

# REPÚBLICA DE COLOMBIA

## TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



### SALA LABORAL

Medellín, diez (10) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

### SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez, quien actúa como ponente, Francisco Arango Torres y John Jairo Acosta Pérez, procede dentro del proceso ordinario con radicado número 05001-31-05-013-2015-00394-01, promovido por **HÉCTOR DE JESÚS CARVAJAL CASTRILLÓN**, contra **REDES Y EDIFICACIONES S.A.**, a resolver el recurso de apelación presentado por el apoderado de la parte demandante, contra la sentencia absolutoria emitida el 13 de julio de 2016 por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **266 de 2022**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

## ANTECEDENTES

Mediante acción judicial, el demandante pretende que se declare que entre él y la demandada se celebró un contrato de trabajo escrito a término indefinido el 10 de abril de 2010, el cual terminó injusta y unilateralmente por parte de la demandada el 14 de marzo de 2013 por la discapacidad que sufre. Con base en ello solicita, como pretensión principal, se deje sin efecto el despido y se ordene el reintegro a las labores que venía desempeñando, con los respectivos salarios insolutos, todo lo que se derive del contrato y la sanción de 180 días.

Como pretensión subsidiaria solicita se condene a la demandada al pago de:

- Indemnización por despido injusto
- Reliquidación de las prestaciones sociales y vacaciones por todo el tiempo laborado.
- Sanción moratoria del artículo 65 de CST
- Indexación
- Costas y gastos del proceso

Para fundamentar sus pretensiones expuso que, se vinculó a la demandada en el cargo de Supervisor de servicios corporativos el 10 de abril de 2010, de manera continua e ininterrumpida hasta el 14 de marzo de 2013, fecha en la cual fue despedido por la discapacidad que presenta. La relación laboral fue mediante dos contratos de trabajo, el primero escrito a término indefinido, y el segundo, según la demandada, por obra o labor contratada, el salario devengado fue \$1.664.000.

Durante la relación laboral sufrió dos accidentes de trabajo el 9 de enero de 2011 y 17 de mayo de 2012. Se le calificó la pérdida de capacidad laboral en cada uno de los siniestros en el 19% y de 10.38%. El 14 de marzo de 2013 se le terminó el contrato aduciendo la demandada que la obra para la cual fue contratado se había acabado, pero la real razón fue por su discapacidad, pues aún sigue existiendo en la empresa el mismo puesto de trabajo con las mismas funciones. La demandada sigue cumpliendo el contrato celebrado con Empresas Públicas de Medellín- UNE, que venía desempeñando desde el 15 de marzo de 2010. Fue despedido estando enfermo, en tratamiento médico, con una pérdida de capacidad laboral equivalente

al 29.38%, y sin autorización del Ministerio de Trabajo. Al terminar el contrato se le entregó la liquidación de prestaciones sociales, sin tenerle en cuenta la bonificación mensual que se le entregaba por la motocicleta, la cual hacía parte del salario devengado.

La entidad demandada, se opone a las pretensiones asegurando que no ha desconocido o cuestionado la existencia de un vínculo jurídico laboral con el demandante, pero aclara que este se acordó de modalidad inicial a término fijo y nunca por contrato a término indefinido, el cual estuvo vigente desde 13 de abril del 2010, y luego se suscribió otro si por la terminación de la obra o labor contratada hasta el 14 de marzo del 2013, por lo cual no fue despedido sin justa causa, ni de manera unilateral, sino que se dio la terminación de la obra o labor para la cual fue contratado el demandante. Dice que se le pagaron oportunamente las prestaciones sociales liquidadas con el último salario devengado, y que las sumas que recibía por concepto de pago de moto no era factor prestacional, según consta en el contrato de arrendamiento de motocicleta. Propone como excepciones de mérito inexistencia de la obligación, prescripción, cobro de lo no debido, buena fe e improcedencia de condena moratoria, falta de título y causa.

En **sentencia del 13** de julio de 2016, el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a la demandada de todas las pretensiones y condenó en costas al demandante.

## **RECURSO DE APELACIÓN**

La decisión fue recurrida por la parte demandante indicando:

“Considero, que a mi representado si le fueron vulnerados sus derechos laborales, por parte de la entidad accionada, nótese su señoría como dentro del plenario quedó plenamente demostrado y así se aceptó por parte de la entidad demandada, cómo el vínculo que unió a las partes se basó de acuerdo al artículo 23 de la normatividad laboral, por cuanto el demandante prestó sus servicios de una manera personal, recibiendo por ello una contraprestación, asignándosele un horario, y aquí es donde precisamente se tiene que dar aplicación al artículo 53 de la Constitución Política, pues no importa el tipo de vinculación que una a las partes, sino lo que ocurra en la realidad, y en el caso concreto se dejó claro que el demandante prestó, a pesar de que su

contratación laboral fue por medio de un contrato por obra-labor, la norma ha sido muy clara cuando en sentencia T-292 del 14 de abril de 2011, aclara las diferencias entre una relación laboral por medio de una obra-labor y una relación laboral de acuerdo al artículo 23 del código sustantivo del trabajo.

En virtud del principio de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, queda desvirtuada la existencia de este tipo de contrato, cuando se verifica que la actividad es cumplida directamente por el trabajador, que hay una subordinación y que hay una contraprestación. De hecho, su señoría cuando el demandante terminó su obra, cuando le fue terminado el contrato, la obra para la cual laboraba continuaba en ejecución así lo confirmó el testigo cuando manifestó que para el 2015 que él terminó el oficio o el cargo que desempeñaba él, existían cuatro personas desarrollando el mismo.

Como se puede observar igualmente, en la contestación de los hechos de la demanda, se aceptó que el actor si presentó sus servicios de una manera personal, que fue subordinado y que recibía una remuneración queriendo decir esto, que lo que trataba de hacer el demandado con este tipo de contratos, era disfrazar la verdadera relación laboral que unió a las partes. Con este tipo de contratos lo único que se está generando son situaciones irregulares y contrarias a la constitución, pues está dejando al trabajador, quien es la parte más débil, desprotegido.

De otro lado considero, y es mucho más que evidente que sí se hallaba en un estado de debilidad manifiesta cuando se produce el despido, pues se probó tanto con la prueba documental como con el interrogatorio que absuelve el mismo demandante, que contaba con una merma de capacidad laboral y que la accionada conocía de esta limitación y aun así le vulneró los principios consagrados en la ley 361 del 97 porque no lo protegió, no le importó despedirlo a pesar de que este se hallaba en un estado de debilidad manifiesta. Según lo expresado por el mismo actor y por los testigos, este se hallaba con restricciones y limitaciones, situación que obvió el accionado. Es decir que considero que si hay una vulneración palpable a los derechos laborales del demandante y es por esto que, solicito al tribunal en su sala laboral, revocar la decisión que se acaba de proferir y en su lugar acceder a las pretensiones de la demanda”

## **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

La parte demandante presentó alegaciones dentro del término, insistiendo en que se cumplen las condiciones para que proceda la estabilidad laboral reforzada, y que el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra no son razones suficientes para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta.

## PROBLEMA JURÍDICO

Acorde a lo resuelto en primera instancia y a lo argumentando en el recurso de apelación, el problema jurídico consiste en determinar **i)** Si a la terminación del contrato de trabajo al demandante, la obra para la cual laboraba continuaba en ejecución, y **ii)** Si resulta aplicable la protección especial contemplada en la Ley 361 de 1997, y en consecuencia, si es dable declarar ineficaz la terminación de su contrato de trabajo.

## CONSIDERACIONES

El análisis versará sobre lo que fue objeto de recurso conforme a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 que alude al principio de la consonancia, en virtud del cual la competencia de la segunda instancia se restringe a los puntos concretos de inconformidad.

Lo primero a indicar es que, la *a quo* no encontró discusión frente a la naturaleza jurídica de la vinculación del demandante, indicando que se trató de un contrato de trabajo. Además, encontró completamente válido el acuerdo celebrado entre las partes para el cambio de modalidad contractual, concluyendo que a la finalización del vínculo la relación laboral estaba regida por un contrato por obra o labor determinada.

Puntos que quedarán incólumes en tanto, del recurso de apelación no se advierte argumentación que ataque lo concluido frente a la modalidad contractual, esto es, la existencia del contrato de obra o labor contratada al finalizar el vínculo, pues la recurrente alude al contrato realidad y cita sentencia T-292 del 14 de abril de 2011, la cual resuelve un caso de estabilidad laboral reforzada de una persona vinculada mediante contrato de prestación de servicios, así como su carga argumentativa se dirige a la existencia de un contrato de carácter laboral con sus elementos

estructurales, pero no ataca la naturaleza o modalidad del mismo como tal, y en este caso no ha sido discutida la existencia de una relación laboral.

De hecho, frente al contrato de obra no se advierte discusión, pues la misma recurrente indica que cuando le fue terminado el contrato de trabajo al demandante, la obra para la cual laboraba continuaba en ejecución, y en los alegatos de conclusión también se mostró conformidad frente a dicha modalidad contractual, al indicarse que el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra no son razones suficientes para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta.

Puntualizado lo anterior, se resolverán los problemas jurídicos planteados.

#### **i) Terminación de la obra para la cual laboraba el demandante.**

Conforme a la prueba obrante en el proceso, la *a quo* encontró que la obra o labor para la cual fue contratado el demandante, realmente culminó en la fecha en que se dio por terminado su contrato de trabajo, esto es, el 14 de marzo de 2013. Decisión que será **confirmada** por las siguientes razones:

- La aquí demandada Redes y Edificaciones S.A. y UNE EPM Telecomunicaciones suscribieron contrato No. 10010438953, el cual inició el 15 de marzo de 2010.
- El 13 de diciembre de 2012 las partes suscribieron “OTROSI CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA”<sup>1</sup>. En la parte inicial de este contrato se alude a la “DURACION DEL CONTRATO”, indicándose:

“LA DURACION DEL CONTRATO DEPENDE DE LAS NECESIDADES DE LA ACTIVIDAD EJECUTADA **SOLO DENTRO DE LA FASE 4 DEL CONTRATO INICIAL 10010438953** SUSCRITO POR REDES Y EDIFICACIONES S.A. Y EPM TELECOMUNICACIONES UNE. LO ANTERIOR NO SIGNIFICA QUE EL CONTRATO DURARA MIENTRAS’ ESTE VIGENTE EL

---

<sup>1</sup> Fl.43-49

MENCIONADO CONTRATO, DADO QUE POR MULTIPLES CIRCUNSTANCIAS COMO DISMINUCION DEL PERSONAL REQUERIDO PARA MANEJAR LAS OBLIGACIONES, CAMBIO DE PERFILES, CAMBIO DE ESTRUCTURA EN LOS CARGOS, FINALIZACION DEL PROYECTO O CIRCUNSTANCIAS ANALOGAS PUEDE DEFINIRSE LA TERMINACION DEL VINCULO CONTRACTUAL EVENTO EN EL CUAL SE DARA A CONOCER LO PERTINENTE SIN NECESIDAD DE PREAVISO Y SIN NINGUNA CLASE DE INDEMNIZACION.”

- En la cláusula primera del referido contrato, que trata sobre “LABOR CONTRATADA — OBJETO”, al referirse a la labor a realizar por demandante se indicó:

“cumpliendo todo aquello que se le indique por parte del EMPLEADOR para la ejecución de pedidos de instalación y/o reparación y/o Corte y Reconexión **dentro de la cuarta fase únicamente, del contrato No 10010438953, suscrito entre Redes y Edificaciones S.A. y E.P.M. Telecomunicaciones S.A. E.S.P., sin prórroga alguna por ampliación o renovación del citado contrato,** ya que si ese evento ocurre, se modifican las condiciones contractuales, siendo necesario hacer ajustes para que el mismo sea viable.”

- En la cláusula Octava que regula la “DURACION Y PERIODO DE PRUEBA”. se indica que vencido el periodo de prueba:

“la duración del contrato depende de las necesidades de la labor de ejecución de 320 pedidos de instalación y/o 500 pedidos de reparación **dentro del contrato inicial No 10010438953 suscrito entre Redes y Edificaciones S.A. y E.P.M. Telecomunicaciones S.A. E.S.P. sin prórrogas ni ampliaciones,** aclarando que pueden surgir más o menos actividades de las mencionadas, dependiendo de la necesidades y evaluaciones del servicio o del proyecto, sin que esto implique de ninguna manera ampliación del plazo de la obra, al que ha sido delegado EL EMPLEADO. Lo anterior no significa que el contrato durará mientras esté vigente el mencionado proyecto, dado que por múltiples circunstancias como disminución del personal requerido para manejar las obligaciones, cambio de perfiles, cambio de estructura en los cargos, finalización del proyecto o circunstancias análogas puede definirse la terminación del vínculo contractual evento en el cual se dará a conocer lo pertinente sin necesidad de preaviso y sin ninguna clase de indemnización.

PARAGRAFO PRIMERO: Cada una de las diferentes labores o etapas que forman parte de la ACTIVIDAD CITADA, pueden empezar y terminar independientemente toda vez que se basa en las órdenes de servicio por necesidad de Frentes de Trabajo. En consecuencia, la terminación gradual o sucesiva de las etapas o frentes de trabajo donde EL EMPLEADO

desempeñará su oficio, constituirá un modo de terminación del contrato de trabajo.

(...)

**PARAGRAFO CUARTO: Este contrato tiene vigencia Únicamente para ejecutar obras en la fase 4 del contrato inicial No 10010438953** suscrito entre Redes y Edificaciones S.A. y E.P.M. Telecomunicaciones S.A. E.S.P, este contrato laboral **no tiene vigencia en caso que Redes y Edificaciones SA. Obtenga una prórroga o renovación del contrato inicial No 10010438953** suscrito con E.P.M. Telecomunicaciones S.A. E.S.P y finaliza al culminar la fase 4 del contrato inicial.”

- De lo anterior se advierte que el demandante ejecutaría sus labores dentro del “**contrato inicial No 10010438953**”, celebrado entre la demandada y UNE EPM Telecomunicaciones, dejándose claro que su contrato de obra no tendría vigencia en caso que la demandada obtuviese una prórroga o renovación del contrato inicial No 10010438953.
- Según el “ANEXO DEL ACTA LIQUIDACIÓN FINAL BILATERAL DE LA VIGENCIA INICIAL DEL CONTRATO N° 10010438953”<sup>2</sup>, la primera parte del contrató término el **14 de marzo de 2013**, y tuvo una renovación por 36 meses contados a partir del 15 de marzo de 2013. Lo anterior coincide con lo informado por UNE el 9 de julio de 2014<sup>3</sup>, quien indica que “el contrato original entre ambas empresas inició el 15 de marzo de 2010 y terminó tres años después, es decir, el 15 de marzo de 2013, fecha en la que fue renovado.”.
- Si bien el demandante indicó en su interrogatorio de parte que el 14 de marzo de 2013 “solamente me echaron a mí y no echaron a nadie más, todos los compañeros de servicios corporativos siguieron con sus contratos”, se contradice en su declaración, pues a la pregunta “para el 14 de marzo de 2013, usted y el demás personal vinculado a la demandada se les liquidó y se les terminó el contrato” dijo que sí, y que se les liquidó.
- Además, el señor Wbeimar Albeiro Castrillon Loaiza, compañero de trabajo del demandante en la empresa demandada, frente a la época de terminación de contrato del demandante expuso “en 2013 todo el contrato se terminó, todos

---

<sup>2</sup> Fl.249-265

<sup>3</sup> Fl.62 Respuesta emitida por UNE a la apoderada del demandante contestando derecho de petición.

terminamos contrato y algunos seguimos, otros no siguieron...todos teníamos contrato hasta el 2013”. Dijo que el demandante siempre fue supervisor del área corporativos y que su puesto de trabajo no fue reemplazado, que la cantidad de personal que se desempeñó en ese contrato de la demandada con UNE entre 2010 y 2013 no fue la misma cantidad que se desempeñó en la renovación de ese contrato después del 2013 y que las personas que salieron no fueron reemplazadas.

- El señor Luis Gabriel Dussan Ovalle laboró hasta el 13 de abril de 2013 en la empresa demandada. Frente a la causa por la cual dejó de laborar el demandante dijo “según lo que se decía, no me consta que era cambio de contrato y que estaban reduciendo personal”. Dijo que para la fecha en que dejó de trabajar el demandante otro personal de la empresa también dejó de trabajar.
- Queda claro que i) la duración del contrato de obra del demandante dependía de las necesidades de la actividad ejecutada solo dentro de la fase 4 del contrato inicial 10010438953, ii) que el contrato inicial culminó el 14 de marzo de 2013 y iii) no se acreditó que el cargo del demandante haya sido reemplazo.
- De ahí que, a juicio de esta Sala, se dio la causa legal del literal d) del artículo 61 del CST para la terminación del contrato “Por terminación de la obra o labor contratada”, pues la obra o labor para la cual fue contratado el demandante realmente culminó en la fecha en que se dio por terminado su contrato de trabajo, esto es, el 14 de marzo de 2013, fecha en que finalizó el contrato inicial N°10010438953 celebrado entre la demandada y UNE EPM Telecomunicaciones.

Razones suficientes para **confirmar** la sentencia en este punto.

## **ii) Derecho a la estabilidad laboral reforzada.**

Respecto a los argumentos expuestos por la parte demandante en su alzada y en los alegatos de conclusión de cara a la estabilidad laboral reforzada, es de advertir que la jurisprudencia constitucional ha reconocido que existen trabajadores que

gozan de la denominada estabilidad laboral reforzada y merecen, por ese hecho, de especial protección. Se afirma por la Corporación que una de las características más relevantes del Estado Social de Derecho, es la defensa de quienes por su situación de indefensión o debilidad puedan verse discriminados o afectados por actuaciones y omisiones del Estado o de los particulares. El objetivo de la estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, es asegurar que las personas que ostentan una condición de debilidad, gocen del derecho a la igualdad real y efectiva, que se traduce en materia laboral, en la garantía de permanencia en el empleo como medida de protección especial ante actos de discriminación cuando ello sea del caso, y conforme con la capacidad laboral del trabajador.

La línea jurisprudencial constitucional sostiene que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento en la Carta Superior y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por esta razón ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, siempre y cuando se cumplan estos supuestos: (i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; (iii) no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio<sup>4</sup>.

Así, la estabilidad laboral reforzada desarrollada en Colombia a partir de lo dispuesto en los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política, 26 de la Ley 361 de 1997 y la Ley 1618 de 2013, a través de las cuales se establecen reglas, medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes institucionales encaminados a garantizar

---

<sup>4</sup> Ver entre otras sentencias T 461/17, T 317/17, T- 502-207, T 305/18, T 041/19

y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, se traduce, entre otros, en el derecho del trabajador a permanecer en el cargo mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación.

Siendo insistente, la jurisprudencia constitucional y la especializada, en indicar que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas, esto es: sin que sea necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que **padezca una situación de discapacidad en un grado significativo**, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad, ya que tales documentos no tienen carácter constitutivo de esa condición, predicándose igual situación frente al dictamen que emiten las juntas de calificación de invalidez, pues, de acuerdo con la jurisprudencia especializada, ese documento no está instituido como prueba solemne de la condición de discapacidad del trabajador o de la pérdida de su capacidad laboral, de manera que, en estos casos, el juez del trabajo tiene libertad probatoria<sup>5</sup>.

Ahora, se ha explicado por la jurisprudencia constitucional que se debe actuar en concordancia con lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esto es, con previa autorización del Ministerio del Trabajo, recogiendo los pronunciamientos sobre el tema en sentencia C-200 de 2019, en la que se declaró la exequibilidad de tal precepto:

“EN EL ENTENDIDO de que carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona por razón de su situación de salud cuando no exista autorización previa del inspector de trabajo. Además de la ineficacia descrita previamente, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su situación de salud, sin la autorización del inspector de trabajo, tendrán derecho a una indemnización

---

<sup>5</sup> Así se explica en sentencia CSJ SL10538-2016, reiterada en la SL 11411 – 2017 del 02 de agosto de 2017, radicado 67.595

equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren, en los términos de la parte motiva de esta providencia.”

Pronunciamiento que, aunque posterior al hecho debatido en este trámite, y sin que implique aplicación retroactiva, sirve como criterio orientador por contener la compilación de varias sentencias frente al tema de la estabilidad laboral reforzada. A título de ejemplo la T-470 de 1997 en que por primera vez se habla de este concepto frente a mujeres embarazadas, y luego en la C-561 de 2000 en la que se declaró exequible el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esa decisión y en observancia a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2º y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato, entendiéndose que a partir del despido de una persona en situación de discapacidad sin justa causa, se desprenden dos supuestos:

- (i) Como medida sancionatoria, el empleador debe compensarlo con una suma de 180 días, además de las demás indemnizaciones legales a las que haya lugar;
- (ii) De todos modos, el empleador debe reintegrar al trabajador, pues las anteriores indemnizaciones no desvirtúan la ineficacia del despido.

Manteniéndose desde entonces una línea consolidada sobre el tema en sede de control concreto, pues, en sentencia SU-049 de 2017, la sala plena de la Corte Constitucional unificó su posición en torno a la interpretación amplia del universo de beneficiarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 plasmada en la Sentencia C-824 de 2011, bajo el supuesto de que la jurisprudencia constitucional “ha acogido una concepción amplia del término limitación [hoy discapacidad, según el condicionamiento realizado por la sentencia C-458 de 2015], en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que

se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar”, recordando al respecto:

“4.2. [...] la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la **estabilidad laboral reforzada** tiene fundamento constitucional y **es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”**, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, **si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares**. (resaltos intencionales de la sala)

Así las cosas, para dicho órgano de cierre los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de “estabilidad laboral reforzada”.

Indicándose por demás en la sentencia T-052 de 2020 que “además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) **que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional**; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no

exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato”.

Además, advierte la Sala que, aunque nuestra legislación no señaló expresamente una regla numérica para identificar la discapacidad, esta había sido incorporada al artículo 7° del Decreto 2463 de 2001 - como ampliamente lo ha determinado la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia - cuya aplicación se considera admisible en los casos en los cuales el despido ocurre dentro de su vigencia, como en este caso. Al respecto en sentencia SL5700-2021 Radicación n.º 89595 del 1 de diciembre de 2021 indicó:

“Esta Sala ha dejado claro que, en lo que respecta a la protección de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, se regula por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL058-2021) y también que, no es cualquier situación que se padezca la que activa la garantía foral en el ámbito laboral, por ello ha:

[...] adoctrinado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017 y SL4609-2020).

En adición al argumento también se ha puesto de presente que, en principio, tales afectaciones son atendidas por el sistema de salud bajo las incapacidades temporales, que precisamente buscan su restablecimiento; no obstante, esta figura no comporta *per se* una situación que genere el amparo, pues como se tiene sentado por esta sala, **que no toda afección de salud es merecedora de la protección foral**, solo aquella relevante; esto, bajo el convencimiento de la importancia de no desdibujar la finalidad de la garantía instituida por el legislador.

Frente a este punto valga memorar la sentencia CSJ SL3723-2020, en la que se explicó:

En la sentencia CSJ SL12998-2017 y, más recientemente en la SL2841-2020, se recalcó en qué consiste la protección a la estabilidad y cuál es su justificación, para que no se desdibuje el propósito de la norma en comento

al ser aplicada, cual es la no discriminación en el empleo de quien puede prestar el servicio a pesar su condición de discapacidad relevante y garantizar la adaptación y readaptación laboral de la persona, y no se desvíe su uso a fines distintos a los previstos en ella, como sucede cuando, a través de una interpretación sin rigor jurídico, se generaliza el campo de aplicación de la regla de estabilidad laboral como medio para satisfacer necesidades de protección propias de la seguridad social, cuya garantía ha de hacerse a través de otros mecanismos que sí sean idóneos, necesarios y proporcionados para ese fin, y que desarrollen los principios de la seguridad social como son la universalidad, la eficiencia, la progresividad, la solidaridad y sostenibilidad financiera, entre otros.

En línea con lo discurrido, se reitera que debe existir una situación objetiva que se concreta en una condición de *discapacidad relevante*, que sitúe al trabajador en riesgo de discriminación a pesar de que puede prestar personalmente el servicio.”

Bajo este contexto le asiste razón a la *a quo* al indicar que el demandante no es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, pues de las pruebas obrantes en el proceso no se puede derivar certeza de la «*limitación*» o discapacidad relevante en la salud de este, por lo siguiente:

- Conforme a la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. CSJ<sup>6</sup>, “la prohibición que contiene el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral, cuya acreditación puede darse luego de un análisis integral y conjunto de los diversos medios de prueba, que permitan concluir el conocimiento del empleador sobre las especiales condiciones de salud de su trabajador al momento del fenecimiento contractual, incluso si existe una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, en vigencia de la relación laboral, pero calificada después de su finalización.”<sup>7</sup>
- En este caso, está acreditado que el demandante sufrió accidente de trabajo el **9 de enero de 2011**, el cual generó el dictamen No 334944 del 14 de mayo de 2012 emitido por Liberte Seguros de Vida S.A., otorgando una PCL del 19% por los diagnósticos “Fractura abierta compleja conminuta de platillo tibial

---

<sup>6</sup> Sentencia SL711-2021, reiterada en las sentencias CSJ SL3846-2021 y SL5700-2021 Radicación n.º 89595 del 1 de diciembre de 2021

<sup>7</sup> Sentencia SL711-2021

**rodilla derecha**” y “Artrosis de **rodilla derecha** con limitación de arcos de movilidad”<sup>8</sup>. En los fundamentos de la calificación se indica:

El 14/05/12 Medicina laboral ARP: **Permaneció incapacitado alrededor de 5 meses, luego se reincorporo al mismo oficio sin restricciones (...)**  
EF: BAG, colaborador. Cuádriceps derecho con leve atrofia. Rodilla derecha: Flexión 100%. Extensión menos de 10°. No derrame, no cajón, no bostezo. Crepitación con los arcos. Igual longitud de extremidades.

Por su parte, en el dictamen se recomienda continuar terapia física casera.

- El **17 de mayo de 2012** sufrió otro accidente de trabajo que fue calificado por Liberte Seguros de Vida S.A. con el 9,5% de PCL por el diagnóstico “fractura de patillos tibiales **rodilla izquierda**”, el cual fue apelado por el demandante.
- En virtud de dicha apelación la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia emitió el dictamen No, 44674 del 31 de mayo de 2013<sup>10</sup>, otorgando una PCL del 10,38% por los diagnósticos “1. RESTRICCIÓN DE MOVIMIENTOS DE **RODILLA IZQUIERDA** 2. DOLOR RESIDUAL **RODILLA IZQUIERDA**”.
- Frente al anterior dictamen la parte demandante presentó inconformidad a través de su apoderada judicial, refiriéndose a ambos accidentes de trabajo, e indicando, entre otros, que “Es evidente que dentro del dictamen que se apela, no se le tuvo en cuenta la pérdida de fuerza que éste presenta como consecuencia de la atrofia muscular del Miembro Inferior Izquierdo. 5. Adicionalmente a mi poderdante no se le está calificando la alteración de la marcha que tiene como consecuencia del Accidente de Trabajo que sufrió, **situación que se le hizo más gravosa toda vez que el señor Carvajal, ya había sufrido un Accidente de Trabajo anterior que lo había dejado cojo**”. Y solicita se “modifique el porcentaje de Pérdida de Capacidad Laboral, otorgándole un porcentaje mayor al otorgado en el dictamen que se apela, el cual si corresponde **al estado actual** del paciente, teniendo en cuenta todas las deficiencias que éste presenta, discapacidades y minusvalías que no le fueron valoradas.”<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> Fl.66-70

<sup>9</sup> Fl. 64

<sup>10</sup> Fl.77-83

<sup>11</sup> Fl.72-75

- En dictamen No. 98488998 del 18 de noviembre de 2013 emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez **se confirma** la experticia emitida por la Junta Regional de Calificación de invalidez de Antioquia. Del estudio de la historia clínica encontró la Junta Nacional:

“Empresa Social del Estado Hospital Marco Fidel Suarez de Bello. Terapia física. (24-07-2012). Folio 26. Evolución. Paciente reinicia orden de 10 sesiones, refiere estar bien, aun marcha en dos muletas, sin apoyo completo del pie, se aplica calor local 20 m, estiramiento lento de isquiotibiales, cuádriceps, tibiales, soleos, isotónicos de cadera con pesa de 4 libras, **sale sin complicaciones.**

(...)

Empresa Social del Estado Hospital Marco Fidel Suarez de Bello. Terapia física. Evolución. (10-10-2012). Folio 74. Evolución. Se inicia con calor húmedo local por 20 min en rodilla izquierda, estiramientos de isquiotibiales y cuádriceps, ejercicios isométricos y activos resistidos a nivel de cadera y rodilla,  **acondicionamiento físico en elíptica y entrenamiento de patrón de marcha. Termina sin complicaciones.**

(...)

Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez Empresa Social del Estado. Cirugía ortopedia y traumatología. (23-10-2012). Folio 78. Motivo de Consulta. 5 meses de fractura de platillo con osteosíntesis. Enfermedad Actual. Esta con cojera y con dolor escaso ocasional, esta con fractura de platillo lateral con arcos completos y menos dolor. Examen Físico. Hallazgos. Extremidad. Esta con falta de la hiper extensión  **con flexión normal y estable. Resto negativo.**

(...)

Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez Empresa Social del Estado. Cirugía. ortopedia y traumatología. (08-11-2012). Folio 80. Motivo de Consulta. **Fractura de platillos dcha** con 17 de mayo 2012. (...) Examen Físico. Hallazgos. Extremidad. Esta con **rodilla arcos completos estable y sin crepitación rotula móvil sin lesiones neurológicas y con examen desde los parámetros normales. (...)**”

- En la “VALORACIÓN INTERDISCIPLINARIA DE PRUEBAS DE LA JUNTA NACIONAL DE CALIFICACION”, se indica:

“(24 de octubre de 2013): (...) Al examen camina sin apoyo externo, marcha con cojera leve, cicatriz en regio poplíteica e interna de **rodilla derecha por secuelas de otro accidente. No hay hipotrofia muscular de miembros inferiores, AMA Rodilla derecha normal con traquido, AMA de rodilla izquierda moderadamente, fuerza 3-4/5.**”

Como puede verse del recuento anterior, la apelante ante la Junta Nacional aludió a los dos accidentes de trabajo sufridos por el demandante, y solicitó una

calificación que “corresponde **al estado actual** del paciente, teniendo en cuenta todas las deficiencias que éste presenta, discapacidades y minusvalías que no le fueron valoradas”. Evidenciándose que en la valoración interdisciplinaria de pruebas, la Junta Nacional tiene en cuenta ambos miembros inferiores, confirmando la Calificación de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, quien otorgó el **10,38%**.

Luego, no es dable tener como PCL el **29,38%** al que alude el demandante, quien suma el 19% otorgado en el dictamen No 334944 de Liberte Seguros de Vida S.A. por el accidente del **9 de enero de 2011**, más el 10,38% otorgado por las Junta Regional y Nacional, pues se insiste, al resolverse la apelación la Junta Nacional tuvo en cuenta ambos miembros inferiores afectados por los accidentes de trabajo del 9 de enero de 2011 y 17 de mayo de 2012 , estableciendo la PCL en el **10,38% con fecha de estructuración 14 de febrero de 2013**.

El demandante en su interrogatorio de parte indicó, que luego de ambos accidentes de trabajo se reincorporó a laborar en la empresa demandada. El testigo Luis Gabriel Dussan Ovalle alude a los dos accidentes que tuvo el demandante indicando que no sabe si para la época en que dejó de trabajar estaba incapacitado o en tratamiento médico.

El señor Wbeimar Albeiro Castrillón Loaiza, no sabe cuánto tiempo estuvo incapacitado el demandante por ambos accidentes. Refiere que después del último accidente se reintegró a la empresa. A la pregunta “sabe si se recuperó totalmente después del último accidente o si tuvo alguna secuela, algún tipo de limitación o si pudo volver a ejecutar sus labores de manera normal”, dijo “el volvió a ejecutar normal pero sin la moto”.

Informa que quedó con restricciones “por no poder trabajar en la moto” y que “después del último accidente no volvió a trabajar en la moto”. No da cuenta si para la época en que terminó el contrato el demandante este presentara algún tipo de limitación física, incapacidad, dificultad para la ejecución de las labores, excepto “la restricción de la moto, no podía trabajar en moto”. No sabe si el demandante se

encontraba en tratamiento médico o de cualquier clase al momento de terminación del contrato, ni si además del uso de la moto tenía alguna otra restricción.

La historia clínica obrante de folios 84 a 199, no da cuenta que para el 14 de marzo de 2013, fecha de terminación del contrato del demandante, se encontrara incapacitado, que tuviese restricciones laborales o citas pendientes.

Así las cosas, de dichas pruebas no se infiere que el demandante sea beneficiario de la estabilidad laboral reforzada que reclama, pues a la luz de la línea jurisprudencial de la H. CSJ, no cuenta con el 15% de PCL, y al margen de ello, en todo caso, de la fundamentación del dictamen citado no es posible derivar certeza de la «*limitación*» o discapacidad relevante en su salud.

De ningún medio probatorio se deduce la afectación relevante al estado de salud que impida el desempeño normal de las actividades que venía ejerciendo, y de esa manera ser objeto de protección en el empleo, pues se insiste, no es cualquier clase de limitación, sino aquella que sea significativa, la que da lugar a que un trabajador sea destinatario del postulado de la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la que en este caso no se demostró.

Razón por la cual se **confirmará** la sentencia en este punto.

Costas en estancia instancia a cargo de la parte demandante, por resultar vencido con la formulación del recurso del apelación. Se fija como agencias en derecho la suma de \$1.000.000 en favor de la demandada conforme al Acuerdo 1887 de 2003, vigente al momento de presentación de la demanda<sup>12</sup>.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

---

<sup>12</sup> 18 de marzo de 2015

**PRIMERO: CONFIRMAR** íntegramente la sentencia que se revisa en virtud de los recursos de apelación presentados por la parte, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

**SEGUNDO:** Costas en estancia instancia a cargo de la parte demandante. Se fija como agencias en derecho la suma de \$1.000.000, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

.

**TECERO:** Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

Se ordena regresar el expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez  
Magistrado  
Sala Laboral

Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres

Magistrado

Sala Laboral

Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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

Código de verificación: **234ce8f803d0fd00bb229aa6a6ca03fa665c8b34ea4acf887b05a268f19bbc3a**

Documento generado en 10/11/2022 01:21:30 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**

**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**