

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL**



SECRETARÍA

EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación:	05001310501220160132001
Proceso:	Ordinario
Demandante:	JAIME HERLEDY MUÑOZ CARDONA
Demandado:	EMPRESA TRANSPORTADORA COMERCIAL COLOMBIA TCC S.A.
M. P.	MARIA PATRICIA YEPES GARCIA SL TSM
Fecha de fallo:	25/11/2022
Decisión:	CONFIRMA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 28/11/2022 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario



REPÚBLICA DE COLOMBIA

SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, veinticinco (25) de noviembre de dos mil veintidós (2022)

DEMANDANTE	JAIME HERLEDY MUÑOZ CARDONA
DEMANDADA	EMPRESA TRANSPORTADORA COMERCIAL COLOMBIA TCC S.A.
ORIGEN	Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín
RADICADO	05001-31-05-012-2016-01320-01
TEMAS	Fuero de salud, reintegro
CONOCIMIENTO	Apelación
ASUNTO	Sentencia de segunda instancia

En la fecha señalada, la Sala Sexta de decisión Laboral, integrada por los Magistrados ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y la Ponente MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA, al tenor de lo dispuesto en el numeral 1° del art. 13 de la Ley 2213 de 2022 se constituye en audiencia para proferir sentencia escrita, dentro del proceso ordinario laboral promovido por JAIME HERLEDY MUÑOZ CARDONA contra EMPRESA TRANSPORTADORA COMERCIAL TCC S.A.

I. ANTECEDENTES

Hechos y pretensiones de la demanda¹

El señor Jaime Herledy Muñoz Cardona formula demanda contra TCC S.A., pretendiendo se declare **i)** que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 5 de mayo de 1992 hasta el 23 de marzo de 2016, fecha en que terminó de forma unilateral e injusta; **ii)** la ineficacia y nulidad de la terminación de la relación laboral, por no mediar previa autorización del Ministerio de Trabajo, por no considerar las patologías, accidentes de trabajo sufridos por el demandante, así como su estabilidad laboral reforzada como padre cabeza de familia; y como consecuencia de lo anterior se condene a la demandada a **iii)** Reintegrarlo a un cargo de igual condiciones o similares al cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, en el que no sufra riesgo de empeorar su estado de salud; **iv)** el pago de salarios, prestaciones sociales, cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones dejadas de recibir desde el momento de su despido hasta que se haga efectivo su reintegro; **v)** a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es del caso; **vi)** sanción

¹ 01PrimeraInstancia; 01Expediente1220161320.pdf págs. 2/9

de 180 días contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; **vii)** indexación de las condenas; **viii)** Costas del proceso y **ix)** Lo ultra y extra petita.

Fundamenta sus pretensiones en que el 5 de mayo de 1992 inició a laborar para la empresa TCC S.A. en virtud de un contrato escrito a término indefinido para desempeñar el cargo de conductor de acarreo local, actividad que ejecutó personalmente, cumpliendo horario en jornadas de 12, 16 y hasta 18 horas diarias, por un salario promedio mensual de \$1'629.000 con horas extras, recargos nocturnos y otros conceptos. Al inicio de labores le fue practicado examen de ingreso, encontrándose en perfectas condiciones de salud, pero estando vinculado para la demandada comenzó a padecer enfermedades y accidentes laborales, que se agudizaron por el esfuerzo físico al que se veía sometido por el cumplimiento de sus labores y jornadas tan extensas.

En octubre de 2002 -no especifica el día-, sufrió accidente laboral, por el cual la ARL Sura realizó varias recomendaciones de carácter definitivo, como las de evitar levantar y transportar carga superior a 10 kg de peso; hacer uso de las técnicas adecuadas de higiene y mecánica corporal con el fin de evitar movimientos frecuentes y forzados de flexión, extensión y rotación de columna lumbo-sacra; alternar posiciones durante la jornada laboral; e indicó la importancia de que por parte de la empresa se hiciera un seguimiento cercano para conocer su adaptación laboral; informe que fue dirigido al Doctor Ramiro Posada Agudelo, médico interno de la demanda, solicitando además evaluaciones constantes, las cuales no se realizaron por parte de la empresa, excepto por un examen de control realizado en el año 2014.

El **4 de abril de 2006** consultó a su EPS por accidente de trabajo, por lumbago, generado en su turno anterior, cuando estaba “arrumando” unos paquetes de 8 a 10 Kg aproximadamente, para lo cual debe agacharse y pararse constantemente, y cuando llevaba unos 25 paquetes, sin estar levantando nada, sintió dolor lumbar no irradiado, que no mejoró. **Fue remitido en la misma fecha a la ARL Sura, con solicitud de evaluación del caso e investigación ergonómica**, y fue incapacitado con analgésicos para el dolor. El 18 de abril del mismo año consultó nuevamente por dolor constante, y aun cuando estaba en vacaciones, no había desaparecido el dolor desde abril en que sufrió el accidente. Llevó el resultado de RX de columna lumbosacra de septiembre de 2002 para que los médicos los revisaran, observando éstos, **ausencia de fusión de arco posterior de L:5 mínima escoliosis lumbar de conexidad izquierda y aumento de la lordosis**, pese a que ello es reiterativo en las consultas, la empresa omite dar cumplimiento a lo indicado por la ARL.

Adicional a lo anterior, en diciembre de 2002 inició convivencia con la señora Gloria Teresita Patiño Álvarez, unión de la que se procreó un hijo, Matías Muñoz Patiño, quien nació el 5 de enero de 2008. Su compañera falleció el 23 de octubre de 2010 debido a un cáncer agresivo de colon; situación que lo obligó a conseguir una persona para que le ayudara con el cuidado de su hijo, debido a las largas jornadas laborales que le impedían compartir con él, pero quien posteriormente manifestó dificultad para cuidarlo en las tardes, por lo cual solicitó a la empresa que lo programaran en jornadas diurnas, y aun cuando el jefe de recursos humanos le otorgó dicho permiso, el director de operaciones señor Juan Felipe Ortiz González comenzó a acosarlo por dicha razón,

siendo **despedido el 23 de marzo de 2016**, desconociendo los derechos de su hijo menor de edad.

Elevó acción de tutela contra la demandada, deprecando el reintegro y pago de sus conceptos salariales y prestaciones sociales, por su situación de discapacidad y padre cabeza de familia, la cual fue declarada improcedente por el juez de tutela y confirmada por el juez de segunda instancia.

Refiere que en la actualidad se encuentra con una disminución ostensible de sus ingresos, porque no puede laborar jornadas completas dada la persistencia de su patología.

Oposición a las pretensiones de la demanda

TCC S.A.S.² se opuso a las pretensiones de la demanda aceptando la existencia de la relación laboral. Niega que la empresa no haya cumplido con las obligaciones que le atañen como empleador, afirmando que siempre vigiló el desarrollo de la relación procurando el cuidado necesario del trabajador con ocasión al desarrollo de sus funciones. Señaló que la terminación de la relación laboral no fue injusta, ello se dio de forma unilateral e injusta acorde a la facultad del empleador, cumpliendo con el pago de la indemnización por despido acorde al tipo de contrato y su duración, sin que para ese momento este estuviera incapacitado, ni en estado de debilidad manifiesta, ni discapacitado de forma permanente o transitoria, **no tenía enfermedad profesional dictaminada, ni pérdida de capacidad laboral ni el proceso de calificación de invalidez**; no existen tampoco fundamentos fácticos ni probatorios que acrediten pérdida de capacidad laboral al momento de la terminación de la relación laboral, ni que ésta sea producto de las funciones desempeñadas. Excepcionó: inexistencia de las obligaciones demandadas, prescripción y compensación.

Sentencia de primera instancia³

El 11 de abril de 2018, el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín profirió sentencia declarando probada la excepción de inexistencia de las obligaciones demandadas y en consecuencia **absolvió** a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra. Condenó en costas al demandante fijando agencias en derecho en la suma de \$781.242.

Luego de hacer un recuento normativo y jurisprudencial en la materia, fundamentó su decisión en que la protección otorgada a las personas con disminución física, sensorial o psíquica que genere debilidad manifiesta es para quienes se encuentren realmente en ese estado, y no a cualquier persona, que padezca una simple afectación a la salud que por sus características no implique una discapacidad en si misma; al respecto citó la sentencia SL 11411 del 2017 de la H. CSJ donde se advirtió que para un trabajador acceder a la indemnización dispuesta por el artículo 26 de la Ley 361 requiere “1. Que se encuentre en una de las siguientes hipótesis, a) con una alimentación moderada, b)

² 01PrimerInstancia; 01Expediente1220161320.pdf págs.206/213

³ 01PrimerInstancia; 01Expediente1220161320.pdf págs. 253 y 02AudienciasArts77y80Cptss.mp3

severa, o c) profunda, cuando el grado de minusvalía supera el 50% y 2. Que el empleador conozca de dicho estado de salud y como tercer requisito, 3. Que termine la relación laboral por razón de su limitación física y sin previa autorización del ministerio de la protección social”; con ello, al analizar la documental allegada, concluyó que no se probó la estabilidad laboral deprecada, pues aun cuando obra documental que da cuenta de las dolencias padecidas por el demandante, no se allegó prueba de que el señor Muñoz Cardona haya sufrido realmente accidentes por causa o con ocasión de las actividades realizadas en la empresa en el curso de la vigencia de su relación laboral, no obra calificación de pérdida de capacidad laboral, ni de su condición de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, aunado a que el empleador acreditó haber acatado las recomendaciones médicas; ello aunado a lo afirmado por el demandante al absolver interrogatorio de parte quien indicó que al momento del despido no se encontraba incapacitado, ni para ese entonces, ni en la actualidad se encuentra bajo tratamiento médico, que no gozó de incapacidades extensas, siendo la más prolongada de 5 días; tampoco la testimonial allegada por la activa fue relevante para esclarecer las circunstancias objeto de debate probatorio, mientras que la testigo de la demandada fue coincidente con la documental al plenario en torno a la ausencia de incapacidad del actor al momento de terminar la relación laboral, y que las dolencias lumbares como consecuencia del accidente laboral mejoraron.

En torno a **la estabilidad laboral deprecada por ser padre cabeza de hogar, señaló que dicho asunto fue decidido por juez constitucional** en el trámite constitucional instaurado por el actor, en que no acreditó los presupuestos para ello.

La **decisión no fue recurrida por el demandante**, por lo cual se dispuso la remisión del proceso en grado jurisdiccional de **consulta** en su favor.

Alegatos de conclusión en segunda instancia

Una vez corrido el traslado a las partes para formular alegatos de conclusión en esta sede, TCC S.A.⁴, los recorrió oportunamente deprecando se confirme la decisión de instancia; mientras que la parte actora se abstuvo de pronunciarse.

II. SON CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

La competencia de la Sala está dada por el artículo 69 del CPTSS modificado por la Ley 1149 de 2007.

Examinados los hechos, pretensiones de la demanda, la sentencia y los puntos de apelación, corresponde a esta Sala determinar **a)** si a la terminación del contrato de trabajo, el demandante estaba amparado, por una estabilidad laboral reforzada, ya sea con ocasión de su condición de salud, o porque demuestre su condición de padre cabeza de familia; en caso afirmativo, se definirán las consecuencias derivadas de ello.

⁴ 02SegundaInstancia; 04AlegatosTcc.pdf

Se abstendrá la sala de pronunciarse en torno a la pretensión de la existencia de la relación laboral, porque al ser aceptada por la pasiva no hace parte del objeto de la Litis.

Para definir el problema jurídico planteado se acudirá a los precedentes normativos y jurisprudenciales que regulan la materia.

a) Estabilidad laboral reforzada por condición de discapacidad

Procede la Sala a analizar si a la terminación del contrato laboral, el hoy demandante ostentaba o no la calidad de beneficiario de una estabilidad laboral reforzada en razón de sus condiciones de salud, impidiendo que el contrato finalizara.

A la luz de los artículos 13, 47, 53 y 54 de la Constitución Política, y el postulado de solidaridad, incumbe al Estado garantizar condiciones de igualdad real y efectivas especialmente para los que por sus situaciones económicas, físicas o mentales se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta; a través de adopción de políticas de integración social, prevención y rehabilitación, que permitan en lo que refiere al ámbito laboral, el acceso al derecho de trabajo acorde a las capacidades que tengan estos grupos vulnerables, bajo condiciones dignas, que permitan la consecución de sus metas laborales.

En desarrollo de tales premisas se han expedido normas de diversa índole con el fin de procurar los derechos de los sujetos de especial protección, así el artículo 26 de la Ley 361 de 1997⁵, consagra que:

“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren⁶”.

La Corte Constitucional difiere de la postura de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en relación con el alcance de la referida norma; porque para

⁵ La modificación introducida por el artículo 137 del Decreto 19 de 2012, fue declarada inexecutable mediante Sentencia C-744 de 2012

⁶ El segundo inciso fue declarado condicionalmente executable por la H. Corte Constitucional en sentencia C-531 de 2000, bajo el entendido que “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 constata la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

la primera, aun cuando medie justa causa para la terminación del contrato, el empleador debe acreditar la autorización previa dada por la autoridad laboral competente⁷, en tanto para la segunda, la acreditación de la justa causa invocada, le exonera de la obligación de solicitar el permiso correspondiente⁸.

Esta Sala de decisión ha venido adhiriendo a la postura sostenida por la Corte Constitucional, puesto que la protección de los trabajadores con discapacidad es no sólo de orden legal, sino que los eleva a la categoría de sujetos de especial protección constitucional, en quienes se radica el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada. La postura sostenida por el órgano de cierre constitucional garantiza la protección, no sólo de este derecho, sino de otros de rango también fundamental, tales como la igualdad, la seguridad social y la seguridad jurídica, en un ejercicio hermenéutico que conlleva a interpretar la necesidad de que la autoridad laboral autorice la terminación de su vinculación laboral, porque este procedimiento en sí, como bien lo señala la Corporación en la **sentencia T- 041 de 2019**, se constituye “*en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos*”.

Mediante **Sentencia C-531 de 2000** se realizó control a dicha norma, en ella se concluyó que contemplar sólo una indemnización de 180 días para remediar la discriminación de una persona en situación de discapacidad resultaba insuficiente a la luz de los estándares constitucionales. Por lo cual declaró su exequibilidad, pero condicionada a que se entendiera que “*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*”; de manera que si se pretende desvincular a una persona bajo las condiciones de salud ya descritas, de la cual tiene conocimiento su empleador, éste deberá contar con autorización de la Oficina del Trabajo, pues de lo contrario la terminación será ineficaz

Es así como la Jurisprudencia de la H. Corte Constitucional, ha amparado el derecho a la estabilidad laboral reforzada a través de múltiples sentencias de tutela como en la **T 1040 de 2001**, **T 519 de 2003**, **T1083 de 2007**, **T 449 de 2008**, **T 337 de 2009**, **T 467 de 2010**, afianzando el desarrollo de esta protección constitucional, y unificó la interpretación jurisprudencial en torno a este, a través de la sentencia **SU 049 de 2017**, en la que refirió al concepto de *estabilidad ocupacional reforzada* y reitera el derecho de los trabajadores en condiciones de debilidad manifiesta, a permanecer en su empleo, sin distinción del tipo de contrato que lo vincule o a la inexistencia de subordinación, el cual aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin necesidad de determinar ni el tipo de limitación, grado o nivel de la misma.

Asimismo, en providencias como las **sentencias T-052 y T-434 de 2020**, ha referido el órgano de cierre en materia constitucional, a tres **presupuestos básicos de la estabilidad laboral reforzada**:

⁷ Ver entre otras las sentencias SU-049 de 2017, T-305 de 2018, SU-040 de 2018 y T-041 de 2019

⁸ Ver entre otras las **sentencias SL1360 de 2018, SL679 de 2021 y SL 711 de 2021**

- (i) Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, lo cual puede ocurrir en los siguientes casos:
- a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.
 - b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.
 - c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.
 - d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de pérdida de capacidad laboral -en adelante PCL- tiene lugar antes del despido.

También prevé la protección frente a los casos de afectación psicológica o psiquiátrica.⁹

Señala que **no logra acreditarse la afectación en el desempeño laboral por una condición de salud, cuando:**

- a) No hay relación entre el despido y los quebrantos de salud, y la pérdida de capacidad laboral es de 0%.
 - b) No se presentó incapacidad médica durante el último año de trabajo, y no hay tratamiento; y solo se asiste a controles por antecedentes médicos.
- ii) Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; para invocar el fuero por salud, es necesario demostrar que el empleador en forma previa a la terminación de la relación laboral tenía conocimiento de las condiciones de salud, lo cual puede acreditarse cuando:
- a) Los síntomas de la enfermedad la evidencian.
 - b) El empleador gestiona incapacidades médicas del trabajador, y una vez terminadas, éste solicita permisos para asistir a citas médicas y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.

⁹ Indicando que puede acreditarse cuando:

- a) El estrés laboral produzca deterioros de salud física y mental.
- b) Al momento de la terminación de la relación laboral la persona se encuentre en tratamiento médico, y presente incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, este informe al empleador, en momento anterior al despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.

Además del quebranto de salud por estrés laboral, exista porcentaje de PCL.

- c) El despido o terminación, se realiza durante periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad por la que tuvo que asistir a diferentes citas médicas.
 - d) Existió accidente de trabajo durante los últimos meses del vínculo, lo cual generó incapacidades y calificación de pérdida de capacidad laboral antes de la terminación del contrato de trabajo, y ello se prueba.
 - e) Se contrata a una persona conociendo la preexistencia de una enfermedad diagnosticada, y que, a la finalización de la relación, se encontraba en tratamiento médico y presentó incapacidades antes de ello.
 - f) Cuando se presente empalme entre una administración anterior y una nueva, no puede imponérsele al trabajador las consecuencias de no poder establecer si era conocido su estado de salud o no, por lo que se da prevalencia a las pruebas y dichos del accionante, y no a las de la accionada en su contestación.
 - g) Se evidencia que, durante la ejecución del contrato, el trabajador asistió en repetidas ocasiones a citas médicas, presentó incapacidades, y en la tutela afirma que ello fue puesto en conocimiento del empleador¹⁰.
- iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación, opera en estos casos una presunción *iuris tantum* en favor del trabajador, así:

“Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de sus derechos fundamentales¹¹, presunción que puede desvirtuarse por parte del empleador, probando que el despido no fue con razón al estado de salud del trabajador.

Al respecto la **Sentencia SU-049 de 2017**, estableció:

*“Una vez las personas contraen una **enfermedad**, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una **afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares**, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361*

¹⁰ No cabría referir conocimiento del empleador sobre el estado de salud, cuando, por ejemplo, la enfermedad o el diagnóstico médico se da posteriormente a la terminación del contrato, o no se presentaron incapacidades médicas o recomendaciones laborales.

¹¹ Ver Sentencia T 052 de 2020.

de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo.¹² De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes".

Acorde a lo visto, son, en síntesis, **elementos esenciales de la estabilidad laboral reforzada**, el derecho a: i) conservar el empleo; ii) a no ser despedido con ocasión a la situación de debilidad o vulnerabilidad; iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no exista causal objetiva que permita la terminación del vínculo y, iv) al requisito previo de autorización del despido por parte de la Oficina del Trabajo, una vez verificada la causal objetiva para su terminación. Incumplimiento que derivaría en la ineficacia del despido¹³.

Cabe resaltar que el Alto Tribunal constitucional mediante Sentencia **SU-380 de 2021** reiterada en la **T 293 – 2022**, **expone nuevamente** que la **interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997** ordena su aplicación no solo a las personas con una pérdida de capacidad laboral calificada como *moderada, severa o profunda*, sino que se extiende a toda persona en condición de salud que impide o dificulta el normal ejercicio de sus funciones. Se concluyó que la estabilidad laboral reforzada cobija tanto a personas con una discapacidad calificada por los órganos competentes, como a aquellas que enfrentan una situación de debilidad manifiesta por razones de salud que repercuta intensamente en el desempeño de sus funciones. Su violación incluye la presunción de un móvil discriminatorio siempre que el despido se dé sin autorización de la Oficina o inspección del trabajo

Por su parte, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha construido un precedente judicial en los términos enunciados con antelación¹⁴, en el cual hace hincapié en que i) se trate de personas consideradas por la Ley 361 de 1997 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; ii) que no se trate de trabajadores que para el momento de

¹² La exigencia de autorización de la oficina de Trabajo para la terminación de contratos de prestación de servicios de personas en circunstancias de debilidad manifiesta, se ajusta a las funciones previstas en la Ley 1610 de 2013 'por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral', y en la Constitución. La Ley 1610 de 2013 prevé que a los inspectores del trabajo y la seguridad social tienen la función de conocer "de los asuntos individuales y colectivos del sector privado", sin supeditarlas a las relaciones de trabajo dependiente (art 1). Además, dice que en el desempeño de sus funciones, los inspectores se regirán por la Constitución Política y los Convenios Internacionales sobre Derecho del Trabajo (art 2). Por su parte, la Constitución establece que el trabajo "en todas sus modalidades" goza de la especial protección del Estado (art 25). Cita original.

¹³ Ver sentencia C 200 de 2019.

¹⁴ Ver entre muchas otras, las sentencias SL 11411 de 2017, SL1360 de 2018, SL4632 de 2021

la terminación contractual presenten afecciones de salud o simples incapacidades médicas; iii) que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad del trabajador.

En cuanto a la **carga de la prueba**, señaló en la **Sentencia SL4632 de 2021** que **“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”**.

Ha sostenido en las **sentencias SL 1708 de 2021, SL3144 de 2021 y SL 4884 de 2021** que **“la garantía de estabilidad laboral reforzada también opera cuando el trabajador a la fecha de terminación de su contrato de trabajo aún está en proceso de recuperación de su estado de salud, de modo que está en estado de debilidad manifiesta, sin que sea necesario certificación o calificación alguna para ese momento; además, que en dicha garantía no incide el hecho que la calificación de pérdida de capacidad laboral se establezca con posterioridad a la terminación del vínculo laboral si la misma se deriva de un accidente trabajo que aconteció en vigencia del contrato de trabajo”**.

De lo dicho a este punto se infiere que las actuales posturas de ambas Cortes no difieren en esencia, pues coinciden en cuanto sostienen que a la terminación del contrato, no sólo el trabajador presente la condición de especial protección constitucional **sin** que se requiera para ello de la calificación de la misma, si no del conocimiento del empleador de la referida condición; encontrándose como se dijo al inicio de la exposición de este punto, que para la H. Corte Constitucional siempre se requiere del permiso del Ministerio del Trabajo para finalizar el vínculo, en tanto para la Sala de Casación Laboral de La H. Corte Suprema de Justicia el empleador está relevado de ello cuando la causa de terminación es objetiva, siempre que demuestre tal condición.

b) Estabilidad laboral reforzada por ostentar condición de padre cabeza de familia

A la luz del artículo 43 de la Constitución Política también se prevé que **“La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”** y más adelante agregó que **“El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.”**

En desarrollo de dicho mandato constitucional, se expidió la **Ley 82 de 1993**, mediante la cual definió el concepto de “mujer cabeza de familia” de la siguiente manera:

“(…) entiéndase por mujer cabeza de familia, quien, siendo soltera o casada, tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de los demás miembros del núcleo familiar.”

Así, en desarrollo de dicho principio, en el artículo 12 de Ley 790 de 2002 previó la figura del retén social para aquellas personas que por tener unas condiciones especiales, no pueden ser retirados del servicio, así lo reguló: *“De conformidad con la reglamentación que establezca el Gobierno Nacional, no podrán ser retirados del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública **las madres cabeza de familia sin alternativa económica**, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos, edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la presente ley”.* (Negrita intencional)

A su vez, el concepto de “*madre cabeza de familia*” fue definido en el punto 1.3 del artículo 1 del Decreto 190 de 2003, en los siguientes términos: *“Mujer con hijos menores de 18 años de edad, biológicos o adoptivos, o hijos inválidos que dependan económicamente y de manera exclusiva de ellas, y cuyo ingreso familiar corresponde únicamente al salario que devenga del organismo o entidad pública a la cual se encuentra vinculada”.*

Para la Alta Corporación el concepto de “*madre cabeza de familia*” debe integrarse armónicamente con el de “*mujer cabeza de familia*”, a la que el Estado le debe una especial protección, de conformidad con el artículo 43 de la Constitución Política y el artículo 2 de la Ley 82 de 1993, ya citados, que conllevan a concluir que madre cabeza de familia no sólo es la mujer con hijos menores o inválidos, sino también aquella persona que tiene a su cargo exclusivo la responsabilidad económica del hogar, por la incapacidad para trabajar de los demás miembros, debidamente comprobada.

Esta interpretación resulta acorde con los postulados de nuestra Carta Política, en procura de extender la protección al núcleo familiar que depende del jefe de hogar, y así lo ha entendido, la Corte Constitucional **en Sentencia SU 388 de 2005**, que en su reiterada jurisprudencia sobre tal figura y sus alcances frente a las madres cabeza de familia, advierte:

*(...) no toda mujer puede ser considerada como madre cabeza de familia por el sólo hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar. En efecto, para tener dicha condición es **presupuesto indispensable** (i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no sólo la*

ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; (iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental ó, como es obvio, la muerte; (v) por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar. (Negrita Intencional).

De esta manera, el amparo constitucional otorgado a las madres cabeza de familia, se dirige principalmente a que el Estado la proteja todas las esferas de su vida, para con esto también proteger, a la familia como núcleo esencial de la sociedad, que de ella dependa, por ello éstas personas, gozan de una estabilidad laboral reforzada, la que se traduce en el derecho a permanecer en los empleos que ocupan, por haber ésta asumido la importante función social de velar por el bienestar material y afectivo de quienes la rodean, y en tal sentido, más allá de la protección que se le otorga a la mujer cabeza de familia, debe entenderse que lo que el legislador quiere proteger es el grupo familiar que de ella depende, en especial a los niños. Fue así como declaró la exequibilidad condicionada de la expresión “las madres” del artículo 12 de la Ley 790 de 2002, ***“en el entendido que la protección debe extenderse a los padres que se encuentren en la misma situación, en aras de proteger la prevalencia de los derechos de los niños y el grupo familiar al que pertenecen”*** (Sentencia C 1039 de 2003), de ahí que la acepción de tal beneficio se extienda a los padres cabeza de hogar habida cuenta del objetivo último perseguido por la norma (proteger a los niños y a la familia como institución), mas no porque la prerrogativa supusiera, en sí misma, una discriminación directa o indirecta contra los varones.

Tras lo anterior, se repite, la interpretación que más se amolda a los principios de la Constitución y a la intención del Estado de brindar estabilidad y protección a los grupos tradicionalmente marginados o en condiciones de debilidad manifiesta, es aquella por virtud de la cual la *madre o el padre cabeza de familia* es la persona que tiene a su exclusivo cargo la responsabilidad de su núcleo familiar más cercano, por la existencia de hijos menores u otros integrantes incapacitados para trabajar.

En torno a este beneficio, ha señalado la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL 1496 de 2014, reiterada en la SL 19561 de 2017, que

“(...) no toda mujer puede ser considerada como madre cabeza de familia por el sólo hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar. En efecto, para tener dicha condición es presupuesto indispensable (i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; (iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental o, como es obvio, la muerte; (v) por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el

hogar. (negrillas fuera de texto). Sentencia SU 388 de 2005.

Tras lo anterior, se repite, la interpretación que más se amolda a los principios de la Constitución y a la intención del Estado de brindar estabilidad y protección a los grupos tradicionalmente marginados o en condiciones de debilidad manifiesta, es aquella por virtud de la cual la «madre cabeza de familia» es la que tiene a su exclusivo cargo la responsabilidad de su núcleo familiar más cercano, por la existencia de hijos menores u «otros integrantes incapacitados para trabajar».

Igualmente, el órgano de cierre en la materia, señaló de vieja data en torno al concepto de padre cabeza de familia, que “(...) al tenor de lo dispuesto en la Ley 790 de 2002 y en el Decreto 190 de 2003, es de naturaleza compleja y se conforma de varias hipótesis, de forma tal que no se reduce a tener hijos menores de edad (...)”

Caso concreto

En el caso objeto de estudio de la Sala, se tiene que la demandante no acreditó que para el 23 de marzo de 2016, cuando finalizó el contrato, presentara afecciones en su salud que le impidieran prestar el servicio adecuadamente; tampoco se encontraba incapacitado para el momento en que finalizó el contrato, ni presentaba limitaciones, recomendaciones o restricciones médicas -o por lo menos ello no puede concluirse ni de la documental ni de la testimonial recibida al practicar la prueba decretada- o que teniéndolas, fuera sabido por el empleador.

Respecto de la documental allegada al expediente, alusiva a las condiciones médica del demandante para la fecha de la terminación del contrato, se tiene la siguiente:

- Consultas por médico general del 26 de enero de 2016 por diagnóstico Otras enteritis virales; el 28 y 30 de enero de 2016 por enfermedad general, por diagnóstico de *colitis y gastroenteritis no infecciosas, no especificada*¹⁵.
- Consulta por médico general del 23 de junio de 2015, pero no se advierte el motivo de consulta, ni se señala una impresión diagnóstica¹⁶.
- Consulta por médico general el 16 de febrero de 2015, por diagnóstico Gastritis crónica no especificada e hipertensión esencial¹⁷.
- Consulta por médico general el 1º de marzo de 2015 con motivo a las siguientes impresiones diagnósticas: hipertensión esencial; *trastorno del metabolismo de las lipoproteínas, no especificado; rinitis alérgica, no especificada y obesidad, no especificada*¹⁸.

¹⁵ 01PrimerInstancia; 01Expediente1220161320.pdf págs. 42/48

¹⁶ 01PrimerInstancia; 01Expediente1220161320.pdf págs. 49

¹⁷ 01PrimerInstancia; 01Expediente1220161320.pdf págs. 50/53

¹⁸ 01PrimerInstancia; 01Expediente1220161320.pdf págs. 54

- Consulta por médico general el 20 de agosto de 2014 con motivo a las siguientes impresiones diagnósticas: *dolor en miembro, y reumatismo no especificado*¹⁹, como consecuencia de un alza del ácido úrico.
- Consulta por médico general el 5 de julio de 2014 con motivo a las siguientes impresiones diagnósticas: hipertensión esencial; *hiperlipedemia y obesidad, no especificada*²⁰.
- Consulta Fisiatra el 21 de abril de 2006 con motivo a accidente de trabajo el 3 de abril de 2006, manifestó que tuvo accidente de trabajo, presentando dolor lumbar, que inició tras inclinarse a recoger unas cajas pequeñas del camión. Conocido con lumbalgia desde hace 4 años, continúa con dolor lumbar hasta el muslo izquierdo, registrando como diagnóstico *lumbago no especificado*. Confirmado repetido²¹.
- Consulta Fisiatra y por médico general el 18 de abril de 2006 revisión por lumbago²².
- **Atención del 4 de abril de 2006 por accidente de trabajo**, en que se registró lo siguiente: *“ayer a las 5 p.m. estaba arrumando unos paquetes de unos 8 a 10 Kgs aprox cada uno, ya llevaba unos 25 paquetes: para lo cual tiene que agacharse y pararse y volverse a agachar, sin estar levantando nada en ese momento, sintió dolor lumbar, no irradiado. Ayer tomé ibuprofeno, hoy viene porque no ha mejorado, no es capaz ni de subirse al carro que maneja – camión. Es reubicado desde 1992, de forma permanente, para no levantar objetos mayores a 10 Kgs por un problema que tiene en la columna, no sabe cuál; ayer quiso ayudar porque los paquetes no eran pesados”*²³; emitiendo como diagnóstico provisional el de **Lumbago no especificado**.
- Atención por parte de ARL Sura por Accidente de Trabajo del **15 de noviembre de 2015**, “pisó una carreta de transporte al pisarla se levantó y lo golpeó. Clasificación 3 codo izquierdo, dolor de palpación, puede realizar movimientos de flexión y extensión sin dificultad, no edema, rubor o calor”, emitiendo como impresión diagnóstica la de **contusión del codo**²⁴. Se señala que el **paciente cuenta con buena condición general**.
- Revisión por médico general del **26 de noviembre de 2015**, con motivo al accidente de trabajo del 14 de noviembre, refiere *“sentirse mejor a como estaba, pero aun nota dolor en la zona del golpe cuando hace fuerza y con algunos movimientos. No refiere otras lesiones en este accidente”*²⁵. Se le recomienda instrucciones de cuidados, calor local, terapia en casa, medicación, seguimiento al caso, **continuar con labores con recomendaciones para cargas con peso mayor a 8Kg por 10 días, luego de estos continuar con labores habituales**. Se indica continuar con tratamiento como conducta de la consulta²⁶.

¹⁹ 01PrimerInstancia; 01Expediente1220161320.pdf págs. 55/56

²⁰ 01PrimerInstancia; 01Expediente1220161320.pdf págs. 58

²¹ 01PrimerInstancia; 01Expediente1220161320.pdf págs. 54

²² 01PrimerInstancia; 01Expediente1220161320.pdf págs. 59/60

²³ 01PrimerInstancia; 01Expediente1220161320.pdf págs. 61/62

²⁴ 01PrimerInstancia; 01Expediente1220161320.pdf págs. 81/82

²⁵ 01PrimerInstancia; 01Expediente1220161320.pdf págs. 83

²⁶ 01PrimerInstancia; 01Expediente1220161320.pdf págs. 86

- Revisión médico general del 3 de diciembre de 2014 con ocasión al accidente de trabajo del 14 de noviembre, en el que **se da de alta por mejoría**²⁷. Y se consignan las siguientes **observaciones**: i) buena evolución, instrucciones terapia casera, continuar labores y ii) **Tiene restricciones permanentes para cargas por patología crónica de columna “Desgaste”**.

Adicionalmente se allegó misiva fechada **el 8 de octubre de 2002**²⁸ suscrita por Terapeuta ocupacional de Suramericana, dirigida al Director de Departamento d Salud Ocupacional de la sociedad demandada, bajo asunto *reintegro laboral*: en ella se indica que tras realizar la evaluación médica y exigencias del puesto de trabajo de conductor de acarreo, desempeñado por el demandante. Con el fin de tenerlos en cuenta para el desempeño laboral del trabajador:

*“1. Debe **evitar levantar y transportar cargas superiores a 10 kilogramos de peso.***

*2. Todas las actividades debe realizarlas usando técnicas adecuadas de higiene y mecánica corporal a fin de **evitar movimientos frecuentes y forzados de flexión, extensión y rotación de columna lumbo-sacra.***

3. Debe alternar posiciones durante la jornada laboral, estar de pie, sentado y desplazamientos.

*4. Estas **recomendaciones son de carácter definitivo.***

5. Durante el tiempo de las recomendaciones es importante que la empresa realice un seguimiento cercano del trabajador para conocer su adaptación laboral; si presenta alguna necesidad en esta fase favor comunicarla al área de salud de SURATEP.”

- *Evaluación Médica en formato ergonómico*²⁹ realizada el 18 de julio de 2014 por la ARL Sura donde se conceptúa que **es Apto con restricciones para el cargo**; como recomendación: continuar evaluación de su patología en EPS (...), pausas activas ocupaciones, higiene postural, uso de EPP requerido para su labor, como restricción: “continuar con restricciones ordenadas por médico laboral, paciente reubicado”.
- Copia del Sistema de vigilancia para la previsión de los desórdenes muscoesqueléticos de TSS Colombia S.A., elaborado por la ARL Sura³⁰, y anexo 11. Matriz de Peligros y valoración del riesgo de conductores locales de vehículos³¹.
- Examen médico de ingreso realizado al demandante el 12 de octubre de 1996³² y examen de egreso realizado el 5 de abril de 2016, en ella se emite concepto médico:

²⁷ 01PrimerInstancia; 01Expediente1220161320.pdf págs. 84/85

²⁸ 01PrimerInstancia; 01Expediente1220161320.pdf págs. 87 y 217

²⁹ 01PrimerInstancia; 01Expediente1220161320.pdf págs. 103 y 215

³⁰ 01PrimerInstancia; 01Expediente1220161320.pdf págs. 104/126

³¹ 01PrimerInstancia; 01Expediente1220161320.pdf págs. 127/136

³² 01PrimerInstancia; 01Expediente1220161320.pdf págs. 181 y 214

“De acuerdo al EXAMEN OCUPACIONAL (Egreso, Evaluación médica en formato Ergonómico) realizado a JAIME HERLEDY MUÑOZ CARDONA con documento No. 71661119 se considera PACIENTE QUE PRESENTA PATOLOGÍA EN ACTUAL TRATAMIENTO EN SU EPS.

Recomendaciones Generales (Para el manejo de enfermedades generales o comunes:)

AUDIOMETRIA NORMAL

Recomendaciones ocupacionales: NINGUNA

Restricciones Ocupacionales: NINGUNA

Observaciones: NINGUNA”

- La demandada allegó documento titulado³³ “RESTRICCIONES Y RECOMENDACIONES PARA IMPLEMENTAR EN EL PUESTO DE TRABAJO COMO CONSECUENCIA DE UN EVENTO DE SALUD”, realizadas al demandante, fechado el **22 de octubre de 2012** dirigida por el Departamento de Salud Ocupacional de TCC S.A., en virtud de accidente de trabajo. Señala como restricciones “continuar con recomendaciones emitidas en higiene postural y manejo de pesos hasta máximo 20 Kilos (trabajo en equipo y uso de ayudas mecánicas) propuesta por ARL Sura de carácter permanente desde octubre de 8 de 2002, y como recomendaciones: i) control de peso en EPS y manejo de nutricionista, continuar seguimiento Hernia Umbilical en su EPS y ejercicio moderado tipo caminar, trote leve o bicicleta tres veces por semana, **estipulando como duración de lo anterior “en un año, Septiembre de 2013”**”.
- Copia de correo electrónico por Lina Marcela como facilitadora de SYST de TCC S.A., dirigida a Francisco Javier Villegas Vivares Médico Laboral de la ARL Sura, consultando sobre si el señor Jaime Herledy Muñoz tiene restricciones de alguno de sus “AT”³⁴ o si tiene procedimientos pendientes con ARL³⁵. **En respuesta el médico Laboral manifiesta lo siguiente “*Tiene 5 AT, el último 14/11/2014. Todos cerrados y sin tratamientos pendientes. No hay expedientes de enfermedad laboral reportados a la ARL*”** (Negrillas fuera de texto)

Lo anterior da cuenta de la existencia de varios accidentes de trabajo sufridos por el demandante a lo largo de la relación laboral, por la cual se elevaron restricciones y recomendaciones médicas, no obstante, también se desprende que en los meses anteriores a la finalización del contrato, éste asistió a consultas médicas por enfermedades generales a las que se les asignaron **impresiones diagnósticas** relacionados con cuadros de gastritis, virales, obesidad, ácido úrico, entre otros, que no se compadecen con las dolencias o patologías derivadas de los accidentes de trabajo. Incluso, en el año 2012 se elevaron restricciones y recomendaciones para implementar en el puesto de trabajo del actor, estipulando una duración de 1 año.

³³ 01PrimerInstancia; 01Expediente1220161320.pdf págs. 218

³⁴ Accidente de Trabajo

³⁵ 01PrimerInstancia; 01Expediente1220161320.pdf págs. 222/223

Ella así, **no existe evidencia** de que para el 23 de marzo de 2016, cuando finalizó el vínculo entre las partes, el demandante estuviera en algún tratamiento de salud, o incapacitado, pero no **de una enfermedad que le impidiera desempeñarse laboralmente en condiciones normales**, o restricciones médico - ocupacionales de las cuales hubiera tenido conocimiento el empleador demandado, por el contrario obra prueba que evidencia que en momento anterior a la terminación de la relación laboral, por parte de trabajadora del área de Salud y Seguridad en el Trabajo **se consultó al médico laboral de la ARL Sura por la persistencia de restricciones médicas por accidentes de trabajo, procedimientos pendientes con la ARL, quien informó que todos se encontraban cerrados, no había tratamientos pendientes, ni obran expedientes de enfermedad laboral reportados**, lo cual se corrobora con el resultado del examen médico de egreso realizado el 5 de abril en que se concluyó no tener **ningunas** recomendaciones ocupacionales, restricciones ocupacionales, ni observaciones.

De otro lado, se tiene que ambas partes solicitaron la práctica de prueba testimonial e interrogatorio de parte al demandante y representante legal de la demandada, que fueron recaudadas en primera instancia, de donde se extrae lo siguiente:

<div>Juan Carlos García Mayorca -Testigo demandante-</div>	<div>Refiere conocer al demandante porque trabajaron juntos en TCC, -desde aproximadamente el año 1996-, manifestó que el señor Jaime Muñoz se desempeñó como conductor, el cual además tiene la función de “arruma y desarruma los vehículos”. Afirmó que la terminación del vínculo laboral del actor con la empresa fue porque éste tuvo un accidente laboral y decidieron despedirlo enfermo, y que “supuestamente” fue por justa causa; al ser interrogado por el accidente laboral, indica que no lo recuerda bien, que lo sabe porque es Fiscal del Sindicato razón por la cual el demandante le había contado que la empresa lo había despedido, que estaba pensando en entrar a la organización sindical porque tuvo un problema con el señor Feliz Ortiz.</div> <div>Sobre los horarios laborales del demandante indicó que éste entraba desde antes de las 6 o 7 de la mañana, “<i>pero se iba derecho hasta las 9 o 10 u 11 de la noche</i>”. Al preguntársele por las condiciones de salud del demandante cuando lo conoció refirió que su por medio de él que tenía una enfermedad laboral, de la Columna de lo que siempre han sufrido todos en la empresa por estar subiendo y bajando mercancía, señaló que manejaban distintos pesos, de 1 Kg a 110 o 115 Kgs, los cuales mueven en la empresa con carretillas o carros, pero en la calle no tienen estas herramientas.</div> <div>Señala que conoció a la esposa del demandante, “doña Teresita” porque fue a la casa de ellos, que del matrimonio tienen un niño llamado Santiago; ella falleció cree en el año 2010 de cáncer. Sabe que el demandante es padre cabeza de familia por ser quien ve por su hijo, lo que conoce porque cuando fueron compañeros de trabajo él le comentaba “me tengo que ir</div>
--	--

	<p><i>porque tengo que llevar a Santiago, o que le tengo que preparar la comida a Santiago”.</i></p> <p>Aduce que en un principio la empresa le asignó el turno de la mañana, pero después se desentendieron de eso, y tuvo problemas con el supervisor Felipe Ortiz. Afirma que el actor tuvo que buscar ayuda para cuidar al niño, y tenía que pedir constantemente permisos y favores, que a su vez lo perjudicó con la empresa.</p>
Iván Darío Cárdenas Montoya -Testigo Demandante-	<p>Conoce al demandante desde el año 1994 cuando entró a TCC hasta el año 2016 en que se retiró. Afirma que a este lo despidieron al igual que él, pero desconoce las razones. Señala que este tuvo una lesión en la columna, lo cual conoce porque él mismo se lo comentaba, la que asegura se debía al esfuerzo físico y mercancía pesada que movían en ese tiempo, que era de 1 Kg a 150 Kg. Indica que “supuestamente” todos los trabajadores que tenían esa patología estaban reubicados, pero eso no lo respetaban en la empresa, tampoco hacían exámenes sobre el exceso de peso o de cargas. El horario del demandante era de 6 am a 9 o 10 pm constantemente. Supo que la esposa del demandante murió en el 2010 porque éste se lo contó, pero no la conoció personalmente, y que tuvieron un hijo, y que la mamá falleció cuando éste tenía 2 o 3 años; por lo que debía pedir permiso especial para poder estar con su hijo porque no tenía quién se lo cuidara. Refiere que el horario laboral del demandante era de 6 am a 9 o 10 pm constantemente. Lo que conoce este deponente se debe a comentarios que le hizo el hoy demandante. Es un mero testigo de referencia.</p>
Paola Andrea Vélez Guzmán -Testigo Demandada-	<p>Es la coordinadora de seguridad y salud en el trabajo de TCC S.A., y conoció al demandante -no señala desde qué fecha</p> <p>Niega conocer la razón por la cual éste ya no trabaja en la empresa, pero aduce que en razón de su cargo conoció que durante la relación laboral el actor tuvo incapacidades médicas por enfermedad general y además por 5 accidentes de trabajo, por los cuales se apertura caso a través de la ARL y por el reporte del accidente de trabajo, con la finalidad de prestar todo el servicio médico, se emitieron unas recomendaciones médicas en el año 2002, las cuales son evaluadas periódicamente por la ARL en compañía de la empresa, y en el año 2016 la ARL informó que el caso del señor quedaba levantado, que no había temas pendientes, lo que explicó ocurre, cuando el médico tratante a través de la ARL va determinando en el tiempo si un caso amerita o no restricciones médicas, teniendo en cuenta que el tema de salud es evolutivo, y en estos casos es la administradora de riesgos la competente para determinar si el caso se cierra, o porque no requiere más tratamientos, lo cual resalta se corrobora con la ausencia de reportes de incapacidades por el accidente de trabajo del año 2002, de manera que el correo que esta como evidencia donde se consulta a la ARL sobre sus restricciones, manifiesta claramente que no hay tratamientos pendientes ni ninguna calificación de enfermedad laboral, gestión que se tiene como un proceso</p>

	<p>interno de la compañía, cuando se va a proceder con una desvinculación, y es consultar al área de seguridad y salud del trabajo si la persona tiene algún tema de salud pendiente, lo cual abarca incapacidades, pérdida de capacidad laboral y/o enfermedades laborales calificadas, tratamientos, o restricciones vigentes.</p> <p>Manifiesta que algunas de las incapacidades de los últimos dos años del demandante fueron por temas infecciosos, gastrointestinales, no asociados con el accidente de trabajo.</p> <p>Explica que la ARL como ente responsable del tratamiento del demandante determinó que el accidente no ameritaba ser calificado por pérdida de capacidad laboral, ni éste lo solicitó.</p> <p>Cuenta que, a raíz del accidente del año 2002, el actor ingresó a un programa de restricciones médicas, que para ese entonces estaba liderado por el Dr. Ramiro Posada, y éste es quien hace un seguimiento en el año 2012, además de examen médico periodo que es una evidencia de que se cumplieron las restricciones, tanto así, que el problema de salud del demandante no empeoró. Explicó que las recomendaciones emitidas por Suratep en dicha fecha indican que son de “carácter definitivo”, pero que no implican que sea para siempre pues el señor Jaime debe asistir a nuevas citas médicas con especialistas, y con la consulta elevada en el año 2016 a la ARL se levanta esa restricción.</p> <p>Sobre el horario laboral del quejoso señaló que era de 8 horas, y la operación dispone del horario extra que deben hacer.</p> <p>Desconoce si el demandante era casado, si tuvo hijos o cómo se compone su núcleo familiar.</p>
--	--

Los testigos del demandante no brindan mayor esclarecimiento sobre los hechos que fundamentan la petición, en tanto refieren conocer la mayoría de sus dichos por lo que el mismo demandante les contaba. Mientras que la declaración rendida por la testigo de la demandada, se compadece con la documental allegada al plenario y con la realidad clínica y de salud del demandante.

Por su parte, al ser interrogado el demandante, refirió a una incapacidad en el año 2002 provocada por el esfuerzo físico laboral, por el cual se ordenó su reubicación, indicando que no podía alzar más de 19 Kgs de peso; **aceptó** que la última incapacidad fue de 5 días y se le concedió dos años antes de su salida de la empresa, y que al momento del despido no se encontraba incapacitado. **No adelantó trámite alguno ante la ARL relacionado con ningún tipo de discapacidad o enfermedad profesional;** y que del examen de ingreso no se dictaminó enfermedad alguna de origen profesional, ni discapacidad. Manifestó que después de la finalizar el vínculo con TCC S.A. trabajó en Macios de Occidente unos 20 meses, pero se retiró porque le dolía mucho la columna por la enfermedad que adquirió en TCC; sin embargo, no se encuentra en tratamiento

en la actualidad por disminución física, o enfermedad que afectaran su capacidad de trabajo.

De otro lado, la demandada, al absolver interrogatorio de parte aceptó conocer de la enfermedad lumbosacra que sufría el demandante y las recomendaciones médicas que él tenía, pero también refirió que le hicieron constantes evaluaciones para conocer su adaptación laboral, pero desconoce que se le diera el trato de trabajador discapacitado; no refirió a si las patologías afectaban el desempeño del trabajador, por el contrario, sostuvo que fue validada con la ARL su situación antes de ser despedido.

De lo hasta aquí dicho, no aparece demostrado que al momