

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – Esta implica, que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. /

HECHOS: El demandante formuló acción pretendiendo se deje sin efecto el despido ocurrido el 25 de octubre de 2012. En consecuencia, se disponga su reintegro a las labores que venía desempeñando, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, así como la sanción de 180 días contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la indexación y las costas. (...) El problema jurídico se concentra en determinar si están debidamente acreditados los elementos que fundamentan la estabilidad laboral reforzada, tomando en cuenta la condición de salud del actor.

TESIS: según tesis actual de la Corte Constitucional, a partir de la sentencia SU087-2022 y SU061-2023 y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en las providencias SL1152-2023, SL1154-2023, SL1181-2023, SL1259-2023 y SL1268-2023, si bien para que opere el fuero especial consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no es necesario un dictamen de pérdida de capacidad laboral definitivo, ni un porcentaje de calificación, si es forzoso acreditar, otros supuestos. (...) para el órgano de cierre de la justicia Ordinaria Laboral, se deben comprobar unos parámetros objetivos, a saber: “a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. (...) Concibiendo la deficiencia, como “«los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida». De modo que en armonía con lo previsto en la Convención estas pueden ser físicas, mentales, intelectuales o sensoriales.”. Exaltándose que no “toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral.” (...) Para que la persona sea beneficiaria de la garantía de la estabilidad laboral reforzada, según la tesis imperante de la Corte Constitucional, materializada en la SU087-2022 y SU061-2023, se requiere la acreditación de tres supuestos: “ (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.”(...). La alta Corporación también dejó claro que se apartaba de, “... interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características. (...). Bajo tales parámetros, descendiendo al caso a estudio, se advierte que razón le asiste al apoderado de la parte demandada en sus argumentos, toda vez que, no se evidencian los supuestos para pregonar una estabilidad laboral reforzada en los términos de la Jurisprudencia de la Corte Constitucional y del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, al no advertirse una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, así como la

existencia de una deficiencia a mediano o largo plazo, y ello es así, en tanto, de la historia clínica, de la cual se hace mención solo de los eventos consignados en el último año, dada el extenso contenido de esta y la incorporación de datos de personas que no guardan relación con el proceso(...). Como se probó, si bien asistía con frecuencia al médico, también lo es que era por enfermedades reportadas como gripa, dolores, ojos rojos, infecciones y dolor abdominal, las que no lo situación en dicha condición, adicional a que las recomendaciones estaban dirigidas a su vida cotidiana. Además, tanto la historia clínica como las declaraciones dan cuenta que los padecimientos de asma y prurito, se presentaron mucho antes de la vinculación, la primera, según la historia se remonta a la infancia, y la segunda según los testigos surgió 6 o 7 años después de iniciado el vínculo, el cual comenzó en 1993, y según la historia desde el 2004 ya contaba con ella, diagnósticos que no le impedían o limitaban la ejecución de su labor en condiciones normales, tal y como fue confesado por el propio actor.

MP. LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL

FECHA: 06/12/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA CUARTA DE DECISION LABORAL

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Jaime Alberto Peláez Cano
DEMANDADO	Industria Colombiana de Café S.A.S.
PROCEDENCIA	Juzgado 023 Laboral del Circuito
RADICADO	05001 3105 023 2016 00725 01
INSTANCIA	Segunda
PROVIDENCIA	Sentencia Nro. 236 de 2023
TEMAS Y SUBTEMAS	Estabilidad laboral reforzada Ley 361 de 1997
DECISIÓN	Revoca y absuelve

En la fecha, **seis (06) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral integrada por las magistradas: **María Eugenia Gómez Velásquez, Luz Patricia Quintero Calle**, y como ponente **Luz Amparo Gómez Aristizábal**, procede a emitir pronunciamiento frente a los recursos de apelación interpuestos por los apoderados de ambas partes contra la sentencia proferida dentro del proceso ordinario promovido por **Jaime Alberto Peláez Cano** contra **Industria Colombiana de Café S.A.S.**. Código de radicado único nacional 05001 3105 **023 2016 00725** 01.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213, sometió a consideración el proyecto, estudiado, discutido y aprobado mediante acta **Nº. 028**, que plasma a continuación.

Antecedentes

Para lo que interesa, teniendo en cuenta lo decidido por el a quo y los recursos interpuestos, se tiene que el demandante formuló acción pretendiendo se deje sin efecto el despido ocurrido el 25 de octubre de 2012. En consecuencia, se disponga su reintegro a las labores que venía desempeñando, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, así como la sanción de 180 días contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la indexación y las costas.

En su sustento, afirma que comenzó a laborar con la demandada desde el 8 de marzo de 1993, trabajando de manera continua e ininterrumpida hasta el 25 de octubre de 2012, cuando se le finiquitó su contrato debido a su estado de salud y sin mediar autorización del Ministerio. Asegura que al iniciar en la compañía se encontraba en buenas condiciones; sin embargo, con el tiempo empezó a sufrir de asma, prurigos, amputación de dedos, entre otras, diagnósticos por los cuales consultaba en innumerables ocasiones y por los que se le generaron incapacidades y tratamientos, situaciones que eran conocidas por su empleador. Que el 07 de octubre de 2015, petitionó su reintegro, obteniendo respuesta negativa el 26 del mismo mes y año. Alega que después de la finalización del vínculo, la Junta Regional lo calificó con un 40,95% de pérdida de capacidad laboral.

Subsanadas las falencias advertidas por el juzgado de conocimiento, **en auto del 26 de octubre de 2016**, se admitió y ordenó dar trámite a la acción. Debidamente informada de la actuación, la pasiva presentó escrito de contestación. En relación con los hechos, admitió como ciertos el vínculo laboral con el demandante, la fecha de inicio y finalización del contrato. También confirmó la falta de autorización del Ministerio, la reclamación para obtener el reintegro, la respuesta

brindada y la calificación emitida por la Junta Regional de Invalidez. Los demás supuestos no son ciertos. Argumenta en su defensa que el actor, para el momento del ingreso a la empresa, presentaba, según consta en el examen respectivo, una *"cicatriz facial izquierda postraumática y amputación de la tercera falange del índice izquierdo"*, además de que la Junta dejó constancia en su experticia de que sufría de asma desde la infancia. Alega que, según las incapacidades presentadas, solo tuvo 20 días por asma y 2 por prurigos en los últimos 10 años, y que para la fecha en que terminó la relación no contaba con tratamientos médicos. **Resistió las pretensiones y, con el fin de enervarlas,** propuso los medios defensivos de falta de causa para pedir, inexistencia al momento de la terminación del contrato de trabajo de discapacidad que dé lugar a la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, buena fe, prescripción y compensación.

La primera instancia concluyó con **sentencia dictada por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito el 16 de junio del año en curso,** en la que declaró que el despido del actor se debió a su estado de salud. En consecuencia, condenó a la sociedad accionada a reconocerle y pagarle la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como los salarios y prestaciones sociales correspondientes al periodo comprendido entre el 25 de noviembre de 2012 y el 15 de junio de 2023, sumas sujetas a la indexación. Declaró infundadas las excepciones e impuso costas a cargo de la parte vencida.

En sustento de ello el a quo hizo referencia al concepto de estabilidad laboral reforzada, siguiendo los criterios de la Corte Suprema – Sala de Casación Laboral y al precedente Constitucional. Expresó que se acogía a este último y que la prueba en el expediente no podía valorarse de manera aislada, sino en conjunto, evidenciando de la misma que el señor Jaime Peláez presentaba un estado de salud irregular y

generalizado, con un cuadro clínico de asma y prurito, que lo exponía a otras enfermedades como bronquitis, gripas, inflamaciones y fiebres, además de conjuntivitis, estando sometido a constantes tratamientos. Resaltó que la empresa conocía las restricciones de su servidor, como se reflejaba en la historia médica ocupacional y en el seguimiento interno que se efectuaba, el cual dejaba ver que el señor Jaime no podía laborar en turnos nocturnos debido a problemas digestivos y respiratorios; sin embargo, lo ponían a ejecutar los mismos. Mencionó que una semana antes de despedirlo, la empresa remitió al trabajador a una IPS debido a una crisis de asma y dermatitis crónica, por lo que concluyó, atendiendo el material probatorio, que la compañía no logró desvirtuar la presunción protectora establecida en favor de la parte más débil de la relación, y por ende, calificó el despido como discriminatorio debido a su condición de salud, y a los inconvenientes que representaba para la demanda su deterioro progresivo, disponiendo, no el reintegro al estimar su estado incompatible con el puesto a desempeñar, sino el pago de salarios y prestaciones sociales hasta la fecha de la emisión de la providencia.

Inconformes con ello, las partes presentaron recurso de apelación, así:

Demandante, expresa su desacuerdo con la limitación de la condena al pago de salarios insolutos y prestaciones sociales desde octubre de 2012 hasta la fecha de emisión de la sentencia, sin ordenar el reintegro. Argumenta que la Ley 361 de 1997 y la jurisprudencia buscan proteger los derechos fundamentales sociales y laborales del trabajador, ofreciendo como solución el retorno al puesto de labores en casos de estabilidad, por lo que imponer un término afectaría los mismos, especialmente cuando no tiene la edad para la pensión y se interrumpirían los aportes.

Demandada, cuestiona la valoración de la enfermedad realizada por el operador judicial y critica la falta de respaldo médico y científico para afirmar que ciertas condiciones, como la gastritis, la gripa y la conjuntivitis, son derivadas de una enfermedad subyacente. Explica que en estos casos no se deben hacer suposiciones para respaldar aseveraciones sobre la relación de las enfermedades entre sí y con los oficios ejecutados, solicitando un análisis exhaustivo de las pruebas aportadas, tanto documentales como testimoniales, las cuales dan cuenta que el actor no goza de estabilidad laboral reforzada. Además, señala que los deponentes traídos por el demandante demostraron odio y rencor hacía la compañía, no fueron imparciales y salieron de la empresa en el 2004 y 2007, por lo que sus declaraciones no deberían tener más peso que las proporcionadas por la empresa, que fueron claras y responsivas.

Sostiene que la presunción protectora no puede respaldar cualquier tipo de petición y que la carga de probar la discapacidad recae en el trabajador, resaltando que la jurisprudencia de la Corte Suprema – Sala de Casación Laboral y la Constitucional establecen que debe existir una limitación que impida o dificulte el desempeño de las funciones en igualdad de condiciones, sin que se advierta ningún medio de convicción que lo demuestre en este caso.

Finalmente, ruega, en el evento de confirmarse el veredicto, se estudie la procedencia de la excepción de compensación en relación con la suma pagada por indemnización por despido injusto y la que se debe por reintegro. También pide ser exonerada de costas procesales.

De la **etapa de alegaciones** hizo uso el apoderado del **demandante**, sosteniendo que al declararse ineficaz el despido, se debe concluir que no hubo ruptura del vínculo laboral, lo que implica la

obligación del empleadores de pagar todos los conceptos legales y extralegales que dejados de percibir, así como el reintegro al cargo que desempeñaba, en tanto, según la ley, la reincorporación debe operar de pleno derecho, independientemente de la viabilidad real y material del reingreso y a pesar de la incompatibilidad entre los diagnósticos y las actividades del cargo.

Discrepa de la absolución respecto al pago de las vacaciones, argumentando que, al no haberse roto el vínculo laboral, se entiende que continuó trabajando y, por lo tanto, tal concepto debe prosperar

Demandada, reitera, enfatiza y amplía los argumentos de la alzada, destacando que la causa del despido fue totalmente ajena a las enfermedades o padecimientos físicos que pueda haber tenido el actor, dado que, dichas condiciones las viene sufriendo desde mucho tiempo atrás y no afectaron su desempeño, ni le ocasionarán barreras de ningún tipo que pudieran justificar una situación de desigualdad frente a los demás compañeros. Además, reafirma la importancia de la valoración de los medios de prueba documentales, testimoniales y el interrogatorio de parte.

En orden a decidir, basten las siguientes,

Consideraciones:

Queda demostrado que al señor Jaime Peláez, el 25 octubre de 2012, se le dio por terminado su contrato, en los siguientes términos:

"Por medio de la presente nos permitimos informarle que la Empresa ha considerado la conveniencia de no continuar la relación laboral que ha tenido con usted hasta hoy. Las razones que nos llevan a esta decisión, entre otras son: su falta de compromiso con los objetivos y metas organizacionales, su actitud y las inconformidades manifestadas por usted

con las labores asignadas por la empresa, conductas con las cuales se afecta la productividad y la confianza en la relación laboral; consecuente con lo anterior, la empresa ha decidido terminar en forma unilateral su contrato de trabajo, a partir de la fecha.”

Atendiendo lo planteado y los argumentos presentados en los recursos de apelación, el **problema jurídico** se concentra en determinar si están debidamente acreditados los elementos que fundamentan la estabilidad laboral reforzada, tomando en cuenta la condición de salud del actor. En caso de confirmarse la sentencia de primera instancia en este aspecto, se procederá a analizar la viabilidad o no de ordenar su reintegro, y si tiene o no vocación de prosperidad la excepción de compensación.

Pues bien, sea lo primero recordar que a la luz del artículo 61 del C.P.T. y de la S.S., en los juicios laborales, los juzgadores pueden formar libremente su convencimiento, *"inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes"* (Sentencia SL4035-2021, SL4096-2021, donde se reitera lo expuesto en la SL15058-2017); destacándose que si bien el canon 60 del mismo estatuto prevé la obligación de valorar todos los medios oportunamente adosados, los falladores tienen la facultad de otorgar mayor peso a algunos, sin estar sujetos a tarifa legal, salvo los casos que requieran solemnidad ad substantiam actus, (ver Sentencia SL4514-2017).

Se procede entonces al análisis de la estabilidad laboral reforzada, debiéndose indicar para ello que, **según tesis actual de la Corte Constitucional, a partir de la sentencia SU087-2022 y SU061-2023 y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en las providencias SL1152-2023, SL1154-2023,**

SL1181-2023, SL1259-2023 y SL1268-2023, si bien para que opere el fuero especial consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no es necesario un dictamen de pérdida de capacidad laboral definitivo, ni un porcentaje de calificación, si es forzoso acreditar, otros supuestos.

Así, para el órgano de cierre de la justicia Ordinaria Laboral, se deben comprobar unos parámetros objetivos, a saber:

"a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;

b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso."

Concibiendo la deficiencia, como "*«los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»*". De modo que en armonía con lo previsto en la Convención estas pueden ser físicas, mentales, intelectuales o sensoriales.". Exaltándose que no "*toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral.*" En tanto, la primera "*hace referencia a las pérdidas o limitaciones biológicas*", y la segunda, "*va dirigida a las desventajas o restricciones que las personas con discapacidad experimentan debido a las barreras sociales que les impiden participar plenamente en las actividades laborales.*"; resultando fundamental comprender que la discapacidad no debe ser considerada como una enfermedad, sino como una condición que requiere ajustes y adaptaciones para avalar la igualdad de oportunidades.

En este contexto, para identificar la discapacidad, es necesario tener en cuenta, según sentencia SL1152-2023:

- a. La deficiencia física, mental o sensorial;*
- b. Si es de mediano o largo plazo, lo que implica que la participación en la vida profesional de la persona se vea obstaculizada de un modo prolongado ...;*
- c. Analizar si tal hecho reprime o afecta su participación en el ámbito laboral en igualdad de condiciones a la de los demás trabajadores, ...;*
- d. Se requiere valorar los elementos aportados en el proceso, dicho análisis probatorio estará formado por todo elemento de convicción que permita determinar que esta se haya prolongado significativamente, fundado en criterios objetivos como: la historia clínica, las mismas incapacidades, reubicaciones, recomendaciones médicas, entre otros elementos que den cuenta de que la patología en verdad tuvo un carácter duradero que a la fecha del despido impidió a la persona su participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.*

Cuando se pone fin a un contrato laboral sin solicitarse previamente el permiso del Ministerio del Trabajo, se activa la presunción de despido discriminatorio. Sin embargo, dicha inferencia puede ser desvirtuada, dado que, atendiendo las cargas probatorias, tanto a la parte actora como a la pasiva, les corresponde acreditar unos supuestos. Sobre el particular, en el referido pronunciamiento, se indicó:

- *Para **solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.***
- *Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. **Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.** (resaltos fuera del texto e intencionales de la sala)*

La alta Corporación también dejó claro que se apartaba de,

"... interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas

de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.”

Luego, **para que la persona sea beneficiaria de la garantía de la estabilidad laboral reforzada, según la tesis imperante de la Corte Constitucional, materializada en la SU087-2022 y SU061-2023,** se requiere la acreditación de tres supuestos: "

(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.” (resaltos fuera del texto original)

Frente al primero, en tales proveídos se incluyó un cuadro ilustrativo de los casos donde se puede evidenciar que opera el fuero de estabilidad, así:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	<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.</p> <p>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.</p> <p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.</p> <p>(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.</p>
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el	<p>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.</p> <p>(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente</p>

normal desempeño laboral	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.

Bajo tales parámetros, **descendiendo al caso a estudio**, se advierte que razón le asiste al apoderado de la parte demandada en sus argumentos, toda vez que, **no se evidencian los supuestos para pregonar una estabilidad laboral reforzada en los términos de la Jurisprudencia de la Corte Constitucional y del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral**, al no advertirse una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, así como la existencia de una deficiencia a mediano o largo plazo, y ello es así, en tanto, de la historia clínica, de la cual se hace mención solo de los eventos consignados en el último año, dada el extenso contenido de esta y la incorporación de datos de personas que no guardan relación con el proceso.

Dicho registro da cuenta que las citas, incapacidades y recomendaciones obedecieron a enfermedades comunes, destacándose las siguientes: el 02 de febrero de 2011, "*me salieron otras lesiones en la cara*", consignándose "***paciente con lesiones en cara de 2 años de evolución muy puriginosas***"; 14 de febrero de 2011, por "*lesiones en el ojo*"; el 24 del mismo mes por "*tengo algo*", con la observación "***Paciente con cuadro de 5 años de lesiones y prurito en cara y antebrazo***"; el 10 de marzo de 2011: "*estoy con mucha gripa*"; el 18 de

julio de 2011, "me quemé", explicando "paciente que hace 10 días elevando un globo le cae una gota de cáñamo caliente en pliegue ante cubital derecho, presenta quemaduras con ulceración que no ha sanado y no le permite seguir laborando"; el 21 de noviembre de 2011 por "**una gripa**" con la anotación "**refiere AP de asma desde la infancia**"; el 14 de enero de 2012 por "lesión en un ojo", diagnosticándosele "orzuelo y otras inflamaciones profundas del párpado"; el 08 de febrero de 2012 por "dolor abdominal" señalándose "hace como quince días viene con dolor en nasogástrico"; el 27 de febrero de 2012, "tengo gripa" con el diagnóstico de "sinusitis maxilar aguda"; 29 de marzo de 2012, por "infección en el ojo izquierdo" con la determinación de "befaroconjuntivitis"; el 18 de mayo de 2012 por "ojos rojos" reseñándose que fue remitido por la empresa; el 10 de septiembre de 2012 por "malestar, fiebre y tos", con diagnóstico de "bronquitis aguda y asma", con las siguientes recomendaciones "1. EVITAR CAMBIOS BRUSCOS DE TEMPERATURA Y EXPOSICIÓN PROLONGADA A FRIO 2. EVITAR EXPOSICIÓN A FUMADORES Y A OTRAS FUENTES DE CONTAMINACIÓN, ES DE RECORDAR QUE EL HUMO DEL CIGARRILLO PERMANECE EN UNA HABITACIÓN HASTA 3 DÍAS DESPUÉS DE PRODUCIDO. 3. EVITAR PELUCHES CORTINAS GRUESAS ALFOMBRAS COJINES Y OBJETOS QUE RETENGAN POLVO EN LA CASA Y ESPECIALMENTE EN LA HABITACIÓN 4. UN (1) VASO DE AGUA CADA 1 02 HORAS."; y el 20 de septiembre de 2012 por "infección en OI".

A ello se suman las siguientes circunstancias particulares:

- La Junta Regional de Calificación de Invalidez, con base en la historia clínica del señor Jaime, dejó sentado que este presentaba asma desde la infancia, supuesto que, si bien fue negado por el actor en el interrogatorio, argumentando que la patología era consecuencia del polvillo de la empresa, lo cierto es que en cita del 21 de noviembre de 2011, él mismo refirió esto al registrarse: **AP de asma desde la infancia.**

- En consulta del 19 de febrero de 2004, se registró que el señor Jaime padecía de "prurito crónico", y en cita de 24 de febrero de 2011, se escribió "***Paciente con cuadro de 5 años de lesiones y prurito en cara y antebrazo***", datos que dan cuenta que mucho antes de la terminación del contrato, el actor ya presentaba esta enfermedad, la cual no afectó su desempeño laboral.
- En el interrogatorio de parte, **Jaime Peláez** confesó que la ARL no le proporcionó recomendaciones específicas para su puesto de trabajo. También reveló que cumplía sus labores en el turno de 6:00 a.m. a 2:00 p.m. y que sus diagnósticos no le impedían cumplir las tareas asignadas por la empresa.
- **Julio Cesar Martínez**, gerente de gestión humana, afirmó que la compañía tenía conocimiento del asma del actor desde el momento de su contratación, así como que eran conscientes de su padecimiento de prurito.
- **German Mona Fernández y Oscar Hernando Aristizábal Garcés**, compañeros de trabajo del actor hasta el 13 de marzo de 2007 y 2004 respectivamente, manifestaron Jaime Peláez empezó a experimentar asfixia y alergias en la piel aproximadamente 6 o 7 años después de ingresar a la empresa. Expresaron que les generaba temor acercarse a él debido a la contagiosidad del prurito.

Acorde con ello, es evidente que para la fecha en que se le puso fin al contrato, 25 de octubre de 2012, el señor Jaime Peláez no gozaba de estabilidad laboral reforzada. Esto se debe a que no se demostró que tuviera una condición de salud que le impidiera o dificultara significativamente el normal y adecuado

desempeño de sus actividades o que contara con alguna deficiencia, en tanto, como se **probó**, si bien asistía con frecuencia al médico, también lo es que era por enfermedades reportadas como gripa, dolores, ojos rojos, infecciones y dolor abdominal, las que no lo situaron en dicha condición, adicional a que las recomendaciones estaban dirigidas a su vida cotidiana. Además, tanto la historia clínica como las declaraciones dan cuenta que los padecimientos de asma y prurito, se presentaron mucho antes de la vinculación, la primera, según la historia se remonta a la infancia, y la segunda según los testigos surgió 6 o 7 años después de iniciado el vínculo, el cual comenzó en 1993, y según la historia desde el 2004 ya contaba con ella, diagnósticos que no le impedían o limitaban la ejecución de su labor en condiciones normales, tal y como fue confesado por el propio actor. Luego, no se puede afirmar que el despido del que fue objeto se hubiese generado a causa o como consecuencia de su estado de salud, por lo que **se revoca la sentencia para en su lugar absolver a la demandada de todas y cada una de las pretensiones formuladas en su contra**, supuesto que sirve de base para no analizar las restantes inconformidades.

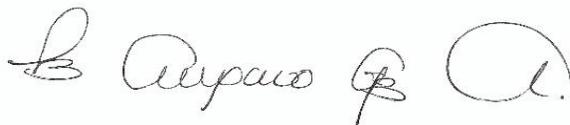
Sin costas en esta instancia, las de primera serán asumidas por el demandante y en favor de la pasiva.

En mérito de lo expuesto, **la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **revoca** la sentencia proferida por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de esta ciudad dentro del proceso ordinario promovido por **Jaime Alberto Peláez Cano** en contra de la **Industria Colombiana de Café S.A.S.**, para en su lugar absolver a esta última de las pretensiones incoadas en su contra.

Sin costas en esta instancia, las de primera serán asumidas por el demandante en favor de la pasiva.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO, que se fijara por secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Las magistradas (firmas escaneadas)



LUZ AMPARO GÓMEZ ARITIZABAL



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE