



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

Proceso: Ordinario Laboral
 Radicación: 05360-31-05-001-2019-00285-01
 Demandante: Juan Santiago Corrales Santana
 Demandado: Muma S.A.S.
 Asunto: Apelación
 Procedencia: Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí
 Magistrada ponente: Sandra María Rojas Manrique
 Temas: Relación laboral, fuero de salud, reintegro

Medellín, junio cuatro (04) 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 recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante, respecto de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, el 12 de abril del 2021, en el proceso Ordinario laboral de primera instancia instaurado por el Señor JUAN SANTIAGO CORRALES SANTANA en contra de la empresa MUMA S.A.S. Radicado 05360-31-05-001-2019-00285-01.

1.- ANTECEDENTES

1.1.- DEMANDA

El señor JUAN SANTIAGO CORRALES SANTANA, instauró demanda ordinaria laboral, en contra de la empresa MUMA S.A.S, pretendiendo se declare la ineficacia de su despido, por contrariar los artículos 26 y siguientes de la Ley 361 de 1997; se condene al reintegro, con el pago de los salarios y prestaciones legales y extralegales dejadas de percibir; se ordene el pago de las cotizaciones en favor del accionante, en la EPS, fondo de pensiones y ARL, por el tiempo que permaneció por fuera, con la indexación de las sumas que sean susceptibles de ello; subsidiariamente solicita se le reconozca la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a seis meses de salario indexados; se reajuste la indemnización por despido injusto, por cancelarse deficitariamente.

Los supuestos fácticos que apoyan las anteriores pretensiones, se sintetizan en que el demandante ingresó a laborar para la demandada, por contrato de trabajo a término indefinido, el 10 de abril del 2017, hasta el 6 de septiembre del 2018, cuando fue despedido injusta e ilegalmente, despido que deviene en ineficaz, por su estado de debilidad manifiesta, debido a sus múltiples dolencias físicas y psíquicas, de las cuales era conocedor su empleador, por cuanto para dicha fecha, el actor se encontraba pendiente de una segunda cirugía, debido a que el 18 de noviembre del 2017, sufrió un accidente que le provocó múltiple fractura de tibia y peroné, así como fractura de maléolo interno, lo que acaeció cuando estaba en un partido de fútbol, dentro de un torneo interno de la empresa, realizándosele la primera cirugía el 30 de noviembre del 2017, en la Clínica las Vegas, siendo incapacitado hasta el 11 de abril del 2018, quedando su miembro inferior derecho con material de osteosíntesis, requiriendo una segunda intervención para extraerle el material. Aduce que el actor continuó laborando con restricciones médicas.

Expresa que, de acuerdo a la liquidación final realizada al actor, su salario básico era de \$1.890.000, que fue contratado inicialmente como coordinador de almacén, con un horario de 7:30 a.m. a 5:00 p.m., de lunes a viernes, asistiendo a veces los sábados, cuando lo requerían.

Indica que el demandante fue intervenido quirúrgicamente por segunda vez, el 24 de octubre del 2018 en la misma entidad hospitalaria, que le retiró el material quirúrgico, siendo incapacitado nuevamente con el diagnóstico T80041, según consta en certificación de ortopedia, donde se indica que existe complicación mecánica del dispositivo de fijación interna del hueso, siendo incapacitado el 24 de octubre, por 25 días, y, posteriormente, le otorgan otra incapacidad por 30 días, a partir del 18 de noviembre del 2018; el 27 de noviembre del 2018, ordenándole el ortopedista terapia física y restricciones para trabajar.

1.2.- CONTESTACIÓN

MUMA S.A.S., por intermedio de apoderada, manifestó que el demandante tuvo un accidente laboral el 18 de noviembre del 2017, sufriendo fractura de tibia y peroné, lo que le generó una incapacidad y recomendaciones médico laborales, que estuvieron vigentes hasta el 26 de abril del 2018, aclarando que es falso que por el accidente laboral, el reclamante hubiere tenido fractura de maléolo interno, pues ésta se presentó luego de haberse recuperado de la fractura de tibia y peroné y se produjo por un accidente común, aclarando que, para la fecha de terminación del contrato, el 6 de septiembre del 2018, no presentaba ninguna situación que generara estabilidad laboral reforzada, sin constarle los tratamientos médicos y cirugía que tuviera que realizarse el trabajador, por cuanto la historia clínica se encuentra sometida a reserva legal, resaltando que el mismo no estuvo desprotegido, pues tal y como se desprende de la demanda, la cirugía fue realizada por la ARL, pese al hecho de que el vínculo laboral hubiere finiquitado.

Continuó indicando que la terminación del contrato del demandante, fue producto de una decisión administrativa de reducción de costos, lo que generó la terminación del contrato de trabajo del actor y de otros 4 trabajadores ese mismo día.

Como medios exceptivos, formuló las excepciones de falta de competencia; cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación; prescripción; pago; compensación; buena fe de la demandada.

1.3.- SENTENCIA DE PRIMER GRADO

Mediante fallo proferido el 12 de abril del 2021, el juzgado de conocimiento absolvió a la demandada de todas las pretensiones instauradas en su contra por el actor y condenó en costas a la parte demandante.

1.4.- RECURSO DE APELACIÓN

Demandante

El apoderado del actor interpuso el recurso de apelación, indicando que la decisión adoptada por la a quo, se sustenta en que al momento del despido, el demandante no contaba con una incapacidad, ni tenía restricciones vigentes, lo cual no es de recibo, por cuanto el mismo fue discriminado al momento de su despido, es más, iba a ser despedido solicitándole diera su consentimiento, pese al hecho del accidente sufrido, debido al cual había un material de fijación colocado en donde tuvo la lesión, presumiéndose que ese material debía ser extraído, lo que implica cirugía y nuevas incapacidades, luego el actor si es discriminado por cuanto fue el primero que perfilaron en la lista, para que fuera despedido. Afirma que aportara para el Superior, todas las pruebas, incapacidades y diagnósticos dados por la clínica del dolor y los ortopedistas, para que el superior lo someta a consideración.

Asevera que el actor si estaba en un estado de vulnerabilidad para el momento en el que fue despedido, es más, la empresa admite que el despido es sin justa causa, no siendo de recibo que no se tome en consideración esta prueba y que la persona deba asumir por su cuenta los riesgos de una intervención quirúrgica, explicando que el accionante actualmente tiene secuelas a raíz del accidente, con éstas, con seguridad el porcentaje de pérdida de la capacidad laboral superaría el 15%. Explica que para cuando se presentó la demanda, el accionante se encontraba en unos procedimientos y tratamientos médicos, que el mismo, posteriormente, le suministró al profesional del derecho las pruebas de todo lo realizado, pero que éste no pudo aportar porque no era el momento procesal para hacerlo, por lo que era lógico que el Despacho no conociera de la situación tan complicada padecida por el actor, pero lo aportara para el Tribunal.

1.5.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos, ninguna de las partes emitió pronunciamiento.

2. CONSIDERACIONES

2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA

Inicialmente, debe advertirse que la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, entendiendo que las partes quedaron conformes con los demás aspectos decididos; de conformidad con el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984; los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

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 entre las partes se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de coordinador de almacén, desde el 10 de abril del 2017, con un salario básico mensual de \$1.800.000 –*ver documento 01. expediente digitalizado folios 16 a 25*-.
- Que el contrato del demandante fue terminado de manera unilateral y sin justa causa el 6 de septiembre de 2018 –*ver documento 01. expediente digitalizado folio 43*-.
- Que el actor sufrió un accidente de trabajo el 18 de noviembre del 2017, accidente de tipo deportivo, ocurrido en las instalaciones de la empresa –*ver documento 01. expediente digitalizado folios 115 a 116*-.

2.3.- PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER

Debe determinar la Sala:

¿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, con el pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social integral, o subsidiariamente a la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y a la indexación de las condenas que así lo permitan?

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

Fuero de estabilidad laboral reforzada por salud

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 C531 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**, desarrollado en cientos de fallos de tutela y en la sentencia SU 049 de 2017 y SU040 del 2018.

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 precisados 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.”

Sobre el primer requisito, esto es, que *el trabajador presente una limitación física sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral*, la Corte Constitucional construye el concepto de debilidad manifiesta, que no exige la calificación de pérdida de capacidad laboral, bastando que se acredite que presenta una afectación de salud que le impide sustancialmente el desempeño de sus funciones, mientras la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado que el trabajador debe estar calificado y presentar una limitación moderada (pérdida de capacidad laboral entre el 15% y el 25%), severa (pérdida de capacidad laboral mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral), o profunda (pérdida de capacidad laboral que supera el 50%), conforme al artículo 1 de la Ley 361 de 1997 y el artículo 7 del Decreto 2364 de 2001.

Línea de pensamiento expuesta entre otras, en las sentencias SL41845 del 18 de septiembre de 2012, SL 13657 del 07 de octubre de 2015, (56315), SL14134-2015 (53083) 14 de octubre de 2015, SL 1360 del 11 de abril de 2018 y más recientemente en la sentencia SL2797 del 29 de julio de 2020.

No obstante, debe considerarse que la Sala Plena de la Corte Constitucional, en sentencia de constitucionalidad C824 de 2011, declara la exequibilidad de la expresión “severas y profundas” contenida en el artículo 1 de la Ley 361 de 1997, determinando que:

“La referencia específica que hace el artículo 1º de la Ley 361 de 1997, a las personas con limitaciones “severas y profundas” no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7º, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2º, 3º y 4º de la Ley 361 de 1997). Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que, por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada”.

En igual sentido, en la sentencia SU049 de 2017, la Sala Plena de la Corte Constitucional, unifica y ratifica su criterio conforme al cual, para la protección del fuero de estabilidad reforzada por discapacidad o salud “no se requiere de la calificación de pérdida de capacidad laboral”, en los siguientes términos:

“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”.

Se suma a ello, que el Decreto 1352 de 2013, derogó el artículo 7 del Decreto 2364 de 2001, que definía los porcentajes de las limitaciones moderada, severa y profunda, en el cual se sustenta la tesis de la Sala Laboral de la Corte

Suprema de Justicia, no existiendo hoy en el ordenamiento jurídico una disposición que reproduzca y delimite los porcentajes de tal clasificación.

Por ello, a juicio de la Sala, se debe concluir que el fuero de estabilidad reforzada por discapacidad, no requiere la calificación previa, bastando establecer que el trabajador presentaba una afectación sustancial a su estado de salud que le impide desempeñarse en condiciones regulares, precisando que, obviamente, ello no conduce a considerar que cualquier enfermedad, tratamiento o incapacidad puede generar la especial protección constitucional y legal.

Cabe anotar por último que la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL3488 del 16 de septiembre de 2020, se acerca a la tesis de la Sala, al admitir que aunque exista discusión sobre la exigibilidad de una calificación de pérdida de capacidad laboral, la afección de salud del titular del fuero debe ser relevante:

‘Para resolver, es del caso recordar que esta Corporación ha pregonado libertad probatoria para determinar el grado de pérdida de capacidad laboral que da lugar a la protección bajo estudio (CSJ SL10538-2016). Sin embargo, también ha insistido en que «lo importante para que opere la estabilidad reforzada en favor de dichos trabajadores, es que se pueda demostrar esa situación de discapacidad en un grado significativo» (CSJ SL5181-2019). En esa misma línea, ha precisado que «no cualquier quebranto de salud del trabajador o el simple hecho de encontrarse en incapacidad médica lo hace merecedor de la garantía a la estabilidad laboral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997» (CSJ SL2797-2020). Lo esencial, entonces, es que exista «una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad laboral» (ibídem). Y al referirse al alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, explicó que: [...] no cualquier discapacidad está cobijada por el manto de la estabilidad reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; dicha acción afirmativa se justifica y es proporcional en aquellos casos donde la gravedad de la discapacidad necesita protección especial para efectos de que los trabajadores afectados con ella no sean excluidos del ámbito del trabajo, pues, históricamente, las discapacidades leves que podría padecer un buen número de la población no son las que han sido objeto de discriminación. (CSJ SL17945-2017, las sentencias CSJ SL, 28 de ago. 2012, rad. 39207, SL14134-2015, SL10538-2016 y CSJ SL5163-2017). En desarrollo de dicha doctrina, la Corte concluyó recientemente que: [...] la protección de la estabilidad en el trabajo del

artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está dirigida a la persona que tiene condiciones de salud reducidas para prestar el servicio personalmente, es decir, a aquella que tiene una discapacidad relevante y puede prestar el servicio en condiciones distintas del resto de la sociedad. Dicho de otro modo, el precepto en cuestión busca proteger a las personas que, por la condición de discapacidad relevante, pueden encontrar barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo y que tales barreras pueden ser superadas por el empleador haciendo ajustes razonables. (CSJ SL2841-2020).

(...)

Conforme a lo anterior, el Tribunal se equivocó al considerar, en forma por demás ambigua, que era suficiente la sola presencia de una debilidad manifiesta por motivos de salud para conceder la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Lo anterior, por cuanto en criterio de la Corte, una intelección de ese talante «rompe la justificación de tal medida excepcional, pues, con la ampliación indeterminada del grupo poblacional para el cual el legislador creó la acción afirmativa de la estabilidad laboral reforzada se afecta la proporcionalidad de la medida» (CSJ SL2841-2020).

2.6.- CASO CONCRETO

Situación de Discapacidad o Debilidad manifiesta del demandante

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”, la Corte Constitucional en la referida sentencia T434 del 2020, señaló:

“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.”

Para el 6 de septiembre de 2018, fecha de terminación del contrato del señor Juan Santiago Corrales Santana, el mismo no se encontraba incapacitado, tampoco se demuestra la existencia de restricciones laborales ni recomendaciones vigentes para tal data.

Del estudio de las piezas de la historia clínica aportada al proceso, se desprenden en orden cronológico los siguientes sucesos:

El 18 de noviembre del 2017, es decir, el día del accidente laboral, se registra atención en la Clínica las Vegas, con un primer informe radiológico realizado al actor apareciendo como conclusión, engrosamiento, edema de los tejidos blandos perimaleolares, fractura del maléolo medial y lateral –ver documento 01.expediente digitalizado folio 46-.

El 30 de noviembre del 2017, se le realizó al accionante cirugía de reducción abierta de fractura de peroné con fijación interna (dispositivo de fi) y reducción abierta de fractura en tibia con fijación interna (dispositivo de fij), en la extremidad inferior, como diagnósticos postquirúrgicos aparecen esguinces y torceduras del tobillo, fractura del peroné y fractura del maléolo interno –ver documento 01.expediente digitalizado folios 27 a 29-.

Aparece un nuevo informe radiológico, fechado el 16 de mayo del 2018 –ver documento 01.expediente digitalizado folio 47-.

En Incodol, se registra visita el 26 de junio del 2018, ordenándose bloqueo de nervio ciático, el cual se realizó el 12 de julio de la misma anualidad,

expidiéndose incapacidad del 12 al 13 de julio del 2018 –ver documento 01.expediente digitalizado folios 53 a 56 y 58-.

Hasta acá, se reportan las atenciones médicas brindadas al demandante, en vigencia de su relación laboral, sin que obre prueba en el plenario, de que el hoy reclamante, hubiere legalizado la incapacidad que le fue conferida por Incodol, aunado al hecho de que no se evidencia documento médico alguno, en el cual se haga referencia a una fecha programada de una segunda cirugía para retirar el material de osteosíntesis, que le fue puesto al actor en su primera cirugía.

La segunda cirugía fue realizada al actor el 24 de octubre del 2018, en la Clínica las Vegas, con posterioridad a la finalización del vínculo contractual, indicándose, como diagnóstico, complicación mecánica de dispositivo de fijación interna de huesos de un miembro, realizando extracción de dispositivo implementado en tibia o peroné, obrando incapacidad del 24 de octubre al 17 de noviembre del 2018 y del 18 de noviembre al 17 de diciembre del 2018 –ver documento 01.expediente digitalizado folios 45 y 59 a 60.

Finalmente, se ordenan 15 fisioterapias el 27 de noviembre del 2018 y se realiza consulta externa para control postoperatorio –ver documento 01.expediente digitalizado folios 63 a 66-.

En este contexto, no hay duda alguna, que el actor no se encontraba incapacitado para el momento de su despido, siendo la última incapacidad de dos días, ordenada 47 días atrás, asimismo la parte demandante no probó la existencia de la orden de la segunda cirugía para el 06 de septiembre de 2018, fecha de despido.

Adicionalmente obra carta suscrita por terapeuta ocupacional y médico laboral, dirigida a la auxiliar de salud ocupacional de la accionada, fechada el 15 de marzo del 2018, por medio de la cual dan a conocer las recomendaciones para

el proceso de reintegro del actor, las mismas que se dan por 6 semanas, iniciando el 15 de marzo y finalizando el 26 de abril del 2018 –ver documento 01.expediente digitalizado folio 126-, evidenciándose que no pudo ser acreditado en el subjudice, que en el escenario laboral el promotor del proceso se encontraba en una situación que le dificultara sustancialmente el desarrollo regular de sus funciones, que define el estado de debilidad manifiesta, no existiendo necesidad de reubicarlo, tal y como lo reconoció el mismo actor al momento de rendir su interrogatorio de parte, cuando narró que no tuvo problemas para continuar desempeñando el cargo para el cual fue contratado, después de ocurrido el accidente, indicando que persistía era el dolor en su pierna.

En suma, si bien es claro que el demandante presentó un diagnóstico de esguinces y torceduras del tobillo, fractura del peroné y fractura del maléolo interno, cuando se produce el despido no tenía incapacidades, ni recomendaciones o restricciones laborales, no tenía un tratamiento vigente y no se prueba que estuviera en una condición que le impidiera sustancialmente la ejecución de la labor o se encontrara en un estado de debilidad manifiesta significativo o grave.

En estos casos no basta la existencia de un diagnóstico patológico para concluir que el colaborador estaba amparado por la estabilidad reforzada, porque raramente podría alcanzarse una ausencia total de enfermedad en el trabajador y por lo tanto la medida excepcional de protección foral, se convertiría en la regla general.

Ahora bien, se anexó, luego de la audiencia de conciliación, la calificación expedida por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, fechada el 14 de diciembre del 2018, estableciéndose un 11.54% de pérdida de la capacidad laboral, de origen laboral, estructurada el 8 de agosto del 2018 –en vigencia de la relación laboral, ver documento 01.expediente digitalizado folios 174 a 178.

En principio, el grado de pérdida de capacidad laboral no alcanza el 15% que ha sido considerado por la Corte Suprema de Justicia como un parámetro de discapacidad que da lugar a la protección foral, no obstante lo que resulta relevante para la decisión absolutoria es que el actor no acreditó encontrarse en una situación de debilidad manifiesta derivada de esa pérdida de capacidad laboral.

De otra parte, no confluyen la totalidad de los elementos que configuran el fuero de estabilidad laboral reforzada, pues si bien resulta palmario que el despido se realiza sin autorización del Ministerio de Trabajo y sin justa causa legal, lo que hace presumir el despido discriminatorio, no se acreditó el tercer requisito, cual es que el empleador tenía conocimiento de la situación de limitación física, sensorial o psíquica sustancial o de debilidad manifiesta del trabajador. Precizando que, en este caso, no hay duda para la Sala que el empleador conoció el accidente laboral, que fue reportado en debida forma, pero no se acreditó que el empleador hubiere conocido el estado de salud del demandante al momento del despido, 6 de septiembre de 2018, en tanto no se demostró que tuviera acceso a la historia clínica del trabajador y el dictamen de la Junta Regional de Calificación Laboral es posterior a la extinción del vínculo.

Finalmente el señor apoderado recurrente aportó memorial de sustentación del recurso de apelación, anexando la historia clínica del demandante, que reporta consultas del 9 y 19 de enero de 2018, 1, 16 y 30 de diciembre de 2018, consulta de medicina del dolor del 17 de diciembre de 2018, incapacidades y ordenes de fisioterapia e hidroterapia, así como otras atenciones de los años 2019 y 2020, realizadas por la EPS Sura con cargo a la ARL, que demuestran la continuación de la atención en salud del demandante, no obstante, además, de que tales pruebas fueron anexadas por fuera de la oportunidad procesal y por ende no pueden ser valoradas sin afectar el derecho de contradicción y defensa de la demandada, no acrediten el desacierto del fallo de primer grado,

dado que todas ellas hacen referencia a situaciones posteriores a la fecha de extinción del vínculo laboral.

En este contexto probatorio, no hay elementos suficientes, para concluir que se configura la protección foral pretensa, por consiguiente, debe confirmarse la decisión absolutoria de primer grado.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante.

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 Primero Laboral de Circuito de Itagüi, el 12 de Abril del 2021, en el proceso ordinario instaurado por el señor JUAN SANTIAGO CORRALES SANTANA en contra de la empresa MUMA S.A.S.

2.- Costas en esta instancia a cargo del accionante, se fijan agencias en derecho en la suma de \$908.526.

3.- Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen.

El fallo anterior queda notificado 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. **98** fijado en la secretaría de la sala del Tribunal Superior de Medellín, a las ocho de la mañana (8:00 a.m.) del 08 de JUNIO de 2021.

RUBEN DARIO LOPEZ BURGOS

Secretario