

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Corresponde al empleador que desee terminar el contrato de trabajo de una persona en condiciones de debilidad manifiesta solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo, so pena de entenderse ineficaz y proceder el pago de la respectiva indemnización sancionatoria./

HECHOS: El demandante solicita que se declare que la terminación de su contrato de trabajo resulta ineficaz, toda vez que se realizó mientras se encontraba protegido por estabilidad laboral reforzada por motivos de salud y, en consecuencia, se condene al empleador a reintegrarlo, pagarle salarios y prestaciones dejadas de percibir, la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 o en subsidio se condene a la indemnización por despido injusto. El Juez Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del 13 de febrero de 2024, declaró que el demandante era un sujeto con estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato de trabajo y consecuentemente la ineficacia de la terminación del contrato. Absolvió a la demandada de la pretensión de reintegro, pero se condenó a pagarle los salarios causados desde el despido y hasta la fecha en que le fue reconocida o le debió ser reconocida la pensión de vejez y condenó a la demandada a pagarle la indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997. El problema jurídico a resolver en esta instancia de conformidad con el recurso de apelación interpuesto, será: (i) Determinar si el señor Héctor Gabriel Soto Mesa para el 02 de mayo de 2018 fecha en que fue terminado su contrato de trabajo se encontraba dentro de la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y su contrato fue terminado en razón a su salud (ii) era necesario contar con una calificación del 15% como lo establece la Corte Suprema de Justicia.

TESIS: De conformidad con el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, las personas que se encuentren en situación de discapacidad gozan de una protección especial consistente en que su contrato no puede ser terminado sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo.(...)Esta protección según lo enseñado por la Corte Constitucional en la sentencia C-531 de 2000 se fundamenta en la garantía de los principios de la dignidad humana, solidaridad e igualdad (CP, arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (CP, arts. 47 y 54), correspondiendo en consecuencia, al empleador que desee terminar el contrato de trabajo de una persona en condiciones de debilidad manifiesta solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo, so pena de entenderse ineficaz y proceder el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.(...)Para aplicar las consecuencias contenidas en esta norma es necesario que se cumplan las siguientes circunstancias: 1. La condición de salud que dificulte significativamente el normal desempeño laboral; 2. El conocimiento del empleador de esta situación y que 3. No existe una justificación suficiente para la desvinculación del trabajador (presunción). La forma en que funciona el supuesto normativo ha sido bien explicada por el precedente jurisprudencial, tanto de la Corte Constitucional como de la Corte Suprema de Justicia, siendo coincidentes los dos altos tribunales en 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 condiciones activar la presunción de discriminación que hace que el empleador deba demostrar las razones objetivas para terminar el vínculo pues de no demostrar la mismas procede el reintegro del trabajador.(...)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.(...)Para el caso lo primero que se encuentra es que resulta evidente que en este caso existía el diagnóstico de una enfermedad y un tratamiento médico en curso, y que los mismos eran conocidos por el empleador para la fecha de terminación del contrato de trabajo, toda vez que la empresa misma lo acepta en su respuesta a la demanda al señalar “es cierto, que el demandante presenta una condición médica, se debe analizar de forma integral la historia clínica, pues el origen de dicha enfermedad es común y no de origen laboral como lo pretende el demandante; además en el examen médico de egreso que se anexa en la contestación de la demanda, se evidencia que el trabajador contaba con buen estado de salud, por ende, no se configura una estabilidad laboral reforzada...”(...)También se observa que pese a realizarse la reubicación por parte de la empresa mediante otro sí del contrato, realmente fue más frente a la denominación del cargo que a evitar la exposición de los factores que le generaron la enfermedad, por la cual venía en tratamiento desde 2015 y se encontraba cuando finalizó el contrato de trabajo.(...)Para la Sala era tan claro que el actor estaba en imposibilidad de realizar sus funciones normalmente que luego incluso de ser reubicado tampoco pudo desempeñarse en óptimas condiciones y continuaba empeorando el padecimiento, como quedó establecido en las diferentes citas de control y seguimiento a su enfermedad.(...)Ahora bien, (...) aunque el actor no haya estado calificado con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 15%, como lo menciona el apoderado en su recurso, ha sido clara la jurisprudencia en manifestar que las condiciones de salud pueden ser demostradas de otras maneras por el trabajador, pues pese a que la Corte Suprema con anterioridad era exigente en este requisito, lo cierto, es que ha venido morigerando su postura al respecto.(...)Por último, en cuanto al recurso sobre que el actor no fue cuidadoso en su salud, no presentó la parte demandada pruebas al respecto, y solo quedó en su dicho, por el contrario, se probó la imposibilidad de un desempeño normal en sus funciones.(...)A partir de lo anterior, al ser claro que para el momento de la terminación del contrato de trabajo del señor Héctor Gabriel Soto Mesa este se encontraba en una condición de salud que dificultaba la prestación de sus servicios en condiciones normales, debió el empleador solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para terminar el contrato, por lo cual se considera que el despido fue ineficaz y en ese sentido se confirma la decisión, en los términos señalados por el a quo.

MP:CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

FECHA:24/05/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN



SALA LABORAL
Acta 0125

Medellín, veinticuatro (24) de mayo de dos mil veinticuatro (2024)

En la fecha, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve el recurso de apelación interpuesto en el proceso ordinario laboral promovido por el señor **HECTOR GABRIEL SOTO MESA** contra **EXPRESO MOCATAN S.A.S**

De acuerdo a lo dispuesto en el numeral primero del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

ANTECEDENTES

Pretensiones

El demandante solicita que se declare que la terminación de su contrato de trabajo resulta ineficaz, toda vez que se realizó mientras se encontraba protegido por estabilidad laboral reforzada por motivos de salud y, en consecuencia, se condene al empleador a reintegrarlo, pagarle salarios y prestaciones dejadas de percibir, la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 o en subsidio se condene a la indemnización por despido injusto.

Hechos

Como fundamento de sus pretensiones indica que suscribió contrato de trabajo a término indefinido, desde el 4 de abril de 2003, en el cargo de controlador de tiempos de ruta.

El lugar donde debía ejercer sus funciones era en la calle, resistiendo altas olas de calor, pues le correspondía estar pendiente de la llegada de los buses al paradero.

A pesar de que debía laborar bajo el calor y temperaturas, la demandada no le brindaba el uniforme y elementos con los cuales se protegiera su piel, siendo entregado solamente una camiseta de manga corta, cuando se requería, gorra, sombrilla, bloqueador etc.

Una vez la empresa tuvo conocimiento de que el trabajador estaba con enfermedades de la piel, comenzaron a entregarle a los demás trabajadores que cumplían esas funciones los elementos necesarios para protegerse del sol.

El demandante debido a la exposición al calor para cumplir sus funciones, comenzó a padecer una enfermedad en la piel llamada queratosis, la cual se desarrolló luego de muchos años de exposición al sol, situación que debía evitar el empleador, suministrando los cuidados necesarios para ese cargo, riesgo que debió asumir por más de 13 años.

Luego de muchos exámenes fue diagnosticado con la enfermedad eritema telangiectasis, en cara, nariz, brazos, siendo retirado por 3 años de su cargo y posteriormente el médico tratante ordenó que no podía continuar realizando labores donde estuviera expuesto al calor.

Luego de que se supo que el actor por la enfermedad “queratosis actínica” no podía volver a ejercer las labores relacionadas a controlador de ruta, por orden médica, cargo que ocupó por más de 12 años, el empleador lo despidió el 2 de mayo de 2018, sin justa causa, encontrándose cobijado por estabilidad laboral reforzada por su enfermedad.

Con lo anterior, el empleador violó todas las normas del trabajo, estabilidad laboral reforzada y convenios del trabajo.

Respuesta Expreso Mocatan S.A.S

La sociedad demandada a través de apoderado contestó la demanda indicando que, es cierto el contrato de trabajo y el tiempo de duración.

El señor Héctor Gabriel Soto Mesa, laboraba personalmente al servicio de la empresa Expreso Mocatan S.A.S.

Respecto al cumplimiento de sus funciones era inevitable la exposición al sol, debido a las labores que ejecutaba y a la naturaleza del cargo, no obstante, contaba con las medidas necesarias para mitigar los efectos a la exposición, que inclusive se intensificaron cuando el accionante manifestó sus necesidades particulares.

La empresa le suministraba al demandante la dotación propia para el cargo que desempeñaba, por lo cual no basta con una simple afirmación, por el contrario, se debe demostrar que no se le proporcionó los elementos para el desarrollo de sus funciones laborales.

Si bien, es cierto, que el demandante presenta una condición médica, se debe analizar de forma integral la historia clínica, pues el origen de dicha enfermedad es común y no de origen laboral como lo pretende el demandante; además en el examen médico de egreso que se anexa en la contestación de la demanda, se evidencia que el trabajador contaba con buen estado de salud, por ende, no se configura una estabilidad laboral reforzada.

Además, es de anotar que en las pruebas y los anexos que presenta y que pretende hacer valer, durante el curso de este proceso, no se evidencia incapacidad alguna, que fuera conocido por el empleador el estado de salud del demandante o algún tipo de debilidad manifiesta; y que según la jurisprudencia de la Corte Constitucional, para que se configure estabilidad laboral reforzada, es importante que el trabajador ponga en conocimiento la condición de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares.

En cambio, como se puede evidenciar en el anexo de la contestación de la demanda denominado “otro si del contrato laboral” al demandante se le modificó el lugar de trabajo y su cargo de controlador de ruta a auxiliar operativo, por ende, no hay nexo causal entre el despido sin justa causa y la enfermedad que alega padecer el demandante.

Lo anterior, dado que, para el momento del despido, el señor se encontraba en buen estado de salud, como se evidencia en el examen de egreso que reposa en los anexos a la contestación de la demanda, y se encontraba en un puesto de trabajo que no estuviese expuesto al sol.

La empresa demandada suministró efectivamente los implementos de protección necesarios, por lo cual, en el acervo probatorio no se evidencia la negligencia que alega la parte demandante.

Es cierto que, el demandante fue atendido en el centro asistencial Promedan, y le fue diagnosticada “queratosis actínica”, conforme las pruebas documentales aportadas por el demandante.

Es de resaltar que el demandante manifestó en consulta del 07 de noviembre de 2015 que desde hace cinco años atrás evidenció un cambio en su brazo, y que conforme a lo referido en consulta del 09 de diciembre de 2015, solamente llevaba aplicándose protector aproximadamente cuatro años atrás; lo cual evidencia que no cumplía con los estándares de cuidado mínimo ni la aplicación de protector solar, sino hasta que empezó a ver un cambio en su piel, por lo tanto, es responsabilidad suya cumplir con las mediadas de cuidado personal tanto en su jornada laboral como en sus momentos de descanso.

En el mismo sentido, el demandante no cumplía con la totalidad de las recomendaciones del médico tratante, pues como se evidencia en la historia clínica (folios 38 y 39) le recomiendan evitar bebidas alcohólicas, sin embargo, en toda la historia clínica presenta un alcoholismo ocasional, por ende, es preciso mencionar que su responsabilidad cumplir con las indicaciones que se dan por parte del profesional en salud con el fin de mejorar su condición de salud.

Además, se reitera que dentro de las pruebas y anexos de la demanda no se evidencia incapacidad alguna allegada al empleador, que de validez de una eventual disminución de salud que le impidiera el desempeño de sus funciones.

También es de advertir que el empleador cumplió con las recomendaciones dadas por el médico tratante como consta en los anexos de la contestación de la demanda, pues se realizó la reubicación del puesto de trabajo, con el objetivo de evitar la exposición al sol, pese a que en ningún momento se allegó incapacidad medica como se dijo anteriormente.

No es cierto, que el demandante fuese retirado de su puesto de trabajo, pues conforme a las recomendaciones del médico tratante, se cambió de puesto de controlador de ruta a auxiliar operativo, donde no tuviera exposición al sol.

No es cierto, que por culpa de la demandada haya adquirido la enfermedad de “queratosis actínica”, dado que se le brindó los elementos necesarios para el cumplimiento de sus funciones y medidas de protección necesarias, además de que la misma fue diagnosticada como una enfermedad de origen común, conforme al examen de egreso aportado.

El demandante fue despedido sin justa causa el día 02 de mayo de 2018, pero, se realizó el pago de las prestaciones y la indemnización correspondiente por el despido como consta en los anexos de la contestación de la demanda.

El trabajador debe probar que se encontraba con una estabilidad laboral reforzada, para que previa autorización del Ministerio del Trabajo pueda ser despedido, lo cual evidentemente no se cumple, pues no se aporta examen de pérdida de capacidad laboral, ni las incapacidades, sino recomendaciones médicas, ante las cuales de manera diligente la empresa, cambio de funciones al trabajador, como consta en anexos de la contestación de la demanda.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso como excepciones: La labor desempeñada por el demandante siempre se desarrolló en condiciones seguras, idóneas y en un ambiente sano de trabajo, negligencia por parte del trabajador, el empleador obró con buena fe y diligencia, la terminación del contrato no se dio con ocasión o por causa a su enfermedad, no se cumplen los presupuestos para configurar estabilidad laboral reforzada y prescripción.

Sentencia de primera instancia

El Juez Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **13 de febrero de 2024**, condenó la empresa demandada de la siguiente manera:

1. Se declara que el demandante era un sujeto con estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato de trabajo y consecuentemente la ineficacia de la terminación del contrato.
2. Se absuelve a la demandada de la pretensión de reintegro, pero se le condena a pagarle los salarios causados desde el despido y hasta la fecha en que le fue reconocida o le debió ser reconocida la pensión de vejez, es decir hasta que cumplió 62 años el 19-ago-2021, que asciende a \$33.599.720.
3. Se condena a la demandada a pagarle la indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997 en la suma de \$4.687.452 liquidada con el salario mínimo del año 2018.
4. Se condena a la demandada a pagar las anteriores sumas debidamente indexadas teniendo en cuenta la fecha de causación y la fecha en la que se verifique el pago.
5. Se condena en costas a la demandada. Agencias en derecho \$2.871.538

Como argumento para su decisión el a quo indicó que el trabajador padecía de una enfermedad por su exposición a la luz solar, la cual era plenamente conocida por el empleador, estaba impedido para desempeñar sus funciones de manera normal.

Esta decisión no la compartió el apoderado de la parte demandada, motivo por el cual la recurrió en los siguientes términos:

Recurso de la parte demandada

El recurrente solicita que se **revoque** la sentencia de primera instancia, en cuanto considera que no cualquier quebranto de salud ubica el trabajador en estado de debilidad manifiesta, según las sentencias SL2797 de 2020, 2841 de 2020.

Además, únicamente sucedería si existe una calificación del 15% de PCL, y una reducción en la capacidad para prestar el servicio relevante o barreras que le impidan su desempeño, presupuestos anteriores de los que no existe prueba en el proceso, ya que el demandante pudo desempeñar el cargo de manera satisfactoria, entre la reubicación del cargo y el despido, lo que implica que sí podía realizar sus funciones son inconveniente.

De otro lado es importante que el trabajador hubiera tenido su propio autocuidado, lo que no hizo y por eso aumentó su enfermedad, pues no se aplicó por ejemplo el bloqueador permanentemente.

Alegatos de conclusión

Corrido el término de traslado, según lo dispuesto por la ley 2213 de junio de 2022. La parte actora solicita que se confirme la sentencia de primera instancia, en razón a que el trabajador cuando fue despedido, estaba amparado por la garantía de fuero de salud.

Expreso Mocatan S.A.S., señaló:

En el contexto de la estabilidad laboral reforzada, es esencial comprender cómo opera la carga de la prueba, especialmente cuando se trata de situaciones en las que un trabajador solicita amparo debido a una discapacidad. Para establecer la protección de la estabilidad laboral reforzada en casos de discapacidad, se deben considerar al menos tres aspectos fundamentales: (i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, así como una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo. Este aspecto se refiere al factor humano y requiere que el trabajador demuestre la presencia de la discapacidad. (ii) El análisis del cargo desempeñado por el trabajador, incluyendo sus funciones, requerimientos, exigencias y el entorno laboral y actitudinal específico. Este punto se centra en el contexto laboral y busca comprender cómo la discapacidad afecta la capacidad del trabajador para desempeñar sus funciones dentro de ese entorno particular. (iii) La interacción entre estos dos factores, es decir, cómo la deficiencia o limitación del trabajador se relaciona con el entorno laboral. Este aspecto implica examinar cómo la discapacidad afecta la capacidad del trabajador para realizar sus tareas laborales de manera efectiva y cómo el entorno laboral puede influir en esta interacción. Si tras la evaluación mencionada se determina que el empleado se encuentra en condición de discapacidad y la finalización del contrato laboral se debe a esta razón, la terminación es considerada discriminatoria y es necesario declararla como ineficaz.

Radicado 05001310502120210010001
Radicado Interno: P024524
Asunto: Confirma sentencia

Ahora bien, teniendo en cuenta de que se trata de una presunción, el empleador podrá refutar la presunción de despido discriminatorio al demostrar que implementó los ajustes razonables, o en caso de no poder llevarlos a cabo, al evidenciar que representaban una carga desproporcionada o irrazonable, y que esto fue comunicado al trabajador.

En el caso que nos atañe, no hay nexo causal entre el despido sin justa causa y la enfermedad que alega padecer el señor Héctor Gabriel Soto, dado que, para el momento del despido, el señor se encontraba en buen estado de salud, como se evidencia en el examen de egreso que reposa en los anexos a la contestación de la demanda, y se encontraba en un puesto de trabajo en el cual podía desempeñar su labor sin barrera alguna habida cuenta de que no estaba expuesto al sol. La Corte Suprema de Justicia (Sala Laboral) en su sentencia 70342 del 9 de agosto de 2018, reafirmó que todo empleador tiene el derecho de finalizar un contrato de trabajo sin justa causa, siempre y cuando esta decisión discrecional se encuentre dentro de los límites establecidos por la ley. En línea con esto, el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 64, confirma esta facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, siempre y cuando se indemnice al trabajador conforme a lo establecido en la legislación. En este sentido, de acuerdo con la documentación presentada, se puede verificar que el trabajador fue debidamente indemnizado y se le pagó su liquidación correspondiente al periodo trabajado. No obstante, es importante tener en cuenta que el motivo de despido del demandante no estuvo relacionado en ningún momento con el hecho de haber sufrido una enfermedad de origen común, ya que dicha enfermedad no afectó su capacidad laboral ni interrumpió sus funciones, como se evidencia con las pruebas aportadas oportunamente durante el proceso.

El Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 202, establece que solo las enfermedades incluidas en la tabla adoptada por el Decreto 1477 de 2014 se presumen como profesionales, según la ocupación señalada.

En este caso, el trabajador no disfrutaba de estabilidad laboral reforzada, ya que el señor Héctor Gabriel Soto mesa no se encontraba en situación de discapacidad ni limitado para llevar a cabo sus funciones, dado que no existe un dictamen de calificación, incapacidades o certificación médica autorizada que indique que se vulneraron las disposiciones de la Ley 361 de 1997. Asimismo, la patología de origen común manifestada por el señor Soto Mesa no le impedía desempeñar sus roles ocupacionales ni le generaba una desventaja en el entorno laboral que afectara su participación profesional en igualdad con los demás.

Se recalca que la empresa lo reubicó en un cargo diferente debido a la recomendación médica proporcionada por el trabajador. Por lo tanto, no era necesario obtener la autorización del Ministerio de Trabajo para finalizar el contrato de trabajo sin justa causa, ya que no aplicaba la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como se explicó anteriormente. Aunque la doctrina reciente de la Corte Suprema de Justicia (CSJ SL2797-2020, CSJ SL2586-2020) indica que no es obligatorio contar con una calificación formal al momento de terminar el contrato, ni tener un conocimiento preciso del grado de la pérdida, el trabajador no experimentaba una discapacidad significativa que activara las garantías destinadas a proteger a las personas que sí tienen esa condición.

Esto se confirma mediante el examen de egreso aportado, como se reitera en la presente respuesta. Tampoco sufría de aquellas deficiencias que a mediano y largo plazo generasen barreras de tipo laboral que impidiesen su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. En ese sentido presento ante ustedes los alegatos por escrito, en aras de que el fallo de segunda instancia sea en pro de los intereses de mi representada, y, por ende, se revoque la sentencia condenatoria de primera instancia; siguiendo en todo caso el principio de consonancia que indica que el juez laboral de segunda instancia al resolver el recurso de apelación sólo debe limitarse a las materias objeto del recurso.

CONSIDERACIONES

Problema jurídico

El problema jurídico a resolver en esta instancia de conformidad con el recurso de apelación interpuesto, será: (i) Determinar si el señor **Héctor Gabriel Soto Mesa** para el **02 de mayo de 2018** fecha en que fue terminado su contrato de trabajo se encontraba dentro de la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y su contrato fue terminado en razón a su salud (ii) era necesario contar con una calificación del 15% como lo establece la Corte Suprema de Justicia.

Pruebas relevantes

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas que obran en el expediente:

1. Entre el señor **Hector Gabriel Soto Mesa** y Expreso Mocatan S.A.S., se suscribió contrato de trabajo indefinido entre el **04 de abril de 2003** y el **02 de mayo de 2018**, fecha en la cual fue despedido, con el pago de la debida indemnización.
2. El actor fue diagnosticado con “queratosis atnica”, el 9 de diciembre de 2015.
3. La empresa el 27 de marzo de 2017 realizó otro si al contrato donde cambió al actor de cargo para reubicarlo en sus funciones, (de controlador de rutas de buses a auxiliar operativo).
4. Hasta la terminación del contrato siempre estuvo en tratamiento médico y control por su enfermedad.
5. El día **02 de mayo de 2018**, el empleador comunicó a su trabajador la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con el pago de la respectiva indemnización por despido sin justa causa.

Efectuadas las anteriores precisiones procederá la Sala a resolver los problemas jurídicos puestos en su conocimiento:

De la estabilidad reforzada para las personas en razón a situación de *discapacidad*

De conformidad con el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, las personas que se encuentren en situación de *discapacidad* gozan de una protección especial consistente en que su contrato no puede ser terminado sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Esta protección según lo enseñado por la Corte Constitucional en la sentencia C-531 de 2000 se fundamenta en la garantía de los principios de la dignidad humana, solidaridad e igualdad (CP, arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (CP, arts. 47 y 54), correspondiendo en consecuencia, al empleador que desee terminar el contrato de trabajo de una persona en condiciones de debilidad manifiesta solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo, so pena de entenderse ineficaz y proceder el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.

Para aplicar las consecuencias contenidas en esta norma es necesario que se cumplan las siguientes circunstancias: 1. La condición de salud que dificulte significativamente el normal desempeño laboral; 2. El conocimiento del empleador de esta situación y que 3. No existe una justificación suficiente para la desvinculación del trabajador (presunción).

La forma en que funciona el supuesto normativo ha sido bien explicada por el precedente jurisprudencial, tanto de la Corte Constitucional como de la Corte Suprema de Justicia, siendo coincidentes los dos altos tribunales en 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 condiciones activar la presunción de discriminación que hace que el empleador deba demostrar las razones objetivas para terminar el vínculo pues de no demostrar la mismas procede el reintegro del trabajador.

Lo expuesto en este párrafo bien puede ejemplificarse en el siguiente cuadro comparativo:

| Corte Suprema de Justicia | Corte Constitucional |
|--|--|
| Sentencia SL-4632-2021 | Sentencia T-195-2022 |
| Por ende, <u>el trabajador debe demostrar que fue despedido y que se encontraba limitado en su salud en los grados previstos por el legislador,</u> para que surja en su favor la protección legal, que conlleva a que sea el empleador quien deba probar que las razones invocadas para prescindir de los servicios del trabajador no fueron las concernientes a su limitación y, por consiguiente, ante esa situación acreditada, no se le | (...) 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 |

| | |
|--|---|
| podía exigir el agotamiento del permiso ministerial. | tratante, no es necesario que el accionante haya sido calificado con una pérdida de capacidad laboral “moderada, severa o profunda”, o aporte un certificado que acredite un porcentaje específico de pérdida de capacidad laboral. |
|--|---|

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

| Supuesto | Eventos que permiten acreditarlo |
|---|--|
| Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral | (a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido. (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido. |
| Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral | (a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental. (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad. (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL. |
| Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente | (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 |

| | |
|-----------------------------|--|
| el normal desempeño laboral | último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto. |
|-----------------------------|--|

Con lo hasta aquí manifestado queda ampliamente explicada la forma en que opera el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y en tal sentido resulta necesario que el demandante demostrara que, para el **02 de mayo de 2018**, cuando su contrato de trabajo fue terminado persistía alguna condición médica que impidiera el desempeño de su trabajo en condiciones normales.

Luego de realizar un análisis respecto de las pruebas allegadas en su conjunto y bajo los criterios de la sana crítica y la libre formación del convencimiento, la Sala considera que en efecto el actor para la fecha de terminación del contrato de trabajo sí era un sujeto de especial protección, lo que se argumenta de la siguiente manera:

Para el caso lo primero que se encuentra es que resulta evidente que en este caso existía el diagnóstico de una enfermedad y un tratamiento médico en curso, y que los mismos eran conocidos por el empleador para la fecha de terminación del contrato de trabajo, toda vez que la empresa misma lo acepta en su respuesta a la demanda al señalar *“es cierto, que el demandante presenta una condición médica, se debe analizar de forma integral la historia clínica, pues el origen de dicha enfermedad es común y no de origen laboral como lo pretende el demandante; además en el examen médico de egreso que se anexa en la contestación de la demanda, se evidencia que el trabajador contaba con buen estado de salud, por ende, no se configura una estabilidad laboral reforzada...”*

Además, al estudiar la historia clínica aportada en el proceso, se observa que el actor fue diagnosticado el 9 de diciembre de 2015, con una enfermedad en la piel denominada “queratosis actínica”, encontrándose que la empresa por medio de otro sí del contrato de trabajo el día 27 de marzo de 2017 procedió a cambiar de cargo al actor de controlador de rutas a auxiliar operativo, con el fin de evitar la exposición al sol, lo cual causó la enfermedad.

Pero no obstante lo anterior, de las consultas para seguimiento del caso, se observa que la situación del actor no mejoró con la reubicación como puede observarse en cita del 22 de marzo de 2018 que al literal mencionó.

“paciente con fotodaño que muestra lentigos solares con algún componente queratosico en rostro, dilatación pronofocelular en nariz, con presencia de algunos comedones eritema discretos, muestra signos importantes de daño actínico (ocasionados por el sol), que evidencian lesiones pre malignas de tipo foto dependientes, que además muestra afectación de labios por queitis actina y se encuentra en curso de enfermedad inflamatoria (rosácea).

Radicado 05001310502120210010001
Radicado Interno: P024524
Asunto: Confirma sentencia

Con recomendaciones precisas de foto protección diurna con pantallas solares y medios físicos y la reubicación laboral que le permita trabajar en un horario de menor impacto solar como el nocturno, lo que se logra inicialmente, pero que no se mantiene en el tiempo, volviendo a poner en riesgo al paciente y al desarrollo de lesiones malignas en su piel sensible...

Declaro necesaria valoración por medicina ocupacional del puesto de trabajo, donde se evalué el caso de forma íntegra, ya que el paciente requiere garantía de condiciones en las que su salud no corra riesgo..."

En forma puntual se debe modificar su horario de trabajo, adecuar su lugar de trabajo para que lo desarrolle a cielo cubierto, mantener bloqueador cada 4 horas y metronidazol...

También se observa que pese a realizarse la reubicación por parte de la empresa mediante otro sí del contrato, realmente fue más frente a la denominación del cargo que a evitar la exposición de los factores que le generaron la enfermedad, por la cual venía en tratamiento desde 2015 y se encontraba cuando finalizó el contrato de trabajo.

Entonces luego, de que se cumplieran las anteriores condiciones le correspondía a **Expreso Mocatan S.A.S.**, demostrar que existió una justa causa para la terminación del contrato de trabajo y en ese sentido se advierte que el empleador en misiva del **02 de mayo de 2018** expuso que terminaba el contrato con el pago de la debida indemnización.

Para la Sala era tan claro que el actor estaba en imposibilidad de realizar sus funciones normalmente que luego incluso de ser reubicado tampoco pudo desempeñarse en óptimas condiciones y continuaba empeorando el padecimiento, como quedó establecido en las diferentes citas de control y seguimiento a su enfermedad.

Incluso es llamativo y denota tanto el conocimiento de la empresa de esas condiciones de salud del actor que el 6 de abril de 2018 mes anterior al despido lo cambió al turno de la noche para cumplir con restricciones médicas y que no se expusiera al sol.

Ahora bien, para responder al recurso en este aspecto, aunque el actor no haya estado calificado con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 15%, como lo menciona el apoderado en su recurso, ha sido clara la jurisprudencia en manifestar que las condiciones de salud pueden ser demostradas de otras maneras por el trabajador, pues pese a que la Corte Suprema con anterioridad era exigente en este requisito, lo cierto, es que ha venido morigerando su postura al respecto.

También es importante traer a colación lo expresado por la Corte Suprema Justicia en la reciente sentencia **SL1152 de 2023**, donde la Corte señaló que debía integrarse junto al estudio del art. 26 de la ley 361 de 1997 el bloque constitucional, en especial la convención...

Por ello, la Sala reexamina la composición del bloque de constitucionalidad con relación a los derechos de las personas en situación de discapacidad y concluye que la mencionada convención es vinculante no solo para e

l entendimiento del concepto de discapacidad, sino de la protección de estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; o en otros términos, que constituye el parámetro para interpretar los derechos humanos de las personas con discapacidad contenidos en la Constitución, especialmente, en lo que concierne a las medidas de integración social en igualdad de oportunidades de las demás personas.

Posteriormente, con la expedición de la «Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad» y su «Protocolo Facultativo» de 2006, se enfatizó en un modelo con orientación social y de derechos humanos, y reafirmó que la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras externas, incluidas las actitudinales, las cuales finalmente evitan o impiden la participación igualitaria del individuo en el ámbito social, político, económico y cultural del Estado

Pues bien, según el inciso 2.º del artículo 1.º de la convención, «Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás»

Así mismo, señala: Por

“discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de Radicación n.º 90116 SCLAJPT-10 V.00 20 condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables (Inc. 4, art. 2).

A juicio de la Sala, sin duda estas disposiciones tienen un impacto en el ámbito laboral y se orientan a precaver despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás. Realizado el estudio del ordenamiento jurídico vigente, la Corte debe concluir que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos Radicación n.º 90116 SCLAJPT-10 V.00 21 antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la ley estatutaria 1618 de 2013....

De acuerdo con lo expuesto, para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Sala considera que, aquella se configura cuando concurren los siguientes elementos:

- 1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.*
- 2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.*

Por último, en cuanto al recurso sobre que el actor no fue cuidadoso en su salud, no presentó la parte demandada pruebas al respecto, y solo quedó en su dicho, por el contrario, se probó la imposibilidad de un desempeño normal en sus funciones.

A partir de lo anterior, al ser claro que para el momento de la terminación del contrato de trabajo del señor **Héctor Gabriel Soto Mesa** este se encontraba en una condición de salud que dificultaba la prestación de sus servicios en condiciones normales, debió el empleador solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para terminar el contrato, por lo cual se considera que el despido fue ineficaz y en ese sentido se **confirmar** la decisión, en los términos señalados por el a quo.

Costas

Costas en esta instancia en favor de la parte actora y a cargo de la sociedad demandada, de conformidad con lo establecido en el numeral 4) del artículo 365 del CGP. Las agencias se fijan en la suma de \$1'300.000.

Decisión

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

CONFIRMAR la providencia de primera instancia dictada el día **15 de febrero de 2024**, por la Juez Doce Laboral del Circuito de Medellín, en el proceso ordinario laboral promovido por **HECTOR GABRIEL SOTO MESA contra EXPRESO MOCATAN S.A.S**, según las consideraciones de la parte motiva.

Costas en esta instancia en favor de la parte actora y a cargo de la sociedad demandada, de conformidad con lo establecido en el numeral 4) del artículo 365 del CGP. Las agencias se fijan en la suma de \$1'300.000.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

Los magistrados,

Radicado 05001310502120210010001
Radicado Interno: P024524
Asunto: Confirma sentencia


CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ


MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO