

TEMA: FUERO DE SALUD – Procede si se prueban 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; por lo que su contrato no puede ser terminado sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo. /

HECHOS: Se presenta demanda donde se solicita se declare que el actor fue despedido encontrándose protegido por la garantía de debilidad manifiesta en razón de su salud; en consecuencia, solicita que se ordene su reintegro al puesto de trabajo con las mismas condiciones, con el consecuente pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, hasta su reintegro; se ordene pagar la suma por concepto de daño moral. En primera instancia se absolvió a la sociedad demandada, por no encontrar demostrado que el actor para la fecha en que fue terminado el contrato de trabajo, se encontrara en una condición de discapacidad relevante. Le corresponde a la Sala determinar en virtud del recurso de apelación si el demandante para la fecha en que finalizó su contrato de trabajo, se encontraba dentro de la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

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. (...) 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. 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 dos cargas 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. (...) La Sala no encuentra elementos objetivos que den cuenta de una condición de salud que impidiera que el trabajador realizará sus labores en condiciones normales, pues consultadas las pruebas aportadas al proceso, es evidente que el demandante a la terminación de su contrato no presentaba recomendación, restricción o incapacidad médica o que se encontrara en un tratamiento médico conocido por el empleador, lo que no logró probar. (...) Todo lo anterior da cuenta de la ausencia de una condición de salud que le

impidiera al actor el normal desempeño laboral y, incluso luego de terminar su contrato de trabajo, se encuentra prestando sus servicios en otra empresa, en similares funciones, por lo tanto, al no haber probado el presupuesto fundamental de la norma protectora que pretende que se le aplique, la consecuencia es la negativa de las pretensiones, debiéndose confirmar la decisión de primera instancia. (...)

M.P: CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

FECHA: 24/05/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN



SALA LABORAL
Acta 130

Medellín, veinticuatro (24) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

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 grado de consulta en el proceso ordinario laboral promovido por el señor **LUIS EDUARDO VALDERRAMA FLOREZ** contra **MENA SALGADO S.A.**

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

Declare que el actor fue despedido encontrándose protegido por la garantía de debilidad manifiesta en razón de su salud, cuando fue terminado su contrato.

En consecuencia, solicita que se ordene su reintegro al puesto de trabajo con las mismas condiciones antes del despido, con el consecuente pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, desde el 30 de septiembre de 2022, fecha en que se produjo el despido injusto hasta su reintegro. Así como aportes a la seguridad social.

Se ordene pagar la suma de \$30 salarios mínimos legales mensuales vigentes, por concepto de daño moral causado, derivados de la atribulación generada con ocasión del despido y los rumores que generó su desvinculación.

Hechos

Como fundamento de sus pretensiones indicó que, celebró contrato de trabajo a término fijo, con fecha de inicio el 21 de julio de 2021, y fecha de finalización el 20 de enero de 2022, contrato a término fijo que se fue prorrogando.

Fue contratado para que ejerciera labores de oficios varios, teniendo que cargar, levantar, y transportar cajas y carretas con peso hasta de 70 kilos, desde un primer piso, hasta un tercer piso.

El 23 de abril de 2022 desarrollando su labor, al levantar una carroza, siente un dolor fuerte en su brazo, motivo por el que, consulta de urgencia al médico, quien le indica que sufrió un desgarro del tendón de la porción larga de bíceps morfología, comprometiéndose el 80% el espesor del tendón.

El desgarro en la superficie articular del musculo supraespinoso generó pérdida de la capacidad laboral del demandante, motivo por el cual, por recomendación médica debido ser reubicado en el trabajo, siendo además enviado a terapias físicas del maguito rotatorio, las que fueron programadas hasta el 10 de septiembre de 2022.

A raíz del accidente laboral, al demandante le hicieron recomendaciones en su trabajo, de tal forma que dejó de levantar las cargas.

Para el cumplimiento de las diferentes citas médicas, debió pedir muchos permisos en el trabajo.

Le programaron cirugía para el 27 de septiembre de 2022, a pesar de lo anterior, mediante preaviso del 21 de junio, la sociedad demandada le informa que, el contrato de trabajo no será renovado, y que se dará por terminado el 20 de julio de 2022.

