

TEMA: REINTEGRO POR ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – Cobra sentido cuando una persona se encuentra en debilidad manifiesta por una condición física o de salud que la ley señala frente al empleador, impidiendo que este pueda despedirlo sin una causa justa y objetiva o sin la previa autorización de autoridad competente. /

HECHOS: La acción judicial está dirigida a que SE DECLARE que la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, deviene en INEFICAZ, al no haberse solicitado permiso al inspector de trabajo, en consecuencia, SE ORDENÉ el reintegro del señor JUAN DAVID ROLDAN MONTOYA al cargo que desempeñaba o a uno de igual categoría, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales, aportes a la seguridad social, y demás conceptos laborales legales y extralegales, como si el contrato no hubiere terminado, la indemnización de 180 días de salario, la indexación de las condenas, y las costas del proceso. La señora JUEZ DE CONOCIMIENTO profirió sentencia, en la que DECLARÓ que el señor JUAN DAVID ROLDAN MONTOYA, al momento de la terminación del contrato de trabajo NO se encontraba en estado de debilidad manifiesta, y, por lo tanto, no podía acceder a las prerrogativas especiales que establece la Ley 361 de 1997, así como tampoco el empleador tenía la obligación de solicitar la autorización por parte del Ministerio del Trabajo, declarando prospera la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, propuesta por la sociedad PI ÉPSILON PROYECTOS DE INGENIERÍA ESPECIALIZADA S.A.S., a quien ABSOLVIÓ del reconocimiento y pago de todas y cada una de las pretensiones incoadas por el señor JUAN DAVID ROLDAN MONTOYA. Le corresponde a esta Sala referente al recurso de apelación verificar si hay ineficacia en la terminación del contrato sin justa causa; si hay reconocimiento a la reintegración, el pago de conceptos laborales legales y extralegales, y la indexación.

TESIS: El reintegro solicitado, tiene su razón de ser en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que señala “En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral” ...” 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.” En cuanto a la carga de la prueba (...) El trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (libertad probatoria) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria, (...) (...) 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. (...) (...) En el presente caso, según la historia clínica del actor, ello no convirtió al demandante en destinatario de la garantía de la estabilidad laboral reforzada a la que alude la Ley 361 de 1997, pues dicha cirugía no constituía al momento del despido una situación objetiva, concretada en un grado de limitación relevante, que fuera conocido por el empleador, sin que exista prueba en el proceso de que éste tuviere conocimiento de la programación de dicha cirugía con anterioridad al despido, resaltando que la historia clínica es un documento con reserva legal, y que ello hubiere motivado la terminación del contrato de trabajo (despido discriminatorio) (...)Pues se requería al momento del despido, de la existencia de una condición de indudable afectación, que

pueda conducir al conocimiento del empleador de la situación de vulnerabilidad y especial protección del trabajador, para que opere la presunción de que su despido ocurrió como acto discriminatorio. (...) (...) Y en relación con los hechos acontecidos con posterioridad a la terminación del vínculo laboral, y en vigencia del fallo de tutela de primera instancia, es decir, la cirugía realizada el día 18 de mayo de 2018, concluye la Sala que la misma no le confirió al demandante el beneficio de la estabilidad laboral reforzada, pues esta situación, y las incapacidades que de ella se derivaron, ocurrieron por fuera de la vigencia de la relación laboral. (...) Para la judicatura, el amparo constitucional transitorio que generó el fallo de tutela de primera instancia, de manera alguna extendió la relación laboral más allá del 13 de abril de 2018, como lo quiere hacer ver la parte demandante, pues dicha providencia fue revocada en su integridad (...) Finalmente se confirma que, al haberse revocado dicha decisión mediante sentencia del 7 de junio de 2018, quedo sin ningún efecto lo allí ordenado, esto es, el reintegro del demandante, y el consecuente pago de salarios, aportes a seguridad social, y caja de compensación familiar. Significa lo anterior, que al actor tampoco le asiste derecho a las PRETENSIONES SUBSIDIARIAS que reclama, esto es, el pago de los salarios, reajuste de prestaciones sociales, reajuste de la indemnización por despido sin justa causa, reajuste de aportes a seguridad social, por el periodo de tiempo transcurrido entre el fallo de tutela de primera y segunda instancia, toda vez que el sustento de estas acreencias laborales, se desvaneció por completo con la revocatoria del amparo constitucional concedido en primera instancia, y no haberse efectuado una prestación del servicio por parte del demandante(...)

M.P: MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

FECHA: 08/02/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

APELACIÓN - SENTENCIA	
DEMANDANTE	JUAN DAVID ROLDAN MONTOYA
DEMANDADO	PI ÉPSILON PROYECTOS DE INGENIERÍA ESPECIALIZADA S.A.S.
RADICADO	05001-31-05-015-2021-00176-01
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Reintegro por estabilidad laboral reforzada
DECISIÓN	Confirma

Medellín, ocho (8) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los magistrados HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 que dispuso adoptar como legislación permanente las normas contenidas en el Decreto Ley 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede la Sala a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso ordinario laboral, promovido por el señor **JUAN DAVID ROLDAN MONTOYA** contra la sociedad **PI ÉPSILON PROYECTOS DE INGENIERÍA ESPECIALIZADA S.A.S.**

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 003**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

I. – ASUNTO

Es materia de la Litis, decidir, por parte de este colegiado, el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial del demandante contra la sentencia absolutoria proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de

Medellín – Ant., en la audiencia pública celebrada el día el 1° de agosto de 2022, dentro del proceso referenciado.

II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso, en síntesis que, el señor JUAN DAVID ROLDAN MONTOYA inició labores al servicio de la sociedad PI ÉPSILON S.A.S., el día 15 de febrero de 2016, a través de un contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de “INGENIERO”, devengando como último salario la suma de \$8.060.000.

También aduce el escrito introductorio que el actor fue despedido sin justa causa el día 13 de abril de 2018, cuando se encontraba en un tratamiento médico especializado, como consta en el examen médico de egreso, donde se consignó lo siguiente: “*continuar tratamiento ya instaurado*”, por cuanto tenía prevista una cirugía de rodilla izquierda en el mes de mayo de 2018.

Que durante la vigencia de la relación laboral, el demandante presentó variados problemas médicos ortopédicos – traumatológicos, y psiquiátricos, tales como: “*condromalacia de rotula bilateral*”, “*desgarro del cartílago articular de la rodilla presente*”, “*desgarro de meniscos presente*”, “*gonantrosis primaria bilateral*”, “*poliartrosis-patelofemoral*”, “*síndrome seco (sjorgren) – xeroftalmia*”, y “*trastorno de ansiedad generalizada – depresión*”, que lo llevaron a estar incapacitado en varias oportunidades, lo cual era plenamente conocido por el empleador.

En el mes de junio de 2016, al actor le fue practicada una cirugía de desgarro de meniscos, que le produjo una incapacidad de 40 días, luego en el mes de julio de 2017, fue operado de rodilla derecha, que le generó una incapacidad de 90 días, las cuales fueron conocidas por el empleador.

Para el año 2018, el actor tenía prevista otra cirugía de rodilla izquierda, y de manera previa, debía realizarse una resonancia magnética nuclear, por lo que debió solicitar permiso en forma verbal ante su superior, el señor EDUARDO LOPERA VIECO el día 10 de abril de 2018, y este último mediante

comunicado del 13 de abril de 2018, le comunica al actor la terminación del contrato de trabajo sin justa causa.

En vista de lo anterior, el actor se vio en la necesidad de formular una acción de tutela, y en sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado 20 Penal Municipal de Medellín, le fueron tutelados los derechos fundamentales invocados, ordenándole al empleador a reintegrarlo sin solución de continuidad.

La anterior decisión fue acatada por la empresa mediante comunicado del 10 de mayo de 2018, y en el interregno del reintegro ordenado en el fallo de tutela, le fue realizada la cirugía de rodilla izquierda (18 de mayo de 2018), de la que derivaron prolongadas incapacidades medicas por más de 100 días continuos, y luego una prórroga de 30 días adicionales, hasta el 6 de julio de 2018.

Expone también la parte activa, que mediante sentencia del 7 de junio de 2018, el Juzgado 30 Penal del Circuito de Medellín, revocó la decisión de primera instancia, trayendo como consecuencia, que la empresa cesara los efectos del reintegro, a sabiendas que el actor se encontraba incapacitado, y en tratamientos médicos especializados, por lo que era necesario contar con la autorización del Ministerio de Trabajo, y al no hacerlo, se configuró la presunción que el despido tuvo como sustento las condiciones de salud del trabajador, generándose la ineficacia de la desvinculación.

Relata el libelo genitor, que al demandante le fue calificada su pérdida de capacidad laboral, en un 39.5% con fecha de estructuración del 9 de febrero de 2018, de origen común, y debido a sus condiciones de salud, no ha podido conseguir trabajo como trabajador dependiente, debiendo acudir a préstamos, seguros de desempleo, e incapacidad, ya que es padre de 2 hijos menores.

Por último, aduce la activa que la accionada descontó la suma de \$12.627.333, por concepto de salarios que se habían causado en el periodo de tiempo que transcurrió entre el fallo de tutela de primera instancia, y la sentencia que resolvió la impugnación, desconociendo con ello que, durante ese interregno de tiempo el contrato de trabajo estuvo vigente, y no era posible realizar descuentos salariales, pues la impugnación de un fallo de tutela se

surte en el efecto devolutivo, y la no prestación del servicio por parte del trabajador, se dio por expresa disposición del empleador en los términos del art. 140 del CST.

III. – PRETENSIONES

La acción judicial está dirigida a que SE DECLARE que la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, deviene en INEFICAZ, al no haberse solicitado permiso al inspector de trabajo, en consecuencia, SE ORDENÉ el reintegro del señor JUAN DAVID ROLDAN MONTOYA al cargo que desempeñaba o a uno de igual categoría, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales, aportes a la seguridad social, y demás conceptos laborales legales y extralegales, como si el contrato no hubiere terminado, la indemnización de 180 días de salario, la indexación de las condenas, y las costas del proceso.

Y como **PRETENSIONES SUBSIDIARIAS**, se solicitó lo siguiente:

1. Pago de los salarios causados en el periodo de tiempo que transcurrió entre el fallo de tutela de primera y segunda instancia.
2. Reajuste de prestaciones sociales, teniendo en cuenta el periodo que transcurrió entre el fallo de tutela de primera y segunda instancia.
3. Reajuste de la indemnización por despido sin justa causa, teniendo en cuenta el periodo que transcurrió entre el fallo de tutela de primera y segunda instancia.
4. Reajuste de los aportes con destino a la seguridad social integral, teniendo en cuenta el periodo que transcurrió entre el fallo de tutela de primera y segunda instancia.
5. Indemnización moratoria del art. 65 del CST.
6. Costas del proceso.

IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA

Admitida la demanda, y corrido el traslado de rigor correspondiente, la demandada PI ÉPSILON S.A.S., dio respuesta oportuna a través de su apoderado judicial según consta a folios 2 al 18 del archivo PDF 003, indicando

frente a los hechos allí narrados, que son ciertos aquellos que aluden a la existencia de una relación laboral con el demandante regida por un contrato de trabajo, la modalidad contractual, sus extremos temporales, el cargo desempeñado, el salario devengado, y el despido sin justa causa, aclarando que al actor le fue reconocida la indemnización legal correspondiente.

También expuso la réplica que, si bien el actor alegó la ilegalidad del despido mediante una acción constitucional, el juez de segunda instancia le dio la razón al empleador, y por ende no era necesario solicitar autorización del Ministerio de Trabajo, al no tratarse de un nuevo contrato de trabajo celebrado entre la empresa y el ex trabajador y por ende dos despidos, como erróneamente lo plantea la parte demandante.

Aseguró que las patologías anunciadas en el escrito inaugural, ya las poseía el actor para la fecha en que inició labores para la empresa, mismas que no le impidieron prestar sus servicios, ni tampoco configuraron una pérdida de capacidad que ameritara una prescripción médica especial respecto a las condiciones en que debía prestar el servicio y mucho menos presentó el trabajador a la empresa empleadora un certificado de pérdida de capacidad laboral o una prescripción médica especial, que exigiera de la empresa un tratamiento especial, sin que le consten los restantes supuestos fácticos, los cuales deberán ser objeto del debate probatorio; se opuso a la totalidad de pretensiones y cargos, y formuló en su defensa las excepciones de mérito que denominó: *“INEXISTENCIA DE CAUSA E INEXISTENCIA DE OBLIGACIÓN POR PARTE DE LA DEMANDADA; COSA JUZGADA (“MATERIAL”); y BUENA FE DE LA PARTE DEMANDADA”*.

V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia pública de trámite y juzgamiento celebrada el 1 de agosto de 2022, la señora JUEZ DE CONOCIMIENTO profirió sentencia, en la que DECLARÓ que entre el señor JUAN DAVID ROLDAN MONTOYA, y la sociedad PI ÉPSILON PROYECTOS DE INGENIERÍA ESPECIALIZADA S.A.S., existió una relación laboral, regida a través de un contrato de trabajo a término indefinido entre el 15 de febrero de 2016 al 13 de abril de 2018, el cual fue

terminado de manera unilateral, y con el pago de una indemnización por despido sin justa causa.

DECLARÓ que el señor JUAN DAVID ROLDAN MONTOYA, al momento de la terminación del contrato de trabajo NO se encontraba en estado de debilidad manifiesta, y, por lo tanto, no podía acceder a las prerrogativas especiales que establece la Ley 361 de 1997, así como tampoco el empleador tenía la obligación de solicitar la autorización por parte del Ministerio del Trabajo, declarando prospera la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, propuesta por la sociedad PI ÉPSILON PROYECTOS DE INGENIERÍA ESPECIALIZADA S.A.S., a quien ABSOLVIÓ del reconocimiento y pago de todas y cada una de las pretensiones incoadas por el señor JUAN DAVID ROLDAN MONTOYA.

Finalmente impuso las costas del proceso en la primera instancia a cargo del demandante, y a favor de la demandada, fijándole como agencias en derecho la suma de \$1.000.000.

Como fundamento de su decisión, estimó la juez de primer grado que en el presente asunto no procede el reintegro por estabilidad laboral reforzada, toda vez que el señor JUAN DAVID ROLDAN MONTOYA ni siquiera se encontraba incapacitado para la fecha en que se produjo su despido, no tenía ninguna recomendación médica para ejercer sus labores, por lo que no es factible presumir que fue despedido por esas causas.

Y que si bien en el dictamen aportado con la demandante, se evidencia una PCL igual o superior al 15%, no puede perderse de vista que dicho dictamen se realizó con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no tuvo la oportunidad de contradicción, además, tal experticia no fue elaborada por las juntas autorizadas para ello, conforme lo previsto en el art. 41 de la ley 100 de 1993, no estando llamado a operar el art. 26 de la Ley 361 de 1997 - estabilidad laboral reforzada.

En relación a la pretensión subsidiaria, se declaró incompetente para resolver sobre aquellos aspectos que debieron ventilarse en el trámite constitucional.

VI. – RECURSO DE APELACIÓN CONTRA LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El apoderado judicial del demandante, solicita se revoque totalmente la sentencia absolutoria de primer grado, y en su lugar se acceda a las pretensiones principales y/o subsidiarias, pues contrario a lo resuelto por la *A Quo*, el trabajador si estaba cobijado por la estabilidad laboral reforzada a la que alude la Ley 361 de 1997.

Que la juez no valoró unos documentos muy importantes que permitían entender la casuística; el contrato de trabajo fue terminado el 13 de abril de 2018, sin justa causa, siéndole reconocido al trabajador una indemnización, sin embargo, para ese momento el trabajador tenía pendiente un procedimiento médico (cirugía de rodilla izquierda), así consta en el examen médico de egreso que le fue practicado a los 5 días de terminación del contrato.

Señala que a folios 305 existe una repuesta de la IPS, donde se dice que el actor tenía programada para el 17 de mayo de 2018, una cirugía en rodilla izquierda, que se sumaba a otra cirugía de rodilla derecha que ya le había sido practicada, lo cual era plenamente conocido por el empleador.

También expone el recurrente que, en la respuesta a la acción de tutela, la empresa aceptó conocer la condición de salud del demandante, concretamente la dolencia en la rodilla derecha, y luego a folios 83, el representante legal, dijo conocer las lesiones del trabajador, y las incapacidades que había tenido.

Que el día 18 de mayo de 2018, y encontrándose reintegrado a su puesto de trabajo, le fue practicado al demandante una cirugía de rodilla izquierda, así lo acepta la empresa a folios 83, dicho procedimiento, derivó en 100 días de incapacidad.

Expuso igualmente que, si bien el fallo de tutela de segunda instancia revocó el reintegro ordenado, para ese momento ya se encontraba configurado un hecho sobreviniente, consistente en la cirugía del 18 de mayo de 2018, el cual no fue conocido por el juez constitucional de segunda instancia.

Que la empresa al dar respuesta al hecho 26, aceptó que el trabajador al momento de ser despedido tenía quebrantos de salud innegables, incapacidades médicas y prorrogas, mismas que se encuentran están probadas a folios 162, 176, 186, 190, 222, 242, 246, 252, 253, 254, 255, 256, 292, y 296 del expediente.

Censuró la decisión de la juez de primer grado de no otorgarle valor probatorio al dictamen pericial aportado con la demanda, bajo el argumento que las únicas entidades competentes para calificar la PCL de una persona, son aquellas establecidas en el art. 41 de la Ley 100 de 1993, lo cual considera un error, por cuanto la normativa en cita, solo aplica frente a temas pensionales, es decir, de prestaciones propias del sistema general de pensiones.

Que el dictamen aportado oportunamente es lo suficientemente claro frente a las condiciones en las que se encontraba el trabajador al momento de ser despedido, quien detentaba una PCL superior al 15%, dicho dictamen se apalanco en la historia clínica del demandante y en los exámenes ocupacionales que le fueron realizados, y fue sustentado debidamente por el Dr. Santiago Muñoz Marín, quien adoptó como fecha de estructuración la del 9 de febrero de 2018, es decir, en vigencia de la relación laboral.

Recuerda, que en el *sub lite* solo era necesario demostrar que el empleador, tenía conocimiento del estado de salud del trabajador, como efectivamente ocurrió, y por ello debía operar la presunción de despido discriminatorio por condiciones de salud.

También insiste en las pretensiones subsidiarias, pues la empresa de mala fe, descontó al demandante lo ya pagado, una vez se enteró de la revocatoria del fallo de tutela.

Expone que a folios 70, se observa como la empresa puso al trabajador en la situación descrita en el art. 140 del CST, es decir, le siguió pagando salario, pero lo exoneró de la prestación del servicio.

Manifiesta que la conducta procesal del representante legal de la sociedad accionada, debió haberse tenido en cuenta en la sentencia, pues este fue evasivo en sus respuestas.

Finalmente se indica en la alzada, que al contar el demandante con una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, se configuró la presunción de discriminación, invirtiéndose la carga de la prueba, correspondiéndole así al empleador, demostrar que la terminación obedeció a una causal objetiva, lo cual en el presente asunto no sucedió, pues la empresa reconoció la ocurrencia de un despido sin justa causa, y pagó la indemnización correspondiente, pero sin contar con el permiso de la autoridad administrativa.

Alegatos de conclusión

Encontrándose en la oportunidad procesal correspondiente, el apoderado judicial del demandante, presentó sus alegatos de conclusión en segunda instancia, insistiendo en la procedencia del reintegro deprecado, argumentando para ello que al momento del despido, el actor presentaba unas especiales condiciones de salud que estaban en pleno tratamiento médico especializado, que implicaba, ante su evidencia y notoriedad, la protección de sus derechos, como sucedió en la sentencia de tutela de primera instancia, al punto que, a los días siguientes del despido, efectivamente fue operado de su rodilla izquierda (ya lo habían operado de la rodilla derecha); incluso, la propia accionada señala en la respuesta a la demanda que para el momento del despido del 13 de abril "padecía quebrantos de salud innegables".

Resalta que, en el examen médico de retiro quedó registrado por el médico especialista en salud ocupacional, que el actor debía "*continuar tratamiento ya instaurado*", pues se tenía prevista una cirugía en el mes de mayo de 2018, en rodilla izquierda (la cual efectivamente fue realizada).

El actor durante el interregno de su vinculación laboral, presentaba variados problemas médicos ortopédicos-traumatológicos, reumatológicos y psiquiátricos, que derivaron en reiteradas y sistemáticas incapacidades médicas con ocasión de sus padecimientos (desgarros y deformidades) en ambas

rodillas; tales incapacidades médicas eran conocidas por el empleador, e incluso así lo acepta en respuesta a derecho de petición.

Destacando igualmente que para el momento en que cesaron los efectos del fallo de tutela primera instancia (que había ordenado el reintegro por haberse violado sus derechos fundamentales), el actor se encontraba en plena incapacidad medica por espacio de más de 100 días al habersele operado la rodilla izquierda, e incluso, continuó con sus limitaciones, padecimientos y tratamientos médicos especializados, lo cual aunado a una pérdida de capacidad laboral superior al 15% con estructuración a la vigencia del contrato, advirtiendo que desde su desvinculación de la empresa, el demandante no ha podido conseguir trabajo dependiente, pues su situación médica ha sido una desventaja o barrera contextual y social, lo que le ha impedido su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás.

También solicita la aplicación de la sentencia SU-087 de 2022, proferida por la Corte Constitucional, que contiene unas reglas interpretativas que aplican perfectamente al caso sometido a discusión en el horizonte de encontrar demostrada la protección especial del trabajador que ameritaba la protección foral.

A su turno, el apoderado judicial de la sociedad accionada, solicita se confirme la absolución impartida en la primera instancia, al estimar que en el plenario, se encuentra probado que el actor no se hallaba incapacitado al momento de ser despedido de la empresa, pese a que se encontraba, incluso desde mucho antes, en tratamiento médico debido a la patología médica en sus rodillas, producto de una lesión deportiva, ocurrida en el año 2012 cuando laboraba para la Empresa Integral.

Señala igualmente que, pese a los padecimientos médicos del entonces trabajador, la empresa mantuvo la relación laboral con el mismo. Con el agravante de que, al parecer el entonces trabajador presentaba esas patologías médicas desde antes de empezar a trabajar para la empresa empleadora; pero dichas patologías no lo convertían en discapacitado; en el examen médico de ingreso fue declarado apto para trabajar.

También reclama la declaratoria de una COSA JUZGADA “MATERIAL”, al considerar que lo aquí pretendido, ya fue debatido al interior de un trámite constitucional de tutela, en el que salió airoso la sociedad accionada, y donde el problema jurídico a resolver consistió en: *“¿Si le asistía o no derecho al reintegro al entonces trabajador dada su especial condición de debilidad manifiesta porque al momento del despido se encontraba en tratamiento médico y aun así la empresa procedió a su despido sin previa autorización del inspector del trabajo?”*

Por último, solicita se tenga en cuenta la buena fe de la sociedad accionada, quien siempre fue respetuosa de la orden de reintegro ordenada por el Juez de primera instancia de tutela y de la misma manera se cumplió el fallo de tutela de segunda instancia, ejecutando definitivamente el despido realizado al trabajador en aplicación y desarrollo además de los principios de CONFIANZA LEGÍTIMA, SEGURIDAD JURÍDICA y COSA JUZGADA, y más aún si se tiene en cuenta que los testigos presentados por la activa no aportaron con claridad y precisión si el empleador conocía de algún tipo de incapacidad o restricción médica para laborar respecto al demandante.

Teniendo en cuenta la anterior crónica procesal, pasa la Sala a resolver previas las siguientes,

VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Naturaleza jurídica de la pretensión. – Relación laboral, reintegro por estabilidad laboral reforzada Ley 361 de 1997, pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social, indemnización.

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.

El problema jurídico a resolver, teniendo en cuenta los puntos objeto de apelación por la activa, **misimos que delimitan la competencia de la Sala en la segunda instancia**, consisten en dilucidar si a favor del demandante JUAN DAVID ROLDAN MONTOYA resulta procedente el reintegro por estabilidad laboral reforzada que reclama en aplicación de la Ley 361 de 1997, con el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes a seguridad social, la indemnización de 180 días, y la indexación de las condenas.

Lo anterior, dado que en el proceso no existe discusión en torno a los siguientes puntos:

- La vinculación laboral del señor JUAN DAVID ROLDAN MONTOYA con la sociedad PI ÉPSILON S.A.S., a través de un contrato de trabajo.
- La modalidad contractual.
- El salario devengado.
- Que mediante sentencia de tutela de primera instancia de fecha 2 de mayo de 2018, proferida por el JUZGADO VEINTE PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS DE MEDELLÍN, se ordenó al representante legal de la sociedad PI ÉPSILON S.A.S., a reintegrar al demandante JUAN DAVID ROLDAN MONTOYA, al cargo que venía desempeñando al momento del despido, o a otro de igual o superior jerarquía, sin solución de continuidad, junto con el pago de aportes a seguridad, y caja de compensación familiar dejados de percibir, desde el momento de la desvinculación y hasta la fecha en que se produzca el reintegro, disponiéndose igualmente la devolución de lo pagado al trabajador a título de liquidación e indemnización, o en su defecto el cruce de cuentas correspondiente.
- Que la anterior decisión fue revocada en segunda instancia por parte del JUZGADO TREINTA PENAL DEL CIRCUITO CON FUNCIONES DE CONOCIMIENTO DE MEDELLÍN.
- Que en acatamiento al fallo de tutela de primera instancia, y durante el trámite de la impugnación, el empleador PI ÉPSILON S.A.S., procedió

a reintegrar al trabajador a partir del 15 de mayo de 2018, exonerándolo de la prestación del servicio.

Lo anterior por cuanto lo resuelto frente a estos tópicos, no fue controvertido en apelación por los apoderados judiciales de ambas partes, y por ello no podrán ser objeto de un nuevo análisis en virtud del principio de consonancia al que alude el art. 66 A del CPTSS.

Reintegro por estabilidad laboral reforzada

El reintegro solicitado por el señor ROLDAN MONTOYA, tiene su razón de ser en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual consagrada una protección especial a las personas en estado de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta, a saber:

“ARTÍCULO 26. *En ningún caso la limitación 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 Trabajo¹*

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 aclaren².

Ahora, para resolver el problema jurídico a que se hizo referencia, ha de indicarse que, en virtud del artículo 53 de la Constitución Política, que contempla el principio de estabilidad en el empleo, se entiende que uno de los

¹ Aparte subrayado declarado exequible en sentencia C-531 de 2000.

² Este inciso fue declarado exequible en la sentencia C-531 de 2000, “...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”.

Las palabras entre corchetes del artículo corresponden al cambio realizado en cumplimiento a la exequibilidad condicionada declarada por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458-15 de 22 de julio de 2015.

pilares mínimos en las relaciones de trabajo, lo constituye el derecho que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación. Como desarrollo de esta estabilidad, la jurisprudencia nacional ha desarrollado el concepto de “ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA”, que deriva del mencionado principio constitucional, y que se traduce en la existencia de medidas diferenciales en favor de personas en situación de discapacidad o vulnerabilidad médica, que se enfrentan a discriminaciones ocupacionales, por su estado.

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, La H. Corte Constitucional 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, venía 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, se resaltan 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), y en Sentencia SL1158 de 2023, del 10 de mayo, radicación No. 90.116, el órgano de cierre de la especialidad laboral reexaminó el tema respecto a la definición de discapacidad y a la protección de estabilidad laboral establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, acogiendo los criterios de discapacidad señalados en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 del 2013, pero indicando que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 del 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, el 10 de junio del 2011, y de la Ley 1618 del 2013.

Señaló que, de acuerdo con la Convención aludida, la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se configura cuando concurren los siguientes elementos:

i. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.

ii. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.

Indicó que esas barreras pueden ser de manera enunciativa, actitudinales, comunicativas y físicas, precisando que, cuando el empleador conozca las barreras del trabajador tendrá la obligación de mitigarlas y para eso deberá realizar los ajustes que resulten razonables para cada caso, a fin que éste pueda desarrollar sus tareas en iguales condiciones que los demás, y que en los aquellos casos en los que no sea posible realizar los ajustes requeridos,

el empleador estará en la responsabilidad de comunicar dicha situación al trabajador.

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

En cuanto a la carga de la prueba, indica la sentencia en cita que el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (libertad probatoria) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria, concluyendo que, al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, se necesita establecer, por lo menos, tres 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).

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

Aduce la Corte que, si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y es preciso declarar su ineficacia, por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Recordó, además, que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador, indicando que éste podrá desestimar la presunción de despido discriminatorio al probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Por último, señala que dicha Corte, en su función de unificación de la jurisprudencia se apartó de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración, toda vez que la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás; precisa que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.

Ahora, es pertinente indicar que, en cuanto al 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 dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral.*
- 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, con los avances ya referidos, 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, posición que acoge esta Sala, 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

En el presente asunto, de la HISTORIA CLÍNICA del señor JUAN DAVID ROLDAN MONTOYA visibles a folios 90 al 300 del archivo PDF 001 del expediente digital, es evidente que el actor no se encontraba incapacitado para el día 13 de abril de 2018, fecha de terminación de su vínculo laboral con la empresa PI ÉPSILON PROYECTOS DE INGENIERÍA ESPECIALIZADA S.A.S., ni tampoco tenía recomendaciones laborales, o alguna limitación en salud para ejercer las funciones para las que fue contratado, así se declaró en primera instancia, lo cual no fue objeto de apelación, y lo coligió el juez constitucional de segunda instancia (JUZGADO 30 PENAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN) en sentencia del 7 de junio de 2018, al resolver el recurso de impugnación presentado por la parte demandada (folios 72 al 79 del archivo PDF 001), veamos:

Así las cosas, en el caso bajo estudio, de acuerdo al caudal probatorio recaudado, se concluye que JUAN DAVID ROLDAN MONTOYA inició sus labores para PI Épsilon Proyectos De Ingeniería Especializados S.A.S. en el año 2016, sin que en desarrollo de la relación laboral se esgrima dificultad para realizar la labor que se le encomendará en relación a sus padecimientos, siendo que, se itera, a raíz de sus dolencias, las restricciones labores que le fueran conceptuadas, al 31 de enero de 2018 le fueron levantadas?, lo que hace ver que estas, al momento de su desvinculación, no ostentaban tal gravedad como para afectar el normal desarrollo de sus funciones, máxime cuando no obra en el plenario prueba alguna con que demostrar la gravedad de sus afectaciones en relación con el cargo desempeñado.

No se evidencian entonces, como ya se advirtiera, que a la fecha del despido, en el desarrollo de sus funciones en el cargo, los quebrantos de salud que se dice padece ROLDAN MONTOYA, impedían o dificultaban el desempeño regular de las labores en las condiciones exigidas por la empresa a la que prestaba sus servicios, pues pasaron casi 3 meses desde su recuperación sin que tomara su empleador la determinación de no contar más con sus servicios, sea esto su despido, el que se dice se dio por decisión unilateral del empleador, si bien sin que mediara justa causa, pues así quedó acreditado en el plenario, en cumplimiento de las prerrogativas de ley para el particular, sin que se establezca que la patología de origen común que le aqueja fue la causa de ello, y así no se demuestra el nexo causal del despido y la enfermedad, y lo que se advierte no pudo en sede de tutela obrar en garantía de la supuesta vulneración del derecho que asistiría al que se dice hoy afectado.

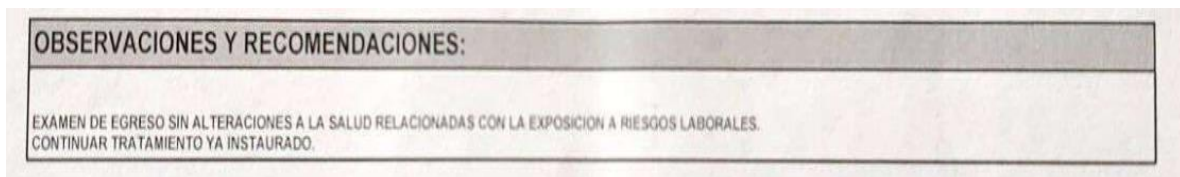
Y es que, al interior del plenario, consta un examen de salud ocupacional realizado al demandante con ocasión a un reintegro laboral, a través de la institución “PREVILABOR”, de fecha 31 de enero de 2018 (2 meses y 12 días antes del despido), visible a folios 303 del archivo PDF 001, allí se hace saber que el actor presenta una recuperación de su condición limitante en rodilla, le fueron levantadas las restricciones y se dio de alta por medicina laboral, así:

OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:
TRABAJO ESTÁTICO: VERIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES ERGONÓMICAS DEL PUESTO DE TRABAJO. INDUCCIÓN EN HIGIENE POSTURAL Y PAUSAS ACTIVAS. DINÁMICO Y CARGAS: INDUCCIÓN EN MANEJO SEGURO DE CARGAS E HIGIENE POSTURAL. MOVIMIENTOS REPETITIVOS: PAUSAS ACTIVAS CON ÉNFASIS EN ESTIRAMIENTO Y DESCANSO DE LAS ZONAS INVOLUCRADAS. ADECUADA INDUCCIÓN POR PARTE DEL EMPLEADOR EN LAS NORMAS DE HIGIENE POSTURAL.
TRABAJADOR CON HISTORIA PERSONAL: QUIRÚRGICO MIEMBRO INFERIOR DERECHO (6/7/2017), INCAPACITADO POR 12 SEMANAS HASTA (10/2017), BUENA EVOLUCIÓN. CON RECOMENDACIONES EMITIDAS POR MÉDICO LABORAL DE LA EMPRESA CUMPLIDAS A CABALIDAD POR EL PACIENTE Y SEGÚN NOTA DE ORTOPEDIA DE 30/ENERO/2018 :“PACIENTE CON RECUPERACIÓN DE SU CONDICIÓN LIMITANTE EN RODILLA. SE LEVANTAN RESTRICCIONES”.
SE DA ALTA POR MEDICINA LABORAL. PUEDE CONTINUAR SU LABOR HABITUAL.

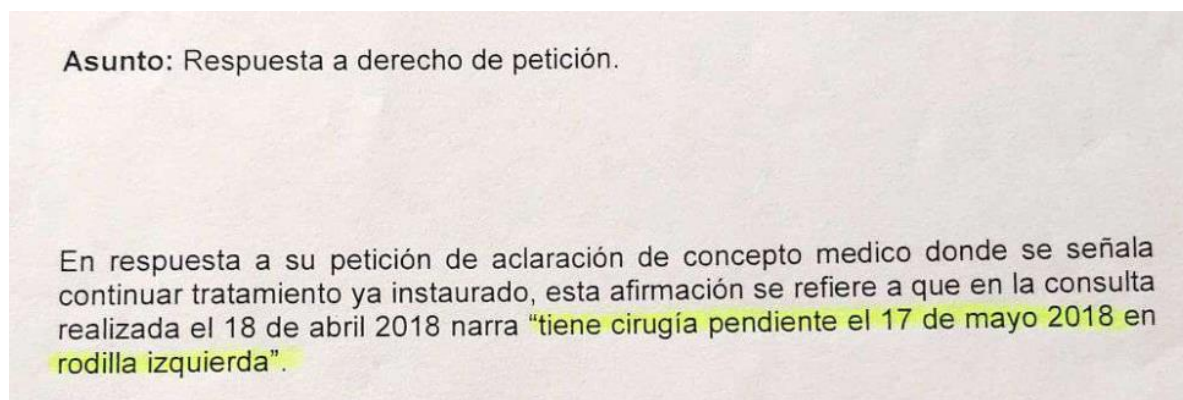
Significa lo anterior, que al momento del despido el demandante ya había surtido todas las incapacidades médicas, y recomendaciones derivadas de una operación de “RODILLA DERECHA” que le fue practicada el día 6 de julio de 2017, y por ende se encontraba incorporado a su puesto de trabajo sin ningún tipo de limitación para desempeñar sus labores.

Ahora bien, en el examen de egreso realizado al demandante el día 18 de abril de 2018, por la misma institución “PREVILABOR”, visible a folios 304 del archivo PDF 001, se dejó la anotación que el actor, no presentaba ningún tipo de alteración en su salud relacionada con la exposición a riesgos laborales,

no obstante, y también se le hizo la recomendación de continuar con el tratamiento médico ya instaurado, veamos:



Y en respuesta a un derecho de petición presentado por la parte demandante, la médica especialista en salud ocupacional adscrita “PREVILABOR”, aclaró que el TRATAMIENTO YA INSTAURADO, al que alude el examen médico de egreso referido, consistía en una cirugía de “rodilla izquierda” que estaba programada para el día **17 de mayo de 2018** (folios 305 del archivo PDF 001).



Cirugía que efectivamente se realizó el día 18 de mayo de 2018, cuando se le practicaron al actor los procedimientos denominados: “*condroplastia de la patela*”, “*osteotomía vaguizante de tibia*”, y “*retiro de material de osteosíntesis en tibia derecha*”, según se aprecia en la HISTORIA CLÍNICA visible a folios 163 al 172 del archivo PDF 001.

Advirtiendo la Sala que para la fecha en que se practicó esta cirugía de “RODILLA IZQUIERDA”, el actor ya se encontraba reintegrado a su cargo, en cumplimiento de lo ordenado en la sentencia de tutela de primera instancia, proferida por el JUZGADO VEINTE PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS DE MEDELLÍN, de fecha 2 de mayo de 2018.

Sin embargo, para la Sala esta cirugía de rodilla izquierda, cuya programación ya se encontraba vigente a la fecha de terminación del contrato de trabajo (13 de abril de 2018), según la historia clínica del actor, ello no convirtió al demandante en destinatario de la garantía de la estabilidad laboral reforzada a la que alude la Ley 361 de 1997, pues dicha cirugía no constituía al momento del despido una situación objetiva, concretada en un grado de limitación relevante, **que fuera conocido por el empleador**, sin que exista prueba en el proceso de que éste tuviere conocimiento de la programación de dicha cirugía con anterioridad al despido, resaltando que la historia clínica es un documento con reserva legal, y que ello hubiere motivado la terminación del contrato de trabajo (despido discriminatorio).

Así lo ha entendido la jurisprudencia de la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, como puede verse en la sentencia SL-651 de 2023.

“...Tales pre requisitos, como lo plantea la recurrente, no se desprenden de las premisas fácticas que, sin controversia, halló acreditado el Tribunal, pues a pesar de que el trabajador había sufrido un accidente laboral, reportado tardíamente a la empleadora, que le había generado una afectación en su salud, que implicó en vigencia del contrato de trabajo una incapacidad médica de cuatro días, la realización de unas terapias y restricciones con cambio de funciones «con vigencia de 10 días», lo que se tradujo en «recomendaciones médicas del Departamento de Salud en el Trabajo, [...] del 21 al 31 de diciembre de 2016», las cuales «no fueron prorrogadas», así como, para la fecha del despido, la existencia de terapias y controles médicos posteriores, ninguno de esos supuestos de hechos – se insiste no debatidos-, se subsumen en «una situación objetiva, concretada en un grado de limitación relevante», que pudiera conducir a una situación de discapacidad para la fecha del despido...”

Pues se requería al momento del despido, de la existencia de una condición de indudable afectación, que pueda conducir al conocimiento del empleador de la situación de vulnerabilidad y especial protección del trabajador, para que opere la presunción de que su despido ocurrió como acto discriminatorio.

Y si bien el demandante en su interrogatorio de parte refiere haberle informado a su jefe inmediato “Ingeniero Eduardo”, acerca de la cirugía de

rodilla izquierda que le iba a ser practicada, y que los demás compañeros de trabajo tenían pleno conocimiento de tal situación, estos hechos no quedaron acreditados en el plenario, al no obrar constancia escrita de lo informado por el trabajador y lo resuelto por el empleador, tampoco obra confesión del demandado, y mucho menos comparecieron testigos que hubiesen presenciado la conversación entre el demandante y su jefe inmediato "Eduardo", o que hubieren tenido un conocimiento directo frente a la causal que realmente motivo el despido del trabajador, pues las dos testigos que declararon a favor del demandante (cónyuge y hermana) eran ajenas al entorno laboral del señor Juan David roldan Montoya y la sociedad PI ÉPSILON S.A.S.

No obstante, y dado que la cirugía de rodilla izquierda que se encontraba pendiente al momento de la desvinculación, no guardaba relación alguna con las actividades laborales que realizaba el demandante al interior de la empresa PI ÉPSILON S.A.S., no puede inferirse necesariamente que el empleador estuviere al tanto de las condiciones de salud del demandante, máxime que se trataba de una enfermedad común, que ya traía el demandante al momento de ingresar a la empresa, y que de manera alguna fue impedimento para el ejercicio de sus labores, tan era así, que el actor no se encontraba incapacitado al momento de la desvinculación.


Pues durante el interrogatorio de parte, el propio demandante confesó haber sufrido un accidente de tránsito en el año 2012, que le presentó afectación de su rodilla izquierda, cuando se encontraba al servicio de otro empleador, y que tal condición no fue impedimento para ingresar a laborar en la sociedad PI ÉPSILON S.A.S.

Igualmente quedó demostrado con el testimonio de la señora CAROLINA SOFÍA ROLDAN MONTOYA (hermana del demandante), que los dos accidentes de rodilla sufridos por el actor, fueron de origen común, y se sumaron a una condición congénita que esta ya padecía, consistente en piernas arqueadas o de varo.


No obstante, las anteriores condiciones de salud, no fueron impedimento para la contratación del demandante en la sociedad PI ÉPSILON S.A.S., así

quedo consignado en su examen médico de ingreso, de fecha 12 de febrero de 2016, visible a folios 301 del archivo PDF 001.

009

 **Previlabor**
Salud Ocupacional

CALLE 4BC # 65 - 23
SECTOR SURAMERICANA
TELEFONO: 230 18 10 - FAX: 260 83 80
MEDELLIN - COLOMBIA
E-mail: solicitudservicios@previlabor.com.co



DÍA	MES	AÑO
12	2	2016

Hora Registro: 3:44 PM

CONCEPTO DE APTITUD LABORAL - PREEMPLEO					
NOMBRE:	JUAN DAVID ROLDAN MONTOYA	CEDULA:	71333611	EMPRESA CONTRATANTE:	PI EPSILON
CIUDAD:	Medellin	CARGO:	INGENIERO	EMPRESA EN MISION:	PI EPSILON
EPS:	EPS SURA				

A QUIEN SE LE REALIZARON LOS SIGUIENTES EXAMENES	
EXAMEN	FECHA
CUADRO HEMATICO-HEMOGRAMA IV	12/2/2016
AUDIMETRIA CLINICA	12/2/2016
ESPIROMETRIA	12/2/2016

CONCEPTO VALORACION MEDICA	
APTO PARA DESEMPEÑAR EL CARGO	
CON PATOLOGIA QUE NO LIMITA LA LABOR	

Visto lo anterior, y teniendo en cuenta la jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia, “no toda afección de salud es merecedora de la protección *foral*”³, lo que significa que no está determinada por la existencia de una patología o una incapacidad médica, sino por “una situación objetiva, concretada en un grado de limitación relevante”, que garantice su finalidad y el efecto jurídico que se busca proteger, esto es, la no discriminación en el empleo.

Y es que en atención al postulado de la carga de la prueba al que alude el art. 167 del Código General del Proceso⁴, el impacto en las actividades laborales, debía acreditarse a partir de varios supuestos: **(i)** la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, **(ii)** el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o **(iii)** ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales

³ Sentencia CSJ SL5700-2021.

⁴ “...**ARTÍCULO 167. CARGA DE LA PRUEBA.** Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen...”

fue inicialmente contratado, todo lo cual debía estar presente al 13 de abril de 2018, fecha de terminación del vínculo laboral.

Pues únicamente la comprobación de alguno de dichos escenarios activaría la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva.

Y en relación con los hechos acontecidos con posterioridad a la terminación del vínculo laboral, y en vigencia del fallo de tutela de primera instancia, es decir, la cirugía realizada el día 18 de mayo de 2018, concluye la Sala que la misma no le confirió al demandante el beneficio de la estabilidad laboral reforzada, pues esta situación, y las incapacidades que de ella se derivaron, ocurrieron por fuera de la vigencia de la relación laboral.

Y si bien el fallo de tutela de primera instancia fue acatado por la sociedad accionada, mientras se surtía el recurso de impugnación concedido ante el superior en el efecto devolutivo, no puede pasarse por alto que, al haberse revocado dicha decisión mediante sentencia del 7 de junio de 2018, quedo sin ningún efecto lo allí ordenado, esto es, el reintegro del señor JUAN DAVID ROLDAN MONTOYA, y el consecuente pago de salarios, aportes a seguridad social, y caja de compensación familiar.

Significa lo anterior, que al actor tampoco le asiste derecho a las PRETENSIONES SUBSIDIARIAS que reclama, esto es, el pago de los salarios, reajuste de prestaciones sociales, reajuste de la indemnización por despido sin justa causa, reajuste de aportes a seguridad social, por el periodo de tiempo transcurrido entre el fallo de tutela de primera y segunda instancia, toda vez que el sustento de estas acreencias laborales, se desvaneció por completo con la revocatoria del amparo constitucional concedido en primera instancia, y no haberse efectuado una prestación del servicio por parte del demandante, pues debe recordarse que la sociedad accionada mediante comunicado del 10 de mayo de 2018 (folios 70 del archivo PDF 001) a través del cual dio

	SuAporte REPORTE INDIVIDUAL				
	Fecha creación reporte	2021-05-10, 12:50:12 p. m.	Tipo Planilla	E	Número Planilla
		Periodo Cotización	201806	Periodo Servicio	201807

PAGADA 2018-07-25 15:32:00.0

I. DATOS DEL APORTANTE

Razón Social	PI EPSILON PROYECTOS DE INGENIERIA ESPECIALIZADA SAS		
Documento	NI 900396394	Dirección	Calle 52 # 47-42 Piso 6 Ed. Coltejer
Tipo de Empresa	EMPLEADOR	Teléfono	4484701
Tipo Persona	JURIDICA	Forma Presentación	ÚNICO
Ciudad	MEDELLIN	Total Afiliados	72
Representante Legal	GIRALDO CRUZ MARTIN EDUARDO	Departamento	ANTIOQUIA
		Identificación	CC 71643463

II. DATOS DEL AFILIADO

Documento	CC 71333611	Residente		Exonerado	S	Apellidos y Nombres		Código Ciudad - Departamento		Centro de Trabajo		Ubicación Laboral	
Tipo Cotizante	01	00				ROLDAN MONTOYA JUAN DAVID		5001000 - 05				ANTIOQUIA	

III. APORTE POR CADA UNA DE LAS ADMINISTRADORAS ASOCIADAS AL AFILIADO:

Novedades										Pensión				Salud				Riesgos				Caja				Parafiscales							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
Ex	Ext	Ext	Ext	Ext	Ext	Ext	Ext	Ext	Ext	Ext	Ext	Ext	Ext	Ext	Ext	Ext	Ext	Ext	Ext	Ext	Ext	Ext	Ext	Ext	Ext	Ext	Ext	Ext	Ext				

IV. TOTALES



Medellín, 08 de Junio de 2018

LA DIRECCIÓN DE AFILIACIONES Y RECAUDOS

HACE CONSTAR:

Que la(s) persona(s) relacionada(s) en el siguiente listado, se encuentra(n) desafiada(s) en Riesgos Laborales desde las fechas indicadas, a SEGUROS DE RIESGOS LABORALES SURAMERICANA S.A como trabajador(es) dependientes de PI EPSILON SAS

Cédula	Nombre	Fecha fin vigencia	Código transacción	Fecha de proceso
C71333611	JUAN DAVID ROLDAN MONTOYA	12/06/2018	*243L226	08/06/2018 08:12:47

 <p>Proyectos de ingeniería especializada S.A.S.</p>	Empleado	ROLDAN MONTOYA JUAN DAVID		
	Cédula de Ciudadanía	71.333.611		
	Centro de Costos	0009000000 ADMINISTRACIÓN OPERATIVO		
	Básico Mes / Horas	8,060,000.00 / 33,583.3333		
Periodo	Desde 04/01/2018 Hasta 04/30/2018			
Fecha Impresión	Mayo-30 de 2018			

Devengados	Horas	Valor	Deducciones	Valor
BASICO	240.00	8,060,000.00	RETE. FTE	300,000.00
			EPS SURA	322,400.00
			AFP COLPENSIONE	322,400.00
			FSP	80,600.00

Devengados : 8,060,000.00 Deducciones : 1,025,400.00 Neto : 7,034,600.00

En estas últimas planillas se relaciona lo pagado y descontado al trabajador, y se encuentra acompañada de sus comprobantes bancarios de transferencia electrónica correspondientes, así:

19/06/2018 Sucursal Virtual Empresas

Empresa: PI EPSILON NIT: 900396394
 Usuario: Olga Cristina Garcia Colonia

19 de Junio de 2018 9:22:19 AM
 Dirección IP: 190.248.151.34

Consulta del Detalle de la Transacción

Encabezado Detalle Verificación Confirmación

Bancolombía NIT 890903938-8
 PI EPSILON
 NIT: 900396394
 FECHA: 19/06/2018

Entidad de la Cuenta: BANCOLOMBIA
Cuenta Beneficiario: 27420832287
Identificación Beneficiario: 71333611
Tipo de Identificación: I
Nombre del Beneficiario: Juan David Roldan
Tipo de Producto: Ahorros
Tipo de Transacción: 37
Valor: 9,838,069.00
Oficina de Entrega: 0
Referencia:
Lugar de Pago:
Número de Fax:
Fecha Aplicación: 2018/06/18
E-mail:
Identificación del Autorizado:
Estado del Pago: ABONADO EN BANCOLOMBIA, PROVENIENTE DE CLIENTE

Impresión

Bancolombia
 NIT. 890.903.938-8

Empresa: PI EPSILON Nombre del pago: PagJDRoldanMayo2018 Fecha: 16-05-2018 Hora: 08:39:41 Fecha de envío del pago: 15-05-2018
 NIT: 900396394 Secuencia: B Fecha de Generación: 16-05-2018 Fecha para Procesar el pago: 15-05-2018
 Tipo de pago: PAGO DE NOMINA Número de cuenta a debitar: 00464669396

Impreso por: 43071328

Total Registros del Lote: 1	Registros Procesados: 1	Registros Rechazados: 0	Registros Pendientes: 0
Valor Total del Pago: \$7,034,600.00	Valor Registros Procesados: \$7,034,600.00	Valor Registros Rechazados: \$0.00	Valor Registros Pendientes: \$0.00

NÚMERO DE CUENTA	TIPO DE CUENTA	DOCUMENTO BENEFICIARIO	NOMBRE BENEFICIARIO	VALOR	ENTIDAD	ESTADO	FECHA APLICACION
27420832287	Ahorros	71333611	Juan David Roldan	7,034,600.00	BANCOLOMBIA	ABONADO EN BANCOLOMBIA, PROVENIENTE DE CLIENTE	16-05-2018

Por lo que no existe ningún tipo de obligación que le pueda ser exigida judicialmente al empleador PI ÉPSILON PROYECTOS DE INGENIERÍA ESPECIALIZADA S.A.S., pues este cumplió con la orden impartida en el fallo de tutela de primera instancia hasta que la misma estuvo vigente, esto es, hasta el 7 de junio de 2018, cuando se resolvió la impugnación por parte del JUZGADO TREINTA PENAL DEL CIRCUITO CON FUNCIONES DE CONOCIMIENTO DE MEDELLÍN, que decidió revocar el amparo constitucional, y tal decisión habilitó al empleador a efectuar el cruce de cuentas correspondiente pues, al no haberse prestado el servicio por parte del señor ROLDAN MONTOYA, no se causaron salarios y prestaciones sociales, toda vez

que estos no estaban sustentados en un contrato de trabajo, y mucho menos en una decisión judicial en firme, y así se le hizo saber al demandante en el comunicado del 18 de junio de 2018, veamos:

- De esta liquidación, se le descontarán los valores de nómina, que le han sido depositados en el periodo de tiempo que transcurrió entre el primer y el segundo fallo, con el presupuesto fáctico del acatamiento de la providencia inicial, valores que también se indican en el cuadro anexo.

Se adjunta copia del soporte de la transacción bancaria.

Atentamente,


MARTÍN EDUARDO GIRALDO CRUZ
Gerente General

Bajo el anterior panorama, de cara a los requisitos exigidos por la jurisprudencia nacional para la configuración del fuero de estabilidad reforzada a los que se hizo referencia en el marco conceptual, debe concluirse que el actor no cumple con ninguno de los presupuestos o reglas jurisprudenciales para que opere la ineficacia del despido, y el reintegro por estabilidad laboral reforzada en los términos de la Ley 361 de 1997, y en consecuencia se despachará desfavorablemente el recurso de apelación formulado, y se confirmará la sentencia absolutoria impartida por el funcionario judicial de primer grado, al no existir más aspectos de la sentencia que deban ser estudiados en la alzada.

Teniendo en cuenta la naturaleza de la decisión proferida y la improsperidad del recurso de apelación formulado por el apoderado judicial del señor JUAN DAVID ROLDAN MONTROYA, las costas procesales en esta instancia estarán a cargo de dicha parte y en favor de la sociedad PI ÉPSILON PROYECTOS DE INGENIERÍA ESPECIALIZADA S.A.S., según lo dispuesto en el numeral 1° del art. 365 del Código General del Proceso, dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho la suma de \$325.000 equivalente a ¼ de SMLMV para la anualidad 2024.

VIII. - DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEGUNDA 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:

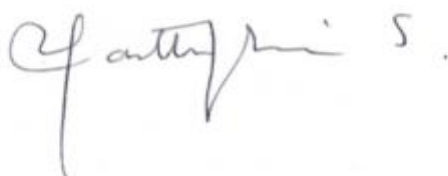
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia objeto de apelación de fecha 1° de agosto de 2022 proferida por el JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, según lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS procesales en segunda instancia a cargo del señor JUAN DAVID ROLDAN MONTOYA y en favor de la sociedad PI ÉPSILON PROYECTOS DE INGENIERÍA ESPECIALIZADA S.A.S., dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho la suma de \$325.000 equivalente a ¼ de SMLMV para la anualidad 2024.

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

CUARTO: Se ordena la notificación por **EDICTO** de esta providencia, que se fijará por secretaría por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA