



SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, diecisiete (17) de junio de dos mil veintidós (2022)

Proyecto discutido y aprobado en sala virtual

Demandante: JUAN CARLOS VALENCIA LONDOÑO
Demandados: TRANSPORTE ARANGO GRÚAS S.A.S. y MARCELA CASTILLO TORRES
Radicado: 05001 31 05 003 2017 00949 01
Sentencia: S-152

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

En la fecha indicada, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por los Magistrados JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ quien obra en éste acto en calidad de ponente, FRANCISCO ARANGO TORRES y JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ, procede a resolver el RECURSO DE APELACIÓN interpuesto por el apoderado judicial de la sociedad demandada, en contra de la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín el día 27 de noviembre de 2020¹.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita, aprobada previamente por los integrantes de la Sala.

PRETENSIONES

JUAN CARLOS VALENCIA LONDOÑO llamó a juicio a la sociedad TRANSPORTE ARANGO GRÚAS S.A.S. para que una vez se declare que

¹ Repartido a este Tribunal, el 2 de noviembre de 2021.

la terminación del contrato se produjo sin justa causa y desconociendo su estado de debilidad manifiesta, se les condene a lo siguiente: i) al reintegro a un cargo de iguales o mejores condiciones; ii) al pago de los aportes a Seguridad Social dejados de realizar; iii) al pago de los salarios y prestaciones sociales; y iv) al reconocimiento y pago de la indemnización de 180 días conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Pretende además se ordene la indexación de las condenas y las costas del proceso.

En el auto admisorio de la demanda del 5 de abril de 2018, el funcionario a quo, en una decisión insólita, decidió de oficio vincular a la lite como parte demandada a la representante legal de la sociedad, Sra. MARCELA CASTILLO TORRES en calidad de persona natural, *"... en atencion (sic) a que las pretensiones de la demanda derivan de un contrato laboral, del cual se desprenden Derechos Sociales Fundamentales"*,

HECHOS

Expone como fundamento de sus peticiones, que se vinculó laboralmente al servicio de la empresa TRANSPORTE ARANGO GRÚAS S.A.S. a partir del 4 de agosto de 2015 para desempeñar el oficio de conductor; que devengaba un salario mínimo legal mensual vigente; que el 24 de agosto de 2015 recibió atención médica por sentirse asfixiado con una opresión en el pecho; que el 9 de septiembre de 2016 le fue diagnosticada insuficiencia cardiaca congestiva debido a que solamente le estaba funcionando una parte del corazón, debiendo ser hospitalizado durante 15 días; que el 10 de octubre de 2016 fue hospitalizado nuevamente con la necesidad de implantarle "STENS", confirmando como diagnóstico *"enfermedad coronaria aterosclerótica con compromiso severo de angioplastia con implante de stens medicado en arteria descendiente anterior tercio proximal"*; que luego de la incapacidad regresó a trabajar pero la asfixia y opresión en el pecho persistían; que la empresa era conocedora de su estado de

salud; que no obstante lo anterior, fue despedido el 1 de junio de 2017 con fundamento en la situación económica que estaba atravesando la empresa; y que una acción tutela presentada fue resuelta de manera desfavorable.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Al contestar, TRANSPORTE ARANGO GRÚAS S.A.S. y MARCELA CASTILLO TORRES, en escritos separados y representadas por el mismo apoderado, se ocuparon de contestar la demanda aceptando la relación laboral del demandante con la empresa cuyo inicio fue el 10 de septiembre de 2014, el salario devengado, las atenciones médicas recibidas en los años 2015 y 2016 y la terminación del contrato, aclarando que no le consta la existencia de restricciones médicas toda vez que el trabajador nunca se las notificó. Agregan que no existe prueba de que el demandante hubiera estado impedido para ejercer sus funciones y mucho menos que fuera conocido por el empleador, pues el procedimiento médico fue realizado 8 meses antes de la finalización del contrato, momento para el cual ni siquiera estaba incapacitado.

Con base en lo anterior se oponen a las pretensiones reiterando que por el hecho de existir algunas incapacidades no se genera una situación de debilidad manifiesta. Como excepciones fueron propuestas las de mala fe, inexistencia de las obligaciones y prescripción.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia proferida el 27 de noviembre de 2020, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín DECLARÓ que el contrato laboral del demandante fue terminado de manera unilateral y sin justa causa desconociendo su situación de debilidad manifiesta. Como consecuencia, CONDENÓ a la sociedad TRANSPORTE ARANGO GRÚAS S.A.S. al reintegro al cargo de conductor a partir del 1 de diciembre de

2020, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales adeudados y aportes al sistema de seguridad social, causados hasta el 30 de noviembre de ese año, de los cuales será solidariamente responsable MARCELA CASTILLO TORRES. CONDENÓ también a la indemnización de 180 días consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 junto con las costas del proceso.

DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la anterior decisión, el apoderado de la empresa indica que el Juez realiza una interpretación errada e indebida de las pruebas del proceso y una grave interpretación del dictamen presentado. El día de la primera audiencia el 8 de mayo de 2019, se tomó declaración de parte al demandante en la que manifiesta en reiteradas ocasiones que se encontraba bien de salud, tanto meses antes de la terminación del contrato, como en ese mismo momento. En el minuto 9 de la audiencia se le pregunta sobre su actividad laboral y responde que después de trabajar en TRANSPORTE ARANGO GRÚAS, trabajó durante un año en otra empresa manejado una tractomula, por lo que no se encontraba en una situación de salud que le impidiera ejercer su labor, lo hizo, no solo después de la cirugía que fue en octubre 2016 si no en otra empresa, lo que reafirma que tenía suficiente capacidad para laborar.

Que más adelante manifiesta expresamente que al terminar el contrato no se encontraba enfermo; que de la incapacidad regresó a trabajar normal; que no quedó sometido a tratamientos después de la operación; que el médico le manifestó que seguía mejorando; que cuando manejaba las grúas se sentía bien y que no le dijeron nada sobre reubicación laboral. Es la versión directa del demandante sin que exista evidencia que él estaba en tratamiento o se hubiera ordenado reubicación alguna. Tampoco hay dictamen alguno que diga que para esa fecha tuviera una pérdida de capacidad laboral, sin que se pueda entender que la terminación del contrato fue por su estado de salud.

Si no se está hablando de un trabajador en estado de debilidad manifiesta, sin ninguna restricción para laborar, sin recomendaciones médicas, no tenían ninguna necesidad de solicitar la autorización ante el Ministerio del Trabajo. No hay ningún documento que demuestre que estaba en tratamiento para esa fecha, y no toda cirugía o enfermedad genera un deterioro permanente en la salud del trabajador. Es más, la carga de la prueba era del demandante y no hay nada al respecto; el propio dictamen expresa que la fecha de estructuración es 15 de marzo de 2018, esto es, 9 meses después de la terminación del contrato. Ese dictamen, en el punto 3 relacionado con la historia laboral, se informa que labora en otra empresa como conductor, que es el mismo oficio desempeñado en la demandada durante 2 años y que no presenta dificultades para desempeñar la labor. De todo lo anterior no cabe duda en cuanto que la empresa no conocía de la supuesta merma de la capacidad laboral del trabajador, pues ni siquiera la tenía para esa fecha.

La Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, en reiteradas sentencias han señalado los requisitos para hablar de estabilidad laboral reforzada. Cita la Sentencia T-516 de 2011 cuyos requisitos no se encuentran acreditados en el presente caso; no se puede hablar de una persona que no puede prestar sus servicios por el estado de salud ante la evidencia de que siguió prestando la labor después de la cirugía y después de la terminación del contrato en otra empresa.

Sobre la vinculación al proceso de la señora MARCELA CASTILLO TORRES, existen documentos que dan cuenta de que para la fecha de terminación del contrato no tenía la calidad de representante legal de la empresa. El contrato terminó el 1 de junio de 2017 y en el certificado de existencia y representación legal consta que ella fue nombrada como representante legal el 24 de julio de 2017, registrada el 22 de agosto de ese mismo año. Solo cuando el acto se registra empieza a surtir efectos de acuerdo con el artículo 164 del Código de Comercio. Para todos los efectos legales, su calidad de representante legal es a partir

del 22 de agosto, de modo que no puede responder por actos en tiempo en que no tenía esa responsabilidad.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En el término del traslado para alegar de que trata el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, la parte DEMANDANTE hizo uso de su oportunidad solicitando se confirme la decisión de primera instancia pues los argumentos planteados por la empresa en su recurso de apelación no tienen fundamento, ya que la debilidad manifiesta no implica por sí misma pérdida de capacidad laboral, además de que las cortes han unificado criterio en cuanto a que no se requiere porcentaje alguno para estar revestido del fuero de salud. Sostiene que el demandante en su interrogatorio no sabía lo que decía ni era consecuente con lo que hablaba, además de que tampoco mostró tener buena memoria. Resalta el hecho de que la empresa aportó al expediente las constancias de incapacidades de algunos días de septiembre, otros de octubre y en noviembre de 2016, de las que se advierten sus patologías de EPOC e HIPERTENSIÓN, así como los problemas coronarios, sin que se trate de una simple enfermedad, sino de una situación que refleja su grado de debilidad manifiesta. Concluye advirtiendo que se cumplen las condiciones para ordenar la protección solicitada debido al conocimiento que el empleador tenía de la situación y el nexo causal existente entre el despido y la situación de salud del demandante

C O N S I D E R A C I O N E S:

Según el sustento dado al recurso de apelación, el problema jurídico puntual que corresponde a la Sala analizar, tiene que ver con la pretensión del señor JUAN CARLOS VALENCIA LONDOÑO, a través de la cual busca se declare que su empleador TRANSPORTE ARANGO GRÚAS S.A.S. le terminó el contrato de manera injusta, en momentos en que se encontraba en situación de debilidad manifiesta, por lo que

gozaba de estabilidad laboral reforzada con ocasión de los graves problemas de salud que afrontaba, resultando aplicable la protección especial contemplada en la Ley 361 de 1997.

Conviene precisar que los siguientes hechos que rodean el presente caso y que tienen relevancia para la decisión a tomarse, están claramente demostrados:

i) JUAN CARLOS VALENCIA LONDOÑO estuvo vinculado laboralmente al servicio de TRANSPORTE ARANGO GRÚAS entre el 10 de septiembre de 2014 y el 1 de junio de 2017, fls. 20 y 126.

ii) El cargo desempeñado fue el de conductor de grúas, devengando como salario el mínimo legal mensual vigente, más auxilio de transporte.

ii) Mediante comunicación fechada el 1 de junio de 2017, el empleador le informó al señor VALENCIA LONDOÑO la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo desde ese mismo día, indicándole que *“Por medio de la presente, me permito comunicarle que hemos decidido dar por terminado su contrato de trabajo a término indefinido, en virtud de replanteamientos necesarios de nuestra actividad que exigen tomar medidas conducentes a superar una crisis económica que nos ha alterado fuertemente en nuestra función como empresa ”*. Contrato que fue terminado con el pago de la respectiva indemnización por despido sin justa causa, fls. 21 y 44.

iii) Mediante sentencia de tutela del 21 de julio de 2017 proferida por el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Medellín, el Juez Constitucional decidió negar el amparo de los derechos fundamentales invocados, fls. 139 a 147.

iv) Existe una calificación de pérdida de capacidad laboral elaborada por la Facultad Nacional de Salud Pública de la Universidad de Antioquia

del 3 de julio de 2019, en la que se determinó una pérdida de capacidad laboral de 32.4% estructurada el **15 de marzo de 2018**, por el diagnóstico de *enfermedad coronaria con insuficiencia cardiaca congestiva, Hipertensión arterial y EPOC*, fls. 180 a 184.

Clarificado el anterior marco fáctico, procede la Sala a evaluar si se dan o no las condiciones para honrar el derecho a la estabilidad laboral reforzada del demandante en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Según la norma referida en su parte inicial: *“ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo”*. No sobra acotar, que la expresión *“limitación”* contenida en la norma, fue declarada condicionalmente exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C-458 de 2015, en el entendido de que deberá reemplazarse por las expresiones *“discapacidad”* o *“en situación de discapacidad”*.

Se advierte además que el espíritu de esta ley es propiciar mecanismos de integración social de las personas que sufren alguna discapacidad física, psíquica o sensorial, y a la vez buscar que las personas en esta condición no sean discriminadas en sus empleos por razón, precisamente, de alguna discapacidad que pudieran padecer.

De aquí que la discapacidad debe ser relevante para el desempeño del empleo, pues solo éstas pueden dar lugar a una verdadera actitud discriminatoria del empleador, cuando no obstante su existencia, el trabajador es separado de su actividad laboral. Y en esto coincide la jurisprudencia, tanto constitucional como ordinaria laboral, pues, la discapacidad que la ley protege, según reiterados pronunciamientos de la Corte Constitucional, supone un estado de debilidad manifiesta respecto del cual se debe demostrar que la situación de salud del trabajador le dificulta o impide **sustancialmente** el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

En efecto, respecto de esta cualificación, es decir, en tanto se sujeta el derecho a la no discriminación al hecho de que la discapacidad debe dificultar o impedir significativamente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares, ha sido insistente la Corte Constitucional, por ejemplo, en sentencia de unificación SU – 049 del 2 de febrero de 2017, que redunda en tal circunstancia, como lo viene haciendo desde la sentencia T-1040 de 2001, bajo el entendido que en esa situación particular, se considera que la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.

Por su parte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha sido reiterativa en advertir, en relación con los sujetos amparados por ese tipo de protección, que no es suficiente por sí solo el quebrantamiento de la salud del trabajador o el mero hecho de encontrarse bajo incapacidad médica temporal, para merecer la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues debe acreditarse que el asalariado, al menos, tenga una limitación física, psíquica o sensorial y con el carácter de moderada, esto es, que se enmarque dentro de los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%, independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales, de conformidad con el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, que consagra los grados de incapacidad y permite dar aplicación al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en el entendido que no puede existir una ampliación indeterminada del grupo poblacional para el cual el legislador creó la medida.

Así lo ha entendido en innumerables providencias como la SL 10538 de 2016, la SL11411 de 2017, la SL 5181 de 2019, la SL 4609 de 2020, SL 2841 de 2020, la SL 572, SL 711, SL 058, SL 2584, SL 2913, SL 2999, SL 3231 y SL 3091 de 2021. Según aquellas providencias, para activar la protección especial a este tipo de personas se requiere: (i) que se trate de un trabajador (a) con una limitación que puede ir desde “moderada”, que corresponde a la pérdida de capacidad laboral entre el 15% y el 25%, “severa”, mayor al 25% pero inferior al 50%, o

“profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%; (ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud; y (iii) que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.

De manera puntual, en la sentencia SL 3145 de 7 de julio de 2021, se señaló:

“... en relación con el problema jurídico planteado, la Sala advierte que le asiste razón a la censura, toda vez que, de manera reiterada, la jurisprudencia de la Sala ha adoctrinado que, para el otorgamiento de la protección de estabilidad laboral reforzada, establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no es suficiente, por sí sola, cualquier afectación en la salud del trabajador, que estuviera en tratamiento médico o que le hubieran otorgado incapacidades, en la medida en que la operatividad de dicha garantía está condicionada a la acreditación de una situación de discapacidad relevante o significativa, efecto para el cual, tradicionalmente, la Sala ha estimado pertinente identificarla con limitaciones en grados «moderado», «severo» o «profundo», en los términos del artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001.

Lo anterior implica que es precisa la demostración de que el trabajador tiene afectaciones de salud en niveles significativos o un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%. Así lo adoctrinó recientemente la Sala, entre otras, en sentencias CSJ SL4609-2020, SL5079-2020 y SL4825-2020, providencia esta última en la que se expuso:

Para dar respuesta a la censura, debe recordarse que esta Sala ha sostenido, que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, protege a las personas en situación de discapacidad, para que no puedan ser despedidas o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie la autorización del Ministerio de la Protección Social.

(...)

Lo anterior permite inferir que la Ley 361 de 1997, se encarga fundamentalmente del amparo de las personas con los grados de limitación a que se refieren sus artículos 1 y 5; de manera que quienes para efectos de esta ley no tienen la condición de limitados por su grado de discapacidad, esto es, para aquellos que su limitación está comprendida en el grado menor de moderada, no gozan de la protección y asistencia prevista en

su primer artículo.

En este orden, como la referida normatividad no determina los extremos en que se encuentran los distintos grados de severidad de la discapacidad, debe acudirse al artículo 7° del Decreto 2463 de 2001, que sí señala los citados parámetros, en los términos del canon 5° de la Ley 361 de 1997, de la siguiente manera: discapacidad «moderada» es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; «severa», la que es mayor al 25%, pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral y «profunda» cuando el grado de invalidez supera el 50% (CSJ SL5163-2017).

Acorde con lo anterior, la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, 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 no depende de una prueba especial o forma instrumental determinada, ya que lo importante para que opere la estabilidad reforzada en favor de dichos trabajadores, es que se pueda demostrar esa situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocido por el empleador, lo cual puede darse con los diferentes medios de prueba habilitados por el legislador, incluso, con el dictamen de las Juntas de Calificación, realizado con posterioridad a la terminación del vínculo, que confirme la situación de limitación (CSJ SL5181-2019).

Sobre el particular, la Sala en providencia CSJ SL11411-2017, sostuvo: [...]

Bajo este horizonte, resulta claro que la protección laboral a la que alude el precepto 26 de la Ley 361/97, conforme a los derroteros jurisprudenciales de esta Sala, está encaminada a aquellas personas que acrediten una discapacidad en un grado significativo, debiendo cumplirse las siguientes hipótesis: i) Que el trabajador padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen; ii) Que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad; iii) Que el empresario despida al trabajador de manera unilateral y sin justa causa; y iv) Que la empresa no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo.

En esa medida, no basta entonces que el trabajador se encuentre en un estado de debilidad manifiesta para que de manera automática sea beneficiario o acreedor de la

estabilidad laboral reforzada a la que alude el referido precepto legal, como equivocadamente lo adujo el juez colegiado, *máxime cuando en este asunto ni siquiera se acredita que el accionante hubiese sido diagnosticado que padeciera de una enfermedad de tipo laboral derivada del accidente de trabajo que sufrió al servicio de la demandada, mucho menos, que tuviese una afectación o limitación física, psíquica o sensorial para desempeñar sus actividades laborales, ni que la patología padecida por el actor tuviese tal notoriedad que fuese realmente conocida por el empleador."*

De otro lado, la Sala reconoce que jurisprudencialmente se ha indicado, como una posibilidad válida, que el respectivo dictamen de pérdida de capacidad laboral pueda corresponder a una fecha posterior a la terminación del contrato, como ocurre en este caso con el emitido por Facultad Nacional de Salud Pública de la Universidad de Antioquia (Sentencia SL 4632 de 2021), sin embargo, sigue siendo indispensable un "... conocimiento previo del empleador ante la gravedad de la lesión ocurrida al trabajador" y que se trate de una persona que "... se encuentre en una situación de discapacidad o pérdida de la capacidad laboral en un grado significativo, razón por la cual el beneficio no opera para quienes tengan afecciones de salud o simples incapacidades médicas."

Si bien esa pérdida de capacidad laboral ha sido determinada en este caso en un 32.4%, lo que representaría una *discapacidad severa*, no se puede desconocer que es un porcentaje que se determina con una fecha de estructuración de más de 9 meses después de la terminación del contrato, esto es, el 15 de marzo de 2018, de manera que no existe certeza respecto de las condiciones puntuales del paciente al momento exacto de su desvinculación, vale decir, el 1º de junio de 2017, según decisión de su empleadora TRANSPORTE ARANGO GRÚAS S.A.S.

Por lo anterior, lo apropiado es analizar la prueba recaudada y la información de que la empresa disponía al momento del despido, pues en los términos de la sentencia últimamente referida (la SL4632-2021) ese dictamen posterior es relevante en la medida que arroje un

resultado acorde con la época de la relación laboral entre las partes, lo que no ocurre en este caso. Se dijo en aquella providencia lo siguiente:

*“... esa disminución significativa puede ser confirmada con posterioridad a la culminación del contrato de trabajo, ya que, como se explicó en los puntos anteriores, para la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada del trabajador en estado de discapacidad, muchas veces, eso no es lo que determina su operancia, en la medida que por cuestiones administrativas que no dependen del trabajador, incluso del mismo empleador, tal trámite termina dándose con posterioridad a la terminación del contrato, **pero su resultado sí resulta de gran importancia, dado que confirma la limitación exigida por el artículo 7º del D. 2463 de 2001, que se generó en vigencia de la relación contractual**, con mayor razón, si ese conocimiento por parte del empleador se puede inferir de las alertas que allí se gestaron.*

Así las cosas, en un caso como el que se analiza, en el que se estableció que, en vigencia del contrato de trabajo, el dependiente sufrió un accidente de trabajo, que a la postre se demostró que le produjo una pérdida de capacidad laboral equivalente a 19.60%, con fecha de estructuración del día en que ocurrió el infortunio laboral, resulta suficiente para aplicar la garantía legal, sin que pueda aceptarse la tesis del Tribunal, referente a que ese porcentaje tenía que estar exacta y plenamente establecido a la fecha de terminación del contrato, porque según los lineamientos esbozados, tal situación no puede ir en desmedro del trabajador lesionado, quien simplemente esperó a que se activaran los procedimientos para esa verificación por cuenta de su afiliación a una ARL, pero que desde el mismo momento del infortunio se gestó su debilidad, la cual conocía el empleador a raíz del informe de la ARL, el 1º de julio de 2009 (fecha del suceso), en donde refiere la limitación en la movilidad del trabajador, ordena el manejo con la EPS y los respectivos estudios radiológicos de la cadera (fl 42); lo mismo que el diagnóstico del 10 de julio de 2009 (fl 40), por parte del galeno del consorcio y sus respectivas recomendaciones, pues además de la reubicación laboral, se había ordenado como plan de recuperación, el manejo con ortopedia ante el dolor que manifestó el trabajador, es decir, una situación de salud notoria y evidente que le impedía ejercer sus labores

normalmente, pese a no tener incapacidades, las cuales se vinieron a presentar luego de terminado el contrato de trabajo, pero ya cuando la lesión produjo mayores consecuencias en la movilidad del demandante.

En ese orden, conforme al actual criterio de la Corte, le corresponde al actor acreditar la circunstancia de discapacidad en cualquiera de los grados ya mencionados, para que se active la presunción, y al empleador le incumbe entonces, demostrar que no fue por tal razón sino por una causa objetiva, que decidió finalizar el vínculo. Esto como quiera que la prohibición contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es la de despedir al trabajador por razón de su discapacidad, por lo que, al contrario, las decisiones motivadas en una razón objetiva no requieren ser autorizadas por la autoridad administrativa laboral, quien prácticamente circunscribe su función, a la autorización de terminación del vínculo contractual cuando verifique que las actividades del trabajador son incompatibles e insuperables con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, cuya omisión implica la ineficacia del despido y sus respectivas consecuencias sancionatorias legales"

En cualquier caso, aun si se hiciera abstracción de aquel requisito jurisprudencial desarrollado por la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, respecto a la acreditación de un porcentaje igual o superior al 15% para la época de la vigencia de la relación laboral, tampoco habría elementos suficientes para considerar al señor JUAN CARLOS como una persona con una situación de salud que conlleve a activar la protección especial mediante la tesis de la estabilidad laboral reforzada que consagra la ley.

Así, al contrario de lo que entendió el Juez de primera instancia en su sentencia, del material probatorio aportado no se observa restricción alguna de índole laboral por las enfermedades padecidas por el señor VALENCIA LONDOÑO que fuera emitida por la EPS, ni recomendación laboral del médico tratante que alertara a la sociedad demandada acerca de un eventual estado de salud que le impidiera desarrollar sus funciones de manera adecuada o en condiciones regulares.

Si bien, no se desconoce, que existen ciertas y determinadas patologías por las que el demandante ha debido ser atendido y tratado médicamente, ninguna de ellas, en verdad, le impidió el desempeño de sus funciones hasta el día 1 de junio de 2017 cuando fue despedido con el pago de la respectiva indemnización.

Por ejemplo, hay constancia en el expediente acerca de una serie de atenciones médicas y de haberse realizado algunos procedimientos como a continuación se relaciona, teniendo siempre presente, se reitera una vez más, que el nexo laboral terminó el 1º de junio de 2017:

- Atención médica del 25 de agosto de 2016 reportando que estaba *“atacado de la respiración”*, fls. 46 a 50.
- Consulta por el servicio de urgencias en la Clínica Antioquia de Itagüí el 16 de septiembre de 2015 por asfixia y reporte de *pies hinchados*, fls. 35 a 37.
- Hospitalización en la Clínica Las Américas entre el 11 y el 21 de octubre de 2016 por una falla cardíaca registrada médicamente como *“cardiopatía dilatada de etiología isquémica e hipertensiva”*, lo que dio lugar a la realización de una *“Coronariografía: IMPLANTE DE STENTS EN ADA CX + OM1”*, fls. 32 a 34.
- La descripción detallada del procedimiento realizado se puede apreciar entre los folios 54 y 59 denominado *“Informe de angioplastia de dos vasos e implante de stents (5) medicados”*.
- Del 15 de diciembre de 2016 aparece el resultado de una nueva *“ECOCARDIOGRAFÍA DOPPLER COLOR”*, de la que se concluye *“1. Enfermedad segmentaria del ventrículo izquierdo. 2. Cardiopatía hipertensiva sistólica. 3. Disfunción ventricular izquierda global leve. 4. Insuficiencia valvular mitral leve a moderada. 5. Sugiere necrosis inferior y septal”*. fls 83 a 85.

- El último reporte que aparece es una cita por control en la Clínica Las Américas el día 13 de febrero de 2017 donde se relaciona la enfermedad coronaria que padece y la hipertensión arterial, así como los procedimientos hasta ese entonces realizados, advirtiéndose por el médico que el paciente *“Refiere sentirse bien, no angina de pecho, no sensación de palpitaciones, no mareos...”*, fl. 31.

En cuanto a incapacidades se refiere derivadas de aquellas patologías y procedimientos realizados, encuentra la Sala que solamente se generaron 3 días del 24 al 26 de agosto de 2015; 7 días entre el 6 y el 12 de abril de 2016 (f. 131); 2 días el 4 y 5 de mayo de 2016 (f. 133); 3 días del 25 al 27 de agosto de 2016 (f. 134); y 30 días del 11 de octubre al 9 de noviembre de 2016, por el procedimiento realizado (f. 136).

De otro lado, el mismo dictamen que se aporta como prueba de la situación de discapacidad del demandante, contiene elementos con los cuales es posible corroborar que la situación de salud del demandante para el 1 de junio de 2017 cuando se terminó su vínculo con TRANSPORTE ARANGO GRÚAS S.A.S., no implicaba considerarlo en estado de debilidad manifiesta y por ende como una persona con estabilidad laboral reforzada.

La mayoría de los registros médicos incluidos en el resumen de la historia clínica tienen que ver con atenciones posteriores a la terminación del contrato, por ejemplo, del 15 de junio de 2017, del 11 de julio de ese mismo año, otra del 15 de marzo de 2018, 11 de julio y 16 de agosto también de 2018, y otras más recientes como las del 2, 4 y 7 de abril de 2019.

En lo que tiene que ver con la fecha de estructuración, el perito la define para el 15/03/2018 justificada en el hecho de ser la *“... última*

evaluación por Médico Internista quien define estado cardio vascular para ese momento y cita control en 8 meses".

Más adelante, como punto relevante, en la conclusión de su experticia señala: *"Respecto a la pregunta que se hace por parte del Juzgado "Dictamine si el demandante después de la operación le quedaron secuelas que le impiden realizar su labor o ejecutarla de manera deficitaria", se responde lo siguiente: Mientras permanezca en controles y tomando su medicación de forma adecuada, **se considera no presenta dificultad en la ejecución de la labor como conductor**".*

Conclusión esta que coincide con lo señalado por el demandante en su interrogatorio de parte, del cual es preciso destacar una serie de confesiones que se derivan de su propio dicho como cuando afirma que después del procedimiento realizado en octubre de 2016 por un pre infarto que sufrió, *"seguí trabajando normal"*; que no tuvo tratamientos o terapias, solo citas médicas y revisión y el médico le decía que estaba mejorando; que cuando trabajaba se sentía *"bien"*; que nunca le dijeron nada de la necesidad de reubicación; y que después de trabajar en TRANSPORTES ARANGO GRÚAS estuvo laborando poco más de un año en TRANSPORTES RECUA.

Es decir, y a modo de conclusión, de acuerdo con el conjunto probatorio allegado al plenario, para esta Sala no existe nexo de causalidad que permita establecer que la terminación del contrato se produjo debido a una situación de salud que aquejara al actor, por lo que no hay lugar a considerar que se dan las condiciones para declarar la estabilidad laboral reforzada que se reclama y mucho menor para ordenar el reintegro que se pretende, motivo por el cual, la decisión de primera instancia deberá ser revocada.

No son más los temas para resolver.

Sin costas en esta instancia. En primera instancia a cargo del demandante.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E:

REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín, el día 27 de noviembre de 2020 y en su lugar se **ABSUELVE** a los demandados TRANSPORTE ARANGO GRÚAS S.A.S. y MARCELA CASTILLO TORRES de todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor JUAN CARLOS VALENCIA LONDOÑO.

Sin costas en esta instancia. En primera instancia a cargo del demandante.

Notifíquese por EDICTO.

Firmado Por:

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
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: **90cbabcc0aa27877e1d47083e938d6a48484d4449f86b0cfef828ace919cee31**
Documento generado en 17/06/2022 01:25:20 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>