

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Para que se den los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud se deben cumplir 4 requisitos o condiciones tales como: i) Que el trabajador padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen; ii) Que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad; iii) Que el patrono despida al trabajador de manera unilateral y sin justa causa; y iv) Que el empleador no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo. /

HECHOS: La parte demandante solicita se declare que la terminación del contrato de trabajo entre las partes como ilegal e injusta; se declare que la sociedad accionada propinó malos tratos laborales; se condene al pago de la sanción por despido injusto; se ordene la reliquidación los conceptos laborales; se condene al pago de una indemnización por perjuicios morales. En primera instancia se absolvió a la sociedad Proyectos Molinara S.A.S. de las pretensiones; declaró probada la excepción de compensación. Le corresponde a la Sala determinar en virtud del recurso de apelación si hay lugar a la estabilidad laboral reforzada.

TESIS: (...) De manera general se puede decir que la Constitución Nacional en sus artículos 25, 47, 48, 49 y 54 garantizan a los discapacitados el derecho al trabajo en condiciones dignas y acorde con sus condiciones de salud. (...) El artículo 26 de la ley 361 de 1997, reza: “En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.” Ahora, según lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral entre otras en sentencia STL 3420 de 2020, para que se den los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud se deben cumplir 4 requisitos o condiciones tales como: i) Que el trabajador padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen; ii) Que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad; iii) Que el patrono despida al trabajador de manera unilateral y sin justa causa; y iv) Que el empleador no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo. (...) Y más recientemente han indicado las dos altas Corporaciones de forma concordante, que corresponde al trabajador probar la condición de salud que le impide desarrollar sus labores en condiciones normales y el conocimiento que de esta tenía el empleador, para a partir del cumplimiento de estas dos cargas, activar la presunción de discriminación que hace que el empleador deba demostrar las razones objetivas para terminar el vínculo, pues de no demostrarla procede el reintegro del trabajador (...) Para el caso bajo estudio, en atención a las cargas procesales contenidas en los artículos 164 y 167 del CGP y después de ser valorada en su conjunto las pruebas aportadas al proceso, con base en las reglas de la sana crítica y la libre formación del convencimiento (art. 61 del CPL), se extrae de la prueba aportada al plenario, que el Sr. Jairo Andrés Córdoba Gómez no contaba con restricciones laborales ni barreras para desempeñar a cabalidad sus funciones a la terminación del contrato de trabajo, ello es, para el 16 de junio de 2020, entendiéndose con ello que las dolencias de las que se aqueja el demandante no era una barrera física que limitara el ejercicio efectivo de las funciones, ni ello le generaba una desigualdad frente a las personas que ejecutan las mismas labores o trabajo. (...) Tampoco se logró demostrar el nexo de causalidad entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de salud del actor, por el contrario, la representante legal en su interrogatorio de parte fue enfática en asegurar que el despido se debió a la situación económica de la empresa con ocasión al COVID-19 luego de haber proporcionado al trabajador vacaciones y haber autorizado el retiro del auxilio de

cesantía, lo cual guarda coherencia y está soportado en la decisión adoptada de suspender el contrato del 13 de abril al 30 de junio de 2020 (78 días) por “fuerza mayor”, conforme se extrae de la liquidación definitiva de prestaciones sociales visible (en el) expediente digital y en el hecho 8º de la demanda. (...) Por lo analizado considera la Sala que lo legal y pertinente será confirmar la sentencia absolutoria emitida por el Juzgado Veinte Laboral en el presente proceso. (...)

M.P: HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

FECHA: 11/09/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, once (11) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024)

DEMANDANTE : JAIRO ANDRÉS CÓRDOBA GÓMEZ
DEMANDADO : PROYECTOS MOLINARA S.A.S
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO
RADICADO NACIONAL : 05-001-31-05-020-2020-00402-01
RADICADO INTERNO : 327-23
DECISIÓN : CONFIRMA SENTENCIA
ACTA NÚMERO : 245

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

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

ANTECEDENTES

La parte demandante solicita se **DECLARE** que la terminación del contrato de trabajo entre las partes como ilegal e injusta, violando la estabilidad laboral reforzada, en atención al contrato laboral suscrito; se declare que la sociedad accionada desde que el demandante comenzó a padecer de la limitación profesional (febrero de 2018), propinó malos tratos laborales han dejado en la persona del demandante una serie de trastorno físicos y psíquicos que abarcan desde una sensación de vergüenza e impotencia, pasando por sentimientos de culpa y llegando finalmente a sufrir trastornos del sueño, ansiedad, depresión.

Se **CONDENE** al pago de la sanción por despido injusto en relación con la sanción de 180 días por la violación a la estabilidad reforzada; se ordene la reliquidación de las prestaciones sociales, seguridad social, sanción moratoria

conexa y demás conceptos laborales; se condene al pago de una indemnización por perjuicios morales derivados directamente y por causa del trabajo con el padecimiento laboral determinado por la ARL, tasados como ordena la jurisprudencia en 100 salario mínimos legales vigentes; y se condene en costas del proceso (expediente digital 04).

Como supuestos fácticos con que sustenta sus pretensiones, expone que el actor inició labores para la sociedad accionada el 13 de marzo de 2017, desempeñando el cargo de auxiliar de obra y el salario devengado era el salario mínimo legal; que pese a tener por el cargo señalado, el actor se desempeñó como alpinista industrial, cumpliendo para tal efecto todas las capacitaciones. específicamente como operario en altura de limpieza, realizando grandes movimientos repetitivos.

Que a mediados de septiembre de 2018, el demandante comenzó a consultar en la EPS sobre un dolor en el epicondilo medio (proceso inflamatorio en codo de la extremidad superior izquierda); desde febrero de 2018 comenzó a tener esa dolencia en ambas extremidades superiores, provocada por el manejo de hidrolavadora de alta presión en altura, pintura de fachada, sellado de ventanería, resane y restauración de fachada y reparación de techos; el actor se practicó cumplidamente los exámenes diagnósticos pertinentes y cumplió con las sesiones de fisioterapia y demás recomendaciones pertinentes; que comenzó el tratamiento y consultas con médico general, luego por especialistas y por último la evaluación por medicina laboral; en septiembre 27 de 2018 fue evaluado por medicina laboral, quien recomendó la reubicación laboral porque con las actividades relacionadas que se realizaban sin descanso por las 8 horas laborales, estaba en riesgo biomecánico predominante para miembros superiores; que fue aceptada una relación directa entre el trabajo realizado y el daño producido y se determinó la presencia de “epicondilitis lateral M771 izq. y epicondilitis media M770 izq.”.

Que el anterior dictamen pericial fue apelado por la ARL SURA y posteriormente fue confirmado por la Junta Nacional de Calificación, el 30 de julio de 2020, dejando en firme el origen laboral de la enfermedad.

De la comunicación emitida por la sociedad demandada el 14 de febrero de 2020, en la que se fija las funciones del nuevo cargo a desempeñar por el actor, se evidencian 19 funciones que por sí solas, demuestran la repetitividad de las funciones, de diversa índole, siendo imposible cumplir con las recomendaciones del médico tratante.

Expone que las terapias, infiltraciones y medicamentos no le han servido para la rehabilitación y por ello lugar a la reubicación en un puesto creado exclusivamente para el demandante, de lavando los carros de los directivos, portero en el parqueadero y otras 17 funciones conexas y disímiles, con la intención de hacerlo aburrir, al no ser tratado dignamente.

A partir de la reubicación, el demandante tuvo constantes ataques por parte de la empresa, por situaciones pequeñas que se magnificaban en sus escritos y por los cuales era llamado a descargos y en respuesta a estos, se decía que todo lo que había hecho daba para la terminación del contrato de trabajo sin justa causa.

Asegura el actor haber formulado queja ante el comité de convivencia por supuesto acoso laboral, el cual fue resuelto desfavorablemente y con base en estos actos disciplinarios prefirieron darle la carta de despido sin justa causa con indemnización; la terminación del contrato se presentó el 16 de junio de 2020.

Que la medida de cuarentena comenzó el 24 de marzo de 2020 y para la fecha del despido, estaba vigente; la empresa descontó el término de ésta, de la liquidación del contrato y argumentando la suspensión del contrato de trabajo, lo que no es válido dado que el Ministerio del Trabajo determinó que se debían mantener los contratos de trabajo y la suspensión no era un recurso empresarial válido. Resalta, que para esa fecha el actor estaba evaluado por medicina laboral y presentaba una dolencia de origen laboral que quedó como secuela debidamente conocida y determinada por la autoridad legítima y conocida por la empresa y el hecho de no estar incapacitado y haberse interpuesto el recurso de apelación, no era suficiente motivo para desconocer la estabilidad reforzada pues conforme la Ley 361 de 1997 y la jurisprudencia de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia, el empleador debe abstenerse de despedir el trabajador cuando esté en curso un tratamiento médico y una determinación de la pérdida de la capacidad laboral, y en este evento la Junta determinó el origen de la enfermedad, estando pendiente por definir la pérdida de capacidad laboral.

Sostiene que el indebido despido le ha violentado el mínimo vital; que necesita restablecer su condición económica dado que el salario ha rebajado al haber pasado de alpinista a portero y alistador de carros y quedó en condiciones deplorables tanto psíquicas como físicas. Por lo expresado, interpuso acción

de tutela el 23 de julio de 2020 para obtener una medida transitoria mientras se decide su minusvalía, en la cual se vinculó al Ministerio de Trabajo y a la ARL respectiva; el Juez Constitucional determinó que la empresa debía reintegrar al actor debiendo pagar el tiempo comprendido entre el despido y la fecha del fallo de tutela y la reliquidación del contrato y concedió un término de 4 meses para instaurar la acción judicial y negó la indemnización de 180 días.

Que el actor por decisión propia, le manifestó a la sociedad PROYECTOS MOLINARA S.A.S., que no estaba dispuesto a reintegrarse y pese a ello continuaron citándolo a descargos por hechos que no tenían relación con la situación vivida; que le pagaron los salarios dejados de percibir; la decisión de no aceptar el reintegro se hizo porque el acoso laboral padecido lo dejó psicológicamente, con todas las consecuencias propias de esta práctica empresarial reprochable, que le originó el estrés laboral. Aun conociendo la intención de no aceptar el reintegro, la accionada lo citó a descargos el 08 de septiembre, 06 y 14 de octubre, argumentando motivos irrelevantes que solo evidencian la mala fe del empleador acosándolo aún por fuera de la relación laboral.

Manifestó que la reliquidación de las prestaciones sociales fue deficiente al omitir conceptos laborales.

Asegura que con posterioridad a lo narrado, existieron hechos de acoso laboral cuando el actor se encontraba trabajando en Campos de Paz, y en comunicación tenida entre los abogados de la partes, la abogada de la empresa dijo que solo aceptarían del actor una carta de renuncia para proceder a la liquidación de las prestaciones sociales, para lo cual, el actor envió la renuncia al derecho del reintegro, la empresa tomó esta decisión como una renuncia al empleo, dejó sin efecto la liquidación de despido sin justa causa y resultando un saldo en contra del actor.

Sostiene que el actor fue remitido a consulta psicológica y en desarrollo de la misma se produjo la respectiva historia clínica en donde reposan los hechos constitutivos del acoso laboral y la atención del profesional con su respectivo diagnóstico.

El apoderado de la parte demandante al subsanar la demanda, manifestó frente a los actos de acoso laboral que reposan en los hechos y pretensiones, que excluía de la pretensión relacionada con la declaratoria de la existencia

de un acoso laboral, al no tratarse de provocar las consecuencias derivadas del acoso, sino que se tornaba necesario denunciar dichos actos para sustentar el daño moral producido por violar la prohibición del despido derivado de la estabilidad reforzada (expediente digital 04).

RESPUESTAS A LA DEMANDA

La sociedad demandada manifiesta que no le consta que el actor no haya querido reintegrarse a sus labores aduciendo temas de acoso laboral, porque para la época de la terminación del contrato y la fecha que se instauró la acción de tutela, no había ninguna queja ante el Comité de Convivencia Laboral; manifestó que en comunicado del 3 de septiembre de 2020 la sociedad notificó al demandante el reintegro laboral pero el demandante no aceptó el reintegro y no se presentó a su lugar de trabajo entre el 4 de septiembre y el 14 de septiembre de 2020 y que la demandada realizó el pago de salarios y acreencias laborales ordenadas en el fallo de tutela; ni le consta que el actor haya sido remitido a consulta de psicología, aclarando que la historia clínica hace parte de la órbita personal del demandante y para la fecha de la consulta, el actor no tenía una relación laboral vigente con PROYECTOS MOLINARA S.A.S.

Fue aceptado la fecha en que inició labores para la accionada, el cargo y el salario; que el trabajador comenzó a presentar sintomatología en codo izquierdo a mediados de septiembre de 2018, según historia clínica de la EPS SALUD TOTAL y revisada por el medico laboral de la accionada, se destaca que dicha patología se presenta desde el año 2015, aclarando que el actor no informó de manera inmediata sus dolencias y la accionada siempre veló por su recuperación; se acepta el cumplimiento de los exámenes médicos y tratamientos realizados y sobre los cuales se informó al empleador; que el 27 de septiembre de 2018 fue valorado por medicina laboral; acepta la existencia de dictámenes pero no es posible asegurar que las patologías sean relación directa de las labores porque iniciaron en el año 2015 y asegura que ninguno de los dictámenes emitieron porcentaje de pérdida de la capacidad laboral y a la terminación del contrato el actor tenía 0%; admite la queja formulada ante el Comité de Convivencia el 26 de abril de 2019, la cual fue cerrada por ausencia de pruebas del presunto acoso laboral; que la accionada procedió con el pago de acreencias laborales y el reintegro laboral del actor conforme a lo ordenado en el fallo de tutela; que es cierta la comunicación entre los apoderados de las partes, donde la abogada de la sociedad demandada requirió claridad en las comunicaciones enviadas por el demandante al no ser

claras si el trabajador se iba a reintegrar o no y en caso de no aceptar debía enviar una nueva carta expresando su intención de renunciar.

Que no son hechos las afirmaciones relacionadas con las labores realizadas como alpinista industrial y aclaró al despacho que todas las funciones desarrolladas por el trabajador fueron debidamente capacitadas por el empleador y cumpliendo con los estándares de seguridad y salud en el trabajo; para el momento de la suspensión del contrato del actor, este se encontraba evaluado por medicina laboral; que despido indebido ha afectado gravemente el mínimo vital del trabajador; la afirmación de no haber cumplido la accionada con los requisitos jurisprudenciales al no haber solicitado permiso al Ministerio del Trabajo y la actitud manifiestamente represiva, retardatoria de la accionada. Advirtió que la terminación del contrato obedeció a la facultad de terminación unilateral del contrato acorde a lo establecido en el artículo 64 del CST; que para la fecha de terminación del contrato de trabajo el accionante no contaba con ningún tipo de restricción laboral, incapacidad o pérdida de capacidad laboral conocidas por el empleador; que la empresa procedió con el pago de acreencias laborales y el reintegro laboral del demandante conforme a lo ordenado en el fallo de tutela.

Frente a los demás hechos manifestó que no son ciertos.

Se opuso a las pretensiones de la demanda por carecer de fundamento jurídico, toda vez que PROYECTOS MOLINARA S.A.S. a la vigencia de la relación laboral con el demandante cumplió a cabalidad con todas las obligaciones laborales y en ningún momento vulneró sus derechos. Propuso las excepciones de inexistencia de estabilidad laboral reforzada e improcedencia de la indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, improcedencia de la condena al pago de la indemnización moratoria (ultra y extra petita); compensación de pagos por reintegro laboral sin solución de continuidad mediante fallos de tutela (expediente digital 06).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia del 28 de octubre de 2022, el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín, DECLARO que el demandante no acredita los presupuestos para ser considerado beneficiario de la estabilidad laboral reforzada solicitada. ABSOLVIÓ a la sociedad PROYECTOS MOLINARA S.A.S. de las pretensiones invocadas en su contra.

DECLARÓ probada la excepción de compensación propuesta por PROYECTOS MOLINARA S.A.S. en punto a los valores referidos en la parte considerativa de la sentencia; así mismo, declaró probada la excepción de inexistencia de estabilidad laboral reforzada e improcedencia de la indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Condenó en costas al demandante en favor de la demandada.

Para sustentar la decisión, enunció como prueba allegada al plenario, enunciando entre ellas el escrito remitido por el actor el 4 de septiembre del año 2020, donde informó a la accionada su deseo no reincorporarse al cargo que desempeñaba con la anterioridad del despido, pese al fallo de tutela que fue conferido y el escrito del 26 de octubre del 2020 donde la sociedad accionada emitió pronunciamiento a la manifestación del actor de no reincorporarse a sus funciones, indicando que su renuncia sería aceptada a partir del **19 de octubre de 2020**; con base en lo anterior, el Juzgado concluyó que la relación laboral entre las partes tuvo lugar entre el **17 de marzo de 2017 y el 19 de octubre de 2020**, siendo dicho lapso el que tomó a efectos de verificar los derechos discutidos al interior del proceso.

Centrándose en el análisis de la estabilidad laboral reforzada, indicó que se debía analizar: 1º) La acreditación de la limitación equivalente o igual al 15% de pérdida de capacidad laboral o además, se da una condición de salud que le impide o dificulta el desempeño de funciones laborales; 2º) En caso de demostrarse lo anterior, si dichas circunstancia fue conocida por el empleador con anterioridad a la terminación de la relación laboral; 3º) Si para el caso en concreto existió o no una causa objetiva para fundamentar la desvinculación.

Frente al primer punto señalado, concluyó el Juzgado, que de la prueba documental no se dice que haya sido ha llegado ningún dictamen de pérdida de capacidad laboral que permite dilucidar algún tipo de porcentaje de discapacidad, por lo que descartó la posibilidad de acceder al fuero de salud, al no demostrar una pérdida de capacidad laboral de un 15%.

Sin embargo, indicó que, en aplicación de la interpretación de la Corte Constitucional, se debe verificar si la condición de salud del demandante impide o dificulta su desempeño laboral, ubicándolo en una situación de debilidad manifiesta, y conforme a ello analizó:

- La historia clínica aportada, como lo fue ecografía de tejidos blandos de las extremidades superiores del actor, del cual se descubrieron

hallazgos compatibles con proceso inflamatorio descritos en el epicóndilo medial;

- Consulta psicológica del 19 de septiembre de 2020, se indicó a nivel mental, un estado de preocupación de pensamientos de minusvalía y alteración del sueño, producto de la desvinculación laboral de que fue objeto y se indicó que el 26 de noviembre (sin año), fue practicada una recepción de epicóndilo medial izquierdo con infiltraciones previas, siendo igualmente practicadas terapias en el codo izquierdo, y se mencionó que el actor se encuentra en control es por fisioterapia y ortopedia, sin precisar sobre algún tratamiento, le dieron recomendaciones en cuanto a la disminución de la tensión y el estrés, asignándole control a los 15 días sin referir alguna incapacidad médica.
- Consulta el 15 de octubre de 2020, reiteró lo expresado previamente sin adicionarse nuevos elementos y se indicó cita de control de 20 días, sin mencionar incapacidad temporal.
- Nueva consulta del 5 de noviembre del 2020, reiterando lo anterior, y el actor manifestó que había iniciado a ejecutar algunas labores para su sustento económico respetando las restricciones médicas dadas.

De la prueba documental relacionada, consideró el Juzgado que no existía tratamiento médico especializado ni recomendación, ni incapacidades expedidas por EPS o ARL al demandante.

Frente a los dictámenes realizados por la Junta Regional y Nacional de Calificación de Invalidez en donde se hizo referencia a las citas con medicina laboral del 10 de diciembre de 2015, 28 de febrero, 18 de junio y 28 de agosto de 2018; se enunció que el actor hizo fisioterapia, infiltración en ambos codos, se le hizo valoración por medicina laboral a efectos de una posible reubicación como consecuencia del dolor en región de codo izquierdo y lateral con diagnóstico de epicondilitis lateral; y aseguró que tampoco se aprecia en el dictamen la existencia de un tratamiento médico especializado y que solo se hace mención a valoraciones de 2 años antes de la terminación del contrato de trabajo.

De las declaraciones del demandante, de la representante legal de la accionada y los testigos Anyely Margarita Rossi Arias y Jaime Alberto Álvarez Caño, destacó que el actor manifestó que solo le fueron otorgadas incapacidades hasta el momento en que finalizó su post operatorio, es decir, durante un mes con posterioridad a la cirugía que le practicaron en 2019 y frente a la pérdida de capacidad laboral, valorado con posterioridad a la

relación laboral en un 9.5% generándose la imposibilidad de acceder a la prestación reclamada bajo los parámetros de la Corte Suprema de Justicia. Que el demandante en su declaración no refirió haber sido discriminado, al no mencionar que fue despedido por su condición de salud, por el contrario, indicó que ello tuvo lugar una vez dejó de tener restricciones médicas y que luego del fallo de tutela, él decidió no reincorporarse a las funciones y en esa medida renunció a su trabajo.

Que lo anterior fue corroborado por la representante legal de la accionada, y que señaló que la terminación se dio una vez finalizaron las recomendaciones médicas otorgadas y que se dio por la difícil situación que atravesaba la empresa a raíz de las contingencias del COVID-19; que el despido se dio se basó en una necesidad económica que no puede ser usada como excusa, lo que es un indicio para desestimar un aparente despido discriminatorio, ello teniendo en cuenta los demás elementos de juicio y los alegatos del apoderado de la parte demandante que sostuvo como causa evidente del despido la pandemia, dejando de un lado la acusación de discriminación.

Por su parte, expuso que el Juzgado Civil Municipal de Medellín dio la orden de reintegro a favor del actor sin solución de continuidad, que implicaba que la relación laboral nunca había cesado, y que solo se dio por terminado desde que la sociedad demandada aceptó la renuncia del actor, la cual se dio según el actor, por el mal actuar de su empleador conforme lo plasmó en el escrito en el que no aceptó el reintegro, pero sin que ello constituya un despido indirecto al no estar acreditada esa afirmación.

Que no existe prueba idónea que demuestre el momento en que se emitieron y finalizaron las recomendaciones al no existir documentos emitidos por los médicos tratantes que cuenta sobre esta situación, así como tampoco está probada la existencia de un tratamiento médico y un proceso de calificación vigente para el momento del despido. Que se desdibuja la estabilidad laboral reforzada dado que la testigo Anyely Margarita Rossi, indicó que el actor omitió en múltiples ocasiones entregar oportunamente los conceptos y recomendaciones de los médicos tratantes. La A Quo no realizó pronunciamiento frente a la prueba aportada por la parte demandante que reposa en el expediente digital 15, al haberse allegado en forma extemporánea, ello es, después del decreto de pruebas y no se trata de una prueba sobreviniente.

Que no existen elementos de valores científicos que permitan acreditar una verdadera discapacidad al actor al no aportarse una valoración científica de la pérdida de capacidad laboral que permita materializar objetivamente la estabilidad laboral reforzada. Y en la relación laboral entre las partes, en ningún momento existió una barrera de derecho fundamental al trabajo y por el contrario, la accionada situó al actor en un cargo propicio y creado exclusivamente para su necesidad, buscando una tutela efectiva del derecho al trabajo y solo fue hasta cuando cesó la incapacidad médica y vigencia de las restricciones laboral, se tomó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, el cual finalizó en forma definitiva pro iniciativa del mismo trabajador al renunciar a la posibilidad de reintegrarse en su puesto de trabajo luego de haber prosperado la acción de tutela en su favor. Y reiteró que el actor en el interrogatorio nunca hizo mención a un despido discriminatorio y su apoderado aceptó que el motivo del despido fue la crisis surgida con la pandemia.

Analizó que no se observa que el actor para el momento del egreso se encontrara un tratamiento médico especializado, ni tenía recomendación médica laboral, capacidad vigente al no existir documento idóneo para demostrarlo; y en el interrogatorio de parte el actor aceptó que la última incapacidad fue en noviembre de 2019 producto de una cirugía que no fue practicada; no hay prueba que el actor haya sido diagnosticado con enfermedad originada en un accidente laboral; en cuanto a la afectación psicológica no cuenta con respaldo probatorio.

En la sentencia también se analizó la suspensión del contrato de trabajo, frente a la cual la consideró improcedente, señalando que en la liquidación aportada se evidencia el descuento de 78 días de trabajo producto de una supuesta suspensión del contrato laboral por fuerza mayor o caso fortuito al virus COVID-19, pero no existe constancia al no estar demostrado que la suspensión haya sido informada al trabajador; y pese ser una situación que si bien la ley lo permite de cara a la fuerza mayor como causal válida para la suspensión de un contrato de trabajo de conformidad con lo establecido en el numeral 1º del artículo 51 del CST, ella debe ser debidamente demostrada por el empleador; que si bien la medida del COVID-19 fue un hecho notorio, ello no significa que en este caso se haya derivado una imposibilidad material para el ejercicio de sus actividades para la ejecución del contrato del actor. Razón por lo que consideró que se debe tener en cuenta para la liquidación de las prestaciones sociales, los periodos excluidos por el empleador.

Aunado a lo anterior, en la liquidación de prestaciones sociales no incluyó concepto alguno por vacaciones aduciendo que se habían concedido al actor, sin que se haya aportado prueba de ello.

Que en la misiva en donde al sociedad accionada acepta la renuncia del actor al negarse a reincorporarse a su trabajo con posterioridad a la acción de tutela, se realizó la liquidación de las prestaciones sociales para el periodo comprendido entre el 17 de junio y el 19 de octubre de 2020, periodo que corresponden a lo ocurrido entre el despido de dejado sin efecto por el fallo de tutela proferido y la efectiva terminación del contrato laboral, lo cual fue valorada la suma \$627.627, indicándose que dicho monto sería descontado de la indemnización por despido injusto entregado al actor, que se tornó en improcedente luego de la orden de reintegrar proveniencia de tutela.

Que por concepto de prestaciones sociales para el año 2020, la accionada liquidó por del demandante la suma de \$936.599. Al realizado el cálculo el Juzgado, incluyendo los 78 días descontados a título de una supuesta suspensión del trabajo y el periodo de vacaciones no pagado, entre el 1º de enero y el 19 de octubre de 2020 la demanda debió reconocer por prestaciones sociales y vacaciones la suma de \$846.273, demostrándose el pago efectivo de \$308.972. Que entre lo pagado por la accionada \$308.972 y lo calculado por el despacho \$1.846.223 existe una diferencia de \$1.537.891 que deberían ser cancelados al demandante. Sin embargo, advierte que el pago realizado por la sociedad demandada en favor del actor por concepto de indemnización por despido justo da un valor superior al calculado por concepto de prestaciones sociales, la suma de \$2.255.259.

Advierte que el despido realizado al actor el 16 de junio del 2020, ese acto fue dejado son efectos a través del fallo de tutela al haberse ordenado el reintegro laboral sin solución de continuidad, lo que implica, que el despido nunca tuvo lugar y en ese medio fueron pagados al acto de los salarios ocasionados desde el 16 de junio del 2020 y hasta el 19 de octubre de 2020, momento en que se dio por finalizado el vínculo laboral, en virtud de que se decidió no reincorporarse a su labor.

IMPUGNACIÓN

El apoderado de la parte demandante solicita se examiné la estabilidad laboral reforzada y la provocación de la renuncia del demandante.

Considera que se encontraron probados los supuestos para conceder esa estabilidad laboral reforzada porque el demandante para el momento del despido y la pandemia estaba padeciendo de una enfermedad, y pese que dicha enfermedad le impedía realizar las labores, tuvo que ser reubicado en unas actividades que no fueron redactadas específicamente por el abogado sino por la representante legal.

Considera que no hay lugar a que se encuentre probada la excepción de compensación, al tratarse de dos procesos diferentes, uno preventivo que fue la acción de tutela en la que se concedían los 4 meses para que presentara el proceso ordinario y que se valoró, se compensó el tiempo que él había dejado de trabajar y en segundo lugar, el hecho de haber terminado el contrato de trabajo por la pandemia, es un hecho ilegal.

Que los requisitos para que se pueda considerar la estabilidad reforzada y la obligación de solicitar al Ministerio de Trabajo la autorización se genera porque el demandante es el que lo solicita; hay un conocimiento pleno por parte del empleador y no hubo la autorización.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La accionada PROYECTOS MOLINARA S.A.S solicita que la sentencia sea confirmada, aduciendo que el demandante no estaba en tratamiento médico ni en incapacidad al momento de la terminación laboral y no hubo vulneración del derecho al trabajo; que la empresa creó un cargo específicamente para el demandante, y no se presentó dictamen de pérdida de capacidad laboral, ni se encontraron pruebas contundentes sobre discapacidad o debilidad manifiesta; que se trajeron testigos que acreditaran las afirmaciones del demandante; que el despido no fue discriminatorio ni por motivos de salud, sino por crisis derivada de la pandemia. Aseguran que no procedía el pago de indemnización ni la reliquidación de prestaciones sociales; que el contrato no fue terminado por motivos de salud, no se exigía autorización del Ministerio de Trabajo ni el pago de indemnización.

Que la historia clínica y declaraciones de testigos respaldan la posición de PROYECTOS MOLINARA S.A.S, mientras que el actor no aportó pruebas, limitándose a repetir los hechos de la demanda; no se probó mala fe por parte del empleador, descartando la indemnización moratoria, y se justificó la compensación de valores adeudados por prestaciones sociales con la indemnización por despido injusto.

CONSIDERACIONES

El problema jurídico en esta instancia se centra en determinar en virtud del **recurso de apelación**: i) Si hay lugar a revocar la sentencia y en su lugar declarar que el demandante contaba con estabilidad laboral reforzada; ii) Determinar si existió provocación en la renuncia del demandante; iii) Si hay lugar a revocar la prosperidad de la excepción de compensación.

Está probado en el plenario, que entre las partes se celebró contrato de trabajo verbal el 13 de marzo de 2017 conforme aparece plasmado en la carta de terminación del contrato emitida por la sociedad demandada mediante comunicación del 16 de marzo de 2019 (fl. 28 del expediente digital 06); en comunicación del 10 de enero de 2018, se informa al demandante su reubicación temporalmente en el cargo de auxiliar de servicios generales (fl. 24 y 25); el 14 de febrero de 2020 la accionada creó el cargo de auxiliar de logística y mantenimiento, en el cual fue reubicado (fl. 26 a 27).

La EPS SALUD TOTAL calificó al actor el 2 de abril de 2019 y determinó que, el origen de las patologías del actor son enfermedad laboral (fl. 78); la Junta Regional de Calificación de invalidez, en dictamen del 10 de diciembre de 2019 y la Junta Nacional de Calificación de Invalidez en dictamen del 30 de julio de 2020 confirman la decisión anterior (fls. 67 a 72 y 76 a 85 del expediente digital 02).

El contrato fue terminado en forma unilateral por la sociedad empleadora el 16 de junio de 2020 y le fue pagado la liquidación de prestaciones sociales y la indemnización por despido (fl. 30 y 31 del expediente digital 06).

El demandante presentó acción de tutela y en sentencia del 4 de agosto de 2020, el Juzgado Décimo Civil Municipal de Oralidad de Medellín concedió el amparo, ordenándole a la sociedad PROYECTOS MOLINARA S.A.S., que dentro del término de las 48 horas siguientes a la notificación de la sentencia, reintegrara al demandante, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Que esa vinculación sólo podría terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio del Trabajo; y concedió ese amparo como mecanismo transitorio por el término de 4 meses,

para que el accionante instaure proceso ordinario laboral, so pena de que cesen los efectos de dicha decisión (fls. 45 a 60).

En comunicación del 3 de septiembre de 2020, la accionada notificó al demandante del reintegro laboral en cumplimiento del fallo de tutela y lo requirió para que se presentara el 4 de septiembre de 2020 (fl. 43 y 44 del expediente digital 06); en misiva del 4 de septiembre de 2020 el accionante expresó no estar de acuerdo con su reintegro (fl. 45); en documento del 26 de octubre de 2020, la sociedad PROYECTOS MOLINARA S.A.S aceptó la renuncia presentada el 19 de octubre de 2020 (fl. 48).

Partiendo de lo anterior el problema jurídico se resolverá en el siguiente orden:

1. Frente a la estabilidad laboral reforzada

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

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

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

Torremolinos, UNESCO 1981, la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983 y la recomendación 168 de la OIT de 1983.

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

*“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.**”*

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

Concordado con lo anterior, debe precisarse que la Corte Constitucional ha expresado en la reiteración de su jurisprudencia que para que opere la protección en mención deben cumplirse los siguientes presupuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que **le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades;** (ii) **que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido;** y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación, tal y como se ha sostenido en las sentencias SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018, y en la SU 087 de 2022.

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

demostrarla procede el reintegro del trabajador, tal y como se describe en las siguientes providencias:

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

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

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
<p>Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral</p>	<p>(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido. (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del</p>

	despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental. (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad. (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%. (b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.

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

“1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.

2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.

3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.

4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.

5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.

6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da

prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.

7) Los indicios probatorios evidencian que durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador”¹ (Resalto de la Sala)

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

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

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

- *Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más*

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

barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.

- *Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.”*

Para el caso bajo estudio, en atención a las cargas procesales contenidas en los artículos 164 y 167 del CGP y después de ser valorada en su conjunto las pruebas aportadas al proceso, con base en las reglas de la **sana crítica y la libre formación del convencimiento** (art. 61 del CPL), se extrae de la prueba aportada al plenario, que el Sr. Jairo Andrés Córdoba Gómez **no contaba con restricciones laborales ni barreras** para desempeñar a cabalidad sus funciones a la terminación del contrato de trabajo, ello es, para el **16 de junio de 2020**, entendiéndose con ello que las dolencias de las que se aqueja el demandante no era una barrera física que limitara el ejercicio efectivo de las funciones, ni ello le generaba una desigualdad frente a las personas que ejecutan las mismas labores o trabajo. Lo anterior con fundamento en las siguientes pruebas:

- **Comunicación emitida el 10 de enero de 2018 (sic), firmada el 10 de enero de 2019** por la accionada PROYECTOS MOLINARA S.A.S, donde consiga la reubicación temporal del actor en el cargo de auxiliar de servicios generales; se indicó como recomendaciones para implementar: pausas activas, considerar reubicación temporal en un sitio laboral de menor demanda, asistir a controles médicos, recomendaciones por **6 meses**, evaluación de puesto de trabajo por salud ocupacional de la empresa y por la ARL (fl. 24 y 25 del expediente digital 06).

- **Comunicación del 14 de febrero de 2020**, donde la sociedad demandada rememora las funciones y responsabilidades asignadas al actor, e informa la creación de un nuevo cargo creado para las condiciones temporales de salud, correspondientes a auxiliar de logística y mantenimiento (fl. 26 y 27 del expediente digital 06).

- Según se extrae del **dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez el 10 de octubre de 2019** (fls. 67 a 71): La ARL SURA calificó el diagnóstico de epicondilitis lateral y epicondilitis media, de origen laboral.

Para su calificación tuvo en cuenta como información relevante: la ecografía de tejidos blandos de extremidades superiores del **14 de septiembre de 2018**; historia clínica del **2 de febrero de 2018** donde refirió el actor que desde hacía un mes presentaba dolor de codo izquierdo cuando manipulaba la hidrolavadora con la que trabajaba, y en esa oportunidad fue diagnosticado con epicondilitis lateral; se inició con medio físicos, antiinflamatorios y fue remitido a evaluación por fisioterapia.

En historia clínica por ortopedia y traumatología del **27 de marzo de 2019** se plasmó que el demandante tenía dolor en ambos codos de evolución crónica; que aumentaba con la actividad laboral, “parestesia en pulgar e índice sin mejoría con fisioterapia ni con infiltraciones”; se ordenó realizar electromiografía de miembros superiores, analgésicos, valoración por medicina de trabajo.

El **27 de septiembre de 2018** asistió a consulta por medicina laboral, donde se ordenó estudio del puesto de trabajo con la finalidad de detectar enfermedad profesional; y se plasmó “análisis y manejo causa externa: enfermedad general. Tipo discapacidad: de la destreza. Grado discapacidad: leve. Diagnóstico: (M77.1) epicondilitis lateral. Tipo de diagnóstico: (M77.0) epicondilitis media. Se expuso que desde hacía un año presentaba dolor en codo izquierdo y para esa fecha presentaba dolor en ambos codos y hombros; que se encontraba en manejo por ortopedia y le ordenaron ecografías; que estuvo con restricciones y reubicación laboral y se determinó el riesgo ocupacional y relación de causalidad entre los riesgos y la enfermedad del trabajador, señalando:

ACTIVIDADES DE LIMPIEZA DE PAREDES VENTANAS Y REPARACION DE TECHOS Y OTROS Y USO MAQUINA HIDROLAVADORA LA CUAL OPERA A PRESION DE 500 LBS, HERRAMIENTAS PARA REPARACION Y CORTE DE MATERIALES DEBE REALIZAR MOVIMIENTOS REPETITIVOS Y CONTINUOS MIEMBROS SUPERIORES CONCENTRADOS EN HOMBROS AL LEVANTAR CARGAS Y ELEVACION DE PESOS PARA REALIZAR REPARACIONES O MANIPULAR LAS DIFERENTES HERRAMIENTAS CON AGARRES MANUALES SOSTENIDOS, APLICACION DE FUERZA Y REPETITIVIDAD DURANTE JORNADA LABORAL DE 8 HORAS/DÍA, DICHAS ACTIVIDADES SON CONSIDERADAS POR LA GATISO COMO TAREAS DE RIESGO OCUPACIONAL PARA DESORDENES MUSCULOESQUELETICOS.

1. EVIDENCIA QUE EXISTE UNA RELACIÓN CAUSAL ENTRE LOS RIESGOS ENCONTRADOS EN EL ENTORNO LABORAL Y LA ENFERMEDADES PRESENTES EN EL TRABAJADOR.
2. EL TIEMPO DE EXPOSICIÓN MAS 2 AÑOS A LOS FACTORES DE RIESGO BIOMECANICO, ES SUFICIENTE PARA DEMOSTRARLOS COMO DESENCADENANTES DE LA PATOLOGÍA OSTEOMUSCULARES, QUE DEMUESTRAN SU RELACIÓN CAUSA EFECTO LABORAL.
3. LA HISTORIA CLÍNICA Y HALLAZGOS CLINICOS DEMUESTRAN LA PATOLOGÍA, LEL PACIENTE NO HABÍA PRESENTADO SÍNTOMAS NI PATOLOGÍAS RELACIONADAS CON LAS MANOS, MUÑECAS, CODOS Y HOMBROS SINO DESPUÉS DE HABER TRABAJADO MAS DE 2 AÑOS APROXIMADAMENTE.
4. PACIENTE NO REGISTRA EN SU HISTORIA CLÍNICA GENERAL CONSULTAS, PROCEDIMIENTOS, TRATAMIENTOS OSTEOMUSCULARES, DURANTE MAS 1 AÑOS, CUANDO INICIA LA SINTOMÁTICA Y COMO ESTA REGISTRADO EN LA CONSULTA MEDICA DE 02/28/2018 MD GENERAL DONDE RELATA LOS SÍNTOMAS INICIALES DE SUS BRAZOS LA EPS CONSIDERA QUE LAS LESIONES QUE ACTUALMENTE SUFRE EL TRABAJADOR EL DIAGNOSTICO -EPICONDILITIS MEDIA IZQUIERDA -EPICONDILITIS LATERAL IZQUIERDA SON PATOLOGÍAS DE ORIGEN LABORAL. CRITERIO CLÍNICO CUADRO CLÍNICO A FAVOR DE EPICONDILITIS MEDIA IZQUIERDA - EPICONDILITIS LATERAL IZQUEIRDA

CRITERIO PARACLINICO: ECO DE CODOS CONFIRMAN DIAGNOSTICO CRITERIO OCUPACIONAL SE ENCUENTRA RELACIÓN CAUSA EFECTO ENTRE LA EXPOSICIÓN LABORAL A FACTORES DE RIESGO TIPO CARGA FÍSICA (BIOMECANICO) PARA MIEMBROS SUPERIORES Y ESPECÍFICAMENTE EL SEGMENTO HOMBROS, CODO Y MANOS CRITERIO EPIDEMIOLÓGICO EL CUADRO CLÍNICO Y PARACLÍNICO CONFIRMAN EL DIAGNÓSTICO DE EPICONDILITIS MEDIA IZQUIERDA EPICONDILITIS LATERAL IZQUEIRDA PATOLOGÍAS DESCRITAS EN LA LITERATURA EN RELACIÓN CON LOS FACTORES DE RIESGO DESCRITOS ANTERIORMENTE: NIOSH, MUSCULOSKLETAL DISORDERS (MSDS) AND WORKPLACE FACTORS A CRITICAL REVIEW OF EPIDEMIOLOGIC EVIDENCE FOR WORK-RELATED MUSCULOSKELETAL DISORDERS OF THE NECK, UPPER EXTREMITY AND LOW BACK....”

- Historia laboral de ortopedia y traumatología del **21 de febrero de 2020 (estando vigente el contrato laboral)**, donde el motivo de consulta era el control por resección de epicóndilo. Se indicó que llevaba una evolución de 3 meses; llevaba 9 sesiones de 10; que presentaba “Mejoría de dolor. Tolera movilidad. Perdida de fuerza y limitación de aprensión. **Puede laborar con restricciones de fuerza no mayor 5 kg y de trabajos con hombros levantado y tracciones de codo desde el 7 de marzo por 3 meses.** Cita en 3 meses. Valorar cirugía de codo der” (Resalto de la Sala) (fl 23 del expediente digital 06).

- Historia laboral de consulta con psicología el **19 de septiembre de 2020 (posterior a la terminación del contrato de trabajo que tuvo lugar el 16 de junio de 2020)**, de donde se extrae “... EP: Epicondilitis medial y lateral izquierda, también con patología en codo derecho el cual está en manejo por EPS y calificación de origen. Utiliza codera derecha. Desvinculado en junio de 2020, refiere que tenía situación compleja en su trabajo, se encuentra en litigio con la empresa por dicha desvinculación, refiere que se sometió acoso laboral antes de ser desvinculado, con posterior alteración del sueño, ideas de minusvalía las cuales se han presentado hasta hoy, aunados a la desvinculación. **Le han realizado resección de epicóndilo medial izquierdo el 26 de noviembre, infiltraciones previas, le han realizado terapias físicas en ese codo...** No antecedentes por psicología / psiquiatría...Paciente es autónomo e indpen las AVD. Está en controles por fisiatría y ortopedia, pendiente inicio de ciclos de TF...” (fl. 62 del expediente digital 02).

- Historia clínica del **15 de octubre de 2020 en consulta por psicología**, donde se reitera lo relacionado con el motivo de consulta. Frente a la consulta por psicología se plasmó (fl. 62 del expediente digital 02):

físicas en ese codo”. --- Criterios de Inclusión: M771 - EPICONDILITIS LATERAL --- CONTROL POR EL ÁREA DE PSICOLOGÍA --- EA: Se establece contacto telefónico con el paciente en el momento se encuentra en casa refiere continúa desempleado. Situación que genera preocupación debido a que se ha postulado diferentes empleo y no ha encontrado posibilidades, refiere en el momento se siente tensionado, preocupado siente que de alguna manera la empresa de la cual fue desvinculado ejerce algún tipo de presión enviando el correos "me envían correos con descargos yo ya no tengo nada que ver con ellos, cuando eso pasa yo la verdad me tensiono". Se brinda espacio para la escucha se permite al paciente expresar estos contenidos no verbalizados. Y se generan algunas reflexiones acerca de el auto-cuidado de la salud mental. Pautas que puedan ayudar al paciente a establecer una rutina y hábitos de vida saludable encaminadas a su bienestar y el de su familia. Paciente se percibe orientado coherente en su discurso, colaborador y con adecuada disposición durante la sesión. Se comparte algún material cómo audio-libro y ejercicios de relajación y respiración. Control en 20 días.

- Historia clínica del **5 de noviembre de 2020 en consulta de psicología**, donde expresó el actor sentirse tranquilo porque logró emplearse, que se sentía desesperado porque su esposa también estaba desempleada y contaban con muchas deudas; que estaba ejerciendo sus labores respetando las recomendaciones (fl. 64 expediente digital 02).

Con estas pruebas no se logra determinar que para el momento de la terminación del contrato sin justa causa el **16 de junio de 2020**, el Sr. Jairo Andrés Córdoba Gómez presentara restricciones, recomendaciones, incapacidades o terapias con ocasión a la enfermedad profesional diagnosticada en febrero de 2018, ya que se logra concluir que la reubicación temporal notificada el 10 de enero de 2019 se dio por **6 meses**, ello es, hasta el **9 de julio de 2019** y en la historia de ortopedia y traumatología del **21 de febrero de 2020 en vigencia el contrato**, existieron restricciones por 3 meses contabilizados desde el **7 de marzo, lo que implica que finalizaba el 6 de junio de 2020**, sin que con posterioridad a esa fecha se demostrara la continuidad de las mismas.

