

TEMA: LA DISCAPACIDAD Y LA INCAPACIDAD - Existe diferencia entre estos dos conceptos, toda vez que la incapacidad hace referencia a un impedimento transitorio, mientras la discapacidad atiende a una merma en la capacidad laboral de la persona. / **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** - 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. / **CARGA DE LA PRUEBA** - Corresponde al trabajador probar la condición de salud que le impide desarrollar sus labores en condiciones normales y el conocimiento que de esta tenía el empleador. / **DESPIDO ILEGAL Y DESPIDO INJUSTO** - No debe olvidarse que el despido corresponde a una decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo por parte del empleador, que se rige por las causales determinadas en las disposiciones jurídicas laborales. /

HECHOS: Pretende la parte accionante se DECLARE que prestó sus servicios a favor de la sociedad Metálicas Crisever y CIA LTDA, por medio de un contrato de trabajo, sin solución de continuidad. Pretende que se declare que la terminación del contrato de trabajo se dio por la accionada en forma unilateral, ilegal y sin justa causa. Como consecuencia, solicita se ORDENE al demandado, a reintegrar de manera definitiva al demandante y cancelar a favor de este los salarios dejados de percibir, prestaciones sociales, la indemnización y sanción moratoria.

TESIS: Existe diferencia entre la discapacidad y la incapacidad, toda vez que la Incapacidad hace relación a estar impedido transitoriamente para alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de las funciones intelectuales o físicas. La discapacidad es un estado temporal prolongado o permanente de una persona que, por accidente o enfermedad, queda mermada en su capacidad laboral. (...) De tal suerte que no toda incapacidad genera discapacidad, solo lo hará aquella incapacidad que por su gravedad y continuidad en el tiempo se torne como un obstáculo para la realización de trabajos, producto de la disminución o pérdida total de la capacidad laboral que genera. (...) Para que se den los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud se deben cumplir 4 requisitos o condiciones tales como: i) Que el trabajador padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen; ii) Que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad; iii) Que el patrono despida al trabajador de manera unilateral y sin justa causa; y iv) Que el empleador no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo. (...) A partir del cumplimiento de estas dos cargas, activar la presunción de discriminación que hace que el empleador deba demostrar las razones objetivas para terminar el vínculo, pues de no demostrarla procede el reintegro del trabajador. (...) Lo destacable es la necesidad de que la persona que reclama la protección demuestre que al momento en que fue terminado su contrato de trabajo se encontraba en una condición de salud que impedía realizar sus labores en condiciones regulares, siguiéndose por esta Sala el criterio establecido por la jurisprudencia constitucional para la identificación de la persona titular del denominado “fuero de salud”. (...) No se acredita el conocimiento del empleador sobre el estado de salud el trabajador, cuando (i) ninguna de las partes prueba su argumentación; (ii) la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; (iii) el diagnóstico médico se da después del despido; y (iv) pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas. (...) El concepto de discapacidad se genera cuando se presenta una interacción entre “personas con deficiencia y las barreras externas” que impiden al trabajador que actúe en forma

igualitaria a nivel social, político, económico y cultural. (...) Las consecuencias o efectos jurídicos del despido ilegal o arbitrario no son las mismas que las del despido legal sin justa causa, toda vez que en el primero hay una vulneración en la legalidad del despido o en su forma de realizarlo, mientras que el segundo, se itera, es una potestad que tienen el empleador conforme a la regulación laboral.

MP. HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

FECHA: 29/09/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL
Medellín, veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE : JORGE HERNÁN VARGAS RIVERA
DEMANDADO : METÁLICAS CRISEVER Y CIA LTDA
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO
RADICADO NACIONAL : 05-001-31-05-002-2020-00258-01
RADICADO INTERNO : 219-23
DECISIÓN : REVOCA PARCIALMENTE, DECLARA, ABSUELVE,
CONDENA Y CONFIRMA
ACTA NÚMERO : 258

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, procede a emitir sentencia de segunda instancia en la que se estudia el recurso de apelación, en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

ANTECEDENTES

Pretende la parte accionante se DECLARE que prestó sus servicios a favor de la sociedad Metálicas Crisever y CIA LTDA, por medio de un contrato de trabajo desde el 1º de enero de 2014 al 15 de enero de 2020, sin solución de continuidad.

Se declare que la terminación del contrato de trabajo se dio por la accionada en forma unilateral, ilegal y sin justa causa, lo que hace que sea ineficaz por ser contrario al derecho a la estabilidad laboral reforzada, al debido proceso y al art. 26 de la Ley 361 de 1997. Como consecuencia, solicita se ORDENE a la sociedad Metálicas Crisever y CIA LTDA, a reintegrar de manera definitiva al demandante y cancelar a favor del demandante los salarios dejados de percibir, prestaciones sociales con sus respectivas sanciones moratorias, la indemnización y sanción moratoria de los art. 65 del CST y

art. 99 de la Ley 50 de 1990, los pagos al sistema de seguridad social integral dejados de pagar desde la terminación ineficaz de la relación laboral y hasta la fecha del reintegro, y demás conceptos prestacionales legales y extralegales; el pago de la indemnización de 180 días de salario establecida en el art. 26 de la Ley 361 de 1997 por despido injusto en estado de debilidad manifiesta.

En caso de no prosperar el despido unilateral, ilegal y sin justa causa, se declare que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa el 15 de enero de 2020; en consecuencia, se conceda la indemnización legal en razón al despido unilateral ilegal e injusto con el salario promedio devengado en el último año.

Solicita se declare que la accionada no canceló al demandante la liquidación definitiva de prestaciones sociales como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo, el 15 de enero de 2020. Como consecuencia, se CONDENE a la sociedad Metálicas Crisever y CIA LTDA. Al pago de vacaciones, auxilio de cesantía, interés a la cesantía con la sanción de su pago doblado, prima de servicios, indemnización y sanción moratoria de los arts. 65 del CST y art. 99 de la Ley 50 de 1990; y demás conceptos laborales.

Se condene al pago de la indexación de los derechos que se reconozcan, y el pago de costas procesales.

Como presupuestos fácticos en que sustenta las pretensiones, indicó que laboró para la sociedad Metálicas Crisever y CIA LTDA. Desde julio de 2012 a enero de 2013 y de enero de 2014 al 15 de enero de 2020 en el cargo de ayudante de cerrajería; al momento de ingresar a laborar, la accionada no le realizó el examen de ingreso, no obstante, el actor no presentaba restricciones para desempeñar el cargo, ni limitaciones funcionales en sus miembros inferiores.

El 8 de mayo de 2017, el demandante sufrió accidente de trabajo, el cual fue reportado en el FURAT señalando que el trabajador se resbaló y cayó, se golpeó la pierna izquierda lo que generó dolor e inflamación, sin embargo el demandante sufrió un trauma severo en el miembro inferior derecho a nivel de muslo y rodilla y dicho accidente se generó bajando escaleras de concreto cuando cargaba un marco metálico en material de hierro, que tenía

un largo de 1.80 metros y un ancho de 95 centímetros, con un peso aproximado de 45 kilogramos; conforme el informe del accidente de trabajo, el demandante estaba realizando su labores habituales. Los diagnósticos generados como consecuencia del accidente de trabajo, fueron: contusión en pierna derecha, ruptura compleja tipo III inestable del menisco interno con componente del cuerpo posterior y raíz posterior de rodilla derecha, esguince del ligamento cruzado anterior de la rodilla derecha, esguince de los retináculos de rodilla derecha, tendinitis de los tendones de la pata de ganso sin ruptura rodilla derecha, condromalacia III/IV en el cóndilo interno y en el platillo interno con edema subcondral sin fractura rodilla derecha. Como consecuencia de las secuelas del accidente de trabajo, y al finalizar las incapacidades, el demandante se reintegró a la sociedad demandada, pero sin realizar función alguna. El demandante estuvo incapacitado hasta el 22 de septiembre de 2019, debido al accidente de trabajo.

En virtud del accidente de trabajo, la ARL Positiva emitió dictamen el 15 de septiembre de 2017, la Junta Regional de Calificación emitió calificación el 4 de abril de 2018 y la Junta Nacional de Calificación el 11 de marzo de 2019, determinado que las patologías de condromalacia, esguince y torceduras que comprometen los ligamentos laterales externo e interno de la rodilla y tendinitis rotuliana, no son derivados del accidente de trabajo, frente a lo cual se opone, al no ser posible que el actor haya laborado al servicio de la accionada con los diagnósticos que tiene, dado que el daño que sufrió el demandante es catastrófico y más porque el dolor para caminar se generó después del accidente de trabajo. El demandante al estar inconforme con las calificaciones, solicitó calificación particular de la IPS Universitaria, la cual en dictamen del 17 de abril de 2019 determinó una pérdida de capacidad laboral del 31.78% como consecuencia del accidente de trabajo. La Junta Regional de Calificación en el dictamen del 11 de octubre de 2019 determinó una pérdida de capacidad laboral del 32.05%.

Sostiene que el actor presenta una limitación severa y una incapacidad permanente parcial, de acuerdo a lo señalado en el Decreto 2463 de 2001 y Decreto 1507 de 2014; además de la pérdida de capacidad laboral, el actor tenía pendiente bloqueos en la rodilla izquierda y cirugía en la rodilla derecha; durante la vigencia de la relación laboral tuvo recomendaciones. Como consecuencia del daño ocasionado, el demandante presenta dificultad para permanecer de pie y/o sentado, jugar baloncesto, montar en

bicicleta, ayudar en las tareas del hogar, asearse, vestirse, cambiar de posición, desplazarse de un sitio a otro, manipular objetos, correr, entre otras; conforme a lo establecido en los dictámenes de la sociedad Protección S.A y la Junta Regional de Calificación, el actor presenta dificultad para realizar cabalmente las funciones en la sociedad Metálicas Crisever y CIA LTDA..

En enero de 2020, el demandante radicó oficio ante la accionada, en el que informaba al empleador su condición de salud. La sociedad Metálicas Crisever y CIA LTDA, en forma verbal terminó el contrato de trabajo sin justificación y sin realizarle examen médico ocupacional de retiro. El 15 de enero de 2020 solo se le terminó el contrato de trabajo al actor, el cual se encontraba en condiciones de debilidad manifiesta por discapacidad, situación que permite evidenciar que la terminación del contrato obedeció a su condición de salud y no a una causal objetiva o a una justa causa.

El demandante presentó acción de tutela el 13 de febrero de 2020, y el Juzgado Primero Penal Municipal con Función de Conocimiento (en primera instancia) y El Juzgado Tercero Penal del Circuito de Conocimiento (en segunda instancia) negaron la protección de los derechos fundamentales solicitados. Sostiene que la accionada no le informó al demandante los motivos de la terminación del contrato, sin embargo, en la contestación de la acción de tutela, indicó que la terminación del contrato obedeció a motivos económicos, advirtiendo que dicha causal no constituye una justa causa y aunado a ello, dicha causal no es real porque la empresa no está en liquidación. Sostiene que los demás compañeros de trabajo, que ejercían el mismo cargo, continuaron prestando sus servicios mediante contrato laboral. El cargo desempeñado por el actor se encuentra vigente en la sociedad Metálicas Crisever y CIA LTDA; en oficio del 20 de enero de 2020, la accionada notificó la consignación de dineros correspondientes a la liquidación definitiva del contrato de trabajo, sin que notificara la consignación al demandante y el juzgado donde podía retirarlo, existiendo mala fe y se debe de entender que a la fecha no ha cancelado la liquidación de prestaciones sociales.

CONTESTACIONES A LA DEMANDA

La sociedad Metálicas Crisever y CIA LTDA. en su contestación a la demanda aceptó el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación el 11 de octubre de 2019; la acción de tutela elevada por el actor y la decisión allí adoptada; acepta que, en todos los contratos, el cargo era el de ayudante;

No le consta las circunstancias en que se presentó el accidente de trabajo; que con anterioridad al accidente el actor estuviera laborando normalmente y no se hubieran presentado eventos traumáticos anteriores; que los dictámenes señalen que existen diagnósticos que no son derivados del accidente de trabajo; que el demandante haya sido calificado por la IPS Universitaria; que el demandante estuviera pendiente de un bloqueo y cirugía en la rodilla; las consecuencias derivadas del daño ocasionado; el oficio radicado por el demandante en enero de 2020 informando las condiciones de salud. Es falso que el demandante haya trabajado de julio de 2012 a enero de 2013 y de enero de 2014 al 15 de enero de 2020, porque las partes de mutuo acuerdo celebraron diferentes contratos desde enero de 2014 al 15 de enero de 2020, ya que los contratos han sido terminados y liquidados oportunamente y dando lugar a una nueva relación laboral cada vez que se iniciaba un nuevo contrato y donde el inicio del último contrato fue el 1º de enero de 2017 y la terminación fue el 15 de enero de 2020; es falso que los padecimientos de salud del demandante sean producto del accidente de trabajo sino que son de enfermedad común según fue determinado por la ARL y las Juntas de Calificación, siendo la EPS Sura y el fondo de pensiones quienes asumieron el pago de las incapacidades médicas por enfermedad común, hasta el 22 de septiembre de 2019, fecha en que terminó la incapacidad y se ordenó el reintegro; no acepta que el contrato haya sido terminado verbalmente porque el actor en forma grosera e insultante no quiso atender la información que se le proporcionó en forma escrita, la sociedad actuó conforme a la ley, liquidó y consignó la liquidación en una cuenta judicial; no es cierto que no se haya realizado examen de egreso, porque dentro de los documentos aportados, se encuentra la autorización para que realizara el examen, y advierte que debido a la crisis económica de la empresa se tuvo que prescindir de los dos únicos trabajadores que había en la empresa para la fecha; no es cierto que la terminación del contrato obedezcan a su estado de salud porque el 15 de enero de 2020 se le terminó el contrato de trabajo a los dos únicos trabajadores de la empresa; que es temeraria la afirmación, que se

encontraba en debilidad manifiesta y que la terminación se generó por su estado de salud; no acepta que la fecha de estructuración determinada por la Junta Regional de Calificación fuera el 20 de enero de 2018, y resalta que no se dijo que la pérdida de la capacidad laboral fuera de origen común; no es cierto que al actor no se le informara las razones de la terminación del contrato, porque se le informó pero se opuso a firmar; no es cierto que los compañeros del actor hayan continuado con la prestación de los servicios, porque el 15 de enero de 2020 se prescindió de dos trabajadores de la empresa por la situación económica; no es cierto que la accionada no haya notificado al demandante la consignación de la liquidación. Sostiene que debe probarse que, al inicio de las labores, no presentaba restricciones para desempeñar el cargo contratado. Es parcialmente falso que los diagnósticos fueran ocasionados por el accidente del trabajo, porque al parecer, se trata en un 98% de una enfermedad común degenerativa, según los informes de los dictámenes; que es falso que la incapacidad sea por las secuelas del accidente de trabajo dado que las incapacidades generadas se calificaron como enfermedad común y pagadas por la EPS SURA y Protección S.A., siendo cierto que al finalizar la incapacidad el 22 de septiembre de 2019, se reintegró a laborar y se aclara, que en muchas ocasiones no ejercía función alguna porque la empresa estaba en crisis económica y no tenía contratos para desarrollar, pero se trató de soportar su carga laboral desarrollando pequeños contratos de terceros en el cual ejercía sus funciones de ayudante, pero para la fecha 15 de enero de 2020, la empresa estaba en quiebra económica y tuvo que prescindir de los servicios de los únicos dos trabajadores que tenía, los cuales fueron liquidados; acepta que el demandante estuvo incapacitado hasta el 22 de septiembre de 2019 pero advirtiendo que los diagnósticos de salud del demandante eran consecuencia de la enfermedad común degenerativa; asegura que las deficiencias relacionadas en los dictámenes expedidos, son en virtud de un seguimiento a una enfermedad común degenerativa; es falso que las recomendaciones vigencia de la relación laboral, porque ellas se presentaron cuando el demandante estuvo incapacitado sin que se haya hecho recomendación médica para que fuera ejercida en el desarrollo de su actividad laboral y al ser levantada la incapacidad, no se hizo solicitudes de reubicación en su actividad laboral por el médico tratante y aclara que en los 6 últimos meses de la relación laboral, el actor desempeñaba cabalmente sus labores. En relación con las demás afirmaciones, asegura que no son hechos.

Se opuso a las pretensiones de la demanda. Y propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones laborales, cobro de lo no debido, inexistencia del derecho reclamado, falta de causa para pedir, la genérica.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia del 12 de julio de 2023, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín, DECLARÓ que entre las partes existió una relación laboral entre el 3 de enero de 2014 al 15 de enero de 2020; que la terminación de la relación laboral con el Sr. Jorge Hernán Vargas Rivera, fue ineficaz por constituir un acto discriminatorio en razón de su estado de salud.

CONDENÓ a la sociedad Metálicas Crisever y CIA LTDA a cancelar al demandante:

1º. Indemnización de la Ley 361 de 1997, correspondiente a \$5.266.818, suma que deberá ser indexada desde el 15 de enero de 2020 y hasta el momento que se realice el pago efectivo.

2º. Reintegrar al demandante a un cargo de igual o mejor categoría, con todos los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social dejados de percibir, desde el 16 de enero de 2020 y hasta el momento en que se realice el reintegro, teniendo en cuenta el salario mínimo legal mensual vigente. Retroactivo del cual se autoriza descontar lo ya cancelado por estos conceptos al momento de la terminación del contrato de trabajo, así como la indemnización por despido sin justa causa.

3º. Al pago de costas y agencias en derecho que se liquidarán en el momento procesal oportuno de conformidad con los arts. 365 y 366 del CGP y acuerdo 10554 del CSJ.

Decisión que fue adoptada en primera instancia, teniendo en cuenta las subreglas establecidas en la sentencia SU 087 de 2022, y con base en ello:

- Con el porcentaje de pérdida de capacidad laboral superior al 30%, se determinó que el demandante tenía una limitación severa, así mismo por estar demostrada una incapacidad superior a 2 años y fue despedido 4 meses después del reintegro;
- La condición de salud del demandante era conocida por el empleador;
- Y no existió justificación suficiente para darle por terminado el contrato de trabajo, bajo el entendido que en la empresa había 4

trabajadores, y para el mes de enero de 2020 le dio por terminado el contrato de trabajo al demandante pero según la certificación de afiliación y aportes a la ARL Positiva, se demostró que el empleador continuó trabajando con un oficial y un ayudante de cerrajería, por lo que no había una razón objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo al actor y escoger a los otros dos trabajadores.

Por lo tanto, consideró que al presentarse en este caso un fuero de estabilidad laboral reforzada, se presume que el despido fue discriminatorio en razón de la condición de salud del actor, en vista que la sociedad demandada siguió con otros trabajadores, los cuales tuvo vinculados hasta el año 2020, algunos meses del año 2021 y fueron vueltos a llamar para trabajar en el año 2022.

IMPUGNACIÓN

La apoderada de la parte demandada apela la sentencia, expresando que en la providencia se aseguró que la empresa al dar la terminación del contrato de trabajo, tenía conocimiento de la enfermedad y discapacidad y no pidió autorización al Ministerio del Trabajo para realizar el despido, sin embargo, no se tuvo en cuenta que los testigos Clara Rosa, Cristian y Carlos Antonio, coincidieron en asegurar que la empresa estaba pasando por una crisis económica al momento de tomar la decisión; que la empresa entró en crisis desde finales del año 2019 y por ello se tomó la decisión de dar por terminado el contrato; que también se tuvo en cuenta que el actor llevaba más de 6 meses sin estar incapacitado, sin tener terapias y no tenía procedimientos pendientes, estaba cumpliendo sus funciones a cabalidad siempre y cuando hubiera trabajo para hacer. Asegura que el demandante también trabajaba en su casa con su esposa, en un taller de costura que tenía.

En relación a la debilidad manifiesta, asegura que si bien, el demandante fue calificado por el Fondo de Pensiones y la EPS como enfermedad común degenerativa, ella no le impedía desarrollar sus actividades laborales y ello fue corroborado por los testigos Carlos Antonio Marín y Jhon Bairon Cárdenas, quienes manifestaron que cuando había trabajo, el demandante lo hacía en debida forma y utilizaba las herramientas de trabajo sin que existiera impedimento para desempeñar sus funciones.

Señala que, por la situación económica, la empresa no podía continuar sosteniendo a sus trabajadores; que la terminación del contrato de trabajo no fue por razones de discriminación por la enfermedad; para la terminación del contrato de trabajo se acudió al art. 64 del CST, el cual faculta a la accionada a pagar una indemnización, la cual fue cumplida oportunamente. Como la empresa contaba con compromisos adquiridos para la fecha de terminación del contrato y por ello, al mes siguiente, requirió los servicios del demandante, sin que ello signifique que la empresa continuara con sus actividades cotidianas para desempeñar su objeto social.

No existió mala fe a la terminación del contrato de trabajo; los testigos manifiestan que, para el mes de diciembre, se dio por terminado el contrato de trabajo a dos de sus trabajadores, los cuales fueron liquidados oportunamente y en el mes de enero, se dio por terminado el contrato de trabajo al demandante y al Sr. Carlos Antonio Marín sin justa causa y se efectuó el pago de la indemnización respectiva, sin existir discriminación. Resalta la buena fe del empleador, sin que ello signifique que al tener el trabajador una enfermedad común degenerativa, tenga que asumir la carga prestacional y laboral hasta que el demandante llegue a su pensión.

Por lo expuesto solicita que la sentencia sea revocada.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Las partes no presentan alegatos de conclusión.

PRONUNCIAMIENTO JURÍDICO

El problema jurídico se centra en determinar: i) Si hay lugar a revocar la sentencia, en consideración a que la terminación del contrato de trabajo se dio con ocasión a la crisis económica que presenta la sociedad demandada, se pagó la indemnización por despido injusto, el despido no fue discriminatorio dado que el demandante no estaba incapacitado, no tenía terapias ni procedimientos pendientes; ii) Si el actuar de la sociedad Metálicas Crisever y CIA LTDA estuvo precedido de la buena fe.

1. Frente a la estabilidad laboral reforzada

Sea lo primero advertir que para la sala existe diferencia entre la discapacidad y la incapacidad, toda vez que **la Incapacidad** hace relación a estar impedido transitoriamente para alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de las funciones intelectuales o físicas. **La discapacidad** es un estado temporal prolongado o **permanente** de una persona que, por accidente o enfermedad, queda **mermada en su capacidad laboral**. Con base en esa distinción debe estudiarse este asunto o como lo señala la Sentencia T 936 de 2009 “... *de tal suerte que no toda incapacidad genera discapacidad, solo lo hará aquella incapacidad que por su gravedad y continuidad en el tiempo se torne como un obstáculo para la realización de trabajos, producto de la disminución o pérdida total de la capacidad laboral que genera*”.

De manera general se puede decir que la Constitución Nacional en sus artículos 25, 47, 48, 49 y 54 garantizan a los discapacitados el derecho al trabajo en condiciones dignas y acorde con sus condiciones de salud.

La Ley 361 de 1997, estableció mecanismos de integración social de las personas con limitación, buscando la normalización social plena y la total integración de las personas con limitación basada en convenios y tratados internacionales sobre la materia como la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, UNESCO 1981, la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983 y la recomendación 168 de la OIT de 1983.

El artículo 26 de la ley 361 de 1997, reza:

*“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.”*

Partiendo de lo anterior conviene recordar la sentencia SL1360-2018 con radicado 53.394 donde abandona el criterio de la sentencia 36.115 en el que consideraba que artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, señalando lo siguiente:

“...Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. ...

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el perjuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

*Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el **juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz** (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (...).”*

Ahora, según lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral entre otras en sentencia STL 3420 de 2020, para que se den los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud se deben cumplir 4 requisitos o condiciones tales como: i) Que el trabajador padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen; ii) **Que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad;** iii) **Que el patrono despida al trabajador de manera unilateral y sin justa causa;** y iv) Que el empleador no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo.

No obstante, lo anterior, dicha exigencia de la calificación para que opere la estabilidad laboral reforzada ha sido morigerada por dicha corporación en sentencia SL 2586 de 2020, en el sentido de precisar que esta no resulta necesaria al momento de la terminación del contrato de trabajo y que en caso tal, el trabajador puede demostrar a través de diferentes medios probatorios tal situación.

Concordado con lo anterior, debe precisarse que la Corte Constitucional ha expresado en la reiteración de su jurisprudencia que para que opere la protección en mención deben cumplirse los siguientes presupuestos: (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, tal y como se ha sostenido en las sentencias SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018, y en la SU 087 de 2022.

Y más recientemente han indicado las dos altas Corporaciones de forma concordante, que corresponde al trabajador probar la condición de salud que le impide desarrollar sus labores en condiciones normales y el conocimiento que de esta tenía el empleador, para a partir del cumplimiento de estas dos cargas, activar la presunción de discriminación que hace que el empleador deba demostrar las **razones objetivas** para terminar el vínculo, pues de no demostrarla procede el reintegro del trabajador, tal y como se describe en las siguientes providencias:

| Corte Suprema de Justicia | Corte Constitucional |
|--|---|
| Sentencia SL-4632-2021 | Sentencia T-195-2022 |
| Por ende, <u>el trabajador debe demostrar que fue despedido y que se encontraba limitado en su salud en los grados previstos por el legislador</u> , para que surja en su favor la protección legal, que conlleva a que sea el empleador quien deba probar que las razones invocadas para prescindir de los servicios del trabajador no fueron las concernientes a su limitación y, por consiguiente, ante esa situación acreditada, no se le podía exigir el agotamiento del permiso ministerial. | (...) el juez debe constatar el “deterioro significativo de [la] salud” del trabajador. Esta condición se verifica “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales”. <u>Esta Corte ha aclarado que dicha condición puede ser probada</u> mediante la historia clínica y las recomendaciones del médico tratante, no es necesario que el accionante haya sido calificado con una pérdida de capacidad laboral “moderada, severa o profunda”, o aporte un certificado que acredite un |

| | |
|--|--|
| | porcentaje específico de pérdida de capacidad laboral. |
|--|--|

De los anteriores apartes jurisprudenciales que guardan diferencia en cuanto al criterio de identificación de la persona beneficiada con la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo destacable es la necesidad de que la persona que reclama la protección demuestre que al momento en que fue terminado su contrato de trabajo se encontraba en una condición de salud que impedía realizar sus labores en condiciones regulares, siguiéndose por esta Sala el criterio establecido por la jurisprudencia constitucional para la identificación de la persona titular del denominado “*fuero de salud*”, criterio ampliamente reiterado y que en la actualidad se recoge en la sentencia **SU-087 de 2022** en la que de forma enunciativa se consignó una tabla para servir de criterio orientativo a los jueces para identificar aquellos casos en los que se esté en presencia de una estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, la cual se transcribe para mejor ilustración así:

| Supuesto | Eventos que permiten acreditarlo |
|---|--|
| Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral | (a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o 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 PCL tiene lugar antes del despido. |
| Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral | (a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental. (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad. |

| | |
|--|---|
| | (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL. |
| Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral | (a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%. (b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto. |

Para acreditar el requisito del conocimiento del estado de Salud del trabajador que debe tener el empleador, la Corte Constitucional en la sentencia precitada, ha adoptado algunos criterios o casos a tenerse en cuenta para acreditar este conocimiento tales como:

- “1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.*
- 2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.*
- 3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.*
- 4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.*
- 5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.*
- 6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.*
- 7) Los indicios probatorios evidencian que durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador”¹ (Resalto de la Sala)*

¹ T-434 de 2020. Reiterando las sentencias: T-383 de 2014, T-419 de 2016, T-589 de 2017, T-118 de 2019, T-284 de 2019, T-144 de 2017 y T-040 de 2016.

Precisándose que, por el contrario, este conocimiento no se acredita cuando (i) ninguna de las partes prueba su argumentación; (ii) la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; (iii) el diagnóstico médico se da después del despido; y (iv) pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.

Y en recientemente en sentencias SL 1152 y 1154 de 2023, consideró necesario tener en cuenta al momento de analizar la estabilidad laboral reforzada, los alcances de la CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, señalando que el concepto de discapacidad se genera cuando se presenta una interacción entre *“personas con deficiencia y las barreras externas”* que impiden al trabajador que actúe en forma igualitaria a nivel social, político, económico y cultural. Determinó la Corte Suprema de Justicia, que para dar aplicación a la estabilidad laboral reforzada, deben concurrir dos elementos: *“1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo. 2. 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.”*, y determina como barreras de acceso, las actitudinales, comunicativas, y físicas. Estas últimas (las físicas) entendidas como *“obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.”* Y concluyó reiterando la necesidad de solicitar permiso del Ministerio del Trabajo para despedir a una persona con una discapacidad, de no hacerlo, se presumiría que la terminación fue discriminatoria, estando en cabeza del empleador demostrar lo contrario, y en caso de iniciarse un proceso laboral señaló:

“... a las partes les concierne lo siguiente:

- Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.*
- Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde 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.”*

Para el caso bajo estudio, en atención a las cargas procesales contenidas en los artículos 164 y 167 del C.G.P y después de ser valorada en su conjunto las pruebas aportadas al proceso, con base en las reglas de la **sana crítica y la libre formación del convencimiento** (art. 61 del CPL), extrae de la prueba aportada al plenario, que el Sr. Jorge Hernán Vargas Rivera no contaba con restricciones laborales, incapacidades ni limitaciones para desempeñar a cabalidad sus funciones, entre el mes de julio de 2019 al 15 de enero de 2020, entendiendo con ello que la deficiencia física que tenía no era una barreras físicas que limitaban el ejercicio efectivo de las funciones, ni que ello generaba una desigualdad de frente a sus demás compañeros de trabajo. Lo anterior con fundamento en las siguientes pruebas:

- El demandante sufrió accidente de trabajo el **8 de mayo de 2017** y debido a ese suceso se le diagnosticó esguince y desgarro que comprometen los ligamentos laterales. Dicho accidente generó una incapacidad de 10 días (del 8 al 17 de mayo de 2017) y prorrogas demostradas que van del 18 al 27 de mayo de 2017, una prórroga de 5 días, prórroga del 14 al 27 de octubre de 2017; fue remitido a 10 terapias físicas y 5 terapias ocupacionales (fls. 36, 55 a 67, 78 del expediente digital 01).

- La ARL Positiva emitió dictamen el 15 de septiembre de 2017, donde determinar que el origen de la contusión de pierna derecha es de origen laboral, y los demás diagnósticos (ruptura complejo tipo III B inestable del menisco interno con componente del cuerno posterior y raíz posterior de rodilla derecha, esguince del ligamento cruzado anterior de rodilla derecha, esguince de las retináculos rodilla derecha, esguince parcial del ligamento colateral interno rodilla derecha, tendinitis de los tendones de la pata de ganso sin ruptura rodilla derecha, condromalacia iii/iv en el cóndilo interno y en el platillo interno con edema subcondral sin fractura rodilla derecha) son de origen común (fls. 112 a 119)

- En historia clínica del 3 de noviembre de 2017, se indica que el demandante fue calificado por la ARL donde las patologías eran de origen común y estaba a la espera de cirugía en la EPS (fl. 82), lo que concuerda con el detalle de las incapacidades emitidas por la EPS SURA, de donde se extraen

incapacidades y sus prorrogas, desde el 31 de octubre de 2017 al 24 de julio de 2019 (fl. 198 a 200).

- En la historia clínica del **3 de noviembre de 2017, medicina laboral emitió recomendaciones por 2 meses** (fl. 82).

- El 26 de febrero de 2018, le realizan cirugía ambulatoria de ortopedia y le dan incapacidad por enfermedad general (fls. 95 a 103).

- Se ordenaron inicialmente 10 terapias físicas, las cuales fueron programadas del 17 de marzo al 11 de abril de 2018 (fl. 106), posteriormente se ordenaron **terapias físicas** adicionales las cuales se programaron del 8 de mayo al **1º de junio de 2018** (fl. 51 y 109)

- El 4 de abril de 2018, la Junta Regional de Calificación de Invalidez determinaron que el diagnóstico de contusión de otras partes y las no especificadas de la pierna, era de origen por accidente laboral, mientras que los diagnósticos de condromalacia, esguince y torcedura que comprometen los ligamentos laterales de la rodilla y tendinitis rotuliana, no eran derivados del accidente de trabajo (fls. 122 a 127).

- Por su parte, la sociedad Protección S.A emitió calificación el 23 de noviembre de 2018, donde se determinó que el demandante cuenta con una pérdida de capacidad laboral del 30.56% estructurada el 20 de noviembre de 2018, de origen común (fls. 147 a 156). Este dictamen fue notificado por Protección S.A a la sociedad Metálicas Crisever y CIA LTDA por medio de comunicación del 14 de enero de 2019, según se extrae de la prueba documental aportada con la contestación de la demanda y con lo manifestado por la Sra. Clara Rosa zapata Cañas (representante legal de la sociedad accionada).

- El 11 de marzo de 2019, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez confirmó la calificación de la Junta Regional de Calificación (fls. 13.9 a 145).

- El 17 de junio de 2019 la EPS Sura le informó al demandante que sus incapacidades temporales finalizaban y expidió recomendaciones de **carácter funcional**, para que durante **12 semanas**, disminuyera actividades que implicaran: levantar peso superior a 12 kg, caminatas superiores a 60

minutos continuos, no caminar en terrenos irregulares, uso de herramientas de alto impacto o vibración del cuerpo entero, estar en posición de rodillas o cuclillas de manera sostenida, subir y bajar escaleras de manera frecuente y al hacerlo, debe ser de lado. Y en el mismo documento se indicó que dichas recomendaciones **no constituían restricciones laborales** (fl. 157).

- Historia clínica del 24 de septiembre de 2019, el demandante consultó por traumatismo del tendón y musculo cuádriceps (fl. 199).

- El 11 de octubre de 2019 la Junta Regional de Calificación estableció que el demandante tiene una pérdida de capacidad laboral del 32.05%, estructurada el 20 de noviembre de 2018, de origen común (fls. 159 a 163).

- La IPS Universitaria, en calidad de perito de parte, en dictamen emitido el 17 de abril de 2019, determinó que el actor cuenta con una pérdida de capacidad laboral del 31.78%, estructurada el 8 de mayo de 2017, de origen laboral (fls. 211 a 216).

Al analizar la prueba en su conjunto, con la prueba documental relacionada es claro que el demandante al momento de reintegrarse a sus labores en el mes de julio de 2019:

1º) **No contaba con restricciones laborales** sino con restricciones funcionales, pues así claramente se lo informó la EPS SURA en comunicación del 17 de junio de 2019,

2º) **No tuvo incapacidades** relacionadas la deficiencia con posterioridad al mes de julio de 2019, según se desprende del historial de incapacidades de fl 198,

3º) **No tuvo terapias físicas** con posterioridad al 1º de junio de 2018,

4º) El testigo Carlos Antonio Marín (compañero de trabajo) indicó que una vez el demandante se reintegró, **continuó realizando sus labores sin inconvenientes** y eso lo sabe porque el testigo era el oficial y el actor era quien le ayudaba a ejecutar las labores que les ordenaban, las labores del demandante era pulir, masilla, dar el acabado y en ocasiones pintar, y el demandante podía utilizar la pulidora, el demandante no manifestó que no pudiera realizar su trabajo porque estuviera enfermo. Y manifestó que a él y al demandante les terminaron el contrato porque no había trabajo.

5º) El testigo John Bairon Cárdenas aseguró que el demandante dejó de trabajar en la empresa porque no había trabajo para todos y por la crisis

económica por la que pasaba la empresa; y manifestó que después de la incapacidad del actor, no lo vio laborando porque no había trabajo para realizar.

Si bien es cierto que el demandante fue calificado con una pérdida de capacidad laboral superior al 30%, lo cierto es que dicha pérdida de capacidad laboral no generó limitación para que el demandante desempeñara a cabalidad sus labores de ayudante de cerrajería entre julio de 2019 a enero de 2020, así como tampoco generó "*barreras externas*" que impidieran el desempeño de las labores del demandante en iguales condiciones a las de sus compañeros, ello teniendo en cuenta que la labor desempeñada por el actor era la de ayudante de cerrajería, donde sus labores eran las de pulir con la máquina pulidora, masillar, dar el acabado y en ocasiones pintar, actividades que involucran los miembros superiores los cuales **no presentan patología alguna**, y tan es así, que el testigo Jorge Hernán Vargas Rivera aseguró, que el demandante al reintegrarse a laborar, ejecutó sus labores con total normalidad. Prueba con la que se rompe el nexo de causalidad entre la terminación del contrato de trabajo y que dicha terminación del contrato haya sido con ocasión al estado de salud del actor.

Finalmente también debe de decirse, que la sociedad Metálicas Crisever y CIA LTDA logró demostrar por medio de las declaraciones de los señores Carlos Antonio Marín y John Bairon Cárdenas, que el contrato del demandante al actor fue terminado ante la falta de trabajo, al ser concordantes en señalar que la empresa pasaba por una crisis económica, y fue específico el testigo Carlos Antonio Marín en señalar que para diciembre de 2019 la empresa tuvo una crisis, no había trabajo, y a él y al demandante les terminaron el contrato en la misma fecha.

En consideración a lo anterior, se **REVOCARÁ PARCIALMENTE** la sentencia de primera instancia, para en su lugar **DECLARAR** que el Sr. Jorge Hernán Vargas Rivera no es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por disminución física, psíquica o sensorial consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Y en consecuencia se **ABSOLVERÁ** a la sociedad Metálicas Crisever y CIA LTDA del pago de la indemnización de la Ley 361 de 1997, de reintegrar al demandante a un cargo de igual o mejor categoría, del pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social.

2. De la terminación del contrato de trabajo

Solicitó la parte demandante, se declarara que la terminación del contrato de trabajo se dio por la accionada en forma unilateral, ilegal y sin justa causa, lo que hace que sea ineficaz por ser contrario al derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Lo anterior genera, que se haga necesario hacer la diferencia de los efectos de un despido ilegal y un despido injusto, y que ha sido analizado en la SL 3424 de 2018, así:

*“En ese contexto, no debe olvidarse que el despido corresponde a una decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo por parte del empleador, que se rige por las causales determinadas en las disposiciones jurídicas laborales, que tienen por finalidad garantizar su legalidad, así como por algunas formalidades que regulan su proceso como tal, es decir, aquellas que mediatizan la decisión y protegen al trabajador contra posibles usos arbitrarios del poder empresarial y que configuran el denominado debido proceso. Con otras palabras, las consecuencias o efectos jurídicos del **despido ilegal o arbitrario no son las mismas que las del despido legal sin justa causa**, como equivocadamente lo equipara la recurrente, toda vez que en **el primero hay una vulneración en la legalidad del despido o en su forma de realizarlo**, mientras que **el segundo, se itera, es una potestad que tienen el empleador conforme a la regulación laboral.**”*
(Resalto fuera del texto)

Y en sentencia SL1959-2021 se dijo:

*“Esta limitación es incontestable en los escenarios en que el empleador **finaliza el vínculo laboral sin justa causa**, debido a que, por regla general, debe **indemnizar al trabajador por los perjuicios** causados por dicha decisión y, excepcionalmente - dada la **ineficacia del despido** ante supuestos consagrados en la ley²- **debe reintegrarlo al trabajo**, con el consecuente reconocimiento de salarios y prestaciones en el tiempo que se mantuvo cesante”* (Resalto fuera del texto)

En ese orden de ideas, como ya se indicó, como el demandante no cuenta con estabilidad laboral reforzada, en este evento no se puede hablar de un

² La estabilidad laboral reforzada se aplica en ciertas situaciones en las que los empleados son despedidos en contravención de normas constitucionales y legales, como es el caso de los despidos que recaen sobre las mujeres embarazadas, los trabajadores sindicalizados, las personas con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por motivos de salud y las madres cabeza de familia (Sentencia T-052/20)

despido ilegal, sino que se debe hablar de un despido sin justa causa, en vista que la sociedad Metálicas Crisever y CIA LTDA, a la terminación del contrato de trabajo no invocó una justa causa establecida en el art. 62 del CST, ni fue demostrada una justa causa de terminación en el presente proceso. Aunado a ello, es aceptado por la accionada que la terminación del contrato de trabajo, al punto de haber consignado a órdenes del Juzgado Quinto Laboral de Oralidad del Circuito de Medellín, el **22 de enero de 2020**, la suma de \$3.996.200 correspondiente a prestaciones sociales e indemnización, conforme se demuestra con los documentos visible a fls 6 a 15 de los anexos de la contestación de la demanda.

En virtud de lo anterior, se DECLARARÁ que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa. Decisión que genera que se analicen las pretensiones subsidiarias de la demanda, ello es, si el actor tiene derecho al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto con el salario promedio devengado en el último año; si hay lugar a declarar que la accionada no canceló al demandante la liquidación definitiva de prestaciones sociales como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo, el 15 de enero de 2020 y como consecuencia, se condene a la sociedad Metálicas Crisever y CIA LTDA. al pago de vacaciones, auxilio de cesantía, interés a la cesantía con la sanción de su pago doblado, prima de servicios, indemnización y sanción moratoria de los arts. 65 del CST y art. 99 de la Ley 50 de 1990; y demás conceptos laborales.

Pretensiones que prosperaran parcialmente, toda vez que se encuentra acreditado en el plenario que la sociedad Metálicas Crisever y CIA LTDA consignó a órdenes del Juzgado Quinto Laboral de Oralidad del Circuito de Medellín, la suma de la suma de \$3.996.200 correspondiente a prestaciones sociales así:

- Por el periodo comprendido del 1º de enero de 2019 al 15 de enero de 2020 (auxilio de cesantías, interés a la cesantía y prima de servicios)
- Por vacaciones del 1º de enero de 2018 al 15 de enero de 2020)
- E indemnización (sin explicar el periodo tenido en cuenta)

En el encabezado de la liquidación se evidencia que el periodo laborado adoptado data del 1º de enero de 2017 al 15 de enero de 2020, sin embargo, en la sentencia de primera instancia se declaró que el contrato de trabajo

tuvo lugar del **3 de enero de 2014 al 15 de enero de 2020**, lo cual tiene implicaciones en la liquidación de la indemnización por despido injusto, en vista que al no existir contrato de trabajo escrito, y no haberse indicado la modalidad contractual en la sentencia de primera instancia, se entiende que el contrato de trabajo lo fue a término indefinido

En ese sentido, la Sala al realizar la liquidación de prestaciones sociales se encuentra lo siguiente:

CONTRATO LABORAL RAD INT 219-23

| | | | | |
|------------------|---------------------|------------|------------|------------|
| INICIO | 3 de enero de 2014 | | | |
| TERMINACIÓN | 15 de enero de 2020 | | | |
| SALARIO PROMEDIO | | | | |
| | 2019 | \$ 828.116 | \$ 97.032 | \$ 925.148 |
| | 2020 | \$ 887.802 | \$ 102.854 | \$ 990.656 |

PRESTACIONES SOCIALES 2019

| | |
|------------------|-------------------------|
| CESANTÍAS | SALARIO*DÍAS/360 |
|------------------|-------------------------|

| |
|-----------------|
| $925,148 * 360$ |
| 360 |

| |
|----------------|
| \$ 333.053.280 |
| 360 |

| | |
|--------------|-------------------|
| TOTAL | \$ 925.148 |
|--------------|-------------------|

| | |
|-------------------------|-------------------------------|
| INTERÉS CESANTÍA | CESANTÍA*DÍAS*0,12/360 |
|-------------------------|-------------------------------|

| |
|------------------------|
| $925,148 * 360 * 0,12$ |
| 360 |

| |
|---------------|
| \$ 39.966.394 |
| 360 |

| | |
|--------------|----------------------|
| TOTAL | \$ 111.017,76 |
|--------------|----------------------|

| | |
|---------------------------|-------------------------|
| PRIMA DE SERVICIOS | SALARIO*DÍAS/360 |
|---------------------------|-------------------------|

| |
|----------------|
| $925148 * 360$ |
| 360 |

| |
|----------------|
| \$ 333.053.280 |
| 360 |

| | | |
|--------------|-----------|----------------|
| TOTAL | \$ | 925.148 |
|--------------|-----------|----------------|

| | | |
|-------------------------------|-----------------|------------|
| VACACIONES 2018 Y 2019 | | |
| 1/01/2018 al 31/12/2018 | SALARIO MENSUAL | \$ 781.242 |
| | SALARIO DIARIO | \$ 26.041 |

| |
|-------------------|
| SALARIO DIARIO*15 |
| \$ 390.621 |

| | | |
|-------------------------|-----------------|------------|
| 1/01/2019 al 31/12/2019 | SALARIO MENSUAL | \$ 828.116 |
| | SALARIO DIARIO | \$ 27.604 |

| |
|-------------------|
| SALARIO DIARIO*15 |
| 27,604*15 |
| \$ 414.058 |

| | | |
|-------------------------------------|-----------|----------------|
| TOTAL VACACIONES 2018 y 2019 | \$ | 804.679 |
|-------------------------------------|-----------|----------------|

| | | |
|---------------------------|-----------|---------------------|
| TOTAL A PAGAR 2019 | \$ | 2.765.992,76 |
|---------------------------|-----------|---------------------|

PRESTACIONES SOCIALES 2020

| | |
|------------------|-------------------------|
| CESANTÍAS | SALARIO*DÍAS/360 |
| | 990656*15 |
| | 360 |
| | \$ 14.859.840 |
| | 360 |

| | | |
|--------------|-----------|---------------|
| TOTAL | \$ | 41.277 |
|--------------|-----------|---------------|

| | |
|-------------------------|-------------------------------|
| INTERÉS CESANTÍA | CESANTÍA*DÍAS*0,12/360 |
| | 41277*15*0,12 |
| | 360 |
| | \$ 74.299 |
| | 360 |

| | | |
|--------------|-----------|---------------|
| TOTAL | \$ | 206,39 |
|--------------|-----------|---------------|

| | |
|---------------------------|-------------------------|
| PRIMA DE SERVICIOS | SALARIO*DÍAS/360 |
| | 990,656*315 |
| | 360 |
| | \$ 14.859.840 |

| |
|-----|
| 360 |
|-----|

| | |
|--------------|------------------|
| TOTAL | \$ 41.277 |
|--------------|------------------|

| VACACIONES 2020 | | |
|-------------------------|-----------------|------------|
| 1/01/2020 al 15/01/2020 | SALARIO MENSUAL | \$ 887.802 |
| | SALARIO DIARIO | \$ 29.593 |

| |
|----------------------|
| SALARIO DIARIO*0,625 |
| 29,539*0,625 |
| \$ 18.496 |

| | |
|------------------------------|------------------|
| TOTAL VACACIONES 2020 | \$ 18.496 |
|------------------------------|------------------|

| | |
|---------------------------|-------------------|
| TOTAL A PAGAR 2020 | \$ 101.257 |
|---------------------------|-------------------|

De lo anterior se desprende que por prestaciones sociales para los años 2019 y 2020 el empleador debía cancelar **\$2.867.250** pero el empleador liquidó y consignó **\$1.979.871** existiendo una diferencia de **\$887.379**.

Y por indemnización por despido injusto el empleador liquidó y consignó **\$1.979.261** y al realizar la liquidación la Sala se genera la suma de **\$1.500.977**, suma inferior a la cancelada.

| INDEMNIZACIÓN DESPIDO INJUSTO | | |
|--------------------------------------|---|----|
| 2020 | 1 | 15 |
| 2014 | 1 | 3 |
| 6 | 0 | 13 |

| | |
|----|-------|
| 1 | 30 |
| 5 | 20 |
| 13 | 0,722 |
| | 50,72 |

| | |
|-------------|-----------|
| salario /30 | \$ 29.593 |
|-------------|-----------|

| | | |
|-----------|-------|---------------------|
| \$ 29.593 | 50,72 | \$ 1.500.977 |
|-----------|-------|---------------------|

Así las cosas, por prestaciones sociales se adeuda **\$887.379**, pero al encontrarse un saldo a favor de la accionada en el pago de la indemnización por despido injusto de **\$478.284**, ello genera que la sociedad Metálicas

Crisever y CIA LTDA adeude al demandante la suma de **\$409.095.** por concepto de prestaciones sociales.

En ese sentido, se condenará a la sociedad Metálicas Crisever y CIA LTDA a pagar al demandante la suma de \$409.095 debidamente indexada.

No se accederá al pago de la indemnización y sanción moratoria del art 65 del CST y art. 99 de la Ley 50 de 1990, al haber existido buena fe por parte de la sociedad Metálicas Crisever y CIA LTDA al realizar la consignación de las prestaciones sociales al demandante a órdenes de un juzgado y ser notificado el demandante por correo certificado de dicha consignación, conforme se prueba con los documentos de la contestación de la demanda.

Sin costas en esta instancia por haber prosperado el recurso de apelación presentado por la parte demandante.

DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín, para en su lugar **DECLARAR** que el Sr. Jorge Hernán Vargas Rivera no es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por disminución física, psíquica o sensorial consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, Y en consecuencia se **ABSOLVER** a la sociedad Metálicas Crisever y CIA LTDA del pago de la indemnización de la Ley 361 de 1997, de reintegrar al demandante a un cargo de igual o mejor categoría, del pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social.

SEGUNDO: DECLARA que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa.

TERCERO: CONDENAR a la sociedad Metálicas Crisever y CIA LTDA a pagar al demandante la suma de \$409.095 debidamente indexada.

CUARTO: CONFIRMAR en todo lo demás la sentencia emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín, pero por las razones expuestas en esta providencia.

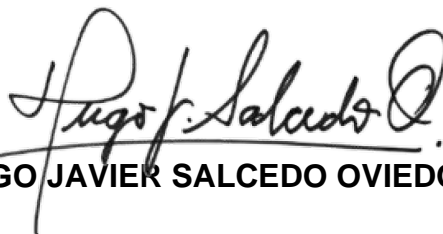
QUINTO: Sin costas en esta instancia por haber prosperado el recurso de apelación.

SEXTO: Las anteriores decisiones se notifican por EDICTO, conforme lo dispuesto en la providencia AL 2550, radicación 89628 del 23 de junio de 2021 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados.



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

Radicado Único Nacional 05-001-31-05-002-2020-00258-01
Radicado Interno 219-23



SECRETARÍA SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

| | |
|-------------------|---|
| DEMANDANTE | : JORGE HERNÁN VARGAS RIVERA |
| DEMANDADO : | : METÁLICAS CRISEVER Y CIA LTDA |
| TIPO DE PROCESO | : ORDINARIO |
| RADICADO NACIONAL | : 05-001-31-05-002-2020-00258-01 |
| RADICADO INTERNO | : 219-23 |
| DECISIÓN | : REVOCA PARCIALMENTE, DECLARA, ABSUELVE, CONDENA Y CONFIRMA |

Magistrado Ponente
HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado el 02 de octubre de 2023 a las
8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 02 de octubre de 2023 a la 5:00pm


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO