de su origen.

- Mediante **dictamen N°3402451 del 5 de julio de 2014**<sup>16</sup>, Protección S.A. -en virtud de orden emitida en sede de tutela<sup>17</sup>-, dictaminó la PCL del demandante en un 13.98% de PCL, estructurada el 22 de mayo de 2014 -fecha de evaluación- de origen común, en la que se tuvo en cuenta como diagnósticos de calificación los de: “**i) restricción de amas de muñeca derecha; ii) STC derecho moderado; iii) insuficiencia venosa superficial; iv) STC izquierdo moderado; y v) dominancia**”, lo cual fue notificado el 14 de julio de 2014 Protección S.A.<sup>18</sup>.

---

<sup>11</sup> 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 87

<sup>12</sup> 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 88

<sup>13</sup> 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 84

<sup>14</sup> 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 85

<sup>15</sup> 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 83

<sup>16</sup> 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 37/44

<sup>17</sup> 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 33/34 y 62/72, lo cual fue ordenado en Sentencia del 28 de abril de 2014, el Juzgado Octavo Civil Municipal de Descongestión de Medellín, en que dispuso que dicha AFP debía dar respuesta clara, precisa y de fondo a la petición del accionante.

<sup>18</sup> 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 35/36

- Mediante **Dictamen 21871 del 19 de febrero de 2015 la JNCI calificó la PCL del demandante en un 20,71%** con igual FE<sup>19</sup>, por los diagnósticos de *i) síndrome del túnel carpiano, e ii) insuficiencia venosa (crónica) (periférica)*. De la sustentación del dictamen, se desprende que la JRCIA mediante dictamen N° 50741 del 28 de agosto de 2014 calificó estos dos diagnósticos en igual porcentaje, igual FE y origen, en razón de la inconformidad del Sánchez Mejía.
- El 13 de febrero de 2013, ante el Ministerio de Trabajo<sup>20</sup>, radicó petición de reintegro por estabilidad laboral reforzada, manifestando que fue despedido estando incapacitado y con una cirugía pendiente.
- Mediante sentencia de tutela del 19 de marzo de 2013, el Juzgado Decimotercero Penal Municipal de Medellín con Función de Control de Garantías<sup>21</sup>, negó por improcedente el amparo deprecado por el demandante en torno a la solicitud de reintegro laboral a la empresa Carnes La Montaña S.A.S., lo cual fue confirmado por el Juzgado Quince Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento el 9 de mayo de 2013<sup>22</sup>.
- Mediante sentencia de tutela, emitida por el Juzgado Séptimo Civil del Circuito el 25 de febrero de 2013<sup>23</sup>, se amparó el derecho fundamental del demandante a la vida, salud y seguridad social, ordenando a Comfenalco EPS autorizar y realizar la cirugía de *fasciotomía de mano sod. Liberación del nervio mediano en el túnel del carpo derecho*, ordenándole a demás prestar todas las atenciones, terapias, servicios y procedimientos ordenados por el médico tratante.
- El actor tuvo atenciones en salud, según copia parcial de la historia clínica, con anterioridad a la terminación del contrato laboral<sup>24</sup> y con posterioridad a él<sup>25</sup>, y le fueron expedidas incapacidades<sup>26</sup>.
- Se allegaron distintos comprobantes de nómina del demandante del transcurso de la relación laboral, de donde se desprende que en algunos periodos se le dedujeron valores por concepto de incapacidades<sup>27</sup>.

---

<sup>19</sup> 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 45/48 y 49/56

<sup>20</sup> 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, Pág. 94/95

<sup>21</sup> 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 156/164; 167/169,

<sup>22</sup> 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 197/204

<sup>23</sup> 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 205/

<sup>24</sup> 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465pdf, Pág. 89; 90/91, 92/93, 102/108, 111, 112/113

<sup>25</sup> 01PrimerInstancia; 002ExpedienteDigitalizado09201504654.pdf, Pág. 96/101 y 109, 110

<sup>26</sup> 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 114/128

<sup>27</sup> 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 170/192

- Se allegaron 2 declaraciones extraproceso rendidas ante la Notaría Única de Caldas Antioquia el 19 de febrero de 2016 por los señores Carlos Andrés Ramírez Osorio y Darío Humberto Vaco Villada<sup>28</sup> donde expresan que en calidad de empleados de Carnes La Montaña S.A.S., fueron testigos de que el día 2 de enero de 2013 se entregó carta de terminación de contrato de trabajo al señor Hernán Darío Sánchez Mejía, quien se negó a suscribirla, y por eso fue firmada por ambos deponentes, y enviada por correo certificado.

Adicional a lo anterior, por cuenta del demandante se escucharon los testimonios de Darío Humberto Vasco Villada y Gabriel Jaime Agudelo Moncada<sup>29</sup>, estos dos, testigos en común con la demandada Carnes La Montaña S.A.S., respecto de la cual, también compareció a declarar el Carlos Andrés Ramírez Osorio Franco<sup>30</sup>. Asimismo, se practicó el interrogatorio del representante legal de la sociedad demandada, el codemandado y el demandante.

<b>Juan Pablo Sierra Cardona</b> -Demandado-	Labora como independiente en la Feria de Ganado, surte ganado a la carnicería. Negó que el demandante se haya vinculado laboralmente con él, desconoce todo lo concerniente al contrato de trabajo del actor con Carnes La Montaña S.A.S., como el cargo de picador en Carnes La Montaña S.A.S., salario, horario, si tuvo llamados de atención o no, si fue afiliado a la seguridad social, si tuvo o no afectaciones en su salud puesto que nunca trabajó con él.
<b>Sulma Ivonne Marín -</b> Representante Legal Carnes La Montaña S.A.S-	Trabaja en la Feria de ganado, llevando cuentas del negocio del señor Juan Pablo Sierra, quien es su cónyuge. <b>Aceptó la vinculación del demandante con la sociedad Carnes La Montaña S.A.S desde el 12 de febrero de 2011 hasta el 11 de febrero de 2013, sostiene que desempeñó entre otros, el cargo de picador de carnes</b> , el cual aún existe; e indicó que el horario de la carnicería era de 7:30am a 5pm, y el cierre es a las 8pm, reconociendo horas extras si hay lugar a ellas, recibiendo como salario el equivalente al SMLMV, base sobre la cual se afilió a la seguridad social, y la cotización se paga conforme a lo que devengue en el mes. <u>Negó que, al momento de terminación del contrato de trabajo, el señor Hernán Darío se encontrara en tratamiento médico, y que hubiera sido despedido como consecuencia de una enfermedad que estuviera presentando.</u> Indicó que no solicitó permiso al Ministerio de Protección Social para el despido, pues el actor fue preavisado de la terminación del contrato, sin que estuviera incapacitado o en tratamiento médico, por ello, tampoco le canceló indemnización, por no haberse despedido injustamente, solo se estaba terminando su contrato. <u>Señaló no conocer de calificación de PCL del actor.</u> Indicó que los permisos para ausentarse del sitio de trabajo se gestionaban directamente con los administradores, en este caso, el señor Carlos Andrés Ramírez.

<sup>28</sup> 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 309/310

<sup>29</sup> 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 14

<sup>30</sup> 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág.276

<b>Hernán Darío Sánchez Mejía</b> -Demandante-	<p>Aceptó que suscribió contrato de trabajo a término fijo inferior a 1 año con la sociedad Carnes La Montaña S.A.S., que el salario pactado fue el SMLMV, y que Sulma era la encargada de pagarle. Igualmente, admitió que no suscribió contrato de trabajo con Juan Pablo Sierra, pero afirmó que estaba asociado con su esposa, son dueños de la empresa, y algunas veces recibió órdenes de él; reconoció al señor Carlos Andrés Ramírez, administrador de la empresa como su jefe inmediato.</p> <p>Manifiesta no recordar si para el 2 de enero de 2013, se encontraba laborando en su lugar de trabajo, puesto que tenía incapacidades con prórrogas de 15 días, de 1 mes, 2 meses, y negó conocer el contenido del documento contentivo de la carta de preaviso que le fue puesta de presente en el interrogatorio. Posteriormente, afirmó que no quiso firmar dicha carta porque en ese momento se encontraba incapacitado, pero acepta que tiempo después recibió una plata que le consignaron a “un fondo fiscal”.</p> <p>Aceptó que presentó una tutela solicitando el reintegro y pago de dineros por concepto de incapacidad, la cual fue negada por improcedente porque no se encontró motivo de enfermedad o incapacidades. Negó haber solicitado el retiro de cesantías consignado en Protección S.A.</p>
<b>Darío Humberto Vasco Villada</b> – Testigo demandante y sociedad demandada -	<p>Manifiesta que fue administrador de la Carnicería La Montaña S.A.S. donde trabajó durante 6 años, entró en el año 2012, momento en que ya estaba laborando allí el señor Hernán Darío, quien estuvo vinculado hasta el 2013, <b>tenía el oficio de mensajero, trabajaba en la mesa, también le pedía que guardara el ganado y en la noche hacían aseo</b>; su jornada era de 7:30am, a las 8pm bajaban la reja, y hasta las 8:30 hacían aseo, de lunes a domingo, con un día de descanso a la semana. Señaló como jefe inmediato del actor, que Andrés Osorio, era el administrador general, y tanto éste como el testigo estaban encargados de supervisar las labores del señor Hernán Darío; que para el 2013 eran 6 o 7 empleados, y la labor “en la mesa” la hacían unos 4 o 5 trabajadores, que entre todos se repartían el trabajo, si uno era porcionero, se le ponía a porcionar, y así se identificaba quién era bueno en una función. Señaló que el señor Juan Pablo Sierra era el dueño de la carnicería, -según se lo contó Andrés el administrador, que éste e iba a darle vuelta a los negocios, y verificar que se estuviera manejando bien la carne, más nunca vio que éste diera órdenes.</p> <p><b>Afirmó que el señor Hernán Darío dejó de laborar para la carnicería porque “se le presentó una enfermedad en una mano”, que empezó alrededor de 5 o 6 meses después de haberse vinculado el testigo, y por el cual fue incapacitado, que “cuando a él le dolía mucho la mano, él decía que no aguantaba más y lo mandaban para donde el médico”; que su estado de salud “estaba mal, ya el hombre no aguantaba nada, él llegaba allá y le tocaba irse”;</b> ignora si se encontraba en tratamiento médico, sabe que fue calificada su PCL –más no indicó en qué porcentaje y fecha-, y no sabe si la empresa llegó a conocerla. Sostiene que las funciones que desarrollaba el demandante ya no existen dentro de la empresa, porque ahora</p>

	<p>mantienen un mensajero aparte, pero cuando Hernán Darío salió nadie lo reemplazó. Reconoció el contenido del documento fechado el 2 de enero de 2013 con el cual se le terminó el contrato al demandante, aceptando haberlo suscrito, así: <i>“si, yo firme el documento con otros compañeros de trabajo allá, por un papel que Hernán no quiso firmar, a nosotros nos llamaron de testigos a decirnos que no quería firmar ese papel, para que ustedes sean testigos de ello, no sé si era cuando lo echaron, no sé, nosotros firmamos”</i>; no obstante, más adelante, al ser indagado sobre si el demandante estuvo presente en tal fecha <b>dijo que no, y al ser preguntado si vio que el señor Hernán se hubiera negado a firmar ese documento, respondió: “yo no vi”</b>.</p>
<p><b>Carlos Andrés Ramírez Osorio</b> - Testigo demandante y sociedad demandada-</p>	<p>Fue administrador de Carnes La Montaña S.A.S. y jefe inmediato del demandante y de los testigos, del año 2011 hasta el 26 de septiembre del 2016. Contó que el señor Hernán Darío laboró en dicha empresa hasta el 2013 o 2014, que su oficio era el de picador y de oficios varios; que para la época en que dejó de trabajar en la empresa habían 6 picadores y 1 depositador, y su oficio no fue reemplazado con ningún trabajador, solo quedaron 6 trabajadores, pero dicho cargo siempre ha existido.</p> <p><b>Admitió haber tomado la decisión de dar por terminado el contrato del demandante y la razón fue porque “en el momento las ventas se habían rebajado y no se necesitaba ya de la mano de obra de él”,</b> explicó que <i>“los despidos no se producen en la carnicería, simplemente por las ventas que se hacen, sino por las labores que desempeñan, al rebajar las ventas había demasiados picadores, cuando nosotros miramos la parte de los contratos con Hernán, era Hernán quien no estaba cumpliendo la función para la que nosotros necesitábamos en ese momento para la mesa, que él era una de las personas encargada de despachar”</i>, <b>precisando que en la empresa hay un límite de venta para hacer sostenible el negocio, y evidenciaron que no tenían la meta que necesitaban cumplir para poder seguir sosteniendo al señor Hernán Darío,</b> expresando que hizo informes comparativos para evidenciar tal situación, pero desconoce la razón por la cual el trabajador no estaba dando ese rendimiento esperado, e indicó que todos los domingos se hacía una reunión con todos los trabajadores y se hablaba de los casos concretos y cosas a mejorar sobre el rendimiento.</p> <p>Aceptó conocer al señor Juan Pablo Sierra, es accionista de la empresa y es el esposo de la señora Zulma, la representante legal de la sociedad, y que es su cuñada, pero aseguró que éste no impartía órdenes a los trabajadores.</p> <p>Cuando fue preguntado si al demandante le fueron expedidas incapacidades por enfermedad medica indicó: <i>“Hernán lo que hacía era que pedía permisos, pero nunca nos llevaba los comprobantes, permisos para reclamar órdenes o resultados de exámenes, pero no lleva los comprobantes de que fuera alguna cita” (...)</i> <i>“él tuvo algunas incapacidades, pero era por enfermedad general, normal, lo que sucede en cualquier tipo de empresa, tuvo sus ausentismos normales” (...)</i> <i>“era muy esporádicas las incapacidades que él obtenía y no le puedo decir con certeza que</i></p>

	<p><i>eran cada 8 o 15 días, eran esporádicas y se le hacía controles normales de cada persona”; negó tener conocimiento que al momento del despido padeciera de alguna enfermedad, pero aceptó que recibió quejas de dolencias y solicitudes de permiso para ir al médico, y que ello fue por 3 cosas: “los tobillos, el pecho y que algo como una costilla, pero no era repetitivas sino en algunas ocasiones me pedía permiso para ir algunas citas”; negó que a la terminación del contrato tuviera PCL.</i></p> <p>Afirmó que el 2 de enero de 2013 el demandante se encontraba laborando en su lugar de trabajo, pues fue el día en que se le entregó la carta de terminación, con la cual no estuvo de acuerdo y como no recibió la liquidación, pusieron a “<i>José Alexander Sánchez, Darío Vasco y Carlos Andrés Ramírez como testigos de que no se estuvo de acuerdo de recibir la carta de terminación del contrato</i>”.</p> <p>Indicó que, para los permisos, los trabajadores solo manifestaban si tenían que hacer una vuelta personal o de EPS, pero nunca llevaban el soporte, y añadió que <b>“ese orden de ideas de esa EPS donde el manifestaba ir nos llamaron a nosotros, y nos preguntaron qué Hernán estaba yendo varias veces por algunos resultados, pero no teníamos ese soporte”</b>, y afirmó que para el año 2013 el estado de salud del actor era normal.</p>
<p><b>Gabriel Jaime Agudelo Moncada</b> - Testigo demandante y sociedad demandada-</p>	<p>Conoció al demandante en Carnes La Montaña cuando entró a laborar allí en el año 2011, que ambos eran cortadores, que el señor Hernán laboró hasta el año 2013 por cumplimiento del contrato. Señaló que para ese momento había 7 cortadores, más no recuerda si fue reemplazado, el horario de trabajo era de 7:30am a 830pm, pero unos entraban más temprano, y si se cumplían las tareas más rápido podían salir antes.</p> <p>Contó que el demandante les comentaba que tenía un dolor en la parte superior de la mano, más no sabe si informaría a los jefes inmediatos, que era Carlos Andrés Osorio, el administrador. Reconoce al señor Juan Pablo Sierra como dueño de la carnicería, no sabe si tuvo incapacidades médicas, pero sabe que lo operaron, más no recuerda cuándo, pero posteriormente al dar respuesta sobre si el señor Hernán Darío había tenido algun llamado de atención señaló que: <i>“a él le llamaba mucho la atención, porque se mantenía muy incapacitado”</i>.</p>

Para efectos de resolver, se acudirá a los precedentes normativos y jurisprudenciales que regulan la materia.

**a) Estabilidad laboral reforzada por condición de discapacidad**

A la luz de los artículos 13, 47, 53 y 54 de la Constitución Política, y el postulado de solidaridad, incumbe al Estado garantizar condiciones de igualdad real y efectivas

especialmente para las personas que por sus situaciones económicas, físicas o mentales se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta. Para ello debe adoptar políticas de integración social, prevención y rehabilitación que permitan, en lo que refiere al ámbito laboral, el acceso al trabajo acorde con las capacidades que tengan estos grupos vulnerables, bajo condiciones dignas, que permitan la consecución de sus metas laborales.

En desarrollo de tales premisas se han expedido normas de diversa índole con el fin de procurar los derechos de los sujetos de especial protección; así, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997<sup>31</sup>., consagra que:

*“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren<sup>32</sup>”.*

La Corte Constitucional difiere de la postura de la Corte Suprema de Justicia en relación con el alcance de la referida norma; porque para la primera, aun cuando medie justa causa para la terminación del contrato, el empleador debe acreditar la autorización previa dada por la autoridad laboral competente<sup>33</sup>, en tanto para la segunda, la acreditación de la justa causa invocada, le exonera de la obligación de solicitar el permiso correspondiente<sup>34</sup>.

La Corte Constitucional ha interpretado que la protección de los trabajadores con discapacidad es no sólo de orden legal, sino que los eleva a la categoría de sujetos de especial protección constitucional, en quienes radica el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada. La postura sostenida por dicha corporación garantiza la protección, no sólo de este derecho, sino de otros de rango también

---

<sup>31</sup> La modificación introducida por el artículo 137 del Decreto 19 de 2012, fue declarada inexecutable mediante Sentencia C-744 de 2012

<sup>32</sup> El segundo inciso fue declarado condicionalmente executable por la H. Corte Constitucional en sentencia C-531 de 2000, bajo el entendido que “carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

<sup>33</sup> Ver entre otras las sentencias SU-049 de 2017, T-305 de 2018, SU-040 de 2018 y T-041 de 2019

<sup>34</sup> Ver entre otras las **sentencias SL1360 de 2018, SL679 de 2021 y SL 711 de 2021**



fundamental, tales como la igualdad, la seguridad social y la seguridad jurídica, en un ejercicio hermenéutico que conlleva a interpretar la necesidad de que la autoridad laboral autorice la terminación del vínculo laboral, porque este procedimiento en sí, como se señaló en la **sentencia T- 041 de 2019**, se constituye “*en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos*”.

Mediante **Sentencia C-531 de 2000** se realizó control a dicha norma y se concluyó que contemplar sólo una indemnización de 180 días para remediar la discriminación de una persona en situación de discapacidad resultaba insuficiente a la luz de los estándares constitucionales. Por ello declaró su exequibilidad, pero condicionada a que se entendiera que “*carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato*”; de manera que si se pretende desvincular a una persona bajo las condiciones de salud ya descritas, de la cual tiene conocimiento su empleador, éste deberá contar con autorización de la Oficina del Trabajo, pues de lo contrario la terminación será ineficaz

Es así como la Corte Constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad laboral reforzada a través de múltiples sentencias de tutela como la **T 1040 de 2001, T 519 de 2003, T1083 de 2007, T 449 de 2008, T 337 de 2009, T 467 de 2010**, afianzando el desarrollo de esta protección constitucional, y unificó la interpretación jurisprudencial en torno a este, a través de la sentencia **SU 049 de 2017**, en la que se refirió al concepto de *estabilidad ocupacional reforzada* y reiteró el derecho de las personas en condiciones de debilidad manifiesta a permanecer en su empleo, sin distinción del tipo de contrato que las vincule o a la inexistencia de subordinación, lo cual aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin necesidad de determinar ni el tipo de limitación, grado o nivel de la misma.

También, en providencias como las T-052 y T-434 de 2020, **compiladas en la sentencia SU 087 de 2022**, ha referido el órgano de cierre en constitucional tres **presupuestos básicos de la estabilidad laboral reforzada:**

(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, lo cual puede ocurrir en los siguientes casos:

- 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.

También prevé la protección frente a situaciones de afectación psicológica o psiquiátrica<sup>35</sup>, que incidan significativamente el normal desempeño laboral, en los siguientes casos:

- a)** El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.
- 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.
- c)** El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.

Y también señala la inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral, en los siguientes eventos:

- a)** No hay relación entre el despido y los quebrantos de salud, y la pérdida de capacidad laboral es de 0%.

---

<sup>35</sup> Indicando que puede acreditarse cuando:

- a)** El estrés laboral produzca deterioros de salud física y mental.
  - b)** Al momento de la terminación de la relación laboral la persona se encuentre en tratamiento médico, y presente incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, este informe al empleador, en momento anterior al despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.
- Además del quebranto de salud por estrés laboral, exista porcentaje de PCL.

- b)** No se presentó incapacidad médica durante el último año de trabajo, y no hay tratamiento; y solo se asiste a controles por antecedentes médicos.
- ii)** Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; para invocar el fuero por salud, es necesario demostrar que el empleador en forma previa a la terminación de la relación laboral tenía conocimiento de las condiciones de salud, lo cual puede acreditarse cuando:
- a)** Los síntomas de la enfermedad la evidencian.
  - b)** El empleador gestiona incapacidades médicas del trabajador, y una vez terminadas, éste solicita permisos para asistir a citas médicas y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.
  - c)** El despido o terminación, se realiza durante periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad por la que tuvo que asistir a diferentes citas médicas.
  - d)** Existió accidente de trabajo durante los últimos meses del vínculo, lo cual generó incapacidades y calificación de pérdida de capacidad laboral antes de la terminación del contrato de trabajo, y ello se prueba.
  - e)** Se contrata a una persona conociendo la preexistencia de una enfermedad diagnosticada, y que, a la finalización de la relación, se encontraba en tratamiento médico y presentó incapacidades antes de ello.
  - f)** Cuando se presente empalme entre una administración anterior y una nueva, no puede imponérsele al trabajador las consecuencias de no poder establecer si era conocido su estado de salud o no, por lo que se da prevalencia a las pruebas y dichos del accionante, y no a las de la accionada en su contestación.
  - g)** Se evidencia que, durante la ejecución del contrato, el trabajador asistió en repetidas ocasiones a citas médicas, presentó incapacidades, y en la tutela afirma que ello fue puesto en conocimiento del empleador<sup>36</sup>.

---

<sup>36</sup> No cabría referir conocimiento del empleador sobre el estado de salud, cuando, por ejemplo, la enfermedad o el diagnóstico médico se da posteriormente a la terminación del contrato, o no se presentaron incapacidades médicas o recomendaciones laborales.

iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que esta tiene origen en una discriminación; opera en estos casos una presunción *iuris tantum* en favor del trabajador, así:

*“Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona **cuya salud se encuentra afectada seriamente** se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de sus derechos fundamentales<sup>37</sup>, presunción que puede desvirtuarse por parte del empleador, al probar que el despido no fue con razón al estado de salud del trabajador.*

Al respecto la **Sentencia SU-049 de 2017**, estableció:

*“Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o **dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares**, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo.<sup>38</sup> De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes”.*

Acorde a lo anterior, los elementos esenciales de la estabilidad laboral reforzada corresponden al derecho a: i) conservar el empleo; ii) no ser despedido con ocasión a la situación de debilidad o vulnerabilidad; iii) permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no exista causal objetiva que permita la terminación del vínculo y, iv) un requisito previo de autorización del despido por parte de la Oficina

<sup>37</sup> Ver Sentencia T 052 de 2020.

<sup>38</sup> La exigencia de autorización de la oficina de Trabajo para la terminación de contratos de prestación de servicios de personas en circunstancias de debilidad manifiesta, se ajusta a las funciones previstas en la Ley 1610 de 2013 ‘por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral’, y en la Constitución. La Ley 1610 de 2013 prevé que a los inspectores del trabajo y la seguridad social tienen la función de conocer “de los asuntos individuales y colectivos del sector privado”, sin supeditarlas a las relaciones de trabajo dependiente (art 1). Además, dice que en el desempeño de sus funciones, los inspectores se regirán por la Constitución Política y los Convenios Internacionales sobre Derecho del Trabajo (art 2). Por su parte, la Constitución establece que el trabajo “en todas sus modalidades” goza de la especial protección del Estado (art 25). Cita original.

del Trabajo, una vez verificada la causal objetiva para su terminación. Incumplimiento que derivaría en la ineficacia del despido<sup>39</sup>.

Cabe resaltar que el Alto Tribunal constitucional mediante Sentencia **SU-380 de 2021** reiterada en la **T-293 de 2022**, **expuso nuevamente** que la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ordena su aplicación no solo a las personas con una pérdida de capacidad laboral calificada como *moderada, severa o profunda*, sino que se extiende a toda persona en condición de salud con dificultad para el normal ejercicio de sus funciones. Se concluyó que la estabilidad laboral reforzada cubre tanto a sujetos con una discapacidad calificada por los órganos competentes, como a quienes enfrentan una situación de debilidad manifiesta por razones de salud que repercuta intensamente en el desempeño de sus funciones. Su violación incluye la presunción de un móvil discriminatorio siempre que el despido se dé sin autorización de la Oficina o inspección del trabajo.

Por su parte, la **Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia** ha construido un precedente judicial en los términos enunciados con antelación<sup>40</sup>, que hasta hace poco enfatizaba en que **i)** se trate de personas consideradas por la Ley 361 de 1997 como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral, cuya acreditación puede darse luego de un análisis integral y conjunto de los diversos medios de prueba, que permitan concluir el conocimiento del empleador sobre las especiales condiciones de salud de su trabajador al momento del fenecimiento contractual, incluso si existe una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, en vigencia de la relación laboral, pero calificada después de su finalización; **ii)** que no se trate de trabajadores que para el momento de la terminación contractual presenten afecciones de salud o simples incapacidades médicas; **iii)** que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad del trabajador.

En cuanto a la carga de la prueba, señaló en la **sentencia SL4632 de 2021** que *“corresponde **al actor acreditar la circunstancia de discapacidad** en cualquiera de los grados ya mencionados, para que se active la presunción, y **al empleador** le incumbe entonces, **demostrar que no fue por tal razón sino por una causa objetiva**, que decidió finalizar el vínculo. Esto como quiera que la prohibición contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es la de despedir al trabajador por razón de su discapacidad, por lo que, al contrario, las decisiones motivadas en una razón objetiva no requieren ser autorizadas por la autoridad administrativa laboral,*

---

<sup>39</sup> Ver sentencia C 200 de 2019.

<sup>40</sup> Ver entre muchas otras, las sentencias SL 11411 de 2017, SL1360 de 2018, SL4632 de 2021

*quien prácticamente circunscribe su función, a la autorización de terminación del vínculo contractual cuando verifique que las actividades del trabajador son incompatibles e insuperables con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, cuya omisión implica la ineficacia del despido y sus respectivas consecuencias sancionatorias legales”.*

Y en las **sentencias SL 1708 de 2021, SL3144 de 2021 y SL 4884 de 2021** sostuvo que *“la garantía de estabilidad laboral reforzada también opera cuando el trabajador a la fecha de terminación de su contrato de trabajo aún está en proceso de recuperación de su estado de salud, de modo que está en estado de debilidad manifiesta, sin que sea necesario certificación o calificación alguna para ese momento; además, que en dicha garantía no incide el hecho que la calificación de pérdida de capacidad laboral se establezca con posterioridad a la terminación del vínculo laboral si la misma se deriva de un accidente trabajo que aconteció en vigencia del contrato de trabajo”.*

De lo dicho hasta este momento se concluye que las actuales posturas de ambas Cortes no difieren en esencia, pues coinciden en sostener que el trabajador no solamente presente la condición de especial protección constitucional, a la terminación del contrato, **sin** que se requiera para ello de una calificación, sino del conocimiento del empleador de la referida condición; se encuentra, como se dijo al inicio de este punto, que para la Corte Constitucional siempre se requiere del permiso del Ministerio del Trabajo para finalizar el vínculo, en tanto para la Sala de Casación Laboral el empleador está relevado de ello cuando la causa de terminación es objetiva, siempre que demuestre tal condición.

Adicionalmente, **en reciente pronunciamiento** de esa Corporación, sentencia **SL1152 del 10 de mayo de 2023**, reevaluó la tesis sostenida hasta ese momento, en torno a que siempre se debe verificar que al momento del despido el trabajador sufra quebrantos de salud, esté en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, por lo que debe acreditarse al menos, una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter moderado. Pese a ello, reiteró que para acreditar la discapacidad no se requiere prueba solemne y concomitante a la terminación del vínculo laboral, pues la finalidad de la norma es que sea suficiente que el empleador tenga conocimiento de la condición del trabajador.

Se adentró en el estudio del concepto de discapacidad y sus alcances para efectos de asumir su entendimiento de cara al ámbito del trabajo y la estabilidad laboral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para lo cual acudió, entre otros a la **Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** -aprobada

mediante la Ley 1346 de 2009 que entró en vigor desde el 10 de junio de 2011 (SL3610 de 2020)- y su protocolo facultativo de 2006, cuyo contenido enfatizó en un modelo con orientación social y de derechos humanos, y reafirmó que la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras externas. A partir de dichos preceptos, la Alta Corporación reexaminó la composición del bloque de constitucionalidad con relación a los derechos de las personas en situación de discapacidad, para concluir su carácter de vinculante respecto de la estabilidad laboral reforzada, es decir, *“que constituye el parámetro para interpretar los derechos humanos de las personas con discapacidad contenidos en la Constitución, especialmente, en lo que concierne a las medidas de integración social en igualdad de oportunidades de las demás personas.”*

Así, conforme el inciso 2º. del artículo 1º. de la Convención, se prevé que *“Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*, definición que coincide con el contenido del artículo 2º. de la **Ley 1618 de 2013** que señala: *“1. Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”* (subrayas de la Sala).

Tales disposiciones, a juicio de la Alta Corporación, tienen impacto en el ámbito laboral y orientan a precaver despidos discriminatorios en razón de un estado de discapacidad, *“que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás”*.

Conforme a lo anterior, la SCL concluyó que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, es compatible para los casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la ya citada convención y de la Ley 1618 de 2013.

En tal sentido, considera que se configura la aplicación de la estabilidad laboral reforzada cuando concurren los siguientes elementos:

**a) La existencia de una deficiencia** física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Por deficiencia deben entenderse *“los problemas en las*

*funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida”.*

**b) La existencia de barreras<sup>41</sup>** -bien sea actitudinales, comunicativas y/o físicas, u otras- que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.

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

Lo cual, según voces de la Corporación, puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, conforme al principio de la necesidad de la prueba; de ahí que la situación de discapacidad, a la luz de la convención, no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería *“mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones”*, por ello sugiere, -sin que ello implique una regla probatoria-, analizar 3 aspectos:

*i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;*

*ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y*

*iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.*

Así, si tras determinar dichos aspectos, si se concluye que el trabajador ostenta una situación de discapacidad y la terminación del vínculo ocurrió por tal razón, el despido devine discriminatorio.

### **Caso concreto**

En el asunto objeto de estudio, considera la Sala, tal y como lo concluyó la juez de instancia, que el demandante acreditó que, para el 12 de febrero de 2013, cuando finalizó el contrato de trabajo con la empresa demandada, **si era acreedor de la garantía de estabilidad laboral reforzada debido a sus condiciones de salud.**

---

<sup>41</sup> Se entienden como barreras cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad, según lo previsto en el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013, y bajo ese entendido el trabajador tiene derecho a que tales barreras -conocidas por el empleador-, sean mitigadas por éste, a través de acciones positivas y razonables en su trabajo, en aras de lograr su integración, sin que ello implique una “carga desproporcionada o indebida” para el empleador.



Para explicar tal conclusión, se acude en primer lugar a los apartes de las historias clínicas aportadas que se consideran relevantes y las atenciones en salud que ha tenido el actor.

- El **8 de septiembre de 2012**<sup>42</sup>, el demandante consultó por “*cuadro clínico de 2 meses de evolución consistente en dolor y parestesias en manos predominantes lado derecha, el cual aumenta por las noches, hace 3 días se exacerbó el dolor con limitación para cargar objetos (...)*”. Siendo ordenado como plan la orden de electromiografía de miembros superiores y medicación. Fue incapacitado por 5 días hasta el 8 de septiembre de 2012, la cual fue prorrogada en consulta de esta última fecha, por 5 días más, hasta el 17 de septiembre de 2012<sup>43</sup>.

-El **25 de septiembre de 2012**<sup>44</sup>, el demandante se presenta a mostrar resultado de electromiografía, en dicha consulta se deja el siguiente registro “*20 días de evolución de parestesias en dedos de mano derecha de moderada intensidad, con pérdida de fuerza. Se ordenó EMG la cual evidencia atrapamiento bilateral moderada del nervio mediano sin compromiso axonal. El paciente refiere que le dificulta la realización de actividades laborales ya que trabaja en carnicería y requiere de sus manos*”. Se ordena manejo por ortopedia e incapacidad por 4 días, la cual fue renovada por 4 días más, en **consulta del 28 de septiembre de 2012**<sup>45</sup>, en donde se ordena como plan valoración por medicina laboral.

- El **28 de septiembre de 2012**<sup>46</sup>, en atención por consulta por la EPS Comfenalco, se indica en resumen de hallazgos “*paciente con dx de síndrome de túnel del carpo bilateral. Ya tiene cita con ortopedia, sin embargo, presenta dolor e incapacidad para desempeñar su labor*”; se ordena la remisión a Medicina Laboral para valoración y determinación de incapacidad médica.

- El **13 de octubre de 2012**<sup>47</sup> consultó nuevamente por diagnóstico del túnel del carpo, refiriendo dolor muy intenso que irradia a antebrazo y miembro superior derecho con dificultad para la movilización de mano y dolor. Fue incapacitado por 5 días, la cual fue renovada en consulta del **18 de octubre de 2012**<sup>48</sup> por 5 días más, **indicándole que el médico laboral debe indicarle qué trabajos puede realizar**.

---

<sup>42</sup> 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465pdf, Pág. 100

<sup>43</sup> 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465pdf, Pág. 101

<sup>44</sup> 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465pdf, Pág. 103

<sup>45</sup> 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465pdf, Pág. 104 y 105

<sup>46</sup> 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465pdf, Pág. 90/91

<sup>47</sup> 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465pdf, Pág. 105

<sup>48</sup> 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465pdf, Pág. 105

- Consultó nuevamente por diagnóstico de síndrome del túnel del carpo<sup>49</sup>, los días 30 de octubre en donde le otorgaron 3 días de incapacidad; el 7 de noviembre con 5 días de incapacidad; 15 de noviembre con 5 días de incapacidad y 28 de noviembre de 2012 con 7 días de incapacidad.

- El **15 de noviembre de 2012**<sup>50</sup>, en atención por consulta por la EPS Comfenalco, se indica en resumen de hallazgos “*paciente con síndrome de túnel del carpo, quien en el momento ha tenido aproximadamente 20 días de incapacidad laboral por dolor. Electromiografía reporta atrapamiento bilateral moderado del nervio medio (...)* A pesar de que no hay compromiso axonal las repetidas incapacidades han perjudicado al paciente y a la EPS por lo cual solicito realizar cirugía preventiva”.

- En atención recibida **2 de febrero de 2013**<sup>51</sup>, se registra que el paciente cuenta con diagnóstico del síndrome del túnel del carpo con orden de cirugía.

Se tiene entonces acreditadas la **expedición de las siguientes incapacidades al demandante todas por el diagnóstico de síndrome del túnel del carpo:**

- Del 08/09/2012 al 12/09/2012<sup>52</sup>
- Del 13/09/2012 al 17/09/2012<sup>53</sup>
- Del 25/09/2012 al 28/09/2012<sup>54</sup>
- Del 28/09/2012 al 01/10/2012<sup>55</sup>
- Del 13/10/2012 al 18/10/2012<sup>56</sup>
- Del 18/10/2012 al 23/10/2012<sup>57</sup>
- Del 31/10/2012 al 1/11/2012<sup>58</sup>
- Del 7/11/2012 al 11/11/2012<sup>59</sup>
- Del 15/11/2012 al 19/11/2012<sup>60</sup>
- Del 7/12/2012 al 31/12/2012<sup>61</sup>
- Del 08/01/2013 al 22/01/2013<sup>62</sup>
- Del 21/02/2013 al 02/03/2013<sup>63</sup>

<sup>49</sup> 01PrimeralInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465pdf, Pág. 105/106

<sup>50</sup> 01PrimeralInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465pdf, Pág. 92/93

<sup>51</sup> 01PrimeralInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465pdf, Pág. 89

<sup>52</sup> 01PrimeralInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 128

<sup>53</sup> 01PrimeralInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 127

<sup>54</sup> 01PrimeralInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 126

<sup>55</sup> 01PrimeralInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 125

<sup>56</sup> 01PrimeralInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 123

<sup>57</sup> 01PrimeralInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 122

<sup>58</sup> 01PrimeralInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 124

<sup>59</sup> 01PrimeralInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 121

<sup>60</sup> 01PrimeralInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 120

<sup>61</sup> 01PrimeralInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 119

<sup>62</sup> 01PrimeralInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 115 y 118

<sup>63</sup> 01PrimeralInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 114

- Del 06/03/2013 al 15/03/2013<sup>64</sup>

Visto lo anterior, está plenamente acreditado el padecimiento del demandante por ***síndrome del túnel del carpo bilateral***, por el cual tuvo que ser incapacitado en múltiples ocasiones, que a raíz del examen diagnóstico de electromiografía ordenado por su médico, se obtuvo resultado de atrapamiento bilateral moderado del nervio mediano sin compromiso axonal, por el cual se ordenó cirugía, procedimiento del cual si bien no obra prueba de haberse realizado, se desprende de las valoraciones realizadas en virtud de las calificaciones de PCL realizadas por Protección S.A., la JRCIA y la JNCA, que en efecto fue intervenido quirúrgicamente para liberación del nervio mediano derecho, presentando persistencia en los síntomas. Obra además diagnóstico posterior y concordante con el primero, el cual es ***insuficiencia venosa superficial***, contando con una PCL del 20.71% por ambos diagnósticos, con FE del 22/05/2014. En dichas valoraciones, al referenciar los antecedentes laborales con la empresa Carnes La Montaña se describieron las tareas así: *“le correspondía cargar canastas con carne desde el carro hasta las cavas y las vitrinas, esta labor la realizaba cargando en la mano o tirando una varilla que halaba las canastas, además cortaba y bajaba carne de los ganchos y hacía domicilios.”* <sup>65</sup>.

Pues bien, tras realizar un análisis en conjunto de la prueba recaudada en el proceso, puede concluirse, a la luz de los precedentes normativos y jurisprudenciales ya estudiados, especialmente los compilados en la Sentencia SU-087 de 2022, así como lo dispuesto en Sentencia SL1152-2023 acorde al contenido de la **Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, - aprobada mediante Ley 1346 de 2009 que para el momento en que finalizó el vínculo laboral, el demandante si se encontraba amparado por estabilidad laboral reforzada, porque:

**i) Se evidenció que la condición de salud del demandante le impedía o dificultaba el normal y adecuado desempeño de sus actividades**, ello por cuanto:

**a)** De los apartes de historia clínica parcial allegada al plenario, se evidencia sin lugar a duda la existencia de un diagnóstico en el curso de la relación laboral por síndrome del túnel del carpo bilateral, por lo menos desde septiembre de 2012; se reseñó constantemente en las consultas médicas que su dolor era constante y se irradiaba en su antebrazo y miembro superior, dificultando la movilidad y la carga de pesos, requiriendo de múltiples incapacidades, generalmente expedidas por 5 días, y que

<sup>64</sup> 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 116

<sup>65</sup> 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465pdf, Pág. 54

eran prorrogadas, entre ese momento hasta marzo de 2013, existiendo incluso una de 25 días, entre el 7 de diciembre al 31 de diciembre del 2012<sup>66</sup>, y solo dos días después le fue notificada la carta de preaviso de terminación del contrato de trabajo, el 2 de enero de 2013; siendo expedida nueva incapacidad el 8 de enero hasta el 22 de enero de 2013<sup>67</sup>. Además de lo anterior fue ordenada cirugía, la cual se infiere fue practicada con posterioridad a la terminación del contrato.

Se tiene, además, que de la referida patología derivó en una importante pérdida de capacidad laboral del 21.07%, y que, si bien fue calificada con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, es un indicio relevante, de que la afección en la salud del actor era significativa.

Se desprende además que, sus padecimientos si limitaban el desempeño de sus actividades laborales que le correspondían como picador de carne y de oficios varios en la carnicería, lo que se desprende de los apartes clínicos ya referenciados, pues en todas sus consultas refirió dolor constante, que fue exacerbándose e irradiándose en antebrazo y miembro superior derecho, con dificultad para la movilización de mano y dolor, por lo cual se le indicó en consulta del 13 de octubre de 2013 que el médico laboral debía indicarle qué trabajos podía realizar.

Al respecto el testigo común del demandante y la demandada, señor **Darío Humberto Vasco Villada**, quien fue administrador de la empresa, señaló que al demandante se le presentó una enfermedad en una mano por un dolor que sentía, que este recibió incapacidades, y que *cuando a él le dolía mucho la mano, él decía que no aguantaba más y lo mandaban para donde el médico*"; que su estado de salud "estaba mal, ya el hombre no aguantaba nada, él llegaba allá y le tocaba irse". Al igual que el testigo común, **Gabriel Jaime Agudelo Moncada**, quien refirió que al demandante le llamaban mucho la atención porque se "*mantenía muy incapacitado*".

ii) Se tiene que tal condición si era conocida por el empleador al momento previo de la terminación del contrato, pues de un lado, obra constancia de radicación de solicitud elevada por el departamento de medicina laboral de la EPS Comfenalco al empleador Carnes La Montaña S.A.S. del 3 de octubre de 2012<sup>68</sup>, donde le indican que se está adelantando proceso de calificación por posible enfermedad profesional por diagnóstico de síndrome del túnel carpiano, pidiendo entre otros, análisis de puesto de trabajo, certificación de cargos y descripción detallada de las funciones, **solicitud que fue atendida parcialmente por la empresa**, indicando solamente que

<sup>66</sup> 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 119

<sup>67</sup> 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 115 y 118

<sup>68</sup> 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 86

el cargo del actor era el de picador y atención al público<sup>69</sup>, sin explicar sus funciones; también Positiva S.A. en misiva del 28 de diciembre de 2012 requirió a la demandada para anexar la solicitud realizada por la EPS para efectos de dar trámite a la evaluación de puesto de trabajo<sup>70</sup>, lo que permite a la Sala formar el pleno convencimiento, en que el estado de salud del actor no era un hecho ajeno a la empresa, y que por el contrario, da cuenta de un actuar de mala fe y de deslealtad procesal, al faltar a la verdad al oponerse a las pretensiones de la demanda, como lo refirió el A Quo, negando conocimiento de alguna dificultad en el estado de salud del actor.

Además de lo anterior, la afección en el estado de salud para el momento de la terminación contractual también logra acreditarse con **a)** los síntomas de la enfermedad la evidencian, pues en este caso se registró intenso dolor, imposibilidad de realizar cargas y movimientos, y dadas las distintas funciones desplegadas por el trabajador que implicaban movimientos repetitivos con las manos como cortar o picar carne, cargar canastas con carne, cargando o tirando una varilla que halaba las canastas, con lo cual resulta apenas lógico para la Sala, que su enfermedad fuera evidente para sus empleadores; **b)** se expidieron múltiples y constantes incapacidades, por lo que resulta inadmisibile, que la demandada niegue el conocimiento de su enfermedad, pues además, de los comprobantes de nómina allegados, se evidencian descuentos por conceptos de incapacidad; **c)** se concluye que el empleador gestionó varias de las incapacidades, pues de los comprobantes de nómina del 16 al 30 de septiembre de 2012, del 16 al 31 de octubre de 2012, del 1 al 30 de noviembre de 2012, del 1 al 31 de diciembre de 2012<sup>71</sup>, se realizaron descuentos al actor por dicho concepto.

De otro lado, se tiene que el señor **Carlos Andrés Ramírez Osorio**, quien fue el administrador de Carnes La Montaña S.A.S., y jefe inmediato del demandante, aceptó que conoció algunas incapacidades, pero solo adujo que fueron por enfermedad general, afirmando que ellas eran esporádicas, cuando la realidad clínica del demandante da cuenta que fueron constantes y reiteradas.

iii) Finalmente, **se concluye que el despido fue discriminatorio, en virtud del estado de salud del trabajador**, por cuanto no medió autorización de la Oficina del Trabajo, lo que habilita la presunción *iuris tantum* en favor del trabajador<sup>72</sup>, la cual no fue desvirtuada puesto que en la carta de preaviso de la terminación del contrato

<sup>69</sup> 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 87

<sup>70</sup> 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 88

<sup>71</sup> 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 189/192

<sup>72</sup> Ver Sentencia T 052 de 2020.

laboral, fechada el 2 de enero de 2013, se indicó como causal de finalización la expiración del plazo fijado, el señor Carlos Andrés Ramírez Osorio, en su declaración, aceptó que como administrador y jefe inmediato del demandante fue quien tomó la decisión de dar por terminado el contrato del demandante, en virtud a que las ventas habían disminuido, y en virtud de informes comparativos que él realizaba para determinar quién no estaba cumpliendo su función, se determinó que Hernán Darío no estaba dando el rendimiento esperado, lo que corrobora que el móvil del despido fue realmente su estado de salud que no permitía tener un buen rendimiento en sus funciones, pues su padecimiento afectó el desarrollo y desempeño normal de sus labores, por lo que encuentra configurados todos los elementos para tener por acreditada la estabilidad laboral reforzada del demandante.

Llama poderosamente la atención de la Sala, que la pasiva pretenda hacer valer la carta de preaviso, como cumplimiento del trámite legal para la comunicación del vencimiento del plazo pactado, con las firmas de unos testigos para dar fe que el actor se negó a recibir la carta; no obstante, el actor negó haber conocido tal carta, pero uno de los testigos que la firmó, el señor Darío Humberto Vasco Villada, al declarar ante el Juez A Quo, aceptó no haber visto que el señor Hernán Darío se hubiera negado a firmar dicho documento. Adicional a ello, también se observa un actuar desprovisto de lealtad procesal en el caso del demandado Juan Pablo Sierra Cardona, quien, al responder a los hechos de la demanda, negó conocer a la sociedad demandada, cuando en el Certificado de Existencia y Representación Legal de la misma figura como representante legal suplente<sup>73</sup>.

Lo anterior, conlleva a declarar que el despido del trabajador fue ineficaz, debiendo por tanto disponer su reintegro del señor Hernán Darío Sánchez Mejía Agudelo, a un cargo igual o mejor al que venía desempeñando al momento del despido, acorde con su situación especial<sup>74</sup>, con el pago de salarios, prestaciones sociales (cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios) vacaciones dejadas de percibir y aportes al Sistema de Seguridad Social en Pensiones, salud riesgos profesionales, causados desde el 13 de febrero de 2012, día siguiente a la terminación del contrato, hasta el reintegro efectivo del mismo.

Igualmente, para garantizar que el demandante perciba lo adeudado en su real valor se ordenará indexar la condena todos los conceptos objeto de condena deberán ser indexados por la demandada, según la siguiente fórmula:

---

<sup>73</sup> 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf, Pág. 140

<sup>74</sup> T-337/2009

$$\frac{VA = \text{ÍNDICE FINAL}}{\text{ÍNDICE INICIAL}} \times VH - VH$$

VA: Valor Actualizado  
VH: Valor histórico

Como índice inicial deberá tomarse el índice de precios al consumidor certificado por el DANE para la fecha de su causación, y el índice final será el correspondiente a la fecha del pago.

III. EXCEPCIONES

Las excepciones formuladas por la pasiva no tienen vocación de prosperidad, pues las obligaciones laborales objeto de condena no se han afectado por la prescripción, dado que la relación laboral terminó el 12 de febrero de 2013 y la demanda se radicó el 10 de abril de 2015<sup>75</sup>.

Merece especial pronunciamiento la excepción de compensación, pues de conformidad con el documento visible en págs. 282/283, 131/133 194/195 del expediente digitalizado, se tiene que, al finalizar el contrato, al demandante se le cancelaron, entre otros, las sumas de \$1'839.516 por concepto de liquidación de prestaciones sociales finales, del cual **\$1'195.074 correspondió al pago del auxilio de cesantías**, así que, dados los alcances de la orden de reintegro, tal pago carece de efectos, por ende, se declarará probada parcialmente la excepción de compensación, y se autorizará a Carnes La Montaña S.A.S descontar de las condenas, la suma de \$1'195.074, cancelada a título de auxilio de cesantía en la liquidación final de contrato, tal y como lo señaló el A Quo, y se **adicionará** la sentencia en el sentido de que el descuento referido también se realizará de forma indexada.

Las demás excepciones serán desestimadas, por ser simples oposiciones que no plasman hechos nuevos tendientes a la extinción o modificación de las pretensiones.

IV. COSTAS

Costas en esta sede a cargo de la demandada al salir vencida en juicio. Agencias en derecho en el equivalente a 4 SMLMV en 2024.

<sup>75</sup> 01PrimeraInstancia02ExpedienteDigitalizado0920150465.pdf pág. 29

**V. DECISIÓN**

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

**RESUELVE**

**PRIMERO: ADICIONAR el numeral segundo** de la sentencia proferida el 6 de febrero de 2017 por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor Hernán Darío Sánchez Mejía contra Carnes La Montaña S.A.S y el señor Juan Pablo Sierra, en el sentido de indicar, que se autoriza a la demandada a descontar del valor a pagar por los conceptos ordenados derivados del reintegro, la suma de **\$1'195.074** por concepto **de auxilio de cesantías** en forma indexada.

**SEGUNDO: MODIFICAR PARCIALMENTE** el numeral quinto de la sentencia, en el sentido de declarar, además, probada la excepción de compensación propuesta por la sociedad demandada.

**TERCERO: CONFIRMAR** en lo demás la sentencia conocida en apelación, por lo ya motivado.

**CUARTO:** Costas a cargo de la demandada y en favor del demandante. Agencias en derecho en el equivalente a 4 SMLMV en 2024.

Se ordena notificar por edicto y devolver el expediente al despacho de origen.

Los Magistrados,

  
MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA

  
ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ

  
HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO