

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – En cuanto al trabajador discapacitado no implica un derecho absoluto de permanencia en el empleo y no limita la facultad del empleador de dar por terminado el contrato cuando medie una causal objetiva, a las luces de los artículos 61 y 62 del CST, debido a que, al configurarse una de estas, se desvirtúa que el despido se haya originado en la discapacidad del trabajador. /

HECHOS: El señor (GAVO), pretende que se declare que la renuncia realizada por el, fue inducida por CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S.S., en calidad de empleador cuando ostentaba estabilidad laboral reforzada; en consecuencia, se efectuó el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, subsidiariamente se condene al pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario señalada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997. El Juzgado 16 Laboral del Circuito de Medellín, negó las pretensiones de la demanda y declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación. La Sala deberá determinar si se configuró un despido indirecto, si el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato y si procede el pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social; y la sanción señalada.

TESIS: En cuanto al despido indirecto, la Sala anota que el mismo se configura cuando el trabajador da por terminado el contrato de trabajo por una causa imputable al empleador, conforme lo previsto en el literal b) del artículo 62 del CST, por lo tanto, es deber del trabajador acreditar en el curso del proceso los hechos que fueron comunicados al empleador y la configuración de la causal invocada. (...) En cuanto al acoso laboral, esta figura está regulada en la Ley 1010 de 2006 y es definido como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia.” (Art. 2); así mismo, la Ley enuncia unas modalidades generales, no taxativas que pueden configurar este, que son maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral. (...) Es imperioso resaltar que, la Corte Suprema de Justicia, reevaluó la postura que había establecido respecto a los parámetros para otorgar la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, desde la sentencia CSJ SL1152-2023, el cual trascendió de la acreditación de un porcentaje igual o superior al 15% de PCL, en los términos del artículo 7° del Decreto 2463 de 2001, y fijó un criterio más amplio y real respecto a la existencia de patologías que afecten el desarrollo del rol laboral del trabajador, que le imponen barreras que lo ponen en una situación de desigualdad, acorde con la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo. (...) Por otra parte, la estabilidad laboral reforzada del trabajador discapacitado no implica un derecho absoluto de permanencia en el empleo y no limita la facultad del empleador de dar por terminado el contrato cuando medie una causal objetiva, a las luces de los artículos 61 y 62 del CST, debido a que, al configurarse una de estas, se desvirtúa que el despido se haya originado en la discapacidad del trabajador. (...) Por último, en esa providencia se reiteró que: “la protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no opera para los casos de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo (...), a no ser que se alegue y demuestre algún vicio en el consentimiento del trabajador.” (...) En este caso; el demandante hizo alusión en la carta de renuncia a la desprotección laboral por parte de su empleador, al examinar las pruebas referenciadas, no se evidencia que dentro del marco de la relación laboral el empleador haya incurrido en conductas que por acción u omisión pusieran en riesgo la integridad y seguridad del demandante a través de órdenes o la asignación de funciones no acordes con su estado de salud. (...) Por el contrario, se advierte que la empresa CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S., fue diligente para establecer que medidas debía adoptar frente a las incapacidades que continuamente presentaba el demandante,

dado que presentó sendos derechos de petición a la Administradora de Riesgos Laborales y la Entidad Promotora de Salud para conocer su estado de salud y si existía o no un concepto favorable de rehabilitación para su reincorporación laboral, o si había iniciado el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral para el reconocimiento de la pensión de vejez. (...) Por otro lado, pese a que el actor fue calificado con un 0% de pérdida de capacidad laboral y no se emitieron recomendaciones médico laborales, una vez el actor fue reincorporado laboralmente ajustó su jornada de trabajo, implementando pausas activas para que el trabajador caminara y se sentara durante el desarrollo de la misma; así mismo, para el 24 de febrero de 2020, cuando se emitieron restricciones y recomendación para el cargo, adoptó las medidas para el cumplimiento de las mismas dentro del entorno laboral, dejando constancia de ello. (...) Ahora, aunque el actor remitió una relación de incapacidades, lo cierto es que para el momento en que finalizó el vínculo laboral con ocasión a la renuncia presentada, no se allegaron incapacidades médicas otorgadas, es así, que el actor no se presentó a laborar en los del 7 a 17 de julio, sin que aportara incapacidad médica vigente para dicha data, por lo cual fue llamado a rendir descargos, a fin de que aclarara tal situación. (...) Además, no se probó cual era el nivel de afectación que tenía el actor para el momento en que decidió presentar la carta de renuncia, sin que se cumplan los presupuestos para ser beneficiario de la protección de estabilidad laboral reforzada señalada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (...)

MP. MARICELA CRISTINA NATERNA MOLINA

FECHA: 29/11/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA LABORAL

M.P. MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA

SENTENCIA

RADICADO	05-001-31-05-016-2022-00088-01
DEMANDANTE	GUSTAVO ALBERTO VÉLEZ ORTIZ
DEMANDADOS	CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S.
TEMA	DESPIDO INDIRECTO Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA
DECISIÓN	CONFIRMAR

Medellín, veintinueve (29) de noviembre de dos mil veinticuatro (2024)

I.- ASUNTO

En la fecha señalada, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Séptima de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los Magistrados **JAIR SAMIR CORPUS VANEGAS, ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ y MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA**, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el Grado Jurisdiccional de Consulta a favor del demandante frente a la sentencia proferida el 20 de noviembre de 2023, por el Juzgado 16 Laboral del Circuito de Medellín, por lo cual se procede a dictar la siguiente sentencia.

II.- HECHOS

El señor **GUSTAVO ALBERTO VÉLEZ ORTIZ**¹, para fundamentar las pretensiones de la demanda, expuso las razones fácticas que se resumen a continuación:

2.1. Manifestó que, se desempeñó laboralmente para CÁLCULO CONSTRUCCIONES S.A.S., en el cargo de ayudante mediante contrato de trabajo por duración de obra o labor, desde el 14 de marzo de 2016 hasta el 7 de agosto de 2020.

2.2. Afirmó que, desde el 19 de marzo de 2016 (sic) se encontraba incapacitado de manera continua e ininterrumpida, con ocasión al accidente de trabajo de fecha 31 de marzo de 2016.

2.3. Indicó que elevó derecho de petición el 30 de noviembre de 2018, con el objetivo de que se le entregara copia del accidente de trabajo y el examen médico de ingreso laboral.

2.4. Relató que, el 6 de diciembre de 2019, y en otras oportunidades trató de hacer entrega de los originales de incapacidad, recibiendo una respuesta negativa, por lo cual instauró acción de tutela que conoció el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales, quien concedió el amparo constitucional.

2.5. Afirmó que, nunca recibió acompañamiento de su empleador, y que realizó solicitud a la NUEVA E.P.S., la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN y la ARL SURA, y se le indicó que su enfermedad es de origen común, sin expresar nada acerca del porcentaje de pérdida de la capacidad laboral.

2.6. Señaló que, a pesar de no haber asistido a una cita de valoración presencial SURA ARL, determinó un porcentaje de 0%, la NUEVA E.P.S., calificó el origen como origen común, lo cual fue confirmado por la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE ANTIOQUIA.

¹ [03DemandayAnexos](#)

2.7. Sostuvo que, el 13 de marzo de 2020, le fue solicitado por su empleador copia completa de su historia clínica, la cual fue recibida por ELIZABETH HERRERA VILLA, Coordinadora del Sistema de Salud en el Trabajo, quien afirmó que sería utilizada para inicio de seguimiento.

2.8. Afirmó que, el 24 de febrero de 2020, fue citado para reintegrarlo a laborar, teniendo en cuenta las respectivas restricciones.

2.9. Sostuvo que, el 10 de marzo de 2020, fue citado a una reunión en la cual se trataron temas relacionados con horarios, actividades y pausas activas.

2.10. Dijo que, la única labor que debió efectuar en las oficinas principales fue la de aseo en los baños donde debía lavar, barrer, trapear, limpiar sanitarios y sacar canecas de la basura, labor que no podía cumplir, ya que debía utilizar el bastón para no perder el equilibrio.

2.11. Manifestó que, le fue prohibido tener algún tipo de interacción con sus compañeros de trabajo, y permanecer largo tiempo de su jornada laboral sentado bajo la vigilancia de la funcionaria de recepción cuando no tenía nada que hacer.

2.12. Indicó que, a raíz de su estado de salud, sin recibir el acompañamiento necesario, y la recurrente presión de su empleador, no continuó con su relación laboral, razón por la cual el 7 de agosto de 2020 presentó renuncia al cargo por justa causa imputable al empleador.

II.-PRETENSIONES²

Con fundamento en estos hechos, la demandante pretende que se declare que la renuncia realizada por el accionante fue inducida por CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S.S., en calidad de empleador cuando ostentaba estabilidad laboral reforzada; en consecuencia, se

² [03DemandayAnexos](#)

efectuó el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el 7 de agosto de 2020.

De manera subsidiaria, solicitó se condene al pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario señalada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997

IV.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

El 22 de abril de 2022, el Juzgado 16 Laboral del Circuito de Medellín, admitió la demanda, ordenó notificar y correr traslado a la demandada³.

4.1. CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S.S.⁴

Descorrió traslado de las pretensiones de la demanda, manifestó que el demandante presentó renuncia al cargo que desempeñaba, la cual fue presentada personalmente el día 10 de agosto de 2020. Así mismo precisó, que en la carta se señala la causa de terminación el artículo 2, numeral 6 de la Ley 1010 de 2006 y el numeral 5° del literal b) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Afirmó que, la Ley 1010 de 2006, define el acoso laboral y sus modalidades, que le permiten al trabajador impetrar la denuncia correspondiente en los términos de esa Ley, por lo cual afirmó que si el acoso laboral hubiese sido la causa de terminación del contrato por qué no impetró denuncia por acoso laboral ante el comité de convivencia.

Además, expuso que acató las recomendaciones médicas, reubicó al trabajador en un puesto acorde con sus capacidades físicas, y su conocimiento, pues dentro de la empresa no existen cargos diferentes a los de construcción y los administrativos. De igual forma, esbozó que la causal invocada en el numeral 5° del literal b) del artículo 62 señala que la terminación es con justa causa cuando se trate de todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador en la prestación del servicio;

³ [06AutoAdmiteDemanda](#)

⁴ [08MemorailContestaciónDemanda](#)

sin embargo, no existe debida motivación de los hechos del perjuicio, es decir, que la causal que invocó el demandante en la narración del hecho es completamente ajena a la causal que invocó en la carta con la cual dio por terminado el contrato de trabajo.

Como excepciones de fondo formuló las que denominó: “Inexistencia de la obligación, buena fe, cobro de lo no debido, compensación”

V. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia de fecha 20 de noviembre de 2023⁵, el Juzgado 16 Laboral del Circuito de Medellín, decidió:

“PRIMERO: NEGAR LA TOTALIDAD de las pretensiones formuladas por la parte demandante en contra de la demandada.

SEGUNDO: DECLARAR PROBADA, la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, con fundamento en el artículo 282, ME ABSTENGO de resolver las demás excepciones.

TERCERO: SE CONDENAN EN COSTAS a la parte demandante, se fijan como agencias en derecho la suma de \$1.300.000.

Se ordena remitir en grado jurisdiccional de Consulta al Tribunal Superior de Medellín.”

El juez de primera instancia inicialmente indicó que, de acuerdo a los hechos aducidos en la demanda, las causales son las contempladas en el literal b) del artículo 62 del Código Sustantivo del trabajo, las cuales deben ser notificadas al empleador, y le correspondía al demandante acreditar que su empleador incurrió en las causales de terminación.

Señaló que, en el demandante presentó carta de renuncia el 7 de agosto de 2020, en la cual se comunicó la intención de dar por terminado el contrato de trabajo, dijo que el numeral 5 del literal b) del artículo 62 del CST, contempla todo perjuicio causado maliciosamente por el

[40ActaAudienciaTyJ](#)

empleador al trabajador en la prestación del servicio, y el numeral 6 del artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, consagra la desprotección laboral.

Concluyó que, el artículo 2° de la norma citada trata de un marco conceptual para entender el acoso, sin que se haya citado la desprotección laboral.

Manifestó que, en el proceso no se demostró que el demandante hubiese presentado una queja formal, y la causal del numeral 5 del literal b) del artículo 62 CST, tampoco tiene asidero pues en la carta de terminación obedece a un incumplimiento sistemático y sin razones válidas de las obligaciones que le asistía frente a las recomendaciones médico-laborales.

No obstante, de la prueba allegada consideró que la empresa tuvo una posición diligente respecto de las restricciones médicas, por lo cual el demandante no logró demostrar cuales fueron las conductas malintencionadas de la demandada.

Como fue una decisión voluntaria del trabajador no era necesario que solicitara permiso al Ministerio de Trabajo, máxime que esa actuación dependió de un tercero.

VI. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Como la sentencia fue adversa a todas las pretensiones del demandante, se conocerá el Grado Jurisdiccional de Consulta de la sentencia, en virtud de lo establecido en el artículo 69 del C.P.T y S.S., modificado en artículo 14 de la Ley 1149 de 2007

VII. ALEGATOS

7.1 CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S.

Manifestó que le correspondía al demandante acreditar los fundamentos de hecho de las normas jurídicas que invocó en la carta de renuncia, que presentó en el año 2020, y lo alegado en la demanda.

Afirmó que no se demostraron cuáles fueron las conductas que en forma sistemática realizó la sociedad demandada por las restricciones laborales que formularon para su reincorporación, ni se aportó prueba de que el demandante impetró una queja laboral por acoso.

VIII. CONSIDERACIONES.

Conoce la Sala del presente asunto, en virtud al grado jurisdiccional de consulta, por lo que corresponde resolver los siguientes problemas jurídicos: **i)** Determinar si se configuró un despido indirecto, por parte de la demandada **ii)** Establecer si el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada por salud al momento de la terminación del contrato de trabajo, y procede el pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social; la sanción señalada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para cumplir con esta finalidad se analizará (i) Despido indirecto - Motivación Causal invocada en el contrato de trabajo o renuncia (ii) presupuestos acoso laboral, (iii) los presupuestos de protección de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, y (iv) el caso concreto.

(i) Despido indirecto. Motivación causal de terminación del contrato de trabajo o renuncia

En cuanto al despido indirecto, la Sala anota que el mismo se configura cuando el trabajador da por terminado el contrato de trabajo por una causa imputable al empleador, conforme lo previsto en el literal b) del artículo 62 del CST, por lo tanto, es deber del trabajador acreditar en el curso del proceso los hechos que fueron comunicados al empleador y la configuración de la causal invocada.

Frente a este tema la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencias CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018, entre otras, y la sentencia CSJ SL, 9 ago. 2011, rad. 41490, indicó: *“Antes de adentrarse la Sala en el análisis de los medios de convicción acusados en lo atinente a esta súplica, es pertinente recordar, lo que de antaño ha adocinado esta Corporación, **en el sentido de que cuando el empleado termina unilateralmente el***

contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, le corresponderá demostrar el despido, esto es, los motivos que indicó para imputarle dichas causales a su empleador. Pero sí este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él corresponde el deber de probarlos. Situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados”

Ahora, precisa esta Sala de decisión que en aquellos casos en los cuales, la fundamentación no se adecue a la normativa alegada en la carta de terminación o renuncia, el Juez laboral debe establecer cuál es la causal conforme a los hechos descritos en la misma.

La Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL745-2024, en cuanto a la fundamentación de la carta de renuncia o despido, señaló:

“En este punto es importante recordar que, desde antaño la jurisprudencia tiene establecido que más allá de citar una disposición jurídica concreta en la carta de despido o de renuncia motivada o despido indirecto, lo verdaderamente importante es demostrar que los hechos endilgados constituyen una justa causa de terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea la parte que tome la iniciativa, bien sea el trabajador o el empleador.

Al efecto, si al momento del finiquito contractual no se indica una causal específica o la que se señala no corresponde a los hechos adjudicados como justificación del despido, debe el juez realizar la correspondiente adecuación normativa a partir de los hechos descritos en la misma comunicación, sin que le sea dable que, en caso de encontrar algún yerro en la invocación de la fuente jurídica, exonerar de la pretensión indemnizatoria, no en vano se reputa de éste el conocimiento del derecho.”

(iii) Presupuestos de acoso laboral

En cuanto al acoso laboral, esta figura está regulada en la Ley 1010 de 2006 y es definido como “...*toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.*” (Art. 2); así mismo, la Ley enuncia unas modalidades generales, no taxativas que pueden configurar este, que son maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral, cuyo alcance se precisa a continuación:

MODALIDADES DE ACOSO LABORAL ARTÍCULO 2 LEY 1010 DE 2006	
MALTRATO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Comprende actos de violencia que afecten la integridad física o moral. • Actos que atenten contra la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador. • Cualquier expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de índole laboral. • Comportamiento que pretenda menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
PERSECUCIÓN LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento reiterativo, o arbitrario que permitan concluir que tienen como objeto inducir a la renuncia del trabajador o el empleador, a través de la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
DISCRIMINACIÓN LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Trato diferencia con ocasión al género, origen familiar, credo religioso, preferencia sexual, preferencia política, o que carezca de razonabilidad.
ENTORPECIMIENTO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones que tengan el objetivo de obstaculizar el cumplimiento de la labor, o retardarla. Ejemplos: la destrucción o pérdida de información, ocultamiento de mensajes electrónicos, ocultación de instrumentos para la labor o insumos.
INEQUIDAD LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Asignar funciones a menosprecio del trabajador
DESPROTECCIÓN LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Conducta que ponga en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones que no cumplan con los presupuestos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Así mismo, esta normativa consagró unas medidas preventivas de acoso laboral a cargo del empleador, quien debe “...*prever mecanismos*

de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.” y medidas correctivas, consistentes en la posibilidad de la que la víctima de acoso laboral denuncie dichas conductas ante Ministerio de Trabajo, Inspectores de Policía, Personeros Municipales o Defensoría del Pueblo, autoridades que, previo a escuchar a la parte denunciada, deben conminar al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales establecidos para prevenir y superar la situación y además programar “...actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa.”(Art. 9).

Por otro lado, en caso de que se acredite la existencia de conductas que son constitutivas de acoso laboral, el artículo 10 de la referida normativa estableció un tratamiento sancionatorio, consistente en los siguientes:

1. Cuando se trate de servidores públicos que ejercen actos constitutivos de acoso laboral, es una falta gravísima conforme el CDU.
2. Cuando el acoso laboral haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador víctima de acoso laboral, se constituye en una causal de terminación del contrato de trabajo sin justa causa, que da lugar al pago de la indemnización consagrada en el artículo 64 del CST.
3. Para el sujeto activo del acoso laboral o el empleador que lo tolere, se le impondrán multas entre dos (2) y diez (10) SMLMV.
4. El empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, puede ser obligado a pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades

profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral.

5. Se presume que caso de renuncia o retiro del trabajo de la víctima de acoso laboral, la terminación o no renovación del contrato de trabajo por parte de este se dio con justa causa, según la gravedad de los hechos.
6. Para el sujeto activo del acoso laboral, cuando sea un compañero de trabajo o subalterno, se tendrá como una justa de terminación o no renovación del contrato de trabajo.

Por otro lado, conforme el artículo 11 ibidem *“A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos...”*, se adoptaron como garantías contra actitudes retaliatorias que (i) La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima de acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos o correctivos mencionados anteriormente, carecerá de todo efecto cuando se presente dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

Al respecto de la interpretación de esta norma, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL4314-2021, señaló:

“En relación con la interpretación de dicha norma la jurisprudencia de la Corte es clara sobre la procedencia de la garantía prevista en la norma acusada, para lo cual, es indispensable la verificación de los hechos constitutivos de acoso laboral por parte de la autoridad administrativa, judicial o de control competente (CSJ SL17063-2017, reiterada en la CSJ SL058-2021).

El objeto principal de la ley de acoso laboral y los bienes protegidos por ella, conforme a su artículo 1°, consiste en definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato,

vejámenes, trato desconsiderado u ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana, que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Del mismo modo los artículos 7 y 8 de la citada ley, establecen las conductas que constituyen acoso laboral y las que no lo son, en donde es dable destacar que no toda exigencia, orden, solicitud o actuación que se presente en el ámbito laboral, configura un proceder de acoso.”

(iii) Reglas normativas y jurisprudenciales de la estabilidad laboral reforzada

Es imperioso resaltar que, la Corte Suprema de Justicia, reevaluó la postura que había establecido respecto a los parámetros para otorgar la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, desde la sentencia CSJ SL1152-2023, el cual trascendió de la acreditación de un porcentaje igual o superior al 15% de PCL, en los términos del artículo 7° del Decreto 2463 de 2001, y fijó un criterio más amplio y real respecto a la existencia de patologías que afecten el desarrollo del rol laboral del trabajador, que le imponen barreras que lo ponen en una situación de desigualdad, acorde con la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo.

En ese orden, en dicha providencia se concluyó que los trabajadores que gozan de estabilidad laboral reforzada en virtud de lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, son aquellos que cumplen con los siguientes requisitos:

Factor Humano:	
Concepto	Acreditación

<p>Trabajador que sufre de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo</p>	<p>No requiere prueba solemne ni dictamen de pérdida de capacidad laboral. Sin embargo, se requiere que la patología que causa esa deficiencia, limitación o discapacidad, sea de mediano o largo plazo y no temporal.</p> <p>Según lo dicho en la sentencia citada, el análisis probatorio se puede realizar de la historia clínica, exámenes diagnósticos y otros elementos probatorios, que <i>“...permiten deducir tal característica, serán los síntomas padecidos, el carácter de curable o incurable, el tiempo que perdura el tratamiento, la cantidad de procedimientos a los que se deba someter, sin que se presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a la reincorporación del trabajador, y demás aristas, que puedan dar luces acerca de la prolongación de la deficiencia.”</i></p>
<p align="center">Factor Contextual</p>	
<p align="center">Concepto</p>	<p align="center">Acreditación</p>
<p>La existencia de barreras que puedan impedir el ejercicio efectivo de la labor que desarrolla el trabajador en igualdad de condiciones con los demás.</p>	<p>Se requiere analizar el cargo y las funciones desempeñadas por el trabajador, el entorno laboral y actitudinal. Se puede acudir a documentos, que contengan el contrato de trabajo, el manual de funciones, análisis de puesto de trabajo, entre otros. O testimonios y declaraciones de parte que hagan referencia a tales aspectos.</p>
<p>Enunciación de algunas clases de barreras (num. 5.º art. 2 Ley 1618/2013),</p>	
<p>a) Actitudinales: Conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad.</p>	<p>Una vez se tenga claridad sobre esos elementos, se procede a realizar la constatación e interacción de los dos factores; es decir, se analiza de que forma la deficiencia, limitación y discapacidad del trabajador en el entorno laboral afecta el desarrollo normal de sus funciones.</p>
<p>b) Comunicativas: Obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.</p>	
<p>c) Físicas: 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.</p>	

Una vez acreditada la condición de sujeto de especial protección constitucional del trabajador, se verificará si el empleador conocía tal

condición y de la existencia de las barreras; porque así se le notificó por parte de este o porque resultaran notorias.

Frente a esta situación, según se indicó en dicha providencia "...el empleador tiene la obligación de realizar los ajustes razonables para procurar la integración al trabajo regular y libre (artículo 27 de la convención), en iguales condiciones que las demás. Para tales efectos la Sala entiende por ajustes razonables, una lista no cerrada de medidas o adaptaciones que los empleadores pueden implementar para eliminar o mitigar esas barreras y permitir la plena participación de las personas con discapacidad en el trabajo."

Estos ajustes razonables que debe realizar el empleador, tienen como finalidad lograr la integración del trabajador discapacitado al empleo y tienen las siguientes características: (i) proporcionalidad, implica que, deben fundarse en criterios objetivos y no pueden convertirse en una carga desproporcionada o indebida para el empleador, (ii) razonabilidad, plantea la obligación del empleador de hacer un esfuerzo razonable para identificar y proporcionar los ajustes que sean imprescindibles para que el trabajador discapacitado ejerza sus funciones en condiciones de igualdad.

En el curso del proceso judicial, el cumplimiento de esta responsabilidad por parte del empleador, es un elemento que permite desvirtuar la presunción de despido discriminatorio contenido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997; así las cosas, si se constata que este desplegó todas las acciones para adoptar estos ajustes razonables, o que no pudo hacerlos por convertirse en una carga desproporcionada o irrazonable y así se lo dio a conocer al trabajador, se desestima la existencia de actos discriminatorios por su condición de discapacidad.

Por otra parte, la estabilidad laboral reforzada del trabajador discapacitado no implica un derecho absoluto de permanencia en el empleo y no limita la facultad del empleador de dar por terminado el contrato cuando medie una causal objetiva, a las luces de los artículos 61 y 62 del CST, debido a que, al configurarse una de estas, se

desvirtúa que el despido se haya originado en la discapacidad del trabajador.

Por último, en esa providencia se reiteró que: *“...la protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no opera para los casos de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo (CSJ SL3144-2021), a no ser que se alegue y demuestre algún vicio en el consentimiento del trabajador.”*

(iii) Caso concreto

En el caso puesto en consideración, con las pruebas documentales aportadas se acreditó que:

- El señor GUSTAVO ALBERTO VÉLEZ ORTIZ, suscribió contrato de trabajo por la duración de una obra o labor el 14 de marzo de 2016, en calidad de trabajador con CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S.S., en calidad de empleador, para desempeñar el cargo de ayudante.⁶
- El 31 de marzo de 2016, el demandante asistió a consulta médica, en la que se realizó la observación “accidente laboral antier atendido en CES, enviado para valoración por neurocirugía, con trauma cervical.”⁷
- El 31 de marzo de 2016, se reportó accidente de trabajo según informe de la ARL SURA, en el que se refirió que el trabajador relató que se encontraba recogiendo unos escombros, y al realizar dicha actividad se tropezó con un “adobe”, cayó al suelo golpeándose el cuello y la espalda.⁸
- El 1 de abril de 2016, se practicó TAC DE COLUMNA CERVICAL 6 ESPACIOS SIMPLE, con impresión diagnóstica ESPONDILO-OSTEOCONDROSIS inicial con leve reducción de la amplitud del espacio articular para C3 izquierda, y se señaló que no se

⁶ [03Demanda y anexos pág. 17-18](#)

⁷ [03Demanda y anexos pág. 19](#)

⁸ [03Demanda y anexos pág. 21-22](#)

identifican lesiones de origen traumático en las estructuras óseas cervicales.⁹

- El 4 de abril de 2016, se practicó resonancia magnética simple de columna cervical¹⁰.
- El 26 de abril de 2016, ARL SURA, efectuó calificación de pérdida de la capacidad laboral al actor, la cual arrojó un porcentaje equivalente a 0%.¹¹
- El 2 de mayo de 2016, ARL SURA, notificó al demandante calificación de pérdida de la capacidad laboral de 0,0%¹²
- El 09 de mayo de 2017, con fecha de recibido 19 de mayo de 2017, CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S., presentó derecho de petición a la ARL SURA, solicitando información sobre el estado de salud del señor GUSTAVO ALBERTO VÉLEZ ORTIZ, especificando si tenía concepto favorable o no de rehabilitación, si se dio la calificación de la pérdida de capacidad laboral o si estaba en trámite de reconocimiento de la pensión de invalidez, debido a que, este lleva 360 días de incapacidad continua y se desconocía si el trabajador estaba en proceso de rehabilitación o recuperación laboral.¹³
- El 23 de mayo de 2017, ARL SURA, respondió el derecho de petición anterior, informándole al empleador que se realizó calificación de secuelas al señor GUSTAVO ALBERTO VÉLEZ ORTIZ, con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral equivalente a 0%, es decir, que el accidente no le dejó secuelas, y las lesiones que el demandante presentaba no son secuelas del accidente de trabajo ocurrido el 29 de marzo de 2016.¹⁴
- El 9 de junio de 2017, la NUEVA E.P.S. S.A., emitió respuesta a derecho de petición presentada por CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S., quien solicitó información respecto

⁹ [08MemorialContestación pág.52-53](#)

¹⁰ [08MemorialContestación pág.54-55](#)

¹¹ [08MemorialContestación pág.145-150](#)

¹² [03Demanda y anexos pág. 62](#)

¹³ [08MemorialContestación pág.126-129](#)

¹⁴ [08MemorialContestación pág.130](#)

al procedimiento a seguir con el trabajador, comunicándole que debía autorizar con su proveedor de exámenes ocupacionales la valoración para el reintegro, y el área encargada de los reintegros laborales de la empresa definiría si esas recomendaciones o restricciones se podían aplicar o no en el cargo. Finalmente se informó que el demandante no había contemplado 180 días de incapacidad de forma continua.¹⁵

- CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S., presentó acción de tutela a fin de que se ordenara a la NUEVA E.P.S. S.A., y a la ARL SURA S.A., a resolver de fondo el derecho de petición de fecha 26 de mayo de 2017, el Juzgado 30 de agosto de 2017, tuteló el derecho fundamental de la demandada.¹⁶
- El 01 de diciembre de 2017, se suscribió acta de reunión en la cual se señaló jornada laboral de 8 horas diarias, así como las siguientes actividades a seguir de lunes a viernes:
 - 7:00 a.m. A 8:30 a.m. sentada pausa activa “5mn”, caminar según protocolo de pausas activas, desayunar.
 - 9:00 a.m. a 10:30 a.m. sentada pausa activa 5 minutos, caminar 10 minutos”.
 - 10:30 a.m. a 12:00 pm sentado- pausa activa 5 minutos- caminar 10 min.
 - 12:00 p.m. a 12:30 p.m. almuerzo.
 - 12:30 p.m. a 1:30 p.m. sentado pausa activa 5 minutos caminar 10 min.
 - 1:30 p.m. a 3:30 p.m. sentado- pausa activa 5mn caminar. Igualmente, el día sábado señaló pausa activa de 5 minutos y caminata de 10 minutos en intervalos de una hora, también se anotó que debía realizar estiramientos sentado de rotación de pies y manos, y postural, lo anterior por el término de 3 meses.¹⁷

¹⁵ [08MemorialContestación pág.135-136](#)

¹⁶ [08MemorialContestación pág.137-144](#)

¹⁷ [03Demanda y anexos pág. 73-76](#)

- El 20 de junio de 2018, la NUEVA E.P.S. S.A., notificó al señor GUSTAVO ALBERTO VÉLEZ ORTIZ, la calificación de pérdida de la capacidad laboral de origen común de los diagnósticos M542 CERVICALGIA, M421 OSTEOCONDROSIS DE LA COLUMNA VERTEBRAL DEL ADULTO.¹⁸
- El 20 de diciembre de 2018, CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S., remitió respuesta a derecho de petición al demandante, en el cual le entregó copia del contrato de trabajo y le informó que los demás documentos que pretendía obtener debía solicitarlos a la ARL dado que se encontraban en su poder.¹⁹
- El 17 de abril de 2019, la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE ANTIOQUIA, emitió dictamen N°080940-2019, en el cual estableció el origen común de los diagnósticos M542 CERVICALGIA, M421 OSTEOCONDROSIS DE LA COLUMNA VERTEBRAL DEL ADULTO.²⁰
- El 13 de septiembre de 2019, COLPENSIONES, referente al trámite de calificación de pérdida de la capacidad laboral informó al demandante que aportara los documentos corregidos en el término de 1 mes calendario, referentes a la historia clínica completa y actualizada.²¹
- El demandante presentó acción de tutela en contra de CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S., en la cual el Juzgado 4 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín mediante sentencia de 30 de enero de 2020, concedió el amparo y ordenó a la NUEVA E.P.S. S.A., reconocer y pagar las incapacidades médicas causadas desde el 24 de octubre de 2019 hasta el 30 de enero de 2020, y conminó a CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S., para que continuara gestionando las incapacidades que se siguieran causando.²²

¹⁸ [03Demanda y anexos pág. 56](#)

¹⁹ [03Demanda y anexos pág.23-26](#)

²⁰ [03Demanda y anexos pág.58-61](#)

²¹ [03Demanda y anexos pág.47-48](#)

²² [03Demanda y anexos pág.27-46](#)

- El conforme la historia clínica ocupacional del **24 de febrero de 2020** de la IPS LABORAL VITA²³, se emitieron las siguientes restricciones y recomendaciones para el cargo desempeñado en la empresa CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S.:

Restricciones	Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none">▪ No debe laborar por más de ocho horas. Restricción por 3 meses.▪ No debe permanecer por más de dos horas en una postura en el trabajo. Restricción por 3 meses.▪ No debe manipular cargas desde el piso ni sobre los hombros. Restricción por 3 meses.▪ No debe desplazarse por terrenos desiguales e inclinados. Restricción por 3 meses.	<ul style="list-style-type: none">▪ Uso de elementos de protección personal adecuados para la tarea según los riesgos del oficio.▪ En exposición a riesgo mecánico: utilizar monógamas.▪ En exposición a ruido de maquinarias: protección auditiva adecuada de acuerdo a la magnitud de la exposición.▪ Utilizar los respiradores que se les provea para realizar sus labores.▪ Trabajo dinámico y cargas: inducción en manejo seguro de cargas e higiene postural▪ Visiometría u optometría periódica para verificar agudeza visual adecuada, examen no válido para trabajo en alturas.

- Según consta en el Acta N° 4 del 10 de marzo de 2020²⁴, la coordinadora de SST, la coordinadora y auxiliar de GH se reunieron con el señor GUSTAVO ALBERTO VÉLEZ ORTIZ, para tratar lo relacionado a los horarios, actividades, pausas actividades de estiramiento sentado, rotación pies-manos y postural, acorde con las restricciones y recomendaciones temporales establecidas anteriormente.
- El 13 de marzo de 2020, la demandada citó al demandante a diligencia de descargos el 14 de marzo de 2020, debido a que se evidenció que faltó a laborar en los días 2 y 4 de marzo de ese año, se levantó acta de descargos²⁵, en la cual este aceptó que no

²³ [03Demanda y anexos pág.71](#)

²⁴ [03Demanda y anexos pág.73 a 76](#)

²⁵ [03Demanda y anexos pág.77-79](#)

se presentó a laborar sin permiso del empleador, indicando que no había podido asistir porque estaba enfermo, pero la EPS no le dio incapacidad porque tenía un pleito con esta.

- El 18 de marzo de 2020, la demandada citó a diligencia de descargos el 19 de marzo de 2020, por ingresar a laboral a las 10:30 a.m. siendo su hora de ingreso a las 7:00 a.m.²⁶
- El 30 de marzo de 2020, CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S., informó al demandante que como se le indicó el 27 de marzo de 2020, disfrutaría su periodo de vacaciones desde el 11 de abril de 2020 hasta el 29 de abril de 2020, integrándose nuevamente a sus labores.²⁷
- El 28 de abril de 2020, CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S., informó al demandante que disfrutaría de su periodo de vacaciones desde el 29 de abril de 2020 hasta el 16 de mayo de 2020, reintegrándose el 18 de mayo de 2020²⁸.
- El 15 de mayo de 2020, CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S., informó al actor que, a partir del 18 de mayo de 2020, disfrutaría de su periodo de vacaciones hasta el 4 de junio de 2020²⁹.
- El 04 de junio de 2020, CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S., informó al actor que, a partir del 05 de junio de 2020, disfrutaría de su periodo de vacaciones hasta el 24 de junio de 2020³⁰.
- El 26 de junio de 2020, CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S., dio charla de seguridad, prevención de enfermedades de la columna vertebral, realización de pausas activas, posturas correctas³¹.
- Se aportaron fotografías en las cuales se observa al señor GUSTAVO ALBERTO VÉLEZ ORTIZ, realizando protocolo de ejercicios posturales.³².

²⁶ [03Demanda y anexos pág.82](#)

²⁷ [03Demanda y anexos pág.83](#)

²⁸ [03Demanda y anexos pág.84](#)

²⁹ [03Demanda y anexos pág.85](#)

³⁰ [03Demanda y anexos pág. 86](#)

³¹ [08MemorialContestación pág.238](#)

³² [08MemorialContestación pág.248-250](#)

- El 30 de junio de 2020 al 4 de julio de 2020, se realizó seguimiento con el fin de garantizar que el trabajador realice pausas activas.³³
- Según registro de asistencia información, del 6 de julio de 2020 hasta el 11 de julio de 2020, al señor GUSTAVO ALBERTO VÉLEZ ORTIZ, la demandada hizo control diario de pausas activas³⁴.
- El 7 de julio de 2020, se suscribió acta de informe de reunión llevada a cabo con el señor GUSTAVO ALBERTO VÉLEZ ORTIZ, y la Coordinadora de Gestión Humana, con el fin de escuchar los inconvenientes presentados con su E.P.S., entre las manifestaciones que realizó informó a su empleador que no se le han entregado recomendaciones médicas.³⁵
- El 7 de julio de 2020, CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S., otorgó permiso para consulta médica, ya que el trabajador indicó que no podía laborar, se le indicó que debe dirigirse a su E.P.S., por urgencia para ser valorado por un médico y allegar soporte o incapacidad.³⁶
- El 17 de julio de 2020, se requirió al demandante con el fin de que presentara soporte o documentación que acreditara la justa causa de su ausencia desde el día 7 a 17 de julio³⁷.
- El 27 de julio de 2020, CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S., requirió al demandante para que se presentara el 29 de julio de 2020, a fin de esclarecer una presunta falta al trabajo sin justa causa.³⁸
- El 28 de julio de 2020, el demandante remitió carta al demandado a través de la empresa de mensajería

³³ [08MemorialContestación pág.239](#)

³⁴ [08MemorialContestación pág.237](#)

³⁵ [08MemorialContestación pág.235](#)

³⁶ [08MemorialContestación pág.240](#)

³⁷ [08MemorialContestación pág.234](#)

³⁸ [03Demanda y anexos pág. 89](#)

SERVIENTREGA, en la cual se enunciaron las siguientes incapacidades médicas:

Incapacidad médica	07/07/2020 hasta 08/07/2020
Incapacidad médica	14/07/2020 hasta el 16/07/2020
Incapacidad médica	17/07/2020 hasta el 21/07/2020
Incapacidad médica	23/07/2020 hasta el 25/07/2020
Incapacidad médica	28/07/2020 hasta el 01/08/2020

Sin que se aportaran las incapacidades médicas otorgadas, ni recomendaciones generales.³⁹

- El 04 de agosto de 2020, el demandante remitió relación de incapacidad médica:

Incapacidad médica	03/08/2020 hasta el 07/08/2020
--------------------	--------------------------------

Sin aportar anexo de incapacidades médicas, ni restricciones médicas.⁴⁰

- El 07 de agosto de 2020, el señor GUSTAVO ALBERTO VÉLEZ ORTIZ, elaboró carta de renuncia a partir del 08 de agosto de 2020, para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa imputable a la demandada, conforme a lo señalado en el artículo 2° numeral 6° de la Ley 1010 de 2006, y la causal 5° del literal b) del artículo 62 del CST, con fundamento en que la empresa ha venido incumpliendo de manera sistemática y sin razones válidas las obligaciones que le asisten en lo referente a las recomendaciones laborales.⁴¹
- El 11 de agosto de 2020, CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S., aceptó la carta de renuncia radicada el 10 de agosto de 2020, por tratarse de un acto jurídico unilateral, señaló que la causal 5° del literal b) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo no es acorde con los hechos narrados, aunado a que la ARL SURA, lo calificó con pérdida de la capacidad laboral equivalente a 0.0%, sumado a que las recomendaciones laborales fueron formuladas después de un término largo de incapacidades, por lo cual en

³⁹ [03Demanda y anexos pág. 87](#)

⁴⁰ [03Demanda y anexos pág. 90](#)

⁴¹ [03Demanda y anexos pág. 92](#)

atención a su condición de salud se reubicó en un cargo acorde a sus capacidades y a los existentes en la empresa y se dio cumplimiento a las recomendaciones.⁴²

- El 19 de agosto de 2020, se emitió concepto médico de egreso en el que se señaló presenta patología que requiere estudio para definir su origen.⁴³
- El 12 de noviembre de 2020, el demandante solicitó calificación de pérdida de la capacidad laboral.⁴⁴
- LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA, emitió dictamen de pérdida de la capacidad laboral el 27 de enero de 2021, en el cual estableció que el actor ostentaba una pérdida de la capacidad laboral de 23,3%, con fecha de estructuración 3 de abril de 2016.⁴⁵

Con fundamento en los anteriores hechos, deberá esta Sala de Decisión establecer si en este caso, se configuró un despido indirecto y si el actor tiene derecho al reintegro por haber sido despedido gozando del fuero de estabilidad laboral reforzada, en el siguiente orden metodológico:

a) Del despido indirecto

Inicialmente, es relevante anotar que en el presente caso el demandante radicó carta de renuncia de fecha 7 de agosto a la empresa CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S.S., **el 10 de agosto de 2020**, en la que adujo la causal indicada en el numeral 6 del artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, el cual señala como modalidad de acoso la desprotección laboral, entendida como “*Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.*” y el numeral 5 del literal b del artículo 62 del CST “*Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador}*

⁴² [03Demanda y anexos pág. 93-94](#)

⁴³ [03Demanda y anexos pág. 95](#)

⁴⁴ [03Demanda y anexos pág. 97-99](#)

⁴⁵ [03Demanda y anexos pág.100-106](#)

al trabajador en la prestación del servicio.”, e igualmente citó el artículo 2 numeral 6 de la Ley 1010 de 2006.”

Así mismo, como hechos que configuraron dicha causal, indicó que:

La empresa ha venido incumpliendo de manera sistemática, y sin razones legalmente válidas las obligaciones que le asisten en lo referente a las recomendaciones laborales que me asisten por incapacidades originadas en accidente de trabajo ocurrido en las instalaciones de la empresa el día 29 de marzo de 2016.

Como evidencia de ello se tiene lo siguiente:

- Restricciones laborales de conocimiento de la empresa, anexas en las historias clínicas.
- Acta de reunión Gestión Humana, y SST, fechada marzo 10 de 2020.
- Incapacidades posteriores a mi reincorporación laboral, recurrentes con el mismo diagnóstico y causalidad.

En los anteriores términos queda debidamente motivada y justificada mi decisión de dar por terminado el contrato de trabajo por hechos imputables a la empresa CALCULO Y CONSTRUCCIONES.

Conforme se observa, la parte demandante cumplió con uno de los requisitos para alegar la configuración del despido indirecto, que lo es, señalar las razones por las cuales adoptó la determinación de terminar unilateralmente el contrato de trabajo con su empleador, alegando que la empresa CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S.S., incumplió de manera sistemática y sin razones legalmente válidas las obligaciones que le asisten en lo referente a las recomendaciones laborales, derivadas de las incapacidades médicas originadas en el accidente de trabajo de fecha 29 de marzo de 2016.

En ese contexto, considera esa Sala que si bien, el actor incurrió en un error al señalar la causal que pretende sea imputable a su empleador, no es menos que, esto no constituye un impedimento, para efectuar su estudio, ya que, de conformidad con los lineamientos jurisprudenciales antes citados, el punto neurálgico en este caso se centrar en acreditar que los hechos alegados **realmente constituyen una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por culpa del empleador, y es labor del Juez laboral precisar cuál es la normativa aplicable conforme a los hechos expresados en la carta de renuncia.**

En esa medida, esta Sala al examinar los fundamentos fácticos aducidos en la carta de renuncia concernientes al incumplimiento de las obligaciones de la demandada en calidad de empleadora relacionadas con el acatamiento de las recomendaciones laborales emitidas, se encuentra que la causal que se adecua al caso de la parte demandante es la dispuesta por el legislador en el numeral 6 del artículo 62, “*El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales*” y además acorde con el numeral 6 del artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, realizar conductas que pusieran en riesgo la integridad y seguridad del trabajador.

Dilucidado lo anterior, se recalca que le correspondía al actor acreditar que en efecto CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S., incurrió omisión de sus obligaciones legales de manera reiterativa; no obstante, al estudiar el móvil de la conducta del empleador, de conformidad con las pruebas aportadas al proceso se encuentra que, contrario a lo manifestado por el demandante cumplió con su obligación brindar la protección a su trabajador, acatar las recomendaciones médicas y ejercer actos para reubicar al actor.

Al respecto, se precisa que con posterioridad al accidente laboral de fecha 29 de marzo de 2016, el actor no sufrió secuelas derivadas de dicho siniestro, de modo que, la ARL SURA, determinó mediante trámite de calificación de pérdida de la capacidad laboral que el demandante ostentaba un 0%, de PCL, por lo tanto, no es cierto que se hayan emitido restricciones con ocasión al accidente de trabajo, y tampoco se allegó prueba de ello.

Ahora, de debe anotarse que, si bien el demandante fue diagnosticado con 2 patologías de origen común M542 CERVICALGIA, M421 OSTEOCONDROSIS DE LA COLUMNA VERTEBRAL DEL ADULTO, se observa que el empleador brindó acompañamiento en la realización de pausas activas al actor, aunado a que estableció un horario diario para garantizar su acatamiento **desde el 01 de diciembre de 2017**, sumado a que al proceso únicamente fueron aportadas restricciones médicas

de data 24 de febrero de 2020, que de igual forma acató a lo largo del tiempo prescrito.

Por lo tanto, no se encuentra acreditada de la falta por parte de la demandada a sus obligaciones de manera recurrente como alega el demandante, máxime que el actor no trajo al proceso testimonios que logran corroborar la veracidad de sus dichos, razón por la cual se recuerda que era carga de este comprobar la falta endilgada a su empleador en virtud del artículo 167 del Código General del Proceso aplicable por remisión analógica.

Por otra parte, tampoco se demostró la configuración de un perjuicio malicioso por parte del empleador en la prestación del servicio del actor, aspecto que queda en una aseveración carente de sustento probatorio.

Finalmente, se tiene que, aunque el señor GUSTAVO ALBERTO VÉLEZ ORTIZ, hizo alusión en la carta de renuncia a la desprotección laboral por parte de su empleador, al examinar las pruebas referenciadas, no se evidencia que dentro del marco de la relación laboral el empleador haya incurrido en conductas que por acción u omisión pusieran en riesgo la integridad y seguridad del demandante a través de órdenes o la asignación de funciones no acordes con su estado de salud.

Por el contrario, se advierte que la empresa CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S., fue diligente para establecer que medidas debía adoptar frente a las incapacidades que continuamente presentaba el demandante, dado que presentó sendos derechos de petición a la Administradora de Riesgos Laborales y la Entidad Promotora de Salud para conocer su estado de salud y si existía o no un concepto favorable de rehabilitación para su reincorporación laboral, o si había iniciado el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral para el reconocimiento de la pensión de vejez.

Por otro lado, pese a que el actor fue calificado con un 0% de pérdida de capacidad laboral y no se emitieron recomendaciones médico laborales, una vez el actor fue reincorporado laboralmente ajustó su jornada de trabajo, implementando pausas activas para que el

trabajador caminara y se sentara durante el desarrollo de la misma; así mismo, para el 24 de febrero de 2020, cuando se emitieron restricciones y recomendación para el cargo, adoptó las medidas para el cumplimiento de las mismas dentro del entorno laboral, dejando constancia de ello.

Y si bien al demandante se le asignaron funciones de aseo, se evidencia que ello obedeció a que ya no podía ejercer las funciones de ayudante en el área de construcción, así que esta decisión fue acorde a la obligación de protección que tiene el empleador con sus trabajadores, máxime que no se advierte que tales funciones hayan sido desarrolladas en un ambiente inseguro.

De igual forma, el demandante al momento de rendir su interrogatorio de parte se le cuestionó:

- ¿CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S., le realizó el examen de reintegro por que la recomendación fue reubicarlo en otro puesto de trabajo?, frente a esto respondió: **“si doctor, a mí me reincorporaron a la empresa, yo llegué a la empresa, me pusieron a hacer aseo”**, “estaba con dolores fuertes, me tocaba barrer, subir escalas, y yo me sentía incapacitado para hacer eso”.
- **Además, se le cuestionó si dentro de las recomendaciones médicas estaba delimitada la no realizar trabajos de aseo, tomar un documento y llevarlo a portería? al respecto contestó “no doctor”.**
- Se solicitó que informara en forma precisa como era la infraestructura de la sede administrativa, especialmente señalando el espacio de las escalas: refirió “encima un segundo piso, donde estaban las secretarías, tenía que subir recoger la basura, barrer y trapear y volver a bajar escalas”.
- Así mismo se le formuló la pregunta ¿manifiéstele al despacho sí o no que a usted en reunión con personal del departamento de gestión humana le dieron las capacitaciones de las pausas

activas que le fueron formuladas?, afirmó **“doctor sí”, “en ningún momento estuvieron conmigo para indicarme como debía hacerlas, las pude hacer, pero no tuve quien me guiara”**.

- Aunado a lo anterior, indicó que se sintió una persona inútil, que iba hablar y todo el mundo lo ignoraba, lo cual le fue perjudicando día tras día, se sentaba a desayunar solo, y se sintió obligado a renunciar.
- Conforme a la anterior respuesta, se le preguntó ¿colocó una denuncia ante el comité de convivencia de la empresa y mucho menos ante el Inspector del trabajo? Manifestó “no doctor”, “en este momento me siento como una persona inútil.”
- El demandante admitió que no asistió a la empresa en los meses de julio y agosto de 2020, afirmó que se sentía incapacitado.

Se ha advertido jurisprudencialmente que el interrogatorio de parte es una actividad que busca suscitar una confesión y no pueden derivarse conclusiones de narrativas favorables emanadas de quien declara, la Sala de Casación Laboral en providencia CSJ SL2373 de 2020, expuso:

“En lo referente a este punto debe precisarse, que el interrogatorio es solo un medio para obtener la prueba de la confesión, por ello no puede el demandante obtener un beneficio de su propia declaración, pues «bien es sabido que, en términos de lógica y de derecho, ninguna de las partes puede elaborar su propia prueba, salvo las precisas y taxativas excepciones previstas por el legislador» (CSJ SL 51949 -2017), por ello es intrascendente realizar un análisis de lo expresado al respecto por él.

*Así las cosas, debe recordarse, como lo señaló esta corporación en la sentencia CSJ SL 4594-2019, que: [...] la declaración de parte solo adquiere relevancia probatoria en la medida en que el declarante admite hechos que le perjudiquen o, simplemente, favorezcan al contrato (sic), o lo que es lo mismo, **si el declarante meramente narra hechos que le favorecen, no existe prueba**, por una obvia aplicación del principio conforme al cual a nadie le es lícito crearse su propia prueba.”*

En cuanto al interrogatorio de parte se observan manifestaciones relacionadas con acciones tendientes a la discriminación laboral según su apreciación; sin embargo, al presente trámite judicial no se trajeron elementos probatorios que corroboraran tales afirmaciones, entre ellas alguna queja por acoso laboral ante el comité de convivencia laboral, solicitud por escrito o manifestación realizada al empleador sobre estos hechos, ni tampoco se advierte que se hayan traído testigos que presenciaron directamente estos hechos, de modo que, no es dable dar por ciertas sus dichos cuando los mismos carecen de sustento probatorio.

Del mismo modo, se encuentra que el actor realizó una confesión en los términos dispuestos en el artículo 191 del Código General del Proceso, aplicable por remisión analógica del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, entre ellas admitió i) que fue reincorporado a la empresa y le designaron funciones de aseo; ii) que su médico tratante no le emitió restricciones laborales relativas a no poder realizar labores de aseo, o llevar documentos a portería; iii) aceptó que recibió capacitaciones sobre las pausas activas que le fueron formuladas, aspecto que se analizará al abordar el segundo problema jurídico.

Así las cosas, no encuentra esta Corporación acreditada la justa causa invocada por el demandante, para efectos de declarar la existencia de un despido indirecto, véase que el demandante no trajo al proceso algún testigo que pudiera ratificar o acreditar sus manifestaciones, pues las apreciaciones por lo cual acertó el juez de primera instancia al negar dicha pretensión formulada en la demanda.

b) Frente a la garantía de estabilidad laboral reforzada

En cuanto a las pretensiones del reintegro y al reconocimiento y pago de la indemnización contemplada en el artículo 2 de la Ley 361 de 1997, la parte demandante alegó que, al momento de la presentación de su renuncia, esto es, el 07 de agosto de 2020, ostentaba el fuero de estabilidad laboral reforzada con ocasión a su estado de salud.

Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario advertir que la existencia la protección especial contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no está sujeta a la existencia de una calificación en la cual se establezca un determinado porcentaje de pérdida de la capacidad laboral, debido a que ello, no responde a un factor cuantitativo, sino a un factor humano y de contexto, **en los cuales se debe analizar si las patologías que sufre el trabajador le producen deficiencias a mediano o largo plazo que le impiden desarrollar sus funciones en condiciones de igualdad en relación con los demás trabajadores, conforme a las pruebas practicadas y aportadas al proceso.** (Énfasis de la Sala)

En el caso puesto en consideración, se observa que el demandante inicialmente fue contratado para desempeñar el cargo de ayudante, posteriormente sufrió accidente de trabajo el 29 de marzo de 2016, sin que el mismo le hubiese dejado secuelas, es así que fue calificado con 0% de pérdida de la capacidad laboral.

De igual forma, se evidencia que el señor GUSTAVO ALBERTO VÉLEZ ORTIZ, fue contratado fue diagnosticado con M542 CERVICALGIA, M421 OSTEOCONDROSIS DE LA COLUMNA VERTEBRAL DEL ADULTO, ambas enfermedades de origen común, según dictamen emitido por la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ, sin establecer un porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

Ahora bien, el 09 de junio de 2017, la ARL SURA, informó a la demandada que el señor GUSTAVO ALBERTO VÉLEZ ORTIZ, no completaba 180 días de incapacidad de forma continua, y de acuerdo con los registros del sistema había estado incapacitado por 75 días desde el 2 de marzo de 2017 hasta el 15 de mayo de 2017⁴⁶.

Debe destacarse, que el empleador CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S., luego del periodo de incapacidad antes referenciado inició control diario de pausas activas al señor GUSTAVO ALBERTO VÉLEZ ORTIZ, para garantizar la realización de pausas activas, estiramiento, rotación de pies y manos, en intervalos de una hora durante la jornada

⁴⁶ [08MemorialContestación pág.136](#)

laboral, así como el cuidado de la postura, efectuando un compromiso de 3 meses, a partir del 01 de diciembre de 2017, pruebas que fueron aportadas por el demandante.

Así mismo se anota, que no fueron aportadas al plenario recomendaciones o restricciones laborales para los años 2016, 2017, 2018, 2019, pues solo se registraron las siguientes restricciones y recomendaciones para el 24 de febrero de 2020:

RESTRICCIONES	RECOMENDACIONES
No laborar más de 8 horas- restricción por 3 meses	Uso de elementos de protección personal adecuados para la tarea según los riesgos del oficio.
No debe permanecer por más de 2 horas en una misma postura en el trabajo- restricción por 3 meses	En exposición a riesgo mecánico: utilizar monógamas,
No debe manipular cargas desde el piso ni sobre los hombros- restricción por 3 meses	En exposición a ruido de maquinarias: protección auditiva adecuada de acuerdo a la magnitud de la exposición.
No debe subir ni bajar escaleras- restricción por 3 meses	Utilizar los respiradores que se les provea para realizar sus labores.
No debe desplazarse por terrenos desiguales inclinados- restricción por 3 meses	Trabajo dinámico y cargas: inducción en manejo seguro de cargas e higiene postural
Las restricciones anteriormente descritas fueron prescritas por el periodo de 3 meses, por lo tanto, finalizaron el 24 de mayo de 2020.	Visiometría u optometría periódica para verificar agudeza visual adecuada, examen no válido para trabajo en alturas
	Uso de elementos de protección personal adecuados para la tarea según los riesgos del oficio.

Así las cosas, se observa que, el empleador tenía conocimiento de las patologías de origen común diagnosticadas al demandante, y aunque no obra en el expediente recomendaciones médicas con anterioridad al 24 de febrero de 2020, es claro que, con posterioridad a esta fecha, e inclusive, **desde diciembre de 2017, CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S., desplegó acciones afirmativas en pro de realizar ajustes**

necesarios para que el demandante pudiera desarrollar sus actividades laborales con normalidad.

En ese orden, al analizar las pruebas aportadas al presente proceso, se observa que con ocasión a las patologías diagnosticadas el actor presentó barreras para desarrollar el cargo de ayudante, por lo cual el empleador optó por reubicarlo, y adoptó las medidas tendientes a mitigar esas barreras, con la plena participación del actor:

- Nótese que se aportaron fotografías en las cuales se evidencia que el actor estaba realizando protocolo de ejercicios posturales⁴⁷.
- El 26 de junio de 2020, CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S., dio charla de seguridad, prevención de enfermedades de la columna vertebral, realización de pausas activas, posturas correctas⁴⁸
- De igual forma, se estableció un cronograma de pausas activas, y estiramientos, el cual contó con seguimiento por parte del personal de CÁLCULO Y CONSTRUCCIONES S.A.S.⁴⁹
- El 7 de julio de 2020, se suscribió acta de informe de reunión llevada a cabo con el señor GUSTAVO ALBERTO VÉLEZ ORTIZ, y la Coordinadora de Gestión Humana, reunión en la que se informó a su empleador que:
 - Desde marzo Su E.P.S., no le ha entregado medicamentos necesarios para minimizar el dolor en la columna.
 - la NUEVA E.P.S. S.A., envió un tratamiento por 6 meses el cual finalizó antes de la cuarentena.
 - Le enviaron terapias neurales, pero por la contingencia le informan que no se tienen citas para dicho tratamiento

⁴⁷ [08MemorialContestación pág.241-250](#)

⁴⁸ [08MemorialContestación pág.238](#)

⁴⁹ [8MemorialContestación pág.237-239](#)

- **Informó que LA NUEVA E.P.S. S.A., no le ha entregado recomendaciones médicas.**
- No recuerda las fechas exactas de la finalización de su tratamiento⁵⁰

En ese orden de ideas, al realizar la valoración conjunta de la prueba, se advierte respecto a las manifestaciones realizadas por el demandante, se advierte que el mismo admitió que no contaba con ninguna restricción laboral referente a realizar labores de aseo, y llevar documentos a portería, e igualmente admitió que le dieron capacitaciones de las pausas activas, lo cual se constata con las actas descritas anteriormente, que fueron firmadas por el actor.

Ahora, aunque el actor remitió una relación de incapacidades, lo cierto es que para el momento en que finalizó el vínculo laboral con ocasión a la renuncia presentada, no se allegaron incapacidades médicas otorgadas, es así, que el actor no se presentó a laborar en los del 7 a 17 de julio, sin que aportara incapacidad médica vigente para dicha data, por lo cual fue llamado a rendir descargos, a fin de que aclarara tal situación

Del mismo modo, debe tenerse en cuenta que para el momento de la finalización del vínculo laboral el actor no contaba con incapacidad médica vigente, ni tampoco tenía restricciones médicas laborales, ya que las restricciones indicadas en renglones precedentes fueron prescritas por 3 meses, y no fueron aportados al plenario documentos, ni historia clínica que logre acreditar la existencia de restricciones laborales para el 10 de agosto de 2020, fecha en la que radicó su carta de renuncia.

Sumado a lo anterior, se rememora que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia CSJ SL1152 de 2023, indicó: **“Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables...”**; aspecto que fue comprobado en el debate probatorio por parte de la demandada, dado al actor se realizó cambio

⁵⁰ [08MemorialContestación pág.235](#)

de funciones, en aras de atender las recomendaciones médicas emitidas, y se efectuó el seguimiento respectivo en pro de garantizar la realización de pausas activas.

Además, no se probó cual era el nivel de afectación que tenía el actor para el momento en que decidió presentar la carta de renuncia, sin que se cumplan los presupuestos para ser beneficiario de la protección de estabilidad laboral reforzada señalada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Por lo tanto, no es procedente ordenar el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social dejados de percibir, máxime que como se indicó con antelación en el presente caso el demandante no fue despedido por el empleador, contrario a ello, este presentó renuncia de manera voluntaria el 10 de agosto de 2020, alegando un despido indirecto; que en todo caso, no fue demostrado; dado que en el curso del proceso se acreditó que el empleador fue diligente en el cumplimiento de las obligaciones de protección y seguridad del trabajador.

En consecuencia, de lo expuesto, se **CONFIRMARÁ** la sentencia de primera instancia en su integridad.

Sin costas en segunda instancia al surtirse el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada, proferida el 20 de noviembre e 2023, por el Juzgado 16 Laboral del Circuito Medellín conforme lo expuesto en la parte considerativa.

SEGUNDO: Sin costas en segunda instancia al surtirse el grado jurisdiccional de consulta.


TERCERO: NOTIFICAR esta sentencia a través de EDICTO, atendiéndose a los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA

Magistrada Ponente



JAIR SAMIR CORPUS VANEGAS

Magistrado

ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA

Magistrado

Firmado Por:

Maricela Cristina Natera Molina
Magistrada
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jair Samir Corpus Vanegas
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Andres Mauricio Lopez Rivera
Magistrado
Sala 020 Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **da4c075f38bbd42589031b22ad1f543bc961546b66f73c6d20d69622ceea5da1**

Documento generado en 29/11/2024 06:13:13 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>