

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL - CALI SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	EVELIO TORO MUÑOZ hoy JOHN ERIK TORO MUÑOZ
DEMANDADOS	LABORALES MEDELLÍN S.A.
RADICACIÓN	76001310501020150031801
TEMA	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - REINTEGRO
PROBLEMA	SI EL TRABAJADOR PADECE PROBLEMAS DE SALUD QUE LE DIFICULTEN SIGNIFICATIVAMENTE DESARROLLAR SUS FUNCIONES EN CONDICIONES REGULARES A LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EL EMPLEADOR CONOCE TAL SITUACIÓN, TIENE DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y SE DEBE ORDENAR SU REINTEGRO.
DECISIÓN	SE CONFIRMA SENTENCIA ABSOLUTORIA CONSULTADA

AUDIENCIA PÚBLICA No. 138

En Santiago de Cali, Valle, a los veintiocho (28) días del mes de julio de dos mil veinte (2020), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogos integrantes de la sala de decisión laboral, **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO**, se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia escrita, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, en la que se resolverá la consulta a favor del demandante contra la sentencia absolutoria No. 64 del 19 de marzo de 2019, proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali.

SENTENCIA No. 95

I. ANTECEDENTES

EVELIO TORO MUÑOZ hoy **JOHN ERIK TORO MUÑOZ** demandó a **LABORALES MEDELLÍN S.A.**, con el fin de que se declare que fue despedido ineficazmente el 26 de septiembre de 2014 porque se encontraba limitado físicamente y no se solicitó la autorización del Ministerio del Trabajo. Pide que se ordene el reintegro a su puesto de trabajo; el pago de los salarios y demás acreencias laborales dejadas de recibir desde el momento del despido hasta el reintegro; la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; la indemnización por despido injusto y la moratoria.

El demandante manifestó que se vinculó a laborar para **LABORALES MEDELLÍN S.A.**, desde el 10 de enero de 2014, mediante contrato de trabajo por el término que dure la realización de la obra o labor determinada; que desde su vinculación fue enviado como trabajador en misión a prestar sus servicios a la empresa **CONQUIMICA S.A.**, desempeñando el cargo de ayudante de bodega; que su último salario fue la suma de \$750.000; que el 4 de julio de 2014 mientras desarrollaba sus funciones “descargue de barriles” sintió un “fuerte tirón en su muñeca izquierda”, siendo atendido por consulta externa en la clínica **Versalles S.A.** el 16 de julio de 2014 e incapacitado por 3 días y terapias; que fue diagnosticado con la enfermedad de “**KIENBOCK**” ya que tenía signos de “**OSTEONECROSIS CON COLAPSO PARCIAL SEMILUNAR**”; que la demandada le dio por terminado el contrato de trabajo el 26 de septiembre de 2014 bajo el argumento de expiración del término; que mediante sentencia de tutela del 30 de enero de 2015 proferida por el Juzgado

Décimo Civil del Circuito de Cali ordenó su reintegro transitorio y el pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

LABORALES MEDELLÍN S.A. admitió que el demandante fue contratado para prestar sus servicios como trabajador en misión a la sociedad CONQUIMICA S.A.; que el demandante venía presentando dolor en su mano izquierda sin limitación funcional antes del 4 de julio de 2014, debido a un accidente laboral sufrido con su anterior empleador; que es cierto que fue incapacitado por 3 días del 16 al 18 de junio, sin que posteriormente fuese informada por el demandante ni por la empresa usuaria que continuaría enfermo o en algún tratamiento médico ni tampoco recibió más incapacidades; que el 26 de septiembre de 2014 se dio por terminado el contrato de trabajo por terminación de la obra y no por estar disminuido físicamente, pues el diagnóstico de su enfermedad fue el 25 de octubre de 2014 según la historia clínica.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgador de instancia absolvió a la demandada de las pretensiones de la demanda.

III. CONSULTA

El proceso se conoce en el grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, se presentaron los siguientes alegatos:

ALEGATOS DEL DEMANDANTE

M.P. GERMAN VARELA COLLAZOS
RADICACIÓN: 76001310501020150031801
INERNO: 15288

El apoderado del demandante señaló que se debe revocar la sentencia, porque en su sentir la demandada no le pagó a su prohijado los siguientes emolumentos laborales bajo el argumento de que no prestó el servicio durante el lapso causado entre la fecha en que fue despedido estando aforado por la estabilidad laboral reforzada y la fecha del reintegro laboral tras orden judicial de tutela, máxime que ese argumento no tiene asidero en razón a que no fue culpa de su mandante no prestar el servicio, en vista a que fue despedido o desvinculado laboralmente, configurándose así como un acto carente de buena fe en las relaciones laborales.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

Antes de resolver los problemas jurídicos la Sala hace suyo lo señalado en la sentencia SU 049 de 2017.

Los problemas jurídicos a resolver son los siguientes: (i) si está o no demostrado en el proceso que **JOHN ERIK TORO MUÑOZ** para la fecha de la finalización del contrato de trabajo padecía de problemas de salud que le dificultaran significativamente desarrollar sus funciones en condiciones regulares para la empresa usuaria **CONQUIMICA S.A.**; en caso afirmativo, se determinará si la demandada **LABORALES MEDELLÍN S.A.** conocía los quebrantos de salud que asegura el demandante tenía a la fecha de terminación del contrato de trabajo; (ii) si no obstante lo precedente la demandada desvirtuó la presunción del despido injusto con ocasión a su estado de salud al probar que la relación laboral se dio por terminado por justa causa comprobada.

La Sala defiende la tesis que el demandante no demostró que para el 26 de septiembre de 2014, fecha de la finalización del contrato de trabajo padecía de problemas de salud que le dificultaran significativamente desarrollar sus funciones en condiciones regulares para que se pueda

predicar en su favor el derecho a la estabilidad laboral reforzada, de allí que, se confirma la sentencia de instancia. Veamos cómo se muestra la conclusión precedente.

A folios 107 a 108 obra la historia clínica del demandante del 27 de junio de 2014 expedida por la Clínica Versailles S.A., en la que se indica que el paciente consultó, entre otros, por un “*cuadro clínico de 2 meses de evolución consistente en dolor en mano izquierda **sin limitación funcional, niega trauma.***”, motivo por el cual se le dio manejo con analgésico y control de no presentar mejoría. A folio 109 a 110 obra historia clínica del 16 de julio de 2014, en la que se indica que el paciente consultó por “*dolor localizada en mano izquierda, no relacionado con trauma*”, motivo por el cual se le incapacitó por tres días y manejo con analgésicos y pausas activas. El 25 de julio de 2014 le fue enviadas 10 secciones de terapia física, folios 111 a 112.

Si bien, el demandante consultó al médico por el dolor en su mano izquierda hasta el 12 de septiembre de 2014, según se observa a folios 113 a 123, también lo es que no fue dificultad para desarrollar sus actividades en condiciones normales o por lo menos ello no se demostró en el expediente, pues no figuran más incapacidades diferentes a la expedidas para los días 16, 17 y 18 de junio de 2014 mientras duró la relación laboral con la demandada hasta el 26 de septiembre de 2014. A lo que se suma el hecho que en estudio del antebrazo izquierdo realizado el 4 de septiembre de 2014 visible a folio 124, no se observaron fisuras ni fracturas no lesiones líticas ni blásticas.

Ahora, el demandante alega que fue diagnosticado con la enfermedad de “KIENBOCK” ya que tenía signos de “OSTEONECROSIS CON COLAPSO PARCIAL SEMILUNAR”, patología que fue diagnosticada mediante resonancia magnética de muñeca izquierda del 25 de octubre de 2014,

esto es, un mes después de la finalización del contrato de trabajo que lo fue el 26 de septiembre de 2014, folio 246. Si bien obran restricciones de tareas para el demandante, estas fueron expedidas por medicina laboral el 2 de octubre de 2015, folio 324, y conocidas por la demandada el 7 de octubre del mismo año, después de un año de terminado el contrato de trabajo.

Lo precedente nos lleva a concluir que el actor no tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada por cuanto no demostró que para la fecha de la finalización del contrato de trabajo padecía de problemas de salud, por tanto, no se requería obtener la autorización previa del inspector del trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo.

En gracia de discusión o en el hipotético evento que se dijera que el demandante probó que al momento de la terminación del contrato de trabajo padecía de problemas de salud que le dificultaban significativamente desarrollar sus funciones en condiciones regulares para la empresa usuaria **CONQUIMICA S.A.**, como consecuencia de su pérdida de capacidad laboral, y que ésta entidad era consciente que por dichos quebrantos de salud no podía ejercer de manera eficiente su labor, la demandada logró desvirtuar la presunción del despido injusto con ocasión a su estado de salud al probar que la relación laboral se dio por terminada con justa causa comprobada. A propósito es importante precisar lo siguiente.

La Sala no desconoce que en la jurisprudencia nacional hay diferencias en torno a si la estabilidad ocupacional reforzada protege sólo a quienes tienen determinado rango de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, o si por el contrario su ámbito de cobertura es más amplio y no requiere una calificación de esta naturaleza. Ciertamente, al respecto, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha señalado que para que

opere la protección a la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es necesario que el trabajador tenga una pérdida de capacidad laboral superior al 15%, así lo ha sostenido, entre otras, en las sentencias SL1360-2018 del 11 de abril de 2018, SL2660-2018 del 19 de junio de 2018 y SL4221-2018 del 25 de septiembre de 2018; por su parte la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, ver sentencia de unificación SU 049 de 2017.

Ahora bien, en lo que sí coinciden ambas corporaciones es en que si el trabajador demuestra su situación de discapacidad al momento de la terminación del contrato de trabajo el despido se presume discriminatorio, presunción que se puede desvirtuar por el empleador demostrando la justa causa para terminar la relación laboral.

En el caso de autos la demandada si probó la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo con el demandante, pues su terminación el 26 de septiembre de 2014 se debió a la terminación de la obra o labor para la cual fue contratado, así se desprende de la carta obrante a folio 246 y del documento visible a folio 205, en el cual la empresa usuaria CONQUIMICA S.A. le comunica a la demandada que el evento de incremento de producción para el cual le enviaron al trabajador Evelio Toro Muñoz termina el 26 de septiembre de 2014.

La modalidad de contratación por el incremento de producción entre la empresa usuaria y la demandada se evidencia en el contrato de prestación de servicios No. LM-046-14 del 2 de enero de 2014 obrante a folios 373 a 375, que en la cláusula primera estableció como objeto del

contrato que *“la empresa, se obliga a colaborar con el usuario en la prestación del servicio de personal en misión para atender los incrementos que se originan y tiene como causa específica los eventos previstos en el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006 y en el numeral tercero del artículo 77 de la Ley 50 de 1990. Incluidos los incrementos que se le originan y tienen como causa específica el desarrollo de todas las actividades industriales, operativas, administrativas, logísticas, financieras y los servicios necesarios para su funcionamiento.”*. Y así fue contratado el actor en el contrato de trabajo por el término que dure la realización de la obra o labor determinada suscrito entre las partes el 13 de enero de 2014 obrante a folios 61 y 62 del expediente, en el que se estableció que duración la determinará el incremento en las labores como ayudante de bodega que se ha presentado en la empresa usuaria CONQUIMICA S.A.. Incremento de producción que originó la orden de servicio del 8 de enero de 2014, folio 354.

Lo anterior permite concluir que LABORALES MEDELLÍN S.A. desvirtuó la presunción de desvinculación injusta, de allí que, la razón no está de parte del Juez de tutela que ordenó el reintegro del actor. En este orden de ideas, se confirma la sentencia consultada. Sin costas en esta instancia.

V. DECISIÓN

Sin más consideraciones, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

M.P. GERMAN VARELA COLLAZOS
RADICACIÓN: 76001310501020150031801
INERNO: 15288

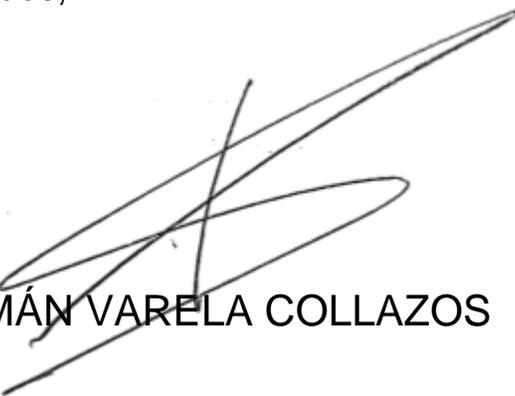
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada identificada con el No. 64 del 19 de marzo de 2019, proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

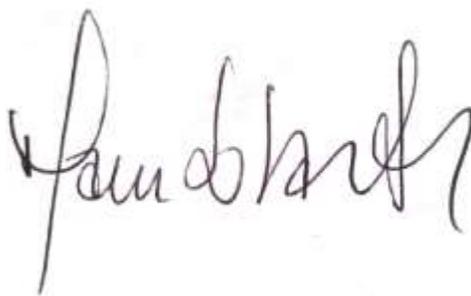
Esta providencia queda notificada a partir del día siguiente de su publicación en el portal web <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-002-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, así se termina.
Intervinieron los Magistrados,

Los Magistrados,



GERMÁN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO



ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO

Firmado Por:

**GERMAN VARELA COLLAZOS
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
DESPACHO 2 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR DE
CALI**

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:

**4e93b486b6a7637139babd024460eb2275f0479aa62d09b7b5e
d33f5ab5c53ed**

Documento generado en 27/07/2020 11:32:00 p.m.