- Por otro lado, en el interrogatorio de parte absuelto por el demandante manifestó que el contrato terminó el 16 de junio de 2020 porque **no tenía restricciones, recomendaciones, ni incapacidades y procedieron a la terminación** y sin justa causa; que para la empresa no tenía restricciones ni recomendaciones pero por la ARL seguía con las restricciones porque había tenido una cirugía y luego de que terminaron la incapacidad procedieron a terminar el contrato; que al inicio de la relación laboral estuvo en la planta de Barbosa manipulando una hidrolavadora de 5.000 libras de presión durante 3 meses haciendo trabajos de altura y suspensión, haciendo mantenimiento a la planta y a los 2 o 3 meses empezó a presentar esos dolores y a consultar; a raíz de esa enfermedad empezó con incapacidades, restricciones por el dolor en los brazo, le mandaron terapias, infiltraciones del codo y **por último la cirugía de codo realizada el 26 de noviembre de 2019; después de la cirugía tuvo un mes de incapacidad** y debía asistir a terapias post operatorio y estuvo en otra infiltración; **aseguró que después de la cirugía el mes siguiente fue el único periodo de incapacidad pero siguió con restricciones; en el año 2020 no lo siguieron incapacitando** y siguió asistiendo a la empresa con normalidad en el puesto que estaba reubicado; las restricciones consistían en no realizar movimientos repetitivos, manipulación de hidrolavadoras, maquinas, taladros, pulidoras y pausas activas cada 2 horas 10 minutos; la empresa lo reubicó, en un primer momento lo enviaron a Yarumal (antes de la cirugía) a una planta como ayudante, debía estar pendiente de que no le faltara herramienta, barrer, hacer aseo, luego lo enviaron para Medellín y le crearon un nuevo puesto de celador y cuidador de carros, lavando los carros de la gerencia y los socios en el año 2020; él fue contratado para hacer mantenimiento en fachada; con la ARL estuvo en terapias, medicina y que después se calificó como laboral por la Junta Nacional de Calificación; la ARL lo calificó con una pérdida de capacidad laboral de

9,5%; la calificación de la Junta Nacional fue realizada en el año 2021; para la fecha de terminación del contrato no estaba calificado estaba diagnosticado con enfermedad crónica y estaba en tratamiento por la ARL; esa enfermedad no fue superada, **después de la terminación del contrato siguió asistiendo a terapias de la ARL pero no recuerda la fecha cuando terminó las terapias, cree que fue en junio- julio de 2021**; no es cierto que esa patología data del año 2015; aceptó que el cargo de auxiliar de logística y mantenimiento fue creado única y exclusivamente para que él lo desarrollara; manifestó que las funciones como auxiliar creaban un riesgo para que se le agravara su patología; que él realizaba las pausas activas de forma voluntaria; aceptó que cumplía un horario de 8 horas y que tenía receso para alimentarse y para pausas activas; que al momento de la terminación del contrato tenía restricción de la cual tenía conocimiento el empleador; que su patología le imposibilita realizar trabajos en altura.

- **La representante legal de la accionada** aseguró que la terminación del contrato al actor se dio que este no tenía recomendaciones al momento de la terminación del contrato, estaban en pandemia y la empresa estaba haciendo un esfuerzo grande de tener al actor de portero en el cargo que se creó, a la empresa no iba nadie a trabajar, ya había pasado la cirugía y las terapias y no vio problema en despedirlo con su indemnización; **el demandante se operó en noviembre o diciembre de 2019, estuvo incapacitado un mes y después siguieron las terapias**; al momento de terminar el contrato el demandante no estaba incapacitado; no sabe la fecha límite de las restricciones, recuerda que cada vez que el demandante asistía al médico le daba 3 meses de restricción pero cuando se dio por terminado el contrato las restricciones llevaban 15 días de terminadas; al demandante lo calificaron después de despedido y asegura que la ARL impugnó y después lo calificó la Junta Regional; en el cargo de portero reubicado estuvo año y medio aproximadamente y antes lo enviaron a Yarumal pero él se quejaba del frío porque le dolía el codo y por eso crearon el cargo de portero; en el examen de ingreso no se determinó una enfermedad; la empresa tiene medicina laboral y SISO y entre los dos designaron la funciones para el demandante; **ratifica lo dicho en la demanda, en donde se indicó que el motivo para despedir al demandante en la pandemia era por el caso fortuito y la fuerza mayor de la pandemia, porque crearon un cargo al actor, no podía sostenerlo más y la empresa estaba a punto de la quiebra y al no tener recomendaciones lo pudo despedir**; se decretó el estado de pandemia en marzo de 2020 y el despido fue en junio de 2020 y ella le suspendió el contrato al actor entre marzo y junio de 2020, le autorizó el retiro del auxilio de cesantías, le adelantó y pagó

las vacaciones como el gobierno lo autorizó; explica que cuando se presentó la pandemia, ella sacó al demandante a vacaciones y se las pagó, como el contrato estaba suspendido el demandante no estaba devengando salario, le autorizó el retiro de las cesantías y después lo despidió y le pagó la indemnización; a la terminación del contrato la ARL estaba impugnando contra la EPS y la empresa contrató a una fisioterapeuta y haciendo el estudio del puesto de trabajo se enteró que el demandante había empezado con esa patología en el año 2015, porque el demandante tuvo un accidente antes de entrar a la compañía que se cayó de un andamio, accidente que nunca comunicó ni en sus exámenes médicos anteriores.

- La testigo Anyely Margarita Rossi Arias (Lider de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa demandada). Manifestó conocer al demandante porque ella ingresó a la empresa en el año 2018; se le acabó el contrato al demandante porque él presentó la patología de epicondilitis en el codo izquierdo, le hicieron el seguimiento a las recomendaciones, restricciones médicas que había tenido, se le daba permisos para citas médicas, se presentó la pandemia y él había autorizado una cirugía y lo operaron y como el actor no les informó sobre los seguimientos y recuperación, **que cuando se le terminaron sus restricciones 15 días después se le dio la terminación del contrato; en pandemia la empresa conoció las últimas restricciones las tuvo hasta junio de 2020 y él no se volvió a comunicar con nosotros para informarnos sobre su estado de salud o tenía una nueva incapacidad médica; a la terminación del contrato el actor no estaba incapacitado; la única incapacidad que conoce es la que tuvo por su cirugía de la patología del codo y no tuvo otra;** la empresa conoció que al inicio de las molestias el actor se dirigió a la EPS SALUD TOTAL, lo atendió un médico laboral el cual requirió unos documentos, la empresa contrató una fisioterapeuta que hizo el estudio del puesto de trabajo y conocieron que le emitieron recomendaciones de no levantar peso mayor a 10 o 12 kilos, no realizara actividades repetitivas; en 3 ocasiones le hicieron cambio de puesto de trabajo y la función inicial que fue en enero de 2019 lo cambiaron como auxiliar de obra pero en esta nueva reubicación era estar pendiente que los compañeros tuvieran la herramienta de trabajo, inventario de bodega, mantener los puestos de trabajo en orden y aseo, que estuviera limpio, como auxiliar de logística donde ayudará a organizar, luego le asignaron otras funciones porque en Yarumal - Antioquia él hizo saber que el frío le estaba doliendo el brazo izquierdo y trajeron a Medellín ubicándolo como auxiliar de logística, con las mismas funciones de mantener organizado todo, recepción de documentos y de personas, inventario de bodega, equipo de altura limpios;

puesto de trabajo aseados; que el demandante cumplió todas sus funciones sin inconveniente; adicionó que una de las recomendaciones era que hicieran pausas activas y cuando se contrató a la fisioterapeuta se diseñó un programa de pausas activas con ilustraciones, se tiene registro de firmas donde él firmaba cada 2 horas cuando las hacía durante el día; la testigo y Paulina Álvarez eran las encargadas de hacer el acompañamiento para que el demandante hiciera las pausas activas; desde que él inició restricciones no volvió a realizar trabajo en altura con la empresa porque en cada cita se daban nuevas restricciones cada 3 meses; ella acompañó al demandante a una cita de ortopedista con autorización del demandante; manifestó que el demandante interpuso queja de acoso laboral porque la testigo lo requería para que informara sobre su proceso médico y dejó de preguntarle sobre las prórrogas de las recomendaciones dado que para el demandante todo era acoso laboral

El testigo Jaime Alberto Álvarez (médico externo contratado por la empresa demandada) fue contratado para hacer un concepto sobre la recomendación y el puesto de trabajo del actor porque se debía reubicar; siempre que había recomendación o restricciones al actor la Sra. Alejandra lo llamaba para que le diera recomendación como asesor; manifestó que él se basa los documentos que le presentan y hay un documento de la ARL donde dicen que el demandante presenta la patología en la extremidad de miembro superior izquierdo aproximadamente desde el año 2015 que empeoraron a través del tiempo; que el actor tiene antecedentes de haber laborado en otras empresas y desconoce los factores de riesgo a que estuvo expuesto en las empresas anteriores a MOLINARES, pero le llama la atención que en un tiempo relativamente corto, en que inicio los síntomas estando en la empresa, porque a partir de 2018 empezó a presentar la sintomatología pero se desconoce desde el año 2015 las patologías que tenía; en el puesto en que fue reubicado, no existía en la empresa, **el testigo la asesoró para que hubiera un puesto de trabajo donde el paciente no estuviera expuesto a factores de riesgo; que el actor estuvo en la portería sin que en ese puesto de trabajo hubiera factores de riesgo que estuvieran empeorando la patología del paciente, al ser un puesto de trabajo adecuado para la sintomatología de ese momento y no iba a agravar el estado de salud; las recomendaciones para las patologías de miembros superiores era no manipular peso mayor a 10 kg, no hacer movimientos repetitivos de pronosupinación (movimiento de mano hacia abajo y hacia arriba) y en el puesto de trabajo reubicado no había factor de riesgo y no había movimientos repetitivos, porque se clasifican como movimientos repetitivos ciclos mayores a 3 en un minuto y que se realicen en una**

jornada mayor al 50% de la jornada laboral ,es decir, que los movimientos repetitivos se estén realizando en más de 4 horas de la jornada laboral y el actor en ese momento no cumplía esos requisitos; del estado de salud del actor al 16 de junio de 2020 lo conoce por medio de un concepto médico que le fue entregado por la Sra. Alejandra emitido por la IPS Predilabor el 14 de enero de 2020 **donde se dan recomendaciones por 2 meses para evitar recaídas y donde se indicó que podía seguir con la labor de auxiliar de mantenimiento y logística, y que al terminar ese periodo de recomendaciones se podía reintegrar a su actividad laboral; que después de ese concepto, considera el testigo que el paciente estaba en buenas condiciones** para reintegrarse a su puesto de trabajo; que en la historia clínica que le fue aportada no se evidencia otro empeoramiento que le limitara la función en el trabajo desempeñado; con base en el concepto del 14 de enero de 2020 el paciente no tenía ninguna limitación ni tenía limitaciones para haberle terminado el contrato de trabajo, le parece que estaba en buenas condiciones; aclara que el testigo lo buscaron para dar asesoría y ayudar a que se cumpliera las recomendaciones dadas por los médicos tratantes; las recomendaciones no las emitió el testigo sino la EPS; el testigo observó en el cargo que se creó, si se cumplían las recomendaciones que tenía el actor y al ver el cargo y las recomendaciones le dijo que si lo podía ejercer; desconoce si dentro de las funciones debía lavar vehículos y no puede determinar si ello generaba un factor de riesgo porque debe mirar si manipulaba baldes con más de 10 kg de peso, si estaba haciendo movimientos repetitivos, cuantos carros lavaba al día y el tiempo que tardaba en lavar un carro; las recomendación es dadas en enero de 2020 por el médico ortopedista fueron por 3 meses y el medico laboral las dio por 2 meses, es decir, **serían hasta abril** y en esa fecha se cumplía el término que médico laboral y ortopedista; **asegura que la revisión realizada por el médico laboral en el mes de enero se encontró que el demandante estaba en buenas condiciones porque describe la articulación con buena movilidad, no hay signos inflamatorios, no hay signos infecciosos, no tiene restricciones en los movimientos, y si el actor lo reintegraron al cargo anterior, no tenía ninguna limitación pero destaca que sí tienen vencimiento en este caso de acuerdo al concepto de la EPS de salud ocupacional.**

De estas declaraciones se destaca que el mismo demandante aceptó que para el momento de la terminación del contrato no estaba con incapacidades y la última incapacidad se presentó al momento de la cirugía del codo, afirmación que fue reiterada por la representante legal de la accionada y los testigos arromados al proceso. Y tampoco existe prueba de la que se extraiga la

existencia de restricciones, recomendaciones, tratamiento médico, ni terapias al 16 de junio de 2020, pruebas con la que se refuerza la carencia de obstáculos en la ejecución de las labores desempeñadas por el actor a la terminación del contrato de trabajo.

Tampoco se logró demostrar el nexo de causalidad entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de salud del actor, por el contrario, la representante legal en su interrogatorio de parte fue enfática en asegurar que el despido se debió a la situación económica de la empresa con ocasión al COVID-19 luego de haber proporcionado al trabajador vacaciones y haber autorizado el retiro del auxilio de cesantía, lo cual guarda coherencia y está soportado en la decisión adoptada de suspender el contrato del 13 de abril al 30 de junio de 2020 (78 días) por “fuerza mayor”, conforme se extrae de la liquidación definitiva de prestaciones sociales visible a 30 del expediente digital 06 y en el hecho 8º de la demanda.

Con base en lo expuesto se CONFIRMARÁ la sentencia absolutoria en este punto en concreto.

2. De la provocación de la renuncia presentada

Asegura el demandante en los hechos 12 y 13 de la demanda que presentó acción de tutela, que en la sentencia se ordenó el reintegro y el pago de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la fecha de la tutela y negó el pago de la indemnización de los 180 días; que ***“por decisión propia del señor Jairo Córdoba manifestó a la sociedad PROYECTOS MOLINARA S.A.S. que no estaba dispuesto a reintegrarse”***, pero la accionada lo llamó a descargos por hechos que no tenían relación con la situación de ese momento; que le pagó los salarios dejados de percibir; que el actor no aceptó reintegrarse por la tensión, decepción y acoso que padecía en la empresa, situaciones que se incrementarían en caso de aceptar el reintegro.

Al respecto, se encuentra probado que la sociedad en comunicación del 3 de septiembre de 2020, notificó al demandante del reintegro laboral en cumplimiento del fallo de tutela y lo requirió para que se presentara el 4 de septiembre de 2020 (fl. 43 y 44 del expediente digital 06)

En misiva del 4 de septiembre de 2020 el accionante expresó no estar de acuerdo con su reintegro señalando lo siguiente (fl. 45):

Radicado Único Nacional 05-001-31-05-020-2020-00402-01
Radicado Interno 327-23

En cuanto a lo solicitado a mi estado de salud actual, les comunico que como es de su conocimiento la cirugía de la parte superior izquierda (codo), fue exitosa, en proceso de recuperación. A la fecha del 07 de Septiembre de 2020 tengo programada INYECCIÓN O INFILTRACIÓN DE SUSTANCIA TERAPÉUTICA DENTRO DE TENDÓN SOD, en el horario de la mañana(7:40 am) en miembro superior derecho.

El día de hoy estuve en cita con médico de la ARL Sura donde me remitieron a continuar manejo con fisiatra cita que se dio a las 9:00 am.

En cuanto a lo ordenado por el **Juzgado Décimo Civil Municipal de Oralidad** donde se reconoce que fueron vulnerados mis derechos fundamentales por parte de **Proyectos Molinara S.A.S** y solicitan el reintegro laboral, si yo **Jairo Andres Córdoba Gómez** estoy de acuerdo, le puedo dar como respuesta de que no estoy de acuerdo en mi reintegro, debido a todas las circunstancias y situaciones por las que había estado pasando con algunas de las personas que conforman su empresa y al no ver apoyo por parte del supuesto Comité de Convivencia Laboral a mis quejas expuestas a este; Razón por la cual hoy me encuentro a la espera de que asignen la cita nuevamente de control y seguimiento por Psicología.

Por favor cumplan con el resto de lo ordenado de la tutela.

Teniendo en cuenta lo anterior, al analizar el caudal probatorio que reposa en el plenario, se destaca la existencia de citación a descargos realizados al demandante con ocasión al incumplimiento del horario, manipulación de celular en sitios y horarios no autorizados, incumplimiento de normas de seguridad, malos procedimientos de trabajo; la suspensión por dichos descargos; citación a descargos por tomar la escalera de la fundación sin autorización e incumplimiento de las prohibiciones, dejar abandonada la escalera en la plataforma del tanque elevado y no colocarla en el lugar encontrado; citación a descargos por no entregar e informar a la gerencia sobre las incapacidades correspondientes a procesos médicos a tiempo, ni informar sobre recomendaciones ni restricciones médicas (fls. 16 a 27 del expediente digital 02); queja presentada por el actor ante el Comité de Convivencia Laboral el 9 de octubre de 2019 dado que la Sra. Angely (inspectora de SST de la empresa) lo acompañó a una cita médica a lo que no le vio inconveniente, pero ingresó al consultorio con él sin su autorización, aduciendo que se sentía acosado laboralmente y vulnerado su privacidad (fl. 28 a 29); el 11 de octubre de 2019 fue citado el actor por el Comité de Convivencia Laboral (fl. 30); en respuesta dada por el Comité de Convivencia Laboral el 17 de octubre de 2019, se manifestó que no existían hechos que condujeran a la presencia de acoso laboral por la Sra. Anyely Rossi porque lo realizado por la empresa es velar por el bienestar de los empleados incapacitados o con procesos pendientes de salud (fl. 31).

Visto lo anterior, y en vista que de las pretensiones de la demanda fueron excluidas las pretensiones tendientes a determinar el presunto acoso laboral que recaía en el demandante y al no encontrarse acreditado lo justificado por el actor en su comunicación para negarse a aceptar el reintegro, considera la

Sala que no existe una provocación generada por la sociedad PROYECTOS MOLINARA S.A.S., pues de las citaciones a descargos se evidencia el poder subordinante del empleador a efectos de hacer cumplir las obligaciones de sus trabajadores sin que ello se configure en una causal que promueva al actor a negarse a un reintegro. Y por otro lado, en los hechos de la demanda se plasmó que la decisión de no reintegrarse se debió a una decisión libre y voluntaria adoptada por el actor.

Por lo que no hay lugar a modificar la decisión al no prosperar el recurso de apelación en lo relacionado con la renuncia presentada por el actor.

3. Frente a la excepción de compensación declarada como próspera

Asegura la parte demandante en su recurso, que se trata de dos procesos diferentes, uno es la acción de tutela donde se ordenó presentar el proceso ordinario y en el que se valoró y se compensó el tiempo que había dejado de trabajar y en segundo proceso, el hecho de haber terminado el contrato de trabajo por la pandemia, lo que fue ilegal.

De lo extraído en la demanda, contestación y prueba que reposa en el plenario, se puede concluir que el 16 de junio de 2020 le fue terminado el contrato de trabajo en forma unilateral y sin justa causa al Sr. Jairo Andrés Córdoba Gómez, realizando en esa oportunidad el pago de la liquidación de prestaciones sociales definitivas descontando la suspensión del contrato por fuerza mayor por 78 días y el pago de la indemnización por despido injusto (fl. 30 del expediente digital 06).

En dicha oportunidad en sentir del demandante confluyó la vulneración a la estabilidad laboral reforzada por contar presuntamente con fuero de salud y la existencia de un despido ilegal durante el estado de emergencia económica, social y ecológica del COVID-19, debiéndose indicar al respecto, que si bien es cierto se trataron de dos situaciones diferentes, no se puede pasar por alto que en caso de ser demostradas la consecuencia jurídica **correspondería a la misma decisión del reintegro.**

En ese sentido, en virtud del fallo de tutela emitido por el Juzgado Décimo Civil Municipal de Oralidad de Medellín al analizar la estabilidad laboral reforzada, por medio del cual se concedió el amparo constitucional transitorio y le ordenó a la sociedad PROYECTOS MOLINARA S.A.S., a reintegrar al Sr. Jairo Andrés Córdoba Gómez, **si él estaba de acuerdo**, lo cierto es que el

demandante el 4 de septiembre de 2020 manifestó **no estar de acuerdo con su reintegro** (fl. 45 expediente digital 06) y en escrito de 26 de octubre de 2020, la sociedad PROYECTOS MOLINARA S.A.S **aceptó la renuncia presentada el 19 de octubre de 2020** (fl. 48).

Es decir, de la actuación libre y voluntaria del actor de negarse al reintegro ordenado por el Juez Constitucional y de la seguida renuncia presentada, implica que el reintegro, ya fuera en virtud de la estabilidad laboral reforzada o por el despido ilegal en virtud del COVID-19 cumplirían su finalidad, bajo el entendido que, como se explicó en el numeral anterior, el demandante no tiene derecho al reintegro por no ser un sujeto de especial protección y si bien, para el momento del despido (16 de junio de 2020), nos encontrábamos en la estado de emergencia económica, social y ecológica del COVID-19, oportunidad en que el Ministerio de Trabajo en Circulares 0021 del 17 de marzo de 2020 y 033 del 17 de abril de 2020, presentó lineamientos para proteger el empleo y la actividad productiva resaltando los mecanismos de trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anuales, anticipadas y colectivas y el reconocimiento de permisos remunerados, licencias remuneradas compensables, modificación de la jornada laboral y concentración de salario, modificación o suspensión de beneficios extralegales, concentración de beneficios convencionales y salarios sin prestación del servicio, entre otros.

Y en la Circular 022 de 2020, el Ministerio del Trabajo comunicó la existencia de fiscalización laboral rigurosa, para tomar estrictas medidas de inspección, vigilancia y control sobre las decisiones adoptadas por los empleadores frente a los contratos de trabajo durante la emergencia sanitaria y el estado de emergencia económica, social y ecológica, advirtiendo que el Ministerio no había autorizado realizar despidos.

Además, pese que en este evento no se demostró la fuerza mayor o caso fortuito que llevaron a la sociedad PROYECTOS MOLINARA S.A.S., a justificar la terminación del contrato laboral al Sr. Jairo Andrés Córdoba Gómez, lo cierto es que la consecuencia de dicho despido ilegal fue la orden de reintegro, **frente a la cual el mismo demandante renunció luego de existir una orden de reintegro dada por el Juez Constitucional y acatada desde el 17 de junio de 2020 sin solución de continuidad, sin embargo informó no estar dispuesto a reintegrarse y renunció.**

Teniendo claro lo anterior:

- La sociedad PROYECTOS MOLINARA S.A.S. canceló al actor a la terminación del contrato la suma de **\$2.564.231** por concepto de liquidación de prestaciones sociales e indemnización por despido sin justa causa (fl. 30 y 31 expediente digital 06)

RESUMEN LIQUIDACIÓN PAGOS				
CONCEPTO	CALCULO			TOTAL
DÍAS DE VACACIONES PENDIENTES:	\$ 1.062.855 /	30 X	0,00	\$ 0
CESANTÍAS:	\$ 1.062.855 /	360 X	102	\$ 301.142
INTERESES DE CESANTÍAS	\$ 301.142 /	360 X	78 X 0,12	\$ 7.830
PRIMA DE SERVICIOS	\$ 0 /	0 x	0	\$ 0
SUELDO PENDIENTE POR CANCELAR:	\$ 0 /	0 X	0	\$ 0
IND E MNIZACION PRIMER AÑO 2017-2018	\$ 960.000 /	30 X	30 DIAS	\$ 960.000
IND E MNIZACION SEGUNDO AÑO 2018-2019	\$ 960.000 /	30 x	20 DIAS	\$ 640.000
IND E MNIZACION TERCER AÑO 2019-2020	\$ 960.000 /	30 X	20 DIAS	\$ 640.000
IND E MNIZACION PROPOCIONAL AL 2020 ABRIL MAYO JU	\$ 960.000 /	360 X	6 X DIAS	\$ 15.259
AUX. TRANSP. PENDIENTE POR CANCELAR	\$ 0 /	0 x	0	\$ 0
TOTAL DEVENGOS				\$ 2.564.231

- Fue aportado comprobante de transferencia realizado al actor el 19 de septiembre de 2020 por la suma de \$2.464.000 (sin que se determine el concepto) (fl. 46 del expediente digital 06)
- En comunicación del 26 de octubre de 2019, por medio del cual PROYECTOS MOLINARA S.A.S. acepta la renuncia desde el 19 de octubre de 2020 , indicó que al liquidar las prestaciones sociales desde el 17 de junio de 2020 hasta la renuncia el 19 de octubre de 2020, la liquidación ascendía a \$627.627, *“No obstante, este valor será descontado del valor de la indemnización por despido injusto, indemnización que ascendió a la suma de [\$2.255.256] y que fue consignada a su cuenta bancaria desde el 17 de junio de 2020.”* (fls. 48 y 49 del expediente digital 06)

De lo anterior se puede concluir, que al haberse ordenado el reintegro del Sr. Jairo Andrés Córdoba Gómez en la decisión del Juez Constitucional, ello implicó que el despido sin justa causa fuera improcedente, la consecuencia es que el demandante no tenía derecho al pago realizado por concepto de indemnización por despido injusto y que ascendió a \$2.255.256 conforme se desprende del fl 30 del expediente digital 06):

IND E MNIZACION PRIMER AÑO 2017-2018	\$ 960.000 /	30 X	30 DIAS	\$ 960.000
IND E MNIZACION SEGUNDO AÑO 2018-2019	\$ 960.000 /	30 x	20 DIAS	\$ 640.000
IND E MNIZACION TERCER AÑO 2019-2020	\$ 960.000 /	30 X	20 DIAS	\$ 640.000
IND E MNIZACION PROPOCIONAL AL 2020 ABRIL MAYO JU	\$ 960.000 /	360 X	6 X DIAS	\$ 15.259

Siendo así las cosas, está llamada a prosperar la excepción de compensación propuesta por la parte accionada, para que se compense la suma reconocida por indemnización por despido sin justa causa y la suma reconocida por liquidación de prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo.

Radicado Único Nacional 05-001-31-05-020-2020-00402-01
Radicado Interno 327-23

Por lo analizado considera la Sala que lo legal y pertinente será CONFIRMAR la sentencia absolutoria emitida por el Juzgado Veinte Laboral en el presente proceso.

Costas en esta instancia en la suma de \$650.000 por no prosperar el recurso de apelación.

DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia en la suma de \$650.000 por no prosperar el recurso de apelación.

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

Los Magistrados.



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

Radicado Único Nacional 05-001-31-05-020-2020-00402-01
Radicado Interno 327-23



**SECRETARÍA SALA LABORAL
EDICTO**

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

HACE SABER:

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

DEMANDANTE	: JAIRO ANDRÉS CÓRDOBA GÓMEZ
DEMANDADO :	: PROYECTOS MOLINARA S.A.S
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-05-020-2020-00402-01
RADICADO INTERNO	: 327-23
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA

**Magistrado Ponente
HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**

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

Se fija hoy 12 de septiembre de 2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario