



SENTENCIA

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Wilson Darío Hernández Hernández
DEMANDADO	Comercializadora S. Y E. Y CÍA S.A.
RADICADO	05-001-31-05-019-2020-00005
TEMA	Fuero de salud
DECISIÓN	Confirma sentencia

El veinticuatro (24) de junio de dos mil veintidós (2022), el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, integrada por los magistrados **HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA** y **GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ**, quien actúa como ponente, previa deliberación del asunto, según consta en el **ACTA 128** de discusión de proyectos, procede a dictar sentencia de segunda instancia dentro del proceso ordinario promovido por **WILSON DARÍO HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ** contra **COMERCIALIZADORA S. Y E. Y CÍA S.A.**, con radicado **05-001-31-05-019-2020-00005**.

• **PRETENSIONES:**

Aspira el demandante se declare que el despido del 22 de mayo de 2018 fue ineficaz, por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta. Como consecuencia, se condene a la demandada a reintegrarlo al empleo con el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones dejados de percibir, el pago de aportes a pensión con destino a Colpensiones, a la indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997 y a la indexación de las condenas.

• **HECHOS**

Como fundamentos fácticos de las pretensiones anteriores señaló que laboró al servicio de la demandada a partir del 3 de octubre de 2016 desempeñando el cargo de ayudante de construcción, cumpliendo una jornada laboral de 8 horas diarias. Que en el año 2017 comenzó a padecer afectaciones en su

salud, siendo diagnosticado con síndrome del manguito rotario y faringitis aguda no especificada y que esta situación fue conocida por el empleador. Que mediante documento del 25 de abril de 2018 la demandada efectúa un seguimiento a las recomendaciones y el reintegro laboral. Que mediante comunicado del 22 de mayo de 2018 la empresa le dio por terminado el contrato de trabajo, pero que para este momento se encontraba en tratamiento médico.

- **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:**

Comercializadora S. Y E. Y CÍA S.A.: Aceptó que entre las partes existió un contrato de trabajo, pero que este se pactó por escrito, por duración de obra o labor determinada. Se opuso a las demás pretensiones. Como excepciones de mérito propuso las que denominó: prescripción, pago, inexistencia de la obligación y compensación.

- **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:**

En audiencia celebrada el 2 de junio de 2021 el Juzgado Decimonoveno Laboral del Circuito de Medellín absolvió a la demandada de la totalidad de las súplicas de la demanda, al considerar que el despido se dio por justa causa. Condenó en costas al demandante.

- **CONSULTA:**

Como la decisión no fue recurrida por las partes se envió el expediente para ser conocido el proceso en grado jurisdiccional de consulta.

- **ALEGATOS:**

Las partes no presentaron alegatos.

CONSIDERACIONES:

Pretende el accionante el reintegro al empleo invocando la estabilidad laboral reforzada por encontrarse al momento del despido en estado de debilidad manifiesta, al advertir que la empresa no obtuvo el previo permiso del inspector de trabajo. La demandada por su parte alega que el contrato finalizó por justa causa comprobada.

Conforme a lo anterior, el **problema jurídico** para resolver radica en determinar si el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada por encontrarse en estado de debilidad manifiesta para el momento en que fue terminado su contrato de trabajo el 22 de mayo de 2018, asimismo establecer si el empleador tenía conocimiento de tal condición, o si, por el contrario, su contrato fue finalizado de manera legal; y en el caso de existir esta protección, se deberá determinar la responsabilidad de la demandada, y si hay lugar al pago de las acreencias solicitadas en la demanda.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA

El concepto de estabilidad laboral reforzada ha sido un principio desarrollado principalmente por la jurisprudencia, y consiste en que, si un trabajador se encuentra en estado de debilidad manifiesta o en condiciones de vulnerabilidad, debido a sus condiciones físicas, psíquicas o psicológicas, no puede ser despedido a causa de esta situación, a menos que haya sido por justa causa objetiva demostrada y con consentimiento del Ministerio del Trabajo. Y para que un trabajador se entienda en circunstancias de **debilidad manifiesta**, tal y como lo ha advertido la Corte Constitucional en sentencia T-467 de 2010, basta que esté probado que su situación de salud le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de su labor en las condiciones regulares.

Ahora bien, conviene precisar que según lo enseñado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, para que haya lugar a la estabilidad laboral reforzada se deben cumplir 4 condiciones, a saber: **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 patrono despidiera al trabajador de manera unilateral y sin justa causa; y **iv)** que el empleador no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo (Sentencia STL-3420-2020).

No obstante, la calificación del grado de pérdida de capacidad ha sido un aspecto que reviste en nuestro sistema jurídico superar varias etapas, siendo usual que el empleador antes de que se finalice el trámite de calificación o antes de la iniciación del mismo proceda con la terminación del contrato de trabajo, por lo que el Alto Tribunal a morigerado la exigencia de la calificación, para indicar que esta no es necesaria al momento de la finalización del contrato y que puede el trabajador demostrarla a través de medios probatorios diferentes al dictamen pericial (sentencia SL-2586-2020).

Es más, en sentencia SL-5181 de 2019 se destacó que la calificación contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no puede estar sujeta a la existencia de un carné o una calificación formal, por cuanto hacer estas exigencias tornaría en infructuosa la protección, destacando que en estos aspectos se debe dar particular relevancia al conocimiento que tenía el empleador de la enfermedad de su trabajador. En palabras de la Corte:

(...)

Y tiene toda la razón el sentenciador, pues como lo expuso en sus argumentos, hacer depender la protección reforzada de un dictamen o la expedición de un carné en el que conste formalmente el grado de discapacidad ante la notoriedad de la enfermedad o limitación física, psíquica o sensorial, en el preciso instante en que se quiere finalizar el contrato de trabajo, es imponer obstáculos a los objetivos de la norma, que se repiten, son la integración en los diferentes campos de la vida social, entre ellos, el laboral, y hacer con ello nugatoria la protección, ante la realidad.

(...)

Si se exigiera ello, solo le bastaría al empleador con informarse de determinada discapacidad de su trabajador, y a sabiendas del tiempo que puede tardar una calificación, se anticipa con la decisión de terminar de inmediato el contrato, reconociendo la respectiva indemnización, con lo cual estaría esquivando la restricción legal, haciendo inoperante la protección reforzada, y de paso, con esa interpretación, se estaría poniendo a trabajador y a empleador en una carrera sobre la actuación más rápida para beneficiarse o desconocer en cada caso, la acción afirmativa, algo que resultaría reprochable.

(...)

A partir de lo anterior, encuentra la Sala que la jurisprudencia constitucional brinda elementos importantes para determinar cuándo la persona que reclama la estabilidad laboral se encuentra en condición de debilidad manifiesta, lo que en el entendimiento de la Corte Constitucional se da cuando la persona no puede desarrollar en condiciones normales sus labores.

En ese sentido las sentencias T-302 de 2013, T-692 de 2015 y T-372 de 2017, ha indicado que:

(...)

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que 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 tengan una afectación en su salud que les “impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada”

(...)

Bajo la órbita de la Corte Constitucional debe probar el trabajador la existencia de una condición de debilidad, la que no se circunscribe a la demostración de una calificación previa del grado de invalidez, sino a la comprobación de unas circunstancias objetivas de salud que impidan o dificulten al trabajador el desempeño regular de sus labores y que la misma sea conocida por el empleador (sentencias SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018).

Ahora, frente a la forma cómo debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia señaló en sentencia SL1360-2018, ratificada en la SL3387-2021, que si el vínculo laboral finalizó por justa causa no es obligatorio acudir al Ministerio del Trabajo, toda vez que la causa de despido enerva la presunción discriminatoria. Al respecto de pronunció:

“En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

*Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación**», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.*

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

[...]

Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería

haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada. A la larga, la cuestión no es proteger por el prurito de hacerlo, sino identificar y comprender los orígenes o causas de los problemas de la población con discapacidad y, sobre esa base, interpretar las normas de un modo tal que las soluciones a aplicar no los desborden o se transformen en otros problemas sociales.

[...]

Ahora, la Sala no desconoce que con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad debe contar con la aprobación del inspector del trabajo. Sin embargo, considera que dicha autorización se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del trabajador discapacitado sea «incompatible e insuperable» en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa, en cuyo caso, bajo el principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades, podría rescindirse el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal.

[...]

Nótese, en consecuencia, que el Tribunal Constitucional del año 2000 no proscribió la terminación del contrato sin aval ministerial por razón diferente a la discapacidad del trabajador. Por el contrario, lo que señaló es que cuando estuviese soportada en esa razón –la limitación- se requería la autorización del Ministerio del Trabajo para comprobar si, en efecto, esa deficiencia era incompatible e insuperable o, dicho de otro modo, si la prosecución del vínculo laboral se tornaba imposible por razón de la situación de discapacidad del trabajador”

Descendiendo al caso de autos, de la historia clínica de folios 15 a 152 se observa que el accionante cuenta con un diagnóstico de síndrome del manguito rotatorio. Como consecuencia se le expidieron varias recomendaciones laborales, en las que se encuentra evitar movimientos repetitivos de hombro y levantar objetos pesados. Asimismo, a raíz de su padecimiento se le han generado un gran número de incapacidades médicas¹, siendo relevante destacar que para el 3 de mayo de 2018 contaba con 342 días acumulados de incapacidad.

No obstante, si bien el empleador era conocedor del estado de salud del trabajador, al punto que procuró su reincorporación con el cumplimiento de las recomendaciones médico-laborales, no se puede desconocer que el despido obedeció a justa causa comprobada, como se pasará a explicar a continuación.

Mediante escrito fechado 9 de febrero de 2018 pero notificado el día 14 siguiente², la empresa requirió al trabajador para que se presentara con el fin de aclarar su situación laboral por no haberse presentado a trabajar desde el

¹ Folios 153

² Folios 218

día 2 de los mismos mes y año. Nuevamente, mediante escrito del 8 de mayo de 2018³ se requirió al trabajador para que aclare los motivos por lo que no se presentó a laboral desde el día 4 del mismo mes y año. Finalmente, la empresa dio por finalizado el contrato de trabajo con el señor Hernández Hernández el 22 de mayo de 2018, señalando lo siguiente: *“Mediante la presente se le comunica la terminación de su contrato de trabajo, con justa causa, por los siguientes motivos: Usted no asiste a trabajar desde el 04 de mayo hasta el presente, sin justificación alguna. Además, se le envió carta para que aclarara su situación laboral con fecha del 8 de mayo de 2018 y ante lo cual usted guardó silencio. Los hechos mencionados constituyen un claro y grave incumplimiento de sus obligaciones laborales, por lo cual a la empresa no le queda otra alternativa que finalizar su vinculación laboral en la forma antes indicada con fecha del 22 de mayo de 2018”*

Si bien el actor venía gozando de incapacidades médicas prescritas por su médico tratante, lo cierto es que, para el período que señala la empresa en la carta de despido no se cuenta con incapacidad alguna. Ello se desprende de la relación de incapacidades certificadas por Coomeva EPS de folios 153.

En este documento se visualizan las siguientes incapacidades: del 2018-06-18 al 2018-05-23, 6 días; 2018-05-03 al 2018-05-03, 1 día; 2018-04-17 al 2018-04-18, 2 días; 2018-04-02 al 2018-04-05, 4 días; 2018-03-27 al 2018-03-30, 4 días; 2018-03-12 al 2018-03-26, 15 días; 2018-03-05 al 2018-03-10, 6 días; 2018-02-16 al 2018-03-02, 15 días; 2018-02-13 al 2018-02-14, 2 días; 2018-02-08 al 2018-02-09, 2 días; 2018-02-05 al 2018-02-07, 3 días; 2018-01-19 al 2018-01-22, 4 días; 2018-01-17 al 2018-01-18, 2 días; 2018-01-10 al 2018-01-12, 3 días; 2018-01-04 al 2018-01-05, 2 días; 2017-12-27 al 2018-01-03, 8 días.

Nótese entonces que la última incapacidad que disfrutó el demandante llegó hasta el 3 de mayo de 2018; sin embargo, se ausentó de su trabajo sin justificación alguna desde el día siguiente hasta el momento del despido, esto es, del 4 al 22 de mayo del mismo año.

Y es que, la encargada de declarar las incapacidades del trabajador es Coomeva EPS. En atención a que estas se generaron hasta el 3 de mayo de 2018 se presume que el trabajador está en capacidad de incorporarse nuevamente a sus funciones al día siguiente, hecho que no ocurrió con el señor Hernández Hernández.

³ Folios 219

Conforme a lo adoctrinado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2049-2018 y reiterada en SL1469-2021, la formación del libre convencimiento de la mano con el principio de la sana crítica implica que el juez debe fundar su decisión en aquellos elementos probatorios que le merecen mayor persuasión o credibilidad, que le permiten hallar la verdad real, siempre y cuando las inferencias sean lógicas y razonables. Con base en ello y en la libre formación del convencimiento y la valoración probatoria de que trata el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el operador judicial tiene la facultad de libre apreciación y ponderación probatoria.

Para esta Sala del Tribunal se encuentra demostrado que el señor Hernández Hernández se ausentó de sus funciones sin justificación válida, toda vez que, este era conocedor que la EPS no le generó más incapacidades médicas y se procuró su reintegro laboral; sin embargo, el trabajador, contrario a lo regulado en la ley y al requerimiento escrito que le hizo la empresa, tomó la decisión a motu proprio de no asistir al trabajo.

En lo que respecta a la calificación de grave de una falta, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha dicho que en una primera medida son las partes las llamadas a realizar esta calificación. Además, que en los eventos en que la falta se origina en la violación de las prohibiciones y obligaciones consagradas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, no se requiere que el calificativo de grave esté inmerso en los documentos de la empresa, toda vez que ello deberá hacerlo el juez al momento de verificar los hechos configurativos de la causal alegada. Así se pronunció la Corte en sentencia SL4911-2020:

(...)

Sobre este particular, conviene a la Sala memorar que en ocasiones anteriores, ha concluido que son las partes mismas las llamadas a calificar en primera medida la gravedad de una conducta en los términos del numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, ante lo cual se excluye la competencia judicial para iguales efectos.

Efectivamente, el numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, comprende dos hipótesis para la configuración de una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por el empleador, a saber: **a)** cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo; o, **b)** cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

De esta forma, cuando la falta se origina en la violación de las prohibiciones y obligaciones consagradas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, no se requiere que el calificativo de grave esté inmerso en los

documentos de la empresa, toda vez que ello deberá hacerlo el juez al momento de verificar los hechos configurativos de la causal alegada (CSJ STL5186-2016). Así lo ha dejado sentado esta Corporación en diversos pronunciamientos, por ejemplo, en sentencia CSJ SL, 10 marzo 2009, radicación 35105, reiterada entre otras, en la sentencia CSJ SL, 14 agosto 2012, radicación 39518, y más recientemente en la CSJ STL12438-2015 (...)

Conforme con lo anterior, la conducta del trabajador, esto es, faltar al trabajo en un período prolongado de más de dos semanas sin justificación alguna, se enmarca como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador en atención a lo establecido en el literal A numeral 6º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que reza *“Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”*, norma que debe analizarse de forma conjunta con lo señalado en el numeral 4º del artículo 60 del citado código *“Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo”*, así como las cláusulas séptima y literal d) de la cláusula primera del contrato de trabajo, que reza que es justa causa para despedir el no acatamiento de la obligación de *“cumplir el presente contrato de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones que EL EMPLEADOR le fijen conforme al pliego de condiciones y especificaciones, el manual de funciones y las necesidades del servicio”*

Corolario de todo lo dicho, está plenamente demostrada que la conducta del demandante se enmarca como una falta grave que conlleva a que se dé por terminado el contrato de trabajo por justa causa, por lo que no es obligación de la empresa demandada acudir al Ministerio del Trabajo para autorizar el despido, conforme a lo dictado por la Corte Suprema de Justicia en sentencias SL1360-2018 y SL3387-2021. En tal sentido, la sentencia absolutoria será **CONFIRMADA**.

Las costas procesales de la primera instancia quedan como lo dijo el juez. En la segunda instancia no se causaron.

Por lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

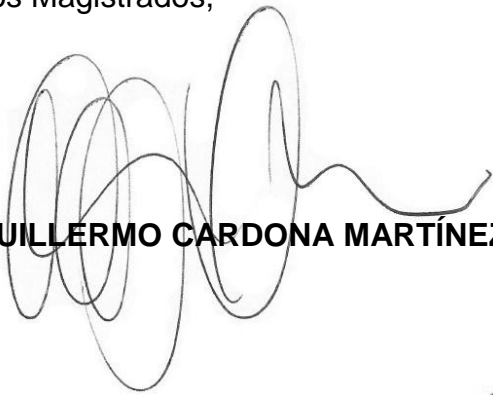
RESUELVE:

Se **CONFIRMA** la sentencia que se revisa por vía de consulta de fecha y procedencia ya mencionada.

Las costas procesales quedan como se dijo en la motivación de esta providencia.

Se notifica lo resuelto por **EDICTO**. De no ser susceptible del recurso extraordinario de casación se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Los Magistrados,



GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ


CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ



SECRETARÍA SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Wilson Darío Hernández Hernández
DEMANDADO	Comercializadora S. Y E. Y CÍA S.A.
RADICADO	05-001-31-05- 019-2020-00005
DECISIÓN	Confirma sentencia
MAGISTRADO PONENTE	Guillermo Cardona Martínez

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/126> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado el 28 de junio de 2021 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 28 de junio de 2021 a la 5:00 pm

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO