

TEMA: REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR – Se encuentran definidos en el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo. / **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** – Si el trabajador desea invocar los beneficios de la estabilidad laboral reforzada, debe demostrar que el empleador de forma previa a la terminación estaba informado sobre su situación de salud. /

HECHOS: El demandante pretende contra TRANSPORTES YEEPERS S.A.S. se deje sin efectos el despido del cual fue objeto sin solución de continuidad, con el consecuente pago de los salarios y los aportes al Sistema General de Seguridad Social. Además, se condene a la demandada a pagarle la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En subsidio, en caso de no considerar pertinente dejar sin efecto la terminación del contrato, se ordene el pago de la indemnización por despido sin justa causa.

TESIS: En cuanto al segundo tema, se debe decir que los requisitos que deben reunirse para que por vía judicial se ordene el reintegro por fuero de salud previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 según la jurisprudencia y el criterio de esta Sala de Decisión son: (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 – hecho que se constata al momento de la terminación del contrato-; (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 (...) sin que sea perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral como lo señala la Corte Constitucional en sentencia SU087-2022, tesis igualmente sostenida por la Sala de Casación Laboral (...) Advierte la Sala, de acuerdo al material probatorio, es verdad que el demandante venía padeciendo una patología que afectaría el desarrollo normal de sus actividades como conductor de tracto mula, y que, si bien no podría determinarse con exactitud el tiempo de mejoría o de curación de la misma, si se puede concluir que esta es crónica, por cuanto el último comentario que aparece en la certificación de Salud, destacándose de ello que se torna indefinido la recuperación de la salud del demandante, lo que encuadra en algunas de las reglas que la Corte Constitucional ha dispuesto para definir si opera o no la garantía de estabilidad laboral reforzada, por cuanto tal condición de salud le impide de manera significativa el normal y adecuado desempeño de sus actividades, por lo que dada tal condición de salud, se puede predicar la condición de debilidad manifiesta que es el fin de la protección. (...) Y es que, a juicio de esta Sala de Decisión, el padecimiento sufrido por el actor afecta de manera grave las funciones para las cuales fue contratado y que se deriva en incompatible para su desarrollo. De ese modo, remontándonos a la data del despido, se evidencia que si existía sin lugar a dudas una patología médica reciente por parte del accionante, la que sirve como fundamento para arrojar la presencia de una limitación física de la que pudiera desprenderse una palmaria y manifiesta imposibilidad para la realización de sus deberes en los términos prudentes de eficiencia, lo que generaba una barrera para permanecer en el empleo, dada la labor que este desempeñaba como conductor de tracto mula, sin que existan elementos que den cuenta que tal padecimiento fue temporal y que ya el actor recuperó la capacidad de trabajo para la que había sido contratado.(...) En este contexto, se ha tenido establecido que la consecuencia del despido dado bajo el amparo de la estabilidad laboral reforzada es la declaratoria de ineficacia de tal acto con el consecuente reintegro del trabajador bajo unas condiciones acordes con su capacidad laboral, pues el empleador tiene la obligación de realizar los ajustes razonables con el fin de procurar la integración al trabajo de manera regular y

libre en las mismas condiciones que los demás trabajadores, pero sin que tales ajustes impliquen para el empleador una carga desproporcionada e indebida, por cuanto los ajustes deben fundarse en criterios completamente objetivos, razonables y que resulten proporcionales a su cargo como empleador.(...) Siendo lo anterior cierto, y dada la patología sufrida por el accionante resulta desproporcionado ordenar el reintegro siendo que la actividad para la cual fue contratado el actor era la de conductor. No obstante, esta Sala de Decisión Laboral acoge la postura que en asuntos como el aquí debatido tiene adoctrinada la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia; en caso de que no sea posible la reintegración, deberán reconocerse al trabajador a título de indemnización el pago de los rubros no percibidos junto a las cotizaciones en materia de vejez, invalidez y muerte.

M.P. CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

FECHA: 25/09/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, veinticinco (25) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral instaurado por ALEX FABIAN PATIÑO SERRANO contra TRANSPORTES YEEPERS S.A.S., con intervención en su calidad de llamada en garantía de la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - COLPENSIONES- (Radicado 05001-31-05-008-2019-00511-01).

ANTECEDENTES

El demandante pretende previo a la declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo ejecutado entre el 25 de enero de 2015 y el 6 de febrero de 2019, se deje sin efectos el despido del cual fue objeto sin solución de continuidad desde la desvinculación en un cargo que se ajuste con las recomendaciones proferidas por el médico de salud ocupacional, con el consecuente pago de los salarios y los aportes al Sistema General de Seguridad Social, siendo su promedio de salario del último periodo la suma de \$1.271.428,67; se condene a la demandada a pagarle la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al pago de las prestaciones con base en el salario real devengado, así como de pagar a Colpensiones y demás entidades de seguridad social, la diferencia sobre los valores efectivamente cotizados y efectivamente pagados como salarios a partir del 6 de febrero de 2019; a pagar

las sumas de dinero descritas en la demanda entre los años 2015 y el 2018; al pago de la indemnización por falta de pago y mala fe a partir del 6 de febrero de 2019, del auxilio de transporte por todo el tiempo laborado, la indexación de las condenas y las costas del proceso. En subsidio, en caso de no considerar pertinente dejar sin efecto la terminación del contrato, se ordene el pago de la indemnización por despido sin justa causa.

Como hechos relevantes de sus súplicas narró que estuvo vinculado laboralmente a Transportes Yeeppers S.A.S, ocupando el cargo de conductor desde el 25 de enero de 2015 hasta el 6 de febrero de 2019, fecha en que se terminó en forma unilateral e injustificada la relación laboral; percibía ingresos correspondientes a un básico de 1 SMLMV más comisiones mensuales correspondientes al 10% del producido mensual del vehículo; desde el mes de noviembre de 2018, viene sufriendo un drástico deterioro en su salud por la denominada “PATOLOGIA HERMORRAGIA VIETRIA CON PERDIDA DE VISION IZQUIERDO”, situación de la cual tenía pleno conocimiento el señor Carlos Mario Jiménez Restrepo y en general toda la empresa Transportes Yeeppers S.A.S, tal como lo informa la abogada de la empresa en carta remitida el 28 de enero de 2019; debido al estado de salud y con el fin de tratar este padecimiento, SALUD TOTAL EPS lo remitió a la Clínica de Especialidades Oftalmológicas, en la cual el Dr. Miguel Ángel Uribe prescribió una serie de incapacidades de conocimiento de su empleador; a raíz de tales padecimientos, el médico de salud ocupacional de SALUD TOTAL EPS, emitió el 23 de enero de 2019 una serie de recomendaciones médicas señalando las siguientes restricciones: *“EL TRABAJADOR NO PODRÁ CONDUCIR NINGUN TIPO DE VEHICULO, DEBE USAR GAFAS O LENTES PROTECTORES, EVITAR SOBRE ESFUERZOS NO LEVANTAR PESOS MAYORES 20K DESDE EL PISO, NO REALIZAR TRABAJOS EN ALTURAS”*, las cuales fueron puestas en conocimiento del empleador; desde que Transportes Yeeppers S.A.S. conoció de las recomendaciones impartidas por el médico de salud ocupacional, emprendió una persecución en su contra tendiente a lograr la terminación de la relación, tanto es así que el 24 de enero de 2019, fue citado a la oficina de la abogada de la empresa, quien le informó que era necesario terminar el vínculo laboral, toda vez que la empresa estaba imposibilitada para reubicarlo, situación que expuso ante la empresa mediante

comunicación del 25 de enero de 2019, la que fue atendida por la misma abogada el 28 de enero siguiente con frases intimidantes y amenazantes; el 31 de enero de 2019, como era correspondiente, debió recibir el pago de su salario comprendido entre el 15 al 30 de enero de 2019, no obstante, Transportes Yeeppers S.A.S. no le realizó el pago del mismo, por lo que fue a las instalaciones de la empresa pero no le permitieron el ingreso y, a su vez, lo redirigieron a la oficina de quien dice ser la abogada de la empresa; a pesar de que era destinatario del fuero de estabilidad laboral reforzada por salud y de que la empresa conocía de su condición, el 9 de febrero de 2019 la abogada le notifica que a partir del 6 del mismo mes se termina su contrato laboral con justa causa, y en la que le realizan una cantidad de supuestos de los que nunca se pudo defender, pues no se adelantó proceso disciplinario alguno en su contra; en la carta de terminación del contrato, el empleador cita hechos ocurridos el 21 de diciembre de 2017, de los cuales no se realizó el debido proceso para dar por terminado el contrato, que asevera no conocer la empresa y que casualmente conoció cuando se dio cuenta de la incapacidad y necesidad de reubicación, además cita otras supuestas conductas de las que no se realizó el debido proceso disciplinario; hace alusión igualmente a un ausentismo cuando realmente dichos tiempos corresponden a períodos de incapacidad y que presentó oportunamente a su empleador, siendo el argumento que las incapacidades no se hicieron transcribir ante la EPS; a pesar de las limitaciones físicas y visuales, tiene todas las capacidades laborales y toda la energía para trabajar en oficios ajustados a las recomendaciones dadas por el médico laboral, existiendo la oportunidad de trabajar en la demandada por cuanto es una empresa de transporte a nivel nacional que tiene la necesidad de otros oficios en los cuales lo pueden reubicar; el 11 de febrero de 2019 elevó solicitud ante la demandada pretendiendo copia del contrato de trabajo, de los supuestos procesos disciplinarios realizados y poniendo de presente toda la situación ocurrida; el 19 del mismo mes y año interpuso acción de tutela en contra de Transportes Yeeppers S.A.S solicitando la protección de sus derechos fundamentales a la dignidad humana y la estabilidad laboral reforzada y, consecuentemente, el reintegro a un cargo acorde a las condiciones prescritas por el médico laboral; acción que fue resuelta el 4 de marzo de 2019 por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Medellín, tutelando sus derechos, sentencia que fue impugnada

por no ordenar el pago de la sanción moratoria; la que fue resuelta por el Juzgado Octavo Civil del Circuito de Medellín el 12 de abril de 2019, ordenando su reconocimiento; a pesar de conocer de los fallos de tutela, la accionada no ha ordenado el reintegro ni le ha pagado la sanción correspondiente y mucho menos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, por lo que fue necesario interponer dos incidentes de desacato, de los cuales uno ya cuenta con sanción en firme en contra del representante legal; durante la relación laboral solo le hicieron pagos de seguridad social, prima de servicios, cesantías y sus intereses, vacaciones y demás emolumentos sobre el salario mínimo, sin tener presente el 10% adicional que percibía de forma periódica durante la relación laboral, por lo que se le debe cancelar la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990; al momento del despido no le fue cancelada la indemnización por despido injusto, por lo que de manera subsidiaria, en caso de que no salga avante el reintegro, se le pague la misma; durante el tiempo de la relación laboral no recibió ningún tipo de sanción, llamado de atención, pues siempre cumplió con las ordenes que le fueron impartidas; sus salarios y el 10% de los viajes realizados eran consignados a su cuenta por concepto de "*PAGO DE NOM TRANSPORTES YEEP*" o en efectivo.

Colpensiones dio respuesta oportuna al libelo, oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones. Sobre los hechos dijo que no le constaban. Formuló como excepciones las que denominó inexistencia del derecho y de la obligación, falta de legitimación en la causa por pasiva, inexistencia de la obligación de recibir título pensional, inexistencia responsabilidad de Colpensiones frente al no pago de aportes a la seguridad social, prescripción, buena fe, imposibilidad de condena en costas y la genérica.

Por su parte, Transportes Yeeppers S.A.S. atendió en tiempo la demanda, oponiéndose igualmente a la prosperidad de las pretensiones. Sobre los hechos solo aceptó los que hacían referencia a la carta de terminación del contrato de trabajo y los motivos aducidos. Negó los demás. Propuso como excepciones las que denominó inexistencia de la obligación en contra del demandado para el reintegro o predicarse terminación sin justa causa, inexistencia de cualquier sanción moratoria frente a la demandada, pago de lo

no debido, buena fe, prescripción extintiva de la obligación y/o caducidad, temeridad en la petición y/o mala fe y la genérica.

Surtido el trámite de rigor, el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín mediante sentencia del 26 de agosto de 2022, DECLARÓ la ineficacia del despido del señor Alex Fabián Patiño Serrano realizado por Transportes Yeeppers S.A.S el 6 de febrero de 2019. Ordenó a la accionada que proceda con el reintegro del accionante a un cargo de similares condiciones a las del empleo desempeñado por el trabajador hasta su desvinculación o superior categoría al que ocupaba, acordes con su estado actual de salud, sin solución de continuidad, así como el consecuente pago de salarios, y prestaciones sociales legales y extralegales junto con los demás factores que lo integran, incluyendo aumentos e incrementos dejados de percibir, así como los aportes a la seguridad social causados a partir de la fecha de despido y hasta la fecha en que se produzca su reintegro, autorizando a la demandada a que de dichas sumas realice el descuento por lo pagado por liquidación de prestaciones sociales. Ratificó la indemnización de que trata el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, impuesto por el Juzgado Octavo Civil del Circuito de Oralidad en sentencia de tutela proferida en segunda instancia el 12 de abril de 2019. Ordenó a la demandada proceda con el pago a Colpensiones de los aportes correspondientes a pensiones del actor, desde el 6 de febrero de 2019 hasta que realice su reintegro. Por último, le impuso las costas a la demandada, fijándole como agencias en derecho la suma de \$6.850.000.

Inconforme con la decisión, la mandataria judicial de la pasiva aspira a que se revoque la decisión, señalando al respecto que el demandante no agotó el procedimiento necesario para dejar de prestar sus servicios a la sociedad, asumiendo una actitud de retiro voluntario que posteriormente llevó a las expensas prestacionales y salariales exigibles a la fecha en que se consolidó la terminación de la relación laboral. Manifiesta que no puede hablarse de estabilidad laboral reforzada cuando fue el mismo empleado quien por decisión propia optó por no regresar a su lugar de trabajo, así ratificado por él y los diferentes testimonios rendidos en el plenario, donde se indicó con claridad que ante una situación atípica por quien fungía como asesora jurídica externa de la sociedad, se consolidó lo que finalmente fue la terminación unilateral del

contrato de trabajo, pero por parte del empleado quien no volvió a prestar sus servicios. Refiere que la estabilidad laboral reforzada aplica para niveles de discapacidad que implique la pérdida de capacidad laboral de por lo menos el 15%, así definido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, siendo básicamente estos trabajadores los que pueden ser beneficiados de la referida estabilidad laboral, sin que ésta aplique para aquellos trabajadores que se encuentren incapacitados temporalmente, como lo es el caso para el actor, quien no fue calificado con el fin de determinar la pérdida de su capacidad laboral y tenía incapacidades temporales que surtieron su efecto hasta el 23 de enero de 2019. Indica que si bien el demandante tenía unas incapacidades repetitivas no estaba calificado por ninguna entidad, y aunque se presentaron unas recomendaciones, no hubo un diagnóstico concreto sobre su pérdida de capacidad laboral. Refiere que no quedó demostrada de manera alguna la facultad que se presume tenía la abogada Yesenia Bedoya para hacer el despido del trabajador, máxime que en el escrito que se menciona dentro del libelo, del que se infiere la continuidad de la relación laboral, en ninguna parte se ratifica el supuesto despido, por el contrario, ratifica que el señor nunca fue despedido, que tal circunstancia obedeció a unas diferencias entre la abogada y el demandante, y se procedió a adelantar las autorizaciones ante el Ministerio del Trabajo, no obstante, el representante de la sociedad no tenía conocimiento de tal situación sino que se enteró después de que el accionante dejó de prestar sus servicios, concluyendo entonces que esa documental carece del valor probatorio dado que no representa la postura de la sociedad, pues tal comunicado carece de la formalidad documental que maneja la entidad, más bien es un comunicado informal que no tiene ningún logo, ninguna autorización expresa de funcionario alguno de Transportes Yeeppers para consolidar un despido. Refiere que la solicitud puesta en conocimiento de la sociedad es en cuanto a unas recomendaciones médicas y no un diagnóstico que pudiera consolidar la pérdida de capacidad laboral, y que las incapacidades que le fueron prescritas al demandante se respetaron completamente, sin que se encontrara en tal condición para el momento del despido. Señala que se trató de buscar alternativas para darle continuidad al contrato de trabajo, pero no fue posible, no obstante, el trabajador realizó algunas acciones irregulares dentro de la empresa, y pese a no haber sido documentadas en un proceso disciplinario,

infieren la mala fe de este para tratar de obtener utilidad a su favor en temas de indemnización.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

En esta instancia, y a partir de los argumentos de la alzada, no existe discusión respecto a que el demandante fue trabajador de la demandada Transportes Yeeppers S.A.S. por medio de un contrato de trabajo indefinido que inició el 25 de enero de 2015 y terminó el 6 de febrero de 2019, habiéndose desempeñado como conductor. Tampoco se discute que el 23 de enero de 2019, la EPS SALUD TOTAL realizó unas recomendaciones médicas respecto del señor Alex Fabián Patiño Serrano por patología de hemorragia vítrea con pérdida de visión ojo izquierdo, dentro de las cuales se destaca que *“EL TRABAJADOR NO PODRÁ CONDUCIR NINGUN TIPO DE VEHICULO”*, agregando que se debe *“OBSERVAR POR TIEMPO INDEFINIDOS POR CRONICIDAD DE LA PATOLOGÍA”*.

Con esa base, el problema jurídico que compete a esta Sala de Decisión resolver consiste en establecer las siguientes cuestiones: 1. Se establecerá si la señora Yesenia Bedoya tenía la representación de la sociedad accionada como para dar por terminada la relación laboral del señor Alex Fabián Patiño Serrano y; 2. Si para la finalización del contrato que se definió en primera instancia, el demandante era o no beneficiario de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997, y en caso de una respuesta afirmativa, se entrarán a definir las consecuencias indemnizatorias de ello.

En cuanto al primero de los asuntos a dirimir, debe indicarse que el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo señala quienes son los representantes del empleador y como tal lo obliga frente a sus trabajadores, pues textualmente dispone:

“ARTÍCULO 32. REPRESENTANTES DEL {EMPLEADOR}. <Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto 2351 de 1965. Son representantes del {empleador} y como tales lo obligan frente a sus trabajadores además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento de trabajo, las siguientes personas:

- a) Las que ejerzan funciones de dirección o administración, tales como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del {empleador};*
- b) Los intermediarios.*

Bajo estas condiciones, a esta Sala de Decisión Laboral no le queda la menor duda que la abogada Yesenia Bedoya actuaba en calidad de representante de la sociedad Transportes Yeeppers en todas las actuaciones que surtió con el aquí demandante, pues, de un lado, la única testigo que fue traída al proceso así lo afirma al señalar que ella era la abogada de la empresa y, del otro, no pueden servir de argumentos para desvirtuar tal condición el que las comunicaciones surtidas por ella dando respuesta a unos requerimientos del trabajador no tuvieran logotipos ni alguna marca que señalara que eran de Transportes Yeeppers, ni tampoco los propios argumentos de la parte accionada en cuanto a que ella no lo representaba, por cuanto, como se dijo, los hechos demuestran otra cosa diferente.

Y es que no puede perderse de vista las comunicaciones que dicha abogada le dirigió al señor Patiño Serrano en atención a una solicitud que este le elevó conjuntamente con la sociedad accionada respecto de la entrega de la “...*carta de despido*”; a más de que fue ella quien suscribió la carta fechada el 6 de febrero de 2019 con la que se le dio por terminado el contrato de trabajo al actor, data que coincide con la fecha hasta la cual la sociedad le liquidó el contrato a este, lo que denota el conocimiento que de tal acción tenía Transportes Yeeppers respecto de las actuaciones desplegadas por la señora Yesenia Bedoya, lo que excluye toda la argumentación de defensa que sobre este asunto quiso realizar el representante legal de la demandada, implicando que las actuaciones de la abogada Bedoya comprometen la responsabilidad de Transportes Yeeppers.

En cuanto al segundo tema, se debe decir que los requisitos que deben reunirse para que por vía judicial se ordene el reintegro por fuero de salud previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 según la jurisprudencia y el criterio de esta Sala de Decisión son: (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 - hecho que se constata al momento de la terminación del contrato-; (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 (al respecto pueden consultarse las sentencias SL1360 y SL3520 de 2018, SL260 y SL2548 de 2019, SL635 de 2020, SL1236 de 2021, SU 049 de 2017, T-305 de 2018, SU-040 de 2018, T-102 de 2020, T-434 de 2020 y T-237 de 2021), sin que sea perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral como lo señala la Corte Constitucional en sentencia SU087-2022, tesis igualmente sostenida por la Sala de Casación Laboral en la sentencia con Radicado SL1152-2023, en la que se concluyó:

“Realizado el estudio del ordenamiento jurídico vigente, la Corte debe concluir que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 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 de 2011 y, de la ley estatutaria 1618 de 2013.

Ahora bien, en las mencionadas providencias, la Corte Constitucional ha explicado cada uno de los requisitos aludidos; frente **al primero** expresó que la condición de salud que impide significativamente el normal desempeño de la labor, se acredita, cuando:

“(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.

(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.

(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.

(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de pérdida de capacidad laboral (en adelante PCL) tiene lugar antes del despido”.

En cuanto al **segundo requisito**, la alta Corporación, determinó que, si un trabajador desea invocar los beneficios de la estabilidad laboral reforzada, debe demostrar que el empleador de forma previa a la terminación estaba informado sobre su situación de salud.

Y en lo que tiene que ver con el **tercer presupuesto**, el precedente judicial vinculante ha dicho que existe una presunción legal (iuris tantum) en favor de la persona desvinculada, pues *si se constata que el trabajador presenta una condición de debilidad especial y que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral, entonces se deberá presumir que la causa fue el estado de indefensión en el que permanece el sujeto*, correspondiéndole al empleador acreditar que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una causal objetiva.

A la luz de estas orientaciones jurídicas, se analiza el caso concreto, donde se observa como única prueba que denote la condición del actor la recomendación que hace Salud Total IPS el 23 de enero de 2019 frente a la “*PATOLOGIA HEMORRAGIA VIETREA CON PERDIDA VISION OJO IZQUEURIDO (sic)*”, en la que indican:

*“1 EL TRABAJADOR NO PODRÁ CONDUCIR NINGUN TIPO DE VEHICULO
2 DEBE USAR GAFAS O LENTES PROTECTORES
3 EVITAR SOBRESFUERZOS (SIC) NO LEVAR PESOS MAYORS (SIC) 20 K DESDE EKL (SIC) PISO
4 NO REALIZAR TRABAJO EN ALTURAS”*

Respecto de tales recomendaciones, obra comunicación suscrita por la abogada Yesenia Bedoya del 28 de enero de 2019, en la que le indica al actor frente a una reunión que sostuvieron con anterioridad que:

“Mal interpreta usted la información dada, es cierto que le (sic) se le informó que la empresa no va a pagar indemnización alguna toda vez que no ha ejecutado, ni ejecutará ningún despido; de hecho, recuerdo claramente hacer (sic) dicho estas palabras:

“Señor Fabian, Yeeppers necesita conductores, su cargo está vigente y se necesita que usted maneje ese carro, pero es el médico quien determina que usted no puede manejar ningún tipo de vehículo, y nosotros somos una empresa de transporte, es usted quien no puede prestar el servicio solicitado”.

La empresa, haciendo uso del pleno derecho que se tiene igualmente consagrado específicamente en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 que a continuación transcribo, procederá a solicitar vía audiencia ante el inspector de trabajo, respetando el debido proceso constitucional, el permiso para proceder a su despido”.

Más adelante, en la misma misiva, le indica:

“Respecto a mi facultad como apoderada judicial de la empresa Transportes Yeeppers S.A.S. recuerde que usted estuvo primero en las oficinas de la empresa y de allá fue remitido a la mía, eso de entrada es plena prueba de mi facultad para actuar...”

Actuaciones que son confirmadas por el representante legal de la sociedad, pues en el interrogatorio de parte señaló que el día que se acercó el señor Fabián a las oficinas después de un periodo de incapacidad, fue remitido por la secretaria de la misma donde la abogada Yesenia Bedoya para que hablara con ella, sin que por ningún motivo sirva como elemento de prueba el que este haya señalado que fue una decisión de la secretaria y no propiamente de él, por cuanto, por las máximas de la experiencia, se puede concluir que tal tipo de situaciones presentadas al interior de una empresa son de conocimiento de quien la representa, y más tratándose de un trabajador que venía de un periodo de incapacidad.

De tales probanzas, advierte la Sala, que es verdad que el demandante venía padeciendo una patología que afectaría el desarrollo normal de sus actividades como conductor de tracto mula, y que si bien no podría determinarse con exactitud el tiempo de mejoría o de curación de la misma, si se puede concluir que esta es crónica, por cuanto el último comentario que aparece en la certificación de Salud Total EPS del 23 de enero de 2019 es la de “*OBSERVAR*

POR TIEMPO INDEFINIDOS POR CRONICIDAD DE LA PATOLOGÍA”, destacándose de ello que se torna indefinido la recuperación de la salud del demandante, lo que encuadra en algunas de las reglas que la Corte Constitucional ha dispuesto para definir si opera o no la garantía de estabilidad laboral reforzada, por cuanto tal condición de salud le impide de manera significativa el normal y adecuado desempeño de sus actividades, por lo que dada tal condición de salud, se puede predicar la condición de debilidad manifiesta que es el fin de la protección.

No desconoce esta Corporación la poca existencia de material probatorio allegado al proceso, pero con lo hasta aquí señalado, no se puede concluir nada distinto que el señor Alex Fabián Patiño Serrano gozaba de la estabilidad laboral contenida en la Ley 361 de 1997.

Y es que a juicio de esta Sala de Decisión, el padecimiento sufrido por el actor afecta de manera grave las funciones para las cuales fue contratado y que se deriva en incompatible para su desarrollo, tal como fue señalado en la comunicación suscrita por la abogada Yesenia Bedoya, en tanto como argumentación utilizó las restricciones que sobre la patología sufrida por el accionante le realizó el médico laboral de Salud Total EPS, lo que denota un claro conocimiento por parte del empleador de tales dolencias e, incluso, del trámite que al respecto debía de adelantar frente a la Oficina del Trabajo sin que lo haya hecho, dado que para el finiquito de la relación se tuvieron como elementos para darla por terminada hechos completamente ajenos a los hasta aquí discutidos, pues la misiva estuvo sustentada básicamente en un supuesto accidente de tránsito ocurrido en diciembre del año 2017 en el que fue declarado contravencionalmente responsable el señor Patiño Serrano y en el que iba acompañado de su esposa, accidente que arguyen solo conocieron hasta el mes de noviembre de 2018, pero sin que se visualice al interior del plenario elementos probatorios que sustenten tales hechos, pues no puede olvidarse que la sola carta de terminación de una relación laboral por sí sola no sirve como tal sino que debe de ir soportada por aquellas pruebas que sustenten las causas que se esgrimieron como soporte para dar por finalizada la relación laboral, a más de que no puede ser de recibo para las resultas de este proceso los argumentos esbozados por la recurrente en cuanto a que el

despido se dio porque el actor no volvió a su puesto de trabajo después de habersele terminado el período de incapacidad, teniendo en cuenta que en los elementos esgrimidos en la carta de terminación de la relación laboral no fue siquiera mencionado tal asunto.

De ese modo, remontándonos a la data del despido, se evidencia que si existía sin lugar a dudas una patología médica reciente por parte del accionante, la que sirve como fundamento para arrojar la presencia de una limitación física de la que pudiera desprenderse una palmaria y manifiesta imposibilidad para la realización de sus deberes en los términos prudentes de eficiencia, lo que generaba una barrera para permanecer en el empleo, dada la labor que este desempeñaba como conductor de tracto mula, sin que existan elementos que den cuenta que tal padecimiento fue temporal y que ya el actor recuperó la capacidad de trabajo para la que había sido contratado.

Es bajo estas reflexiones, que es dable dar razón a lo concluido por la *A quo* en cuanto a que el promotor del juicio es beneficiario de la estabilidad ocupacional reforzada que pregonan, pues al momento del despido se encontraba en un escenario insuperable que impedía su participación plena y efectiva en las actividades normales para las que fue contratado, teniendo en cuenta que la restricción del médico laboral no le permitía la conducción de ningún tipo de vehículo, actividad que era la que éste ejercía en Transportes Yeeppers S.A.S.

En este contexto, se ha tenido establecido que la consecuencia del despido dado bajo el amparo de la estabilidad laboral reforzada es la declaratoria de ineficacia de tal acto con el consecuente reintegro del trabajador bajo unas condiciones acordes con su capacidad laboral, pues el empleador tiene la obligación de realizar los ajustes razonables con el fin de procurar la integración al trabajo de manera regular y libre en las mismas condiciones que los demás trabajadores, pero sin que tales ajustes impliquen para el empleador una carga desproporcionada e indebida, por cuanto los ajustes deben fundarse en criterios completamente objetivos, razonables y que resulten proporcionales a su cargo como empleador.

Siendo lo anterior cierto, y dada la patología sufrida por el accionante consistente en *“HEMORRAGIA VIETREA CON PERDIDA DE VISION OJO IZQUEURIDO (SIC)”*, de la cual el médico laboral hace como recomendación, entre otras, *“EL TRABAJADOR NO PODRA CONDUCIR NINGUN TIPO DE VEHICULO”*, y teniendo en cuenta que Transportes Yeeppers tiene como objeto social principal el de *“La prestación de todos los servicios atinentes a la actividad del transporte terrestre de todo tipo de mercancías o productos Nacionales o importados, en vehículos propios o arrendados, pero siempre vinculados a una empresa de servicio de transporte legalmente constituida...”*, resulta desproporcionado ordenar el reintegro siendo que la actividad para la cual fue contratado el actor era la de conductor, y de la cual la abogada se lo referenció en la comunicación del 28 de enero de 2019.

No obstante, esta Sala de Decisión Laboral acoge la postura que en asuntos como el aquí debatido tiene adoctrinada la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre ellas la sentencia con Radicado SL1488-2022, en la que se dijo:

“Igualmente, esta Corte ha determinado que en aquellos casos en los cuales no es posible materializar el reintegro concedido, hay lugar a otorgar al trabajador a título de indemnización el pago de los rubros no percibidos junto a las cotizaciones en materia de vejez, invalidez y muerte, como se sentó en decisión CSJ SL4632-2021, del siguiente modo:

Sobre lo segundo, ciertamente, la consecuencia de la terminación del vínculo laboral ante el desconocimiento de una obligación legal es la ineficacia y, por ende, el reintegro, lo cual implica entender la no solución de continuidad del nexo contractual, es decir, que la relación laboral no finaliza ni se interrumpe, y que el trabajador tiene derecho a que se apliquen las consecuencias legales, pero ello, sobre la base de que sea jurídica y materialmente posible, esto es, que el empleador exista y pueda cumplir esa exigencia; pero si ese supuesto no se da, la jurisprudencia de la Sala ha considerado que el juzgador debe adoptar una solución compensatoria que se ajuste a los derechos del trabajador, concretamente, que a título compensatorio se otorgue una indemnización que comprenda los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la desvinculación hasta el momento de extinción total del organismo, debidamente indexados; así como los respectivos aportes al sistema de seguridad social y parafiscales, además de la indemnización por despido injusto.

En conclusión, al demostrarse que el rompimiento de la atadura contractual obedeció a un acto discriminatorio -ya sea porque esto se demostró o se presumió ante la falta de autorización por parte del Ministerio del Trabajo- conlleva la ineficacia de tal acto y, por ende, se debe reintegrar sin solución de continuidad al subordinado y ordenársele al empleador a efectuar el pago de la sanción de 180 días, junto a los salarios, prestaciones, aportes a seguridad social y parafiscales desde la finalización de la relación y hasta que se materialice la reincorporación, así mismo, en caso de que no sea posible esta última, deberán reconocerse estos rubros hasta la fecha en la que se presenta el hecho que impide la reinstalación en el empleo”.

A más de ello, no puede perder de vista esta Corporación la orden dada por el Juzgado Octavo Civil del Circuito de Oralidad de Medellín en sentencia de tutela del doce de abril de 2019, en la que ordena el reintegro del actor indicando “...que el amparo permanecerá vigente durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado, con la anotación que la (sic) tal acción debe instaurarse dentro de los cuatro meses siguientes al fallo de tutela, pues de no ser así, “cesarán los efectos de éste”, fallo que le fue notificado al accionante mediante oficio del 22 de abril de 2019, y la demanda ordinaria laboral fue presentada el 22 de agosto de ese mismo año, justamente cumplidos los 4 meses que le otorgó la sentencia, lo que implica que se hacía necesario el cumplimiento de la obligación impuesta sin que el empleador lo haya hecho, tal como lo manifestó el representante legal en su interrogatorio; siendo así, habrá lugar a liquidar el reintegro hasta lo aquí dispuesto y en los términos señalados en la sentencia de tutela, esto es, desde el 7 de febrero de 2019 y hasta la data de esta sentencia, que lo es el 25 de septiembre de 2023, con un salario correspondiente al mínimo legal mensual de cada anualidad sobre el cual no se presentó ningún reparo, y los incrementos legales a que haya lugar, generándose los siguientes resultados:

SALARIOS				
Días a liquidar	1669			
Concepto	Año	Salario	Días	Total
Salarios	2019	828.116	324	8.943.653
Salarios	2020	877.803	360	10.533.636
Salarios	2021	908.526	360	10.902.312
Salarios	2022	1.000.000	360	12.000.000

Salarios	2023	1.160.000	265	10.246.667
TOTAL SALARIOS				52.626.267

PRIMA LEGAL DE SERVICIOS				
Días a liquidar	1669			
Concepto	Año	Salario	Días	Total
Primas	2019	828.116	324	745.304
Primas	2020	877.803	360	877.803
Primas	2021	908.526	360	908.526
Primas	2022	1.000.000	360	1.000.000
Primas	2023	1.160.000	265	853.889
TOTAL PRIMA LEGAL DE SERVICIOS				4.385.522

CESANTIAS E INTERESES				
Días a liquidar	1669			
Concepto	Año	Salario	Días	Total
Cesantías	2019	828.116	324	745.304
Intereses	2019	828.116	324	80.492
Cesantías	2020	877.803	360	877.803
Intereses	2020	877.803	360	105.336
Cesantías	2021	908.526	360	908.526
Intereses	2021	908.526	360	109.023
Cesantías	2022	1.000.000	360	1.000.000
Intereses	2022	1.000.000	360	120.000
Cesantías	2023	1.160.000	265	853.889
Intereses	2023	1.160.000	265	102.080
TOTAL CESANTIAS E INTERESES				4.902.453

VACACIONES	
Días a liquidar	1669
Fórmula	salarios x días trabajados / 720
Fórmula	(1,160,000*1669)/720
TOTAL VACACIONES \$2,688,944	

Sumas estas que deben ser indexadas desde el momento de la causación de cada una hasta la fecha del pago efectivo de la obligación, teniendo en cuenta

la fórmula dispuesta para ello por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Frente al pago de las cotizaciones para el Sistema General de Pensiones por parte del empleador, debe decirse que este asunto genera grandes dudas a esta Corporación dado que al momento de contestar la demanda, Colpensiones allega una historia laboral en la que no aparece ningún registro de cotizaciones que se haya realizado en nombre del señor Alex Fabián Patiño Serrano, ni siquiera que tenga fecha de afiliación, por lo que habrá lugar a disponer que el pago de las cotizaciones para dicho sistema, sea realizado por Transportes Yeeppers S.A.S. a la administradora que efectivamente se encuentre afiliado el actor, la que deberá liquidar los valores correspondientes teniendo como fecha inicial del reintegro el 7 de febrero de 2019, y como fecha final la del 25 de septiembre de 2023, con un ingreso base de cotización del salario mínimo legal mensual para cada anualidad y, de ser Colpensiones, se conserva la orden impartida.

En síntesis, la providencia estudiada habrá de ser modificada en lo que atañe a la orden de reintegro y las obligaciones respecto de las cotizaciones al Sistema de Pensiones, y se confirmará en lo demás, y siguiendo los lineamientos del artículo 365 del CGP, las costas de esta instancia a cargo de la parte demandada, fijándole como agencias en derecho la suma de un (1) salario mínimo legal mensual.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **MODIFICA** la sentencia materia de apelación de fecha y procedencia conocidas en cuanto a que la orden de reintegro del señor ALEX FABIAN PATIÑO SERRANO por parte de TRANSPORTES YEEPERS S.A.S., solo abarcará desde el 7 de febrero de 2019 y hasta el 25 de septiembre de 2023, generándose por dicha situación los siguientes conceptos:

SALARIOS	:	\$52.626.267
PRIMA LEGAL DE SERVICIOS	:	\$ 4.385.522
CESANTÍAS E INTERESES	:	\$ 4.902.453
VACACIONES	:	\$ 2.688.944

Sumas que se deberán de indexar conforme lo dispuesto en la parte motiva de esta providencia.

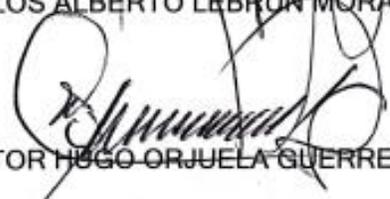
Así mismo, habrá lugar a ordenar a TRANSPORTES YEEPERS S.A.S al pago de las cotizaciones para el SISTEMA DE PENSIONES a la administradora a la que se encuentre efectivamente afiliado el señor ALEX FABIÁN PATIÑO SERRANO, por el período comprendido entre el 7 de febrero de 2019 y el 25 de septiembre de 2023, conforme se expuso en la parte motiva. **CONFIRMA** en lo demás la providencia.

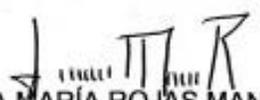
Costas de esta instancia a cargo de la parte demandada, fijándole como agencias en derecho la suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Notifíquese por EDICTO.

Los Magistrados,


CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES


VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO


SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL



SECRETARÍA
EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación: 05001310500820190051101
Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: ALEX FABIAN PATIÑO SERRANO
Demandado: TRANSPORTES YEEPERS S.A.S.
M. P. CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo: 25/09/2023
Decisión: CONFIRMA Y MODIFICA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibídem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 26/09/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario