

TEMA: APLICACIÓN DE LA PROTECCIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, la existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor. / **DESPIDO DISCRIMINATORIO** – Se da cuando se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón. /

TESIS: (...) Sobre el tema, la ley 361 de 1997 preceptúa en su artículo 26, que ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su estado, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo. Por su parte, el numeral 1° del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013, define quiénes son las personas con y/o en situación de discapacidad; veamos: personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás...” (...). (...) A su vez, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, desde la Sentencia SL 1360 del 11 de abril de 2018 Radicado 53334, reiterada entre otras, en las Sentencias SL4632 del 6 de octubre de 2021 Radicado 71386, SL017 del 22 de enero de 2020 Radicado 73559 y SL341 del 29 de enero de 2020 Radicado 76582, ha precisado que en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 “...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...”⁴; agregando: “...Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio 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...”. Señalando que “...si el motivo de la ruptura del contrato no es el estado biológico, fisiológico o psicológico, es decir, la discapacidad del trabajador, sino una razón o causa objetiva que el empleador pueda comprobar, no opera la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997...”. (...) Así mismo, en Sentencia SL1152 del 10 de mayo de 2023, concluyó que (...) para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se configura cuando concurren los siguientes 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...”. Precisó que si del análisis de dichos elementos, se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio, debiéndose declarar su ineficacia, por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (...). (...) 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...”

MP. MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 21/07/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Rama Judicial del Poder Público



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, veintiuno (21) de julio de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **JUAN DE JESÚS OCAMPO HERRERA**
Demandado : **FUNDACIÓN GRUPO ARGOS**
Radicado : **05001 31 05 016 2019 00104 01**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral Individual – Estabilidad laboral reforzada, reintegro -
Decisión : Confirma Sentencia condenatoria
Sentencia N° : 144

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por las Magistradas **LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL, CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, como ponente**, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

¹ De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

ANTECEDENTES

Pretensiones:

Se declare la existencia de un contrato de trabajo, desde el año 1991 hasta septiembre de 2018, cuando fue terminado en forma unilateral e injusta por el empleador demandado, siendo ineficaz; se condene al **reintegro**, sin que exista solución de continuidad, con el pago de salarios, prestaciones sociales, aportes al Sistema de Seguridad Social, conceptos laborales dejados de cancelar, desde la terminación del contrato de trabajo hasta el reintegro efectivo; indexación, costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que el señor Juan de Jesús se vinculó laboralmente con Cementos Nare, en el Municipio de Puerto Nare, en el año 1991; posteriormente el empleador se fusionó con Cementos Argos, afirmando ésta que el vínculo inició el 1° de marzo de 2007, sin tener en cuenta el tiempo anterior; se desempeñó en el cargo de Operario General, la asignación mensual era de \$818.234. El día 26 de diciembre de 1996 sufrió un accidente de trabajo, cuando una mula lo tiró al suelo, cayó mal, sufriendo achatamiento en una vértebra de la región dorsal; en septiembre del año 2000 le fue realizado Tac de columna lumbosacra, concluyéndose fractura por compresión axial de L1; el 11 de septiembre de 2011 consultó por colapso vertebral de L1; sostiene que los problemas vertebrales van empeorando, encontrándose en tratamiento en la actualidad, con dolores y dificultad para la movilización; en virtud de lo cual es sujeto de

especial protección, sin que pueda recibir el tratamiento, ya que se le está negando el derecho a la seguridad social y el trabajo, sin consideración a su estado de salud, siendo sus ingresos el único medio de sustento para él y su familia.

Comenta que el día 28 de septiembre de 2018, fue citado a las oficinas de la administración de Fundación Grupo Argos, en Puerto Nare, donde se le puso de presente un documento para la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, con una indemnización en mayor valor, en comparación a la que recibiría por la terminación del vínculo sin justa causa, manifestando no tener interés en la terminación; firmó la finalización del vínculo sin justa causa dispuesta por la demandada, encontrándose en la actualidad enfermo, sin seguridad social, desempleado, ya que por sus problemas de salud ninguna empresa lo contrata.

Respuesta a la demanda:

FUNDACIÓN GRUPO ARGOS a través de apoderado judicial, aceptó lo referente al cargo desempeñado, último salario percibido; explica que el día 1º de octubre de 2015 asumió la relación laboral con el demandante, la cual ya cursaba con Ganadería Riogrande S.A. desde el 1º de marzo de 2007, negando que Cementos Nare sea hoy Fundación Grupo Argos; frente a los demás hechos expuso que no le constan o no son ciertos, manifestando que al tratarse de una entidad sin ánimo de lucro, no está exenta de costos y riesgos operativos y que dada la improductividad de algunas actividades de beneficio, para evitar incurrir en pérdidas injustificables, definió reestructurar la planta de personal, ofreciendo al demandante y a otros operarios, la

opción de dar por terminado el contrato de trabajo, a cambio de una bonificación por retiro, propuesta aceptada libremente por algunos de ellos. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones formuladas en la demanda y formuló en su defensa las excepciones denominadas validez de la terminación del contrato de trabajo, ausencia de estabilidad reforzada, improcedencia de reintegro e indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ausencia de sustitución patronal y continuidad laboral, compensación.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín, declaró la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, desde el día 1° de marzo de 2007, ordenando el reintegro del señor Juan de Jesús Ocampo Herrera a sus labores en la Fundación Grupo Argos, condenándola al pago de salarios, prestaciones sociales y seguridad social, sin solución de continuidad, desde el día 28 de septiembre de 2018, hasta el día del reintegro a su cargo. Declaró no probadas las excepciones denominadas validez de la terminación del contrato laboral, improcedencia de reintegro y ausencia de estabilidad laboral reforzada. Condenó en Costas a la demandada, fijando como agencias en derecho la suma de \$2.000.000, en favor del demandante.

Recurso de apelación:

La apoderada de **Fundación Grupo Argos**, manifestó que está de acuerdo con los extremos temporales fijados por el

Juzgado. **Se opone a que el demandante es beneficiario de estabilidad laboral reforzada**, ya que en el proceso **no concurren los requisitos exigidos**, detallando que **para la fecha de terminación del contrato de trabajo**, el 28 de septiembre de 2018, **el señor Juan de Jesús no se encontraba incapacitado**, la última incapacidad se dio en enero de ese año, con origen común y no laboral; estaba laborando común y corriente, **no tenía discapacidad, no había dictamen pendiente de realizar; solo existía un dictamen** de hace algunos años, donde le fue asignado el **10% de pérdida de capacidad laboral**, sin que se interpusieran recursos. En este proceso se allegó otro **dictamen de fecha 13 de julio de 2019**, no aportado al momento de presentación de la demanda, **desconocido por la demandada al momento de terminarse el contrato**. Se aduce un **accidente de laboral de hace más de 20 años**, que nunca le impidió ejercer sus tareas; **sin incapacidades largas y continuas por ese tema**, sino las que normalmente ocurren a todo trabajador por la prestación de servicio durante muchos años, que no tenían que ver con la situación de columna o que hicieran evidente para el empleador una estabilidad laboral reforzada. **Tampoco había procedimiento quirúrgico pendiente o restricción médica ocupacional**. La compañía no reemplazó el empleo del demandante, no contrató una nueva persona para ejercer esas funciones, sino que fueron asignadas a otro trabajador. Menciona que si bien la testigo Juanita no conocía de primera mano lo ocurrido, ello no obsta para que hubiera realizado todo el análisis del caso, pues se trata de asesora jurídica que verificó toda la información en poder de la compañía respecto al caso y luego de analizarlo, no encontró acreditada estabilidad laboral reforzada. Reitera que la terminación del contrato de trabajo no tuvo relación con algún padecimiento de salud del demandante y que contrario

a lo considerado por el *a quo*, se acreditó la inexistencia de discriminación, sino que **la compañía debió acudir a un proceso de reestructuración administrativa**, reduciendo y terminando el vínculo a varios trabajadores, como fue aceptado por el demandante en interrogatorio y confirmado por los testigos, uno de ellos quien participaba en el proceso productivo y la otra, quien efectuó el análisis para la terminación del contrato de trabajo.

Alegatos de conclusión:

El apoderado de Fundación Grupo Argos, solicita se revoque la decisión de Primera Instancia, manifestando que el Juzgado incurrió en error, al asimilar las patologías por dolencias en el hombro, con las lumbares que fueron el sustento de la discapacidad severa; así mismo, con la conclusión referente a que la empresa conocía dicha discapacidad, que fue causada principalmente por una fractura de vertebra lumbar, calificada con posterioridad a la finalización de la relación laboral. Concluye diciendo que las patologías presentadas en vigencia del contrato laboral, por problemas de hombro, no generaron estabilidad laboral reforzada, al punto que no fueron la base para la pérdida de capacidad laboral del 25.80%.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de Apelación, de conformidad con los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Conflicto jurídico:

El asunto a dirimir, consiste en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose si como afirma la demandada, para la época de terminación del contrato de trabajo, el señor Juan de Jesús Ocampo Herrera no se encontraba en situación de discapacidad, que lo hiciera destinatario de estabilidad laboral reforzada y exigiera autorización del Inspector de Trabajo para dar por terminado su contrato laboral. Encontrando esta Sala de Decisión procedente confirmar la Sentencia de Primera Instancia; por las siguientes razones:

Está por fuera de discusión en esta Segunda Instancia, que entre las partes existió un vínculo laboral desde el día **1º de marzo de 2007**, el cual fue terminado en forma unilateral y sin justa causa por parte de Fundación Grupo Argos, el día **28 de septiembre de 2018**, con el pago de liquidación final de prestaciones sociales e indemnización por despido sin justa causa (fl 103).

Sobre el tema de la estabilidad laboral reforzada objeto de apelación, **el Juez de Primera Instancia explicó en términos generales**, que en el expediente obra dictamen asignándole al señor Juan de Jesús el **25% de pérdida de capacidad laboral**, con **estructuración en el año 1996**, que lo ubica como **persona en situación de discapacidad** y en ese sentido, se activa en su favor la **presunción de haberse terminado el contrato de trabajo por esa razón**; caso en el cual, solo una causa objetiva demostrada por el empleador, lo exonera de la obligación de solicitar autorización previa al Ministerio del Trabajo, **sin que Fundación Grupo Argos lograra desvirtuar esa presunción** con los testimonios aportados, pues el señor Andrés no suministra elementos en ese sentido y la señora Juanita no conoció sobre los hechos; sumado a que según prueba documental, el demandante había sufrido otro accidente, hay constancia de habersele ordenado diferentes sesiones de fisioterapia, incapacidades en varios interregnos, así como concepto de reintegro a laborar con restricciones, mostrándose con todo ello que la demandada conocía sobre la situación de salud del demandante.

Sobre este tema, la **Ley 361 de 1997 preceptúa en su artículo 26²**, **que ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su estado³**, salvo que medie autorización de la **oficina de Trabajo**.

² La H. Corte Constitucional en Sentencia C-458 del 22 de julio de 2015, declaró la exequibilidad condicionada de las expresiones limitación y persona limitada, en el entendido que deben reemplazarse por las expresiones discapacidad y persona en situación de discapacidad”

³ Discapacidad

Por su parte, el numeral 1° del artículo 2° de la **Ley 1618 de 2013** “...por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad...”, define quiénes son las personas con y/o en situación de discapacidad; veamos:

“...1. **Personas con y/o en situación de discapacidad:** Aquellas personas que **tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales** a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás...” (Negritas fuera de texto).

A su vez, la **Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia**, desde la **Sentencia SL 1360 del 11 de abril de 2018 Radicado 53334**, reiterada entre otras, en las Sentencias **SL4632 del 6 de octubre de 2021 Radicado 71386**, **SL017 del 22 de enero de 2020 Radicado 73559** y **SL341 del 29 de enero de 2020 Radicado 76582**, ha precisado que en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 “...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...”⁴; agregando: “...Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio 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...”. Señalando que “...si el motivo de la ruptura del contrato no es el estado biológico, fisiológico o psicológico, es decir, la discapacidad del trabajador, sino una razón o causa objetiva que el empleador pueda comprobar, no opera la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997...” (Negrillas y subrayas fuera del texto).

⁴ Negrillas fuera del texto.

En Sentencia **SL4031** del 20 de octubre de **2020** Radicado 82341, **explicó que la finalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 “...es salvaguardar la estabilidad laboral de los trabajadores en situación de discapacidad en el momento de la terminación de su vinculación laboral, para que no se generen comportamientos discriminatorios por parte del empleador. Así, lo que persigue tal disposición es que no tenga lugar una finalización del contrato fundada en la deficiencia física, sensorial o mental del empleado. De ahí que, por el contrario, si la decisión de extinguir la relación laboral obedece a un principio de razón objetiva, ésta se torna legítima...”** (Negrillas fuera del texto).

También en Sentencia **SL2548** del 10 de julio de **2019** Radicado 69150, -reiterada en la **SL5411** del 1° de diciembre de **2021** Radicado 85608-, señaló que **con la expedición de la Ley 361 de 1997, el legislador no pretendió evitar que los trabajadores que padecieran algún tipo de pérdida de capacidad laboral fueran despedidos** o que por esa particular circunstancia el empleador estuviera obligado a mantener vigente los vínculos laborales; precisando que **el propósito de la norma es impedir que las personas en situación de discapacidad fueran despedidas en virtud y específicamente por esa razón; pero no que ante la existencia de otro tipo de causas, el empleador no pudiera desvincularlos.**

Y conforme a lo señalado en **Sentencia SL572 de 2021** Radicado 86728, el nivel de disminución en el desempeño laboral por razones de salud, no se circunscribe al soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador según la historia clínica, ya que **“...la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el**

historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor... (Negritas fuera de texto).

Igualmente, tiene señalado la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, que **cuando el empleador invoca una causa o razón objetiva de terminación del contrato de trabajo, no se hace necesario acudir ante el Inspector de Trabajo** para pedir autorización (SL1708-2021, SL1039-2021, SL1054-2021).

Así mismo, en **Sentencia SL1152 del 10 de mayo de 2023**, concluyó que “...la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7° 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...”; **para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada** establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, **se configura cuando concurren los siguientes 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...”.

Precisó que si del análisis de dichos elementos, se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio, debiéndose declarar su ineficacia, por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se

requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Reiteró que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una **presunción de despido discriminatorio**, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador y que, en tal caso, **en un proceso judicial 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...”
(Negritas fuera de texto).

En el caso bajo análisis, la apoderada de la demandada se opone a la conclusión del Juzgado, que declaró al demandante como beneficiario de estabilidad laboral reforzada, afirmando que no concurren los requisitos exigidos, ya que para la fecha de terminación del contrato de trabajo, el señor Juan de Jesús no se encontraba incapacitado; no tenía discapacidad, no había dictamen pendiente de realizar; solo existía un dictamen de hace algunos años, donde le fue asignado el 10% de pérdida de capacidad laboral; se allegó otro dictamen de fecha 13 de julio de 2019, no conocido por la demandada al momento de terminarse el contrato. Se aduce un accidente de trabajo de hace más de 20 años, que nunca le impidió ejercer su labor; no presenta incapacidades largas y continuas por ese tema; no había procedimiento quirúrgico pendiente o

restricción médica ocupacional; la compañía debió acudir a un proceso de reestructuración administrativa, reduciendo y terminando el vínculo a varios trabajadores, como fue aceptado por el demandante en interrogatorio y confirmado por los testigos, uno de ellos quien participaba en el proceso productivo y la otra, quien efectuó el análisis para la terminación del contrato de trabajo.

Al respecto, **encuentra esta Sala de Decisión Laboral** que, si bien es cierto, para la fecha de terminación del vínculo laboral -28 de septiembre de 2018-, no hay constancia sobre incapacidades, restricciones laborales o calificación de pérdida de capacidad laboral pendientes, como sostiene la apoderada recurrente; también lo es que sí están acreditados otros múltiples hechos, que dan cuenta sobre la existencia de deficiencias a mediano o largo plazo que afectaban el estado físico y la situación de salud del demandante, las cuales le impedían el desempeño laboral en condiciones normales o representaban para él una desventaja en el medio en que prestaba sus servicios, situación que era conocida por el empleador y por tanto, en el caso concreto, opera en favor del señor Juan de Jesús la presunción de despido discriminatorio; tal como explicó el Juez de Primera Instancia.

Sobre el dictamen de pérdida de capacidad laboral de fecha 13 de julio de 2019, realizado en fecha posterior a la finalización del vínculo laboral, debe decirse que la demandada no presentó objeción alguna en la etapa procesal pertinente, cuando fue decretado por el *a quo*, guardando conformidad al respecto y según su contenido, al demandante se le asignó el **25.80%** de pérdida de capacidad laboral, **con fecha de estructuración el día 26 de diciembre de 1996**, cuando presentó accidente de trabajo

consistente en que “*la mula lo tiró al suelo y cayó mal caído, sufrió un achatamiento en una vértebra de la región dorsal*”, concluyéndose *paciente con secuelas osteomusculares secundarias a trauma vertebral lumbar en accidente laboral* (fl 71); época en la cual el señor Ocampo Herrera no prestaba sus servicios para Fundación Grupo Argos, pero debe tenerse en cuenta que, según lo relatado en los interrogatorios de parte y la prueba testimonial, lo hacía en una Hacienda Ganadera ubicada en el Municipio de Puerto Nare desde los años 90, lo que tiene relación con el objeto de *Ganadería Rio Grande S.A.*, con la cual suscribió contrato de trabajo el 1° de marzo de 2007 y fue sustituida patronalmente por la demandada a partir del 1° de octubre de 2015.

Relacionado con lo anterior, se aportó *solicitud de autorización de servicios de salud* de fecha **20 de marzo de 2016**, para *ecografía vías urinarias*, con descripción *presenta cuadro de dolor lumbar que se irradia a hipogastrio* (fl 27); también el día 11 de julio de 2011, se ordenó valoración por medicina laboral, con descripción *paciente de 59 años de edad, quien padece de lumbalgia crónica secundaria a FX de L1 el 26-12-96, hoy consulta porque el dolor viene aumentando en los últimos meses y se acompaña de debilidad en los miembros inferiores que le impide realizar sus labores* (fl 35); el **11 de septiembre de 2011** se realizó *RX columna lumbosacra* cuyo informe fue: **colapso vertebral de L1 principalmente hacia la cara anterior, aproximadamente de un 80%** (fl 32); el **17 de diciembre de 2014** consultó en urgencias médicas por *dolor en región lumbar derecha irradiada a flanco derecho tipo cólico* (fl 39). Todo lo anterior, muestra que el evento sufrido por el trabajador en el año 1996, que le generó afectación en la columna, tuvo repercusiones a lo largo del tiempo, reflejándose incluso hasta años recientes a

la terminación del contrato de trabajo; por tanto, no se trató de una deficiencia de corto plazo o momentánea, sino duradera, cumpliéndose con el criterio de ser una deficiencia a *mediano o largo plazo*.

De otro lado, aportó historia clínica que da cuenta de procedimiento quirúrgico de hombro derecho, por el que se ordenó 20 sesiones de fisioterapia el **23 de diciembre de 2016**, presentó evolución satisfactoria y el **10 de febrero de 2017**, aparece que reinició labores, con *limitación abducción con resistencia hombro derecho ... requiere restricción parcial labores* (fl 42); hubo **incapacidad** por **30 días** entre el 28 de diciembre de 2016 y el 26 de enero de 2017 (fl 43), **15 días** del 10 al 24 de febrero de 2017 (fl 48), luego por **12 días** del 26 de febrero al 9 de marzo de 2017 (fl 44); evaluación por fisiatría el 2 de marzo de 2017 (fl 45); el médico cirujano certificó el 27 de enero de 2017, que hubo *reintegro laboral con restricciones por 15 días* (fl 49).

Ahora bien, **en vigencia de la relación laboral, el demandante fue calificado por ARL SURA**, según comunicación del 5 de junio de 2017, por secuelas de **accidente de trabajo sufrido el día 29 de julio de 2016**, asignándole el **10.10% de pérdida de capacidad laboral** (fl 100); el 25 de noviembre de 2017, se generó certificado de aptitud médico laboral, con recomendaciones para *uso de elementos de protección personal* (fl 102); documentos estos que fueron aportados con la respuesta a la demanda y por tanto, eran de pleno conocimiento del empleador.

Circunstancias y pruebas que activan en favor del demandante, la presunción de haberse terminado el contrato de

trabajo en razón de su situación de salud; correspondiéndole a la demandada controvertirla, demostrando que **se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador**, sin que ninguna de estas causales esté acreditada en el proceso.

Al respecto, **se adujo que la compañía debió acudir a un proceso de reestructuración administrativa**, reduciendo y terminando el vínculo a varios trabajadores; sobre este tema, los **testigos Juanita Giraldo Chica** (Abogada externa asesora de la demandada) y **Andrés Valderrama Peláez** (Veterinario Coordinador de la Ganadería donde laboró el demandante), informaron que el contrato de trabajo terminó por un proceso de reducción de costos y de nómina, bajando de 120 a 90 empleados y que las funciones del actor (cuidado del jardín, piscina, mensajería) fueron asumidas o redistribuidas por otro trabajador, pero que no se contrató una nueva persona para ello; no obstante, ninguna prueba se allegó con la cual se corrobore la existencia y aplicación del proceso de reestructuración de la planta de personal, que hiciera necesario terminar el contrato de trabajo al demandante, quien venía con afectaciones físicas y de salud; lo que explicó la abogada asesora es que al trabajador se le ofreció una indemnización si se terminaba el contrato de mutuo acuerdo y que ante la no aceptación por parte del señor Juan de Jesús, se procedió con la terminación unilateral, sin reparo o atención a la situación particular que presentaba; pues de acuerdo al contexto, **no se trataba de contingencias momentáneas o temporales a la salud**, que fueran transitorias o de corta duración, **sino que como se explicó, han perdurado en el tiempo, por muchos años y fueron originadas en dos accidentes laborales**, ambos con calificación de pérdida de capacidad laboral, **del 10% y del**

25.80%, respectivamente y si bien este último fue realizado después de la terminación del contrato, está fundamentado en historia clínica que refleja la evolución del problema de columna, adquirido cuando “*venía en una mula del Campamento el Jardín hacia la Mayoría de la Hacienda Casanare. La mula lo tiró al suelo y cayó mal caído, sufrió un achatamiento en una vértebra de la región dorsal, según criterio del especialista*” (fl 53); sin que sea óbice que el evento hubiera ocurrido antes de la sustitución patronal o que al momento de darse por terminado el contrato de trabajo no existiera incapacidad o dictamen pendiente de realizar, pues se reitera, se aportaron pruebas que muestran la ausencia de recuperación o que desaparecieran los inconvenientes de columna, pues el hecho inicial ocurrió en 1996 y hay evidencia de intervenciones médicas por esa causa, para los años 2000, 2003, 2011, 2014, 2016, aunado al tema de otro accidente laboral en 2016.

Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **confirmar** la Sentencia de Primera Instancia, incluyendo lo relativo a la condena en Costas; concluyéndose que la demandada no demostró la existencia de causa objetiva para la terminación del contrato de trabajo del demandante, quien se encontraba cobijado con la protección laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, caso en el cual se exige autorización previa del Inspector de Trabajo, la cual se obvió; tal como concluyó el Juez de Primera Instancia.

COSTAS:

Se condenará en costas en Segunda Instancia a cargo de la demandada Fundación Grupo Argos, al no haber prosperado el recurso de apelación formulado, fijándose como agencias en derecho la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (\$1.160.000) en favor del demandante; de conformidad con lo establecido en los artículos 365 y 366 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 del 5 de agosto de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: Se **CONFIRMA** la Sentencia de Primera Instancia, que por vía de apelación se revisa, incluyendo lo relativo a la condena en Costas; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: Se condena en **Costas** en esta Segunda Instancia a cargo de la demandada Fundación Grupo Argos, fijándose como agencias en derecho la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (\$1.160.000) en favor del demandante Juan de Jesús Ocampo Herrera; según lo indicado en la parte motiva.

TERCERO: Lo resuelto se notifica por EDICTO, en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

Las Magistradas,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ



CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL



**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SECRETARIA SALA LABORAL
EDICTO VIRTUAL**

HACE SABER:

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

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **JUAN DE JESÚS OCAMPO HERRERA**
Demandado : **FUNDACIÓN GRUPO ARGOS**
Radicado : **05001 31 05 016 2019 00104 01**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral Individual – Estabilidad laboral reforzada, reintegro -
Decisión : Confirma Sentencia condenatoria
Sentencia N° : 144

FECHA SENTENCIA: 21 de julio de 2023

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Fijado hoy martes 25 de julio de 2023 a las 8:00 Am Desfijado hoy martes 25 de julio de 2023 a las 5:00 Pm

Lo anterior 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 termino de fijación del edicto.

RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS
Secretario