



**REPUBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN**  
**SALA QUINTA DE DECISION LABORAL**

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicación:	05001-31-05-021-2018-00643-01
Demandante:	Carlos Albeiro Echeverri Rúa
Demandado:	Impresos el Día S.A.S.
Asunto:	Consulta
Procedencia:	Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín
Magistrada ponente:	Sandra María Rojas Manrique
Temas:	Relación laboral, fuero de salud, reintegro

**Medellín, abril nueve (9) de dos mil veintiuno (2021)**

En la fecha, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados CARLOS JORGE RUIZ BOTERO, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE, como magistrada sustanciadora, procede, conforme a lo dispuesto en el decreto legislativo 806 de 2020, a decidir el grado jurisdiccional de Consulta, en favor del demandante, respecto de la sentencia proferida por el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín, el 27 de noviembre del 2020, en el proceso Ordinario laboral de primera instancia instaurado por el Señor CARLOS ALBEIRO ECHEVERRI RÚA en contra de IMPRESOS EL DÍA S.A.S., Radicado 05001-31-05-021-2018-00643-01.

## **1.- ANTECEDENTES**

### **1.1.- DEMANDA**

El señor CARLOS ALBEIRO ECHEVERRI RÚA, instauró demanda ordinaria laboral, en contra de IMPRESOS EL DÍA S.A.S., pretendiendo se declare la existencia de la relación laboral entre las partes, la cual terminó de manera unilateral e injusta por el empleador; se declare que su despido es violatorio de la Constitución, de la ley laboral y por tanto ineficaz, nulo e injusto, por lo que la accionada debe reintegrarlo al mismo cargo que tenía al momento del despido o a otro de igual o superior categoría; que como consecuencia la demandada reconozca los salarios y prestaciones legales y extralegales, con los demás factores que lo integran, con sus aumentos e incrementos, los cuales fueron dejados de percibir desde el despido y hasta la fecha del reintegro, así como los aportes al sistema de seguridad social en pensiones; que se ajusten los valores a reconocer, de acuerdo con la variación del IPC, desde la fecha del despido y hasta el pago.

De manera subsidiaria solicita se condene al pago de la indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa; la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; la indemnización por el no pago oportuno de salarios y prestaciones sociales del artículo 65 del CST.

Los supuestos fácticos que apoyan las anteriores pretensiones, se sintetizan en que el actor inició una relación laboral con la demandada, mediante contrato de trabajo a término indefinido, el 14 de junio del 2017, en el cargo de servicios generales, devengando el salario mínimo, afirmando que un día antes de iniciar, se realizó examen de aptitud laboral, determinándose que era apto para el oficio a contratar.

Explica que el 16 de abril del 2018, el demandante sufrió un accidente laboral mientras desarrollaba las funciones propias de su cargo, ocasionándole un

esguince en el tobillo del pie derecho, siendo incapacitado por 7 días y según los galenos ameritaba 10 sesiones de fisioterapia, previa valoración de fisiatría, incapacidad que se extendió del 16 al 22 de abril del 2018. Luego de la cita con el especialista, el 8 de mayo del 2018, al demandante le programaron fisioterapia, iniciando el 16 de mayo y finalizando el 29 de junio del 2018.

Afirma que la relación laboral fue terminada unilateralmente por el empleador el 27 de abril del 2018, sin que se alegara justa causa para dar por terminado el mismo, sin reconocerse indemnización, encontrándose el reclamante en tratamiento médico y pendiente de las citas de fisioterapia y habiéndose reincorporado a trabajar a escasos tres días de haberse superado la incapacidad, violándose el derecho a la estabilidad laboral reforzada, puesto que estaba en curso un tratamiento médico del cual la empresa tenía conocimiento. Con la finalización del vínculo laboral, cesaron los pagos a la ARL Colmena, ante la cual se adelantaba el pago de las prestaciones asistenciales y la principal fuente de ingresos para su familia.

Agrega que el empleador nunca solicitó permiso ante el Ministerio de la Protección Social, para despedir al trabajador y en el examen de egreso realizado el 27 de abril del 2018, se da cuenta que el accionante requiere evaluación de esguince de tobillo y evaluación y manejo de hernia de novo.

## **1.2.- CONTESTACIÓN**

Por conducto de apoderado, la demandada dio respuesta al libelo introductorio, indicando que es cierto lo relacionado con la fecha de inicio de la relación laboral, así como el accidente que produce el esguince de tobillo, anota que las 10 sesiones de fisioterapia pendientes no las conocía el empleador, solo vino a conocerla con demanda, tampoco conocía la evaluación del actor con especialista y menos que ésta se programó para el 8 de mayo, fecha para la cual ya había finalizado el vínculo y ese día, según

examen médico de la Clínica de Fracturas, se concluye que el interesado no tiene grado de discapacidad.

Explica que el actor fue indemnizado, por la terminación del contrato de trabajo, así como que para la fecha de terminación del mismo, no estaba incapacitado, no se tenía conocimiento del tratamiento, las terapias fueron programadas para fechas posteriores a la terminación del vínculo, agregando que el actor interpuso una acción de tutela, que correspondió al Juzgado Treinta y Seis Penal Municipal con Función de Conocimiento de Medellín, radicado 2018-00167, reclamando la estabilidad laboral, la cual le fue negada.

A su vez, propuso las excepciones de falta de causa para pedir; buena fe.

### **1.3.- SENTENCIA DE PRIMER GRADO**

Mediante fallo proferido el 27 de noviembre del 2020, el juzgado de conocimiento absolvió a la demandada, de todas las pretensiones instauradas en su contra por el actor, declarando probada la excepción de prueba suficiente de ausencia de discriminación en la terminación del contrato de trabajo, sin efectuar condena en costas.

Decisión que no fue apelada, siendo remitida en el grado jurisdiccional de consulta en favor del accionante.

### **1.4.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA**

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos, se pronunció la apoderada de la parte actora indicando que el trabajador tuvo un accidente de trabajo el 16 de abril del 2018, que le produjo un esguince de tobillo y una incapacidad de 7 días, resaltando que para cuando el empleador termina el contrato, el trabajador tenía programadas unas terapias que iban entre el 16 de mayo y el 2 de junio de 2018, siendo ilegal el despido, pues se encontraba ad

portas de tratamiento, lo que deja en entre dicho que la verdadera causal de terminación sea una restructuración económica y no una decisión unilateral e ilegal que violenta el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada, citando apartes de la Sentencia T-041/19 y la SL 12998 de 2017, agregando que el empleador debe conocer previamente esas circunstancias de salud para poder derivar la presunción de discriminación a través del despido, tal y como quedó probado.

## **2. CONSIDERACIONES**

### **2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA**

Procede la consulta, en cumplimiento del mandato contenido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social que dispone “*Las sentencias de primera instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario serán necesariamente consultadas con el respectivo Tribunal si no fueren apeladas.*”

### **2.2.- HECHOS ESTABLECIDOS EN EL TRÁMITE DE LA INSTANCIA**

Quedaron acreditados en el trámite del proceso y no son objeto de controversia los siguientes supuestos fácticos:

- Que las partes suscribieron un contrato de trabajo a término indefinido, apareciendo como fecha de inicio de labores el 14 de junio del 2017, para desempeñar el cargo de auxiliar de oficios varios, con un salario de \$737.717 – ver folio 23-.

-Que el 27 de abril del 2018 el empleador dio por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral y sin justa causa, folios 36.

### **2.3.- PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER**

Debe determinar la Sala si:

¿Si el contrato de trabajo existente entre el demandante y la sociedad accionada terminó por decisión unilateral y sin justa causa., encontrándose el trabajador amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada por salud, verificando si el mismo tiene derecho al reintegro, o, subsidiariamente, a la indemnización por despido injusto, a la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y a la indemnización por el no pago oportuno de salarios y prestaciones sociales prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo?

### **2.4.- TESIS**

El problema jurídico se resuelve bajo la tesis según la cual el demandante no se encontraba amparado por el fuero de estabilidad reforzada por su situación de salud al momento del despido. En consecuencia, la sentencia debe ser CONFIRMADA en todas sus partes.

### **2.5.- PREMISAS NORMATIVAS**

#### ***a. El despido***

El ordenamiento sustantivo laboral colombiano no consagra el derecho del trabajador a la estabilidad laboral absoluta, entendida como la prerrogativa de permanencia en el cargo, con excepción de aquellas personas que se encuentran amparadas, por algún fuero de estabilidad ocupacional reforzada, constitucional o legal.

En el sublite, no se discute el despido unilateral y sin justa causa del trabajador demandante, el cual está probado, teniendo en cuenta que obra en el plenario, a folio 36, carta del 27 de abril del 2018, expedida por la demandada, por medio de la cual se da por terminado el contrato de trabajo a término indefinido de forma unilateral y sin justa causa, a partir de la fecha, así mismo se aportó la liquidación definitiva del contrato de trabajo, visible a folios 73 a 74, en la cual aparece detallada, dentro de los conceptos a liquidar, la indemnización reconocida al actor, en cuantía de \$859.048, se glosó, igualmente, al expediente, el comprobante del depósito de la liquidación, a folio 76, apareciendo como fecha de pago, el 8 de mayo del 2018.

En consecuencia, se desvirtúa la afirmación del demandante, contenida en el libelo introductorio en torno a que no se reconoció la referida indemnización, existiendo prueba de su liquidación y pago, sin que la parte actora tachara de falso, el contenido de los documentos que así lo acreditan.

Por lo antes narrado, no es procedente ordenar a la demandada el pago de la indemnización por despido injusto, consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, pues la misma fue cubierta por el empleador, desde el momento mismo en el que procedió a finiquitar la relación laboral.

***b. Fuero de Estabilidad laboral Reforzada por salud***

Aduce el actor que fue despedido por el empleador, el 27 de abril del 2018, sin que se alegara justa causa encontrándose en tratamiento médico y pendiente de las citas de fisioterapia y habiéndose reincorporado a trabajar, a escasos tres días de haberse superado la incapacidad

La Ley 361 de 1997, en su artículo 26 establece:

**“Artículo 26°.-** *En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, 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”.*

La Corte Constitucional en Sentencia C- 531 de 2000, estudió la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, declarando la constitucionalidad condicionada de la norma, en los siguientes términos:

*“Segundo.- Declarar **EXEQUIBLE** el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), 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”.*

A partir de allí, se crea el denominado **fuero de estabilidad reforzada por discapacidad o de salud**, ratificado en cientos de fallos de tutela y en la sentencia SU 049 de 2017.

De acuerdo con el precedente constitucional, los requisitos para la configuración de este fuero de estabilidad reforzada, pueden sintetizarse en:



1. *Que el trabajador presente una limitación física sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral*
2. *Que el despido se realice sin autorización del Ministerio de Trabajo.*
3. *Que el empleador tenga conocimiento de la situación de limitación física, sensorial o psíquica sustancial o de debilidad manifiesta*
4. *Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio*

Los requisitos para la aplicación del fuero de estabilidad ocupacional reforzada, fueron recordados por la Corte Constitucional, en la sentencia T434 del 08 de octubre de 2020, así:

*“Entendiendo lo anterior, si se pretende desvincular a una persona que presenta una afectación significativa en el normal desempeño laboral y el empleador tiene conocimiento de ello, es necesario contar con la autorización de la Oficina del Trabajo pues, de no ser así, dicho acto jurídico es ineficaz. Con ello, se prohíbe el despido de sujetos en situación de debilidad por motivos de salud, creándose así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador, quien solo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar la autorización ante el funcionario competente que certifique la concurrencia de una causa justificable para proceder de esta manera.*

*4.7. En todo caso, además de la autorización de la Oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de los siguientes tres presupuestos básicos:*

*(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; (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.”*

Frente al primero de los requisitos “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”, se señala en la misma sentencia:

*“La condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral se acredita, entre otros casos, 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.”*

El demandante, para la fecha de despido, 27 de abril del 2018, presentaba las siguientes condiciones:

- Sufrió un accidente de trabajo, sin aportarse el reporte del mismo, siendo anexada la historia clínica, de la Clínica de Fracturas de Medellín S.A.S., que alude a accidente ocurrido el 16 de abril del 2018, apareciendo como motivo de la consulta “trauma en inversión de tobillo y supinación de pie derecho mientras trapeaba unas escalas”.
- Fue incapacitado del 16 al 22 de abril del 2018, por accidente de trabajo, el código del diagnóstico es S934, correspondiente a esguinces y torceduras del tobillo –ver folio 28-.
- Se aportó a folio 77, carta de Colmena, fechada el 26 de marzo del 2019 y dirigida a la demandada, en la cual indican que, respecto del actor, se encuentran radicados dos eventos de accidentes de trabajo, uno del 18 de septiembre del 2017 y otro de 16 de abril del 2018, los cuales se encuentran cerrados.

-Respecto de lo anterior, se tiene como para el 27 de abril del 2018, fecha en la que se produjo el despido del actor, el mismo ya no estaba incapacitado y el caso había sido cerrado por la ARL

Asimismo, fueron recibidas las declaraciones de los señores LUZ DARY RAMÍREZ URIBE y MIGUEL EDUARDO HOYOS PEREZ, quienes laboraron al servicio de la demandada, la primera como coordinadora de gestión humana y el segundo en la dirección de sistemas integrado de ambiental, salud y seguridad social, indicando que para la fecha de terminación del contrato, no se conocía de las terapias enviadas al mismo, que eso se hizo de manera posterior, recalcando el señor Hoyos Pérez, que el actor iba todas las mañanas a su oficina y él le preguntaba cómo estaba y le decía que bien, indagándole sobre recomendaciones o restricciones y él le decía que no tenía.

Ambos deponentes fueron claros en explicar, que el contrato finalizó sin justa causa porque había que reestructurar la empresa, que llevaban un tiempo en esa labor y en el área de servicios generales, que era en la que laboraba el demandante, debía quedar una sola persona, explicando la declarante Luz Dary Ramírez Uribe, que tomaron la decisión de despedir al actor, porque la otra persona que era de servicios generales, era una señora que cubría el área del aseo y de los cafés en la gerencia, mientras que el actor hacía el aseo en la planta, manifestando el testigo Miguel Eduardo Hoyos Pérez, que optaron porque saliera Carlos, porque era más económico indemnizarlo a él, porque llevaba menos tiempo laborando.

En la prueba documental, se observa orden fechada el día 16 de abril de 2018. en la cual se programa la cita para ortopedia el 8 de mayo del 2018—ver folio 30 y 31, consulta en la cual se le enviaron 10 sesiones de fisioterapias, las que se programaron para el 6, 12, 15, 18, 22, 25 y 29 de junio del 2018 —ver folios 33 y 35-, situaciones médicas que fueron posteriores al 27 de abril de 2018, fecha de la extinción del vínculo.

En adición a ello, acogiendo la tesis de la Corte Constitucional compendiada en las sentencias C824 de 2011 y SU049 de 2016, según la cual, para ser titular del fuero de la referencia, no se requiere de la calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral, se advierte que no aparece prueba alguna que dé cuenta que el demandante presentara una condición de salud grave que le impidiera desarrollar normalmente sus funciones, como tampoco que tuviera incapacidades, restricciones o recomendaciones vigentes al 27 de abril de 2018, razón por la cual no se acredita el estado de debilidad manifiesta, lo cual soporta la versión dada por los declarantes.

Cabe precisar, que no cualquier enfermedad da lugar a la especial protección foral, y, en principio, el esguince de tobillo, no puede ser considerado como una afectación relevante de salud, no es, por tanto, suficiente la existencia de la referida orden de valoración por ortopedia; aun más en tal consulta realizada con posterioridad a la extinción del vínculo se llega a la misma conclusión, dado que si bien se recomiendan 10 sesiones de fisioterapia, el especialista indicó como diagnóstico el siguiente: *“Dx principal: S934 – ESQUINCES O TORCEDURAS DEL TOBILLO. ... Tipo de Discapacidad: NINGUNA, Grado de Discapacidad: NINGUNA.”*

De otra parte, el demandante no se encontraba calificado con alguna pérdida de capacidad laboral para la fecha de despido y, si bien, al expediente se allegó dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, practicado el 26 de septiembre del 2019, en el cual se estableció un 47.8% de pérdida de la capacidad laboral, debe tenerse en cuenta que tal pérdida de capacidad laboral se estructura el 6 de octubre del 2018, con posterioridad al despido, y no tiene origen en el accidente de trabajo sufrido por el accionante, ni en la patología con fundamento en la cual se reclama la estabilidad reforzada, apareciendo como diagnósticos espondilolistesis, otras degeneraciones especificadas de disco intervertebral, otras espondilosis, trastorno depresivo recurrente-episodio moderado presente y trastornos de

adaptación, todos y cada uno de ellos catalogados como enfermedad común – ver folios 110 a 115-.

Ahora bien, se desconoce, en que estadio de la enfermedad se encontraba el promotor del proceso para el 27 de abril de 2018, fecha del despido e incluso si algunos de los diagnósticos calificados ya se presentaban para tal fecha, además, no hay prueba que el empleador hubiese conocido la historia clínica del trabajador, en tanto la misma está amparada por la reserva legal que impone la protección al derecho a la intimidad.

De lo anterior se concluye que para la fecha de terminación del contrato el actor no presentaba aun un estado incapacitante; por lo tanto, a juicio de la Sala, se desvirtúa la presunción del despido discriminatorio, no siendo procedente ordenar el reintegro solicitado, ni la indemnización de 180 días prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como de manera acertada lo concluyó el a quo, de contera, resulta improcedente la pretensión de indemnización por el no pago oportuno de salarios y prestaciones sociales del artículo 65 del CST, por cuanto, ningún valor se adeuda al accionante, que lleve a evaluar la procedencia de la condena a esta sanción.

Sin costas en esta instancia.

### **3.- DECISION**

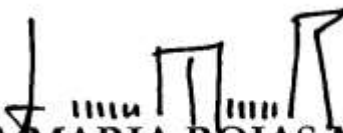
En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley


**FALLA:**


- 1.- Se **CONFIRMA** la Sentencia de Primera Instancia proferida por el Juzgado Veintiuno Laboral de Circuito de Medellín, el 27 de noviembre del 2020, en el proceso ordinario instaurado por el señor CARLOS ALBEIRO ECHEVERRI RÚA en contra de IMPRESOS EL DÍA S.A.S.
- 2.- Sin costas en esta instancia.
- 3.- Se ordena la devolución del expediente, al Juzgado de origen.

El fallo anterior queda notificados a las partes por Estados, de conformidad con el Artículo 295 del Código General del Proceso.

Los Magistrados,

  
**SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE**

  
**CARLOS JORGE RUIZ BOTERO**

  
**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**

La presente providencia fue notificada por estado No. **59** fijado en la secretaría de la sala del Tribunal Superior de Medellín, a las ocho de la mañana (8:00 a.m.) del 12 de abril de 2021.

RUBEN DARIO LOPEZ BURGOS

Secretario