

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

APELACIÓN - SENTENCIA	
DEMANDANTE	JHON JAIRO BUITRAGO
DEMANDADOS	CENTRAL GANADERA S.A. y PROTECCIÓN S.A.
RADICADO	05001-31-05-023-2019-00374-01
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Despido sin justa causa - reintegro
DECISIÓN	Confirma

Medellín, once (11) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Estudiado, discutido, y aprobado en Sala virtual.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 “*Por el cual se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica*”; y una vez surtido el traslado a las partes en los términos reglados, procede la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín a proferir sentencia ordinaria y escritural de segunda instancia al interior del proceso ordinario laboral, promovido por el señor **JHON JAIRO BUITRAGO** contra la sociedad **CENTRAL GANADERA S.A. y PROTECCIÓN S.A.**

La Magistrada Sustanciadora, **MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**, declaró abierto el acto y a continuación, después de deliberar sobre el asunto, de

lo que se dejó constancia en el **ACTA No 030**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

I. – ASUNTO

Es materia de la Litis, conocer por parte de este colegiado el recurso de apelación interpuesto por la apoderada judicial de la parte demandante, contra la sentencia que profirió el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, en la audiencia pública celebrada el día 27 de julio de 2020.

II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como hechos que la motivan indicó se indicó, en síntesis, lo siguiente: el señor JHON JAIRÓ BUITRAGO se vinculó con la sociedad demandada desde el 26 de junio de 2013 y hasta el 18 de septiembre de 2018, ingreso que se dio mediante contrato de trabajo escrito. para realizar sus labores como operario del proceso de sacrificio de Bovinos en la Central Ganadera (Feria de ganado), de Medellín, con un horario de trabajo de 10:00 de la noche a 06:00 de la mañana, horario en que trabajó de domingo a viernes con descanso de los días sábado, indicando que no hubo cambios en el mismo durante toda la relación laboral, y que su último salario fue de \$920.000 mensuales.

Que mientras estaba laborando para la Central Ganadera S.A., el demandante presentó problemas de salud, más específicamente LINFOMA de HODGKIN, razón por la cual comenzó a consultar al médico tratante de forma continua, por lo que se tuvo que someter a medicamentos, tratamiento de Quimioterapia y exámenes, por los cuales tuvo varias incapacidades que fueron desde el 28 de marzo de 2017 hasta el 15 de septiembre del mismo año, incluso, a la fecha de la presentación de la demanda, continuaba en tratamiento.

Que el 24 de abril de 2018, el señor BUITRAGO tuvo accidente de trabajo, sufriendo una fractura de la Epífisis inferior del Radio, por lo que le ordenaron tratamiento e incapacidades desde el 24 de mayo de 2018 hasta el 22 de junio de ese mismo año; que el 7 de septiembre de 2018, tuvo nuevo accidente de

trabajo cuando estaba lavando un bovino, y por la presión del agua, rebotó un objeto extraño que lo golpeó en el ojo izquierdo, razón por la cual tuvo que consultar al médico, quien le ordenó tratamiento y medicamentos, también incapacidad desde el 07 de septiembre de 2018 hasta el 09 del mismo mes y año, dicho accidente ocurrió por cuanto la empresa no le suministró los implementos industriales para desempeñar sus labores.

Que el empleador lo despidió el día 18 de septiembre de 2018 sin que mediara una justa causa.

Que el señor BUITRAGO, a la fecha de presentación de la demanda, tenía tratamientos médicos pendientes y que los mismos quedarían suspendidos por la desafiliación al sistema de seguridad social en salud.

Destacó que el demandante, cuando entró a laborar con la sociedad demandada, gozaba de buena salud, y que ahora, en sus condiciones físicas nadie lo empleará, además, que es padre de familia, con cinco hijos menores de edad, los cuales se encuentran desprotegidos y tienen necesidades que ya no podrán cubrir.

III. – PRETENSIONES

Con fundamento en los anteriores hechos, solicita se declare que entre el señor JHON JAIRO BUITRAGO y la sociedad CENTRAL GANADERA S.A., existió una única relación laboral con inicios el 26 de junio de 2013 y terminación el 18 de septiembre de 2018; y que este terminó sin justa causa por parte del empleador.

Que, como consecuencia de lo anterior, se condene a CENTRAL GANADERA S.A. a reintegrar al demandante al cargo que venía desempeñando, al pago de salarios, prestaciones sociales, y seguridad social desde el momento en que fue despedido hasta el momento del reintegro; costas y agencias en derecho.

IV. – RESPUESTA DE LA DEMANDADA

Admitida la demanda y corrido el traslado correspondiente, las demandas contestaron oportunamente.

Respuesta de CENTRAL GANADERA SA:

Su contestación obra en documento 09 del expediente digital. A través de la misma, se opuso a la prosperidad de todas las pretensiones de la demanda; aceptó los hechos referentes a los extremos temporales de la relación laboral, la existencia de la misma, labores realizadas, salario y horarios, aceptó lo indicado por la enfermedad del demandante, también aceptó los hechos referentes a la caída y al objeto que lo golpeó en el ojo, destacando que la ARL se encargó del asunto y el caso fue cerrado, pero indicó que no es cierto que no se le dieran los elementos de protección necesarios, y sobre los demás hechos indicó que no le constan y deberán ser probados; propuso para su defensa las excepciones que denominó: *“Inexistencia de la obligación de reintegro por parte de la Central Ganadera S.A., Pago de la indemnización de ley como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo y mala fe del actor”*.

Respuesta de PROTECCION SA:

La AFP demandada contestó demanda como se observa en documento 12 del expediente digital, en la misma, no se opuso a la prosperidad de las excepciones de la demanda, y que de resultar probadas las pretensiones, se dispondrá a recibir los aportes que resulten causados; indicó que no le constan los hechos de la demanda y no tienen injerencia con esa entidad, y propuso para su defensa las excepciones que denominó; *“Buena fe y hecho exclusivo de un tercero”*.

V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia pública celebrada el día 27 de julio de 2020, la Juez de conocimiento DECLARÓ probadas las excepciones de inexistencia de la

obligación y pago de la indemnización, propuestas por CENTRAL GANADERA S.A., y hecho exclusivo de un tercero postulada por la AFP PROTECCIÓN S.A., y absolvió a las demandadas de las pretensiones formuladas por el señor JOHN JAIRO BUITRAGO; condenó en costas al demandante y fijó las agencias en derecho por la suma de \$300.000, dividido por iguales partes entre las demandadas.

Fundamentó su decisión indicando que la sociedad demandada despidió al actor 18 de septiembre de 2018, aduciendo una terminación sin justa causa con pago de indemnización respectiva, y que el actor, para esta fecha no se encontraba en situación de incapacidad para laborar, toda vez que la última incapacidad data del 09 al 12 de septiembre de 2018, y en esa fecha fue remitido para oftalmología, cita que tuvo lugar el 01 de octubre de 2018, donde le dictaminaron el desgarro de la retina sin desprendimiento, y el galeno no dispuso nada frente a incapacidades o restricciones médicas, pese a que no estaba laborando, y de haberlas, la parte demandante omitió allegar la prueba que lo verifique.

Que del interrogatorio de parte del demandante, este admitió que la empresa efectivamente le proporcionó los elementos de protección, a excepción de las gafas, y que en caso de solicitarlas o requerirlas, estas le eran suministras a él y al resto de sus compañeros; que la empresa le brindaba los permisos para asistir a citas y exámenes médicos, y que el Cáncer que padece se encuentra en controles por remisión, y reitera que la última incapacidad del actor fue del 09 al 12 de septiembre de 2018, sin que existiera ninguna otra, o tratamiento médico pendiente. Destaca la juez de primer grado que el actor, pese a que indicó haber sido operado del ojo izquierdo, no allegó al plenario la historia clínica de esa cirugía, lo cual hace confuso su interrogatorio, y este asegura que esta fue realizada con posterioridad al despido.

Indica la A_quo que un hecho de tal envergadura hubiera dejado rastro en la historia clínica del actor o por lo menos se debió mencionar en la demanda, además, este indicó que no tenía tratamiento pendiente al momento del despido o con posterioridad.

Dijo que resulta extraño que el demandante se contradice al indicar que le entregaban todos los elementos de trabajo, pero que no le entregaban siempre las gafas de protección, resultando una versión acomodada por esta parte.

Que el representante legal admitió que el despido operó por pura liberalidad de la empresa, y que el actor, a ese momento no tenía incapacidades ni tratamientos pendientes, que la entrega de los elementos de protección se le hacía a todos los empleados porque la sociedad es cuidadosa con respecto a la seguridad en el trabajo.

Que los demás testigos, expresaron que el despido obedeció a decisiones administrativas, que siempre se les entregaban elementos de protección, y que al momento del despido el actor no tenía incapacidades ni tratamientos pendientes.

Que en el expediente se puede verificar que, no resultó probado por el demandante que al momento del despido se encontraba en tratamiento médico pendiente en virtud del accidente en el que se vio involucrado el ojo izquierdo, o por la fractura de la mano, y tampoco por el control oncológico, y si bien en razón del cáncer, se acreditó haber asistido en el mes de mayo de 2018 a una cita de revisión, debe destacarse que solo se vienen haciendo controles para prevenir su exacerbación, pero no es este un tratamiento, sino un control para que no vuelva a aparecer; que estar en remisión significa que no hay rastros del Cáncer cuando el médico lo examina, y en ese sentido, no se determinó la necesidad de tratamiento alguno.

Explicó que de la historia clínica no se pudo determinar que el actor tuviera una discapacidad para laboral, por lo que el pregonado estado de debilidad manifiesta no resultó probado para el momento en que se dio la desvinculación laboral, y que al no tener la empresa conocimiento de capacidades o tratamientos, ni mucho menos de una calificación de pérdida de la capacidad laboral que demostrara una eventual estabilidad laboral reforzada, no era necesario solicitar permiso para despedir al Ministerio del trabajo.

VI. APELACIÓN.

La parte demandante recurrió en apelación la sentencia de primera instancia.

Expresó completo inconformismo con la sentencia de primera instancia, y lo sustentó manifestando que, al momento de ser despedido, el señor BUITRAGO se encontraba en tratamiento médico pendiente de terapias por el accidente sufrido en su mano y de igual forma tratamiento pendiente en ojo izquierdo; que adicionalmente, continúa en tratamiento por Cáncer, por lo que goza de estabilidad laboral reforzada, pues no se le tuvo en cuenta los tratamientos pendientes, y en el momento no goza de atención salud por cuanto está desactivado en el sistema.

Alegatos de conclusión

Encontrándose dentro de la oportunidad procesal, la apoderada judicial de la demandante allegó escrito de alegaciones. A través del mismo, manifestó que el señor JHON JAIRO BUITRAGO cuenta con 56 años de edad y se encuentra desempleado, esto debido a los padecimientos de salud y nadie le da empleo.

Que la juez de primera instancia desestimó todas las pretensiones de la demanda sin dar el valor probatorio a la documentación, sin tener en cuenta que el señor JHON JAIRO BUITRAGO, para el momento del despido se encontraba en tratamiento por el CANCER DE TESTICULO (LINFOMA NO HODGKIN), mismo que al día de hoy continua, restándole poca importancia la señora juez, a razón de que era un cáncer en remisión, pero no tuvo en cuenta que según los científicos, cuando se está en quimioterapias estos hibernan hacia otros órganos del cuerpo, razón por la que se continúa en tratamiento y prevenir que no se desarrolle en otro órgano del cuerpo, y cuando el señor BUITRAGO, fue despedido sin justa causa, efectivamente se encontraba en tratamiento por el LINFOMA NO HODGKIN, y al día de hoy aun continua en tratamiento con el médico oncólogo.

Respecto al accidente sufrido en el ojo izquierdo, con fecha del 7 de septiembre del año 2018, este sucedió porque no le suministraron los implementos de protección para desarrollar la actividad de lavado de bovinos con manguera a presión, y destaca que debe tenerse en cuenta que en este caso se cuándo el demandante terminó con la incapacidad concedida por el accidente sufrido en su ojo izquierdo, y así proceder con despido sin justa causa, y tampoco se tuvo en cuenta la testigo que indicó que al trabajador no se le suministraron las gafas para su protección.

Por lo anterior, solicita que se revoque la sentencia y se concedan las pretensiones de la demanda.

VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Naturaleza jurídica de la pretensión. – Estabilidad laboral reforzada – reintegro.

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

Teniendo en cuenta el punto objeto de apelación, que no es otro que la no declaratoria de la estabilidad laboral reforzada, se resolverá en el presente caso, estableciendo si, como lo aduce el censor, el actor gozaba de estabilidad laboral reforzada al momento de su despido, con ocasión a los tratamientos que tenía pendientes por la enfermedad de CANCER DE TESTICULO (LINFOMA NO HODGKIN) y por el accidente ocurrido el 07 de septiembre de 2018 donde se vio afectado el ojo izquierdo.

De cara al problema jurídico planteado, cabe recordar que no hay discusión en cuanto la relación laboral, extremos temporales desde el 26 de junio de 2013 y hasta el 18 de septiembre de 2018, horario de trabajo, y que el despido no tuvo fundamento en causa justa; tampoco hay discusión en cuanto a que al

actor se le pagó indemnización por despido injustificado como se observa en folios 20, y 211 a 213 del plenario.

La Estabilidad Laboral reforzada.

En Colombia, la estabilidad laboral reforzada se erige en un mecanismo a partir del cual las personas que tienen una condición especial, gozan de protección laboral, y que encuentra principalmente en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional su principal desarrollo.

Este último alto tribunal, ha decantado el alcance del concepto **“estabilidad laboral reforzada”**, explicando que tal derecho *“consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”*.

No puede desconocerse que entre la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, ha existido una diferencia en la concepción de la institución de la estabilidad laboral reforzada, en tanto la primera, a partir de la sentencia 32.532 del 15 de julio de 2008, viene clasificando los grados de limitación en moderada (PCL entre el 15% y el 25%); severa (entre el 25% y por debajo del 50%) y profunda (superior al 50%); mientras que para la Corte Constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es exclusivo de quienes han sido calificados con una PCL moderada, severa o profunda, sino que ha considerado que la institución de la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares; es decir que orienta su jurisprudencia al respecto, más desde un criterio material.

No obstante, no puede desconocerse los últimos avances jurisprudenciales, conforme a los cuales las mencionadas corporaciones, han acercado su criterio sobre la institución, evidenciándose que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha dado pasos de acercamiento a la doctrina de la Corte Constitucional (Sentencia Sala de Casación Laboral SL 1360 de 2018, en la cual se ha morigerado el criterio de antaño).

El denominado *“Fuero Ocupacional”*, pueden identificarse en el país avances legislativos en el tema, a partir de los cuales se han integrado normas del bloque de constitucionalidad sobre la materia, y se han diseñado medidas protectoras en favor de los trabajadores disminuidos físicos, psíquicos y con inconvenientes de salud en el trabajo.

En efecto, la Ley 1346 de 2009 aprobó la *“Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”*, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que posteriormente se vio complementada por la Ley 1145 de 2011, que creó el Sistema Nacional de Discapacidad, entendido como el conjunto de orientaciones, normas, actividades, recursos, programas e instituciones que permiten la puesta en marcha de los principios generales de la discapacidad. Tales disposiciones, más que adscribir a Colombia a una corriente absoluta del fuero de salud, lo que hacen es fortalecer institucionalmente los medios de protección de esta población.

Más adelante, con la expedición de la Ley 1618 de 2013, el legislador buscó *“garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009”*.

A su vez, a través del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se estatuyó que *«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»*.

Los elementos que deben concurrir para que se adquiriera el beneficio del fuero de salud, y por ende la estabilidad laboral reforzada:

Si bien, tal y como se reseñó en precedencia, a nivel legal existen disposiciones que amparan este derecho, ha sido la jurisprudencia la que ha ampliado el espectro de protección en estos casos.

Desde la sentencia de constitucionalidad que concluyó en la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, Sentencia C-531 de 2000, se decantaron los requisitos para la configuración del fuero de estabilidad reforzada, entre los cuales se encuentran:

1. Que el trabajador presente una limitación física sensorial o psíquica sustancial que.
2. Que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad o de limitación física, sensorial o psíquica sustancial.
3. Que el despido se realice sin autorización del Ministerio de Trabajo.
4. Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

Debe decirse que, con total independencia de adoptar el entendimiento que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia le ha dado al tema del grado de lesividad de la enfermedad que padezca el trabajador, en la ya conocida clasificación tripartita del grado de severidad; o adoptándose la postura de la Corte Constitucional, consolidada con una serie de pronunciamientos anteriores a la sentencia SU 049 de 2017, y que se condensaron en esta última, debe resaltarse el carácter proteccionista que debe imperar en favor de los trabajadores que sufran padecimientos de salud, y tengan que soportar los efectos y secuelas de afectaciones relevantes en su salud con causa u ocasión de su trabajo, más allá de que al momento del despido se encuentren o no incapacitados.

Con todo, a partir de la sentencia de unificación citada, resulta razonable el criterio según el cual

“El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

...

La violación a la estabilidad ocupacional reforzada, debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución...”.

A partir de las anteriores consideraciones jurídicas, pasa la Sala a resolver la apelación propuesta por la activa:

Caso concreto.

Descendiendo entonces al caso concreto, no se desconoce que al señor JHON JAIRO BUITRAGO le fue diagnosticada la patología de CANCER DE TESTICULO (LINFOMA NO HODGKIN), y que por este padecimiento efectivamente fue sometido a tratamiento oncológico de quimioterapia, por el cual tuvo incapacidades desde el 28 de marzo de 2017 hasta el 15 de septiembre del mismo año, las cuales se puede evidenciar en las páginas 1 a 8 del documento 06 del expediente digital, y que, superada esta circunstancia, tuvo controles médicos, de los cuales, no se observa que al momento del despido, es decir, al 18 de septiembre de 2018, hubiere tratamiento pendiente por el referido padecimiento, esto, según historia clínica obrante en los folios 13 a 88 del documento 03 del expediente digital, y lo que se puede extraer la documentación, es que el paciente se encuentra en controles, los cuales se realizan precisamente para verificar que el cáncer que padecía el señor BUITRAGO no se extienda a otros órganos del cuerpo.

Con respecto del accidente laboral del 24 de abril de 2018, donde el señor BUITRAGO sufrió una fractura de la Epífisis inferior del Radio, se evidencia que claramente que incapacidades desde el 24 de mayo de 2018 hasta el 22 de junio de ese mismo año (documento 06 Expediente digital), sin que se observe que a la fecha del despido estuviere con tratamientos o incapacidades pendientes por este asunto.

Del accidente laboral ocurrido el 7 de septiembre de 2018, donde un objeto (hueso) golpeó el ojo izquierdo del actor, y se observa que tuvo incapacidad desde el 07 de septiembre de 2018 hasta el 09 del mismo mes y año (documento 06 expediente digital); pese a que el demandante en su interrogatorio de parte manifestó que tuvo tratamientos y cirugía con posterioridad al despido, no existe prueba alguna en el plenario que demuestre que el señor BUITRAGO al 18 de septiembre de 2018, fecha en que fuera despedido, se encontrara en tratamientos o disfrutando de incapacidad laboral, pues brilla por su ausencia la prueba que certifique que al actor se le siguiera el tratamiento con miras a la mejoría del ojo afectado, mucho menos certifica que esta situación se pusiera en conocimiento de la empresa demandada.

Debe indicar esta Sala que no se evidencia que ninguna de estas patologías fueran la razón de la terminación del contrato laboral, es decir, no se evidencia su vínculo o nexo con la terminación al contrato de trabajo.

Se echa de menos prueba suficiente que indique no solo afectación física, sino también las consecuencias respecto a su empleo, que daría cuenta de la incapacidad padecida por el actor al momento de la terminación del vínculo laboral.

Siguiendo la anterior línea argumentativa, se tiene la terminación unilateral del contrato de trabajo fue a causa de una decisión administrativa y liberal de la empresa, cuando el actor se encontraba desempeñando sus labores con normalidad; es decir, en este caso no se probó el nexo causal entre la enfermedad y el despido, situación que se verifica con la declaración del representante legal de la sociedad demandada JORGE MARIO ESCOBAR y la testimonial rendida por las señoras LIDA JANETH CAMARGO PÁEZ y KATHERINE OROZCO.

Para este punto es importante señalar la inexistencia de dicho nexo causal, ya que, si bien es cierto, en principio el trabajador goza de una presunción en razón del fuero que deprecia, también lo es que esta presunción se puede desvirtuar, y por tanto lo que implica realmente es la inversión de la carga de la prueba, estando en cabeza del empleador demostrar las justas causas que lo

llevaron a terminar la relación laboral, o que esta terminación no se hubiere llevado a cabo en el momento en que el empleado gozara de estabilidad laboral.

Debe indicarse que se recibió la declaración de parte del representante legal de la sociedad demandada, señor JORGE MARIO ESCOBAR, quien señaló el despido del demandante fue por mera liberalidad administrativa, y que en nada tuvo que ver su estado de salud; que, para el momento del despido, el demandante no tenía incapacidad médica alguna, y para ese tiempo no estaba en ningún tratamiento.

También se recepcionó testimonio de la señora LIDA JANETH CAMARGO PÁEZ, quien manifestó que, el demandante era empleado de la empresa, que ella es directora de gestión humana y comunicación, y que conoce todo el personal de la empresa; que la razón del despido de señor BUITRAGO fue por decisión administrativa y que en ese momento el demandante no tenía restricciones médicas al momento del despido, ni incapacidades ni tratamientos médicos en curso, que el demandante entregaba las respectivas incapacidades a la empresa, y las mismas se gestionaron, que el área de seguridad en el trabajo hacía cumplir dentro de la empresa las recomendaciones dadas por el médico tratante e incapacidades y que el señor Jhon Jairo cumplía las recomendaciones médicas dentro de la empresa.

Por su parte, la señora KATHERINE OROZCO indicó que, es analista de gestión humana y siempre ha estado en ese cargo, que conoció al demandante en razón de la relación laboral, era operario de la línea de bovinos, desempeñaba funciones de acuerdo a las actividades que se hagan y se van rotando, como descaretado y lavado, entre otras, y que la empresa no tenía conocimiento de alguna incapacidad ni tratamientos pendientes al momento del despido.

Todo lo anterior, en conjunto con la prueba documental, denota y deja claro para esta Sala que, para el 18 de septiembre de 2018, fecha en que la empresa dio por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral y sin justa causa, el señor Jhon Jairo Buitrago no gozaba de estabilidad laboral reforzada, pues no se evidencia que en ese momento estuviera en tratamientos médicos, o con incapacidades pendientes, ni mucho menos, existía una certificación médica o

calificación que determinara que el padecimiento de Cáncer del actor estuviera activo y, menos aún, que le impidiera conseguir trabajo en otra empresa, o laborar de forma independiente; además, teniendo en cuenta lo indicado en precedencia, al no haberse demostrado la debilidad manifiesta deprecada, la empresa demandada, al momento de la terminación del contrato, no tenía la obligación de solicitar ante el Ministerio del trabajo autorización para el despido del actor.

En consecuencia, se confirmará íntegramente la sentencia recurrida, de origen y fecha conocidos.

Costas procesales:

Las costas procesales en esta instancia estarán a cargo de la parte demandante y en favor de las sociedades demandadas. Agencias en derecho en segunda instancia: medio salario mínimo mensual legal vigente para 2021, dividido en partes iguales para cada una de las demandadas.

VIII. – DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la **SALA TERCERA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia objeto de apelación, proferida por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín el 27 de julio de 2020, dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor JHON JAIRO BUITRAGO, contra las sociedades CENTRAL GANADERA S.A. y AFP PROTECCION S.A.

SEGUNDO: COSTAS a cargo de la parte demandante y en favor de las sociedades demandadas. Agencias en derecho en segunda instancia: medio salario mínimo mensual legal vigente para 2021, dividido en partes iguales para cada una de las demandadas.

TERCERO: En su debida oportunidad devuélvase el expediente al juzgado de origen.

CUARTO: Se ordena la notificación por estados de esta providencia, y se autoriza su reproducción virtual a las partes del proceso.

Los Magistrados:


MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
Magistrada


ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA
Magistrado


LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL
Magistrada

**EL SUSCRITO SECRETARIO DEL TRIBUNAL SUPERIOR
DE MEDELLÍN – SALA LABORAL - HACE CONSTAR**

Que la presente providencia se notificó por estados N° **102** del **15 de junio de 2021**.

Consultable aquí:

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/125>