Debido al despido, este y su núcleo familiar quedaron desprotegidos, de tal forma que fue desafiliado del sistema de seguridad social, en el régimen contributivo, y sin disponer de los elementos necesarios para el sustento.

La afección o enfermedad padecida es por su naturaleza es de origen laboral, por el desempeño de sus funciones, enfermedad que ha mermado su capacidad laboral y adecuado funcionamiento de su labor, sin que haya podido seguir laborando para ninguna empresa.

La demandada conoce las patologías, incapacidades y hospitalizaciones del demandante, conocía que no puede ser despedido, toda vez que goza de protección por el fuero de estabilidad laboral reforzada, y que en el evento proceder a su despido, requiere de la autorización del Ministerio de Trabajo.

Interpuso acción de tutela, siendo conocida por el Juzgado 18 Civil Municipal de Medellín, el cual mediante sentencia ordenó el reintegro del actor, de manera transitoria.

A pesar de lo anterior, el Juzgado 13 Civil del Circuito, en segunda instancia mediante sentencia del 28 de septiembre del 2022, revocó la sentencia que ordenaba el reintegro del demandante, porque no se vulneró derecho alguno.

Una vez notificada la sentencia de segunda instancia, la sociedad Mena Salgado, el 30 de septiembre de 2022, nuevamente procedió a desvincular laboralmente al demandante.

Actualmente no dispone de empleo, ni de elementos básicos de alimentación, toda vez que ha sido desvinculado de la empresa, al punto que le han solicitado la casa por no haber pagado el arriendo.

Contestación Mena Salgado S.A.

La sociedad demandada a través de apoderado dio respuesta precisando que es cierto la existencia de la relación laboral y sus extremos.

Sin embargo, que el actor no tenía dentro de sus funciones levantar ni transportar cajas y carretas, con pesos hasta de 70 kilos, ya que el motivo de la contratación del trabajador, fue dado que dentro de su profesión está la de ser operario de la máquina tejedora de sesgos elásticos, para ropa interior, para lo que fue contratado.

La empresa tiene contratada a otra persona para ese oficio, aclarando dos cosas en primer lugar: El peso máximo que se manipula no es superior a 10 kilos, esto es, cajas con resortes de tiras de brasier, y, franjas de encajes también para brasier, que vienen en carretas de cartón de 5 metros de largo; en segundo lugar.

La empresa únicamente cuenta con instalaciones de dos plantas, y la tejedora que manipulaba el señor Valderrama Flórez, está ubicada en el primer piso, sin que tenga injerencia en sus labores la producción de la segunda planta.

Téngase en cuenta que, el contrato inicialmente pactado fue desde el 21 de julio de 2021 y hasta el 20 de enero de 2022, es decir, por el lapso de seis (6) meses, siendo así, las prórrogas de dicho contrato se manejaron conforme al artículo 46 del C. S. T.

El empleador es quien decide si prorroga o no el contrato a término fijo, no siendo por ministerio de ley, razón por la que, dentro del término legal, se le dio preaviso al demandante con más de un mes de anticipación, indicando la no prorroga de dicho contrato.

El empleador se enteró de la enfermedad o accidente que aduce el demandante con la acción de tutela que instauró, luego de terminada la relación laboral, el cual nunca informó a la empresa haber padecido ningún accidente de trabajo y menos haberla adquirido en función de las labores desempeñadas., por lo que no es lógico que luego de terminada la relación laboral indique haberlo padecido, ya que de haber sido cierta su aseveración la empresa hubiera reportado ante la ARL Sura, a la que lo tenía afiliado.

El trabajador jamás presentó a la empresa restricciones o recomendaciones médicas que dieran al menos indicio de padecer enfermedad alguna, por el contrario, antes y luego del 23 de abril de 2022, desempeñó sus funciones a cabalidad, sin que tuviera impedimento alguno, hasta la terminación del contrato.

Con todo, nótese que se indica en este hecho que dicha patología le generó pérdida de capacidad laboral al trabajador, desconociendo el abogado de la parte demandante, que la pérdida de capacidad laboral únicamente la pueden diagnosticar entidades como los fondos de pensión, las entidades promotoras de salud EPS, las administradoras de riesgos laborales ARL y las aseguradoras que asumen los seguros previsionales de invalidez y sobreviviente, dictamen que no se anexa en la demanda, como para demostrar que el trabajador tiene una pérdida de capacidad laboral a la fecha.

Ahora bien, se indica también en este hecho que el trabajador tuvo recomendaciones médicas, mismas que tampoco allegó con las pruebas del libelo introductor, ni conoció el empleador, por lo que se insiste que el empleador jamás conoció de patologías padecidas por el accionante.

Al ser la historia clínica un documento que goza de reserva legal, debía ser el trabajador quien informara algún acontecimiento en su salud, lo que jamás sucedió, ni con documentos, incapacidades que indicaran que se encontraba en un tratamiento médico, tampoco tenía programadas terapias físicas.

El preaviso de la terminación del contrato fue suscrito por el accionante con fecha del 01 de junio de 2022, esto es, 49 días antes de la expiración del contrato y no el 21 de junio de 2022 como lo afirma el abogado de la parte demandante, siendo así el trabajador laboró hasta el 19 de julio de 2022, ya que el día 20 del mismo mes y misma anualidad fue festivo.

El empleador cumplió a cabalidad con lo ordenado en el fallo de tutela de primera instancia, es decir, se reintegró a sus labores, tiempo durante el cual el trabajador realizó sus labores sin restricción alguna, sin allegar orden medica que diera fe de alguna limitación,

El demandante actualmente se encuentra laborando, ya que se encuentra afiliado a la seguridad social integral a una empresa que presenta como actividad económica la confección de artículos con materiales textiles, lo cual no podría hacer si se encontrara imposibilitado.

La empresa a la fecha de terminación del contrato de trabajo no le quedó adeudando salario ni prestaciones, tampoco aportes a la seguridad social, tampoco conocía de ninguna accidente o enfermedad, no contaba con incapacidades, restricciones o reubicación en sus funciones, por lo tanto, no se encontraba protegido por el fuero de salud.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso como excepciones: Mala fe del demandante, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, enriquecimiento sin causa.

Sentencia de primera instancia

La Juez Segunda Laboral del Circuito de Itagüí, en sentencia del **20 de febrero 2024, absolvió** a la sociedad demandada de las pretensiones presentadas en su contra, por no encontrar demostrado que el actor para la fecha en que fue terminado el contrato de trabajo, se encontrara en una condición de discapacidad relevante que lo hiciera titular de la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

La decisión no fue apelada, por lo que la conoce la Sala en el grado de consulta a favor del demandante.

Alegatos de Conclusión

Corrido el término de traslado establecido en el artículo 15 de la Ley 2213 de 2022. La parte actora señaló:

Sea lo primero traer a colación que la Sala Laboral de Corte Suprema de Justicia en reciente y reiterada jurisprudencia ha reforzado su nueva interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, indicando que la debilidad manifiesta por motivos de salud no activa la estabilidad laboral reforzada, el alto tribunal insiste en apartarse de la interpretaciones que consideran que la prerrogativa aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas, en el entendido que armoniza con la Convención de los Derechos Humanos de las Personas en Situación de Discapacidad. Indicando además que dicha prerrogativa se determina conforme a tres criterios objetivos: (i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; (ii) 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, y, finalmente, (iii) que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Siendo así, se puede deducir que el demandante no cumple ninguno de los tres presupuestos enunciados por la Corte Suprema para estar amparado por el principio de la estabilidad reforzada, es decir, padecía una patología momentánea y transitoria, razón por la que nunca conoció de tal hecho el empleador, sin dejar de lado que la misma no le impidió laborar o desarrollar las labores para las que fue contratado, por el contrario cuando en el interrogatorio de parte se le preguntó si actualmente se encontraba laborando su respuesta fue que si estaba al servicio de un nuevo empleador.

Aunado a lo anterior quedó demostrado con la prueba testimonial arrimada al proceso que el demandante nunca reportó a la empresa, bien accidente de trabajo o bien estar padeciendo una patología que fuera de especial cuidado como para prender las alarmas ante el departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa que represento. Razones suficientes para iterar que en sede de esta instancia no debe prosperar las pretensiones del libelo introductor y por contrario se debe ratificar el fallo en sede de primera instancia.

CONSIDERACIONES

Problema jurídico

El problema jurídico a resolver en esta instancia de conformidad con el grado de consulta será: (i) Determinar si el señor **Luis Eduardo Valderrama Flórez**, para la fecha en que finalizó su contrato de trabajo, se encontraba dentro de la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Pruebas relevantes

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con la prueba obrante en el expediente:

1. Entre el señor **Luis Eduardo Valderrama Flórez** y la **sociedad Mena Salgado S.A.S**, se suscribió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año entre el 21 de julio de 2021 y julio de 2022.

2. Al actor se le terminó el contrato inicialmente con el debido preaviso antes de terminar la primera prórroga.
3. Interpuso acción de tutela y fue conocida en primera instancia por el Juzgado 18 Civil Municipal de Medellín, el cual ordenó el reintegro del actor, de manera transitoria, siendo cumplida de inmediata dicha orden por la demandada.
4. El Juzgado 13 Civil del Circuito, en segunda instancia mediante sentencia del 28 de septiembre del 2022, revocó la sentencia que ordenaba el reintegro del demandante, y una vez notificado dicha decisión el empleador procedió a terminar el contrato.
5. En examen de egreso practicado el 25 de julio de 2022, se señaló “*Presenta patología osteomuscular a nivel de hombro izquierdo, sintomático, por lo que debe continuar manejo y seguimiento en entidad de salud pertinente.*”

Efectuadas las anteriores precisiones procederá la Sala al análisis de 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 2º 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 dos cargas 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 podía exigir el agotamiento del permiso ministerial.	(...) 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.

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 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.

Con lo hasta aquí manifestado queda ampliamente explicada la forma en que opera el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y ello implica que el actor para cuando finalizó su contrato de trabajo no se encontraba protegido por el fuero de salud.

Para la Sala al analizar la aprueba en conjunto bajo los criterios de la sana crítica y la libre formación del convencimiento, concluye que el actor no se encontraba para la fecha de terminación del contrato cobijado por el fuero de salud que predica, lo que se explica a continuación.

Lo primero que se observa es que no existe prueba dentro del proceso que indique que el actor haya sufrido algún tipo de accidente de trabajo o

enfermedad profesional, que hubiere sido debidamente conocida por el emperador.

El actor se realizó una resonancia magnética el 23 de abril de 2022, pero no se observa incapacidades al respecto, pues nada se aportó con la demanda, además el 13 de mayo de 2022 asistió a terapia por manguito rotador, sin que tampoco haya aportado incapacidades sobre este aspecto.

La Sala no encuentra elementos objetivos que den cuenta de una condición de salud que impidiera que el trabajador realizará sus labores en condiciones normales, pues consultadas las pruebas aportadas al proceso, es evidente que el señor **Luis Eduardo Valderrama Flórez** a la terminación de su contrato no presentaba recomendación, restricción o incapacidad médica o que se encontrara en un tratamiento médico conocido por el empleador, lo que no logró probar.

Lo anterior se confirma con el interrogatorio realizado al representante legal y la prueba testimonial recibida que se menciona a continuación.

El señor **Luis Gonzalo Mena Salgado** representante legal de empresa demandada señaló *“Las funciones realizadas por el trabajador era operario de máquina de tejer, debía cargar la máquina de hilo y calibrarla, para tejer correctamente, no fue despedido sino que se terminó su contrato y fue debidamente preavisado, luego por una orden de tutela volvió a ser reintegrado al mismo cargo que desempeñaba, cumplió normal sus funciones, orden que luego revocada, porque no se le violó derecho alguno al trabajador, todo era falso, nunca levantó peso mayor a 10kilos, no aportó incapacidades, restricciones, recomendaciones médicas, nunca conoció la empresa que le hicieran cirugías, solo supimos cuando fue notificada la acción de tutela, las pocas veces que fue incapacitado un día o dos, fue por gripa u otros, otras veces no fue a trabajar que porque no tenía pasaje, estaba debidamente afiliado, se le pagó todo a la terminación del contrato y la empresa no conocía condiciones de salud que endilga.*

La señora **Ana Cecilia Leal Acevedo**, quien para la fecha de los hechos era la contadora de la demandada señaló *“conozco al demandante, su oficio en la empresa era tejedor, máquina que estaba ubicada en el primer piso de la compañía, que contaba solo con dos, es falso que tuviera que cargar peso, pues debía manejar era la maquina tejedora de hilo, nunca sufrió accidente laboral, pues de haber sido así se hubiera reportado a la ARL, eso lo sé porque soy quien manejo todo lo de seguridad social, y nunca aportó incapacidades por más de 1 o 2 días por temas diferentes como gripa, jamás se quejó del dolor de hombro, nunca reportó nada, todo pasaba por mí, no conoció la empresa de que le hayan programado cirugía, es que no pedía permisos ni se incapacitaba por problemas de hombro, las cajas que cargaba eran de máximo de 10kilos, su contrato era a término fijo inferior a un año, sí fue llamado a descargos anteriormente, pero por razones distintas, dejó de ir a trabajar que porque no tenía pasajes, cuando la empresa pagaba puntualmente y se encontraba afiliado a todo, tampoco nunca se recibió orden de reubicación, restricciones, luego de que fue reintegrado cumplió sus funciones en el mismo cargo normal...*

La señora Yaneth Palacio Mosquera, para la época de los hechos se desempeñaba en la sociedad demandada como la coordinadora de seguridad y salud en el trabajo afirmó *“El señor Luis Fernando era trabajador de la empresa, en el cargo de tejedor de máquina de hilo, para cuando salió de la empresa no había comentado que tuviera ninguna molestia de su hombro, no reportó accidente, incapacidades médicas, que debiera ser reubicado, no cargaba peso, porque mientras la maquina hilaba él esperaba sentado a cambiar el hilo, la empresa no conocía situación de salud que endilga, incluso cuando fue reintegrado continuó en el mismo cargo para el cual fue contratado y realizó normal sus funciones.*

Ahora bien, el actor luego de la terminación de su contrato interpuso acción de tutela que fue fallada en primera instancia por el Juzgado 18 Civil Municipal de Medellín, el cual ordenó su reintegro, de manera transitoria, siendo cumplida de manera inmediata dicha orden por la demandada, reintegrando al actor al puesto que ostentaba a la terminación del contrato y observando la Sala que cumplió con sus labores dentro del mismo, es decir, no estaba imposibilitado por salud para desempeñar las funciones propias del cargo.

El Juzgado 13 Civil del Circuito, en segunda instancia mediante sentencia del 28 de septiembre del 2022, revocó la decisión que ordenaba el reintegro del demandante, y una vez notificada, la empresa procedió a terminar el contrato.

Por otro lado, considera la Sala que los hallazgos en el examen de egreso practicado el 25 de julio de 2022, que señaló *“Presenta patología osteomuscular a nivel de hombro izquierdo, sintomático, por lo que debe continuar manejo y seguimiento en entidad de salud pertinente”*, tampoco puede ser generadores de una estabilidad laboral reforzada del trabajador, puesto que, ninguna incidencia tuvieron en la prestación del servicio, tanto así que nunca puso en conocimiento del empleador nada relacionado con la patología que describe desde su teoría del caso en los hechos de la demanda.

Todo lo anterior da cuenta de la ausencia de una condición de salud que le impidiera al actor el normal desempeño laboral y, incluso luego de terminar su contrato de trabajo, se encuentra prestando sus servicios en otra empresa, en similares funciones, por lo tanto, al no haber probado el presupuesto fundamental de la norma protectora que pretende que se le aplique la consecuencia es la negativa de las pretensiones debiéndose **confirmar** la decisión de primera instancia.

Por sustracción de materia la Sala no se pronuncia sobre perjuicios causados con el despido en estado de debilidad manifiesta, que el actor no probó.

Costas

Radicado 05360310500220230004301
Radicado Interno P07224
Asunto: Confirma sentencia

Sin costas en esta instancia.

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 **20 de febrero 2024**, por la Juez Segunda Laboral del Circuito de Itagüí, en el proceso ordinario laboral promovido por el señor **LUIS EDUARDO VALDERRAMA FLOREZ** contra **MENA SALGADOS S.A.**, de acuerdo a las razones que da cuenta la parte motiva de la providencia.

Sin costas en esta instancia.

La anterior decisión se notifica por **EDICTO**.

Los magistrados



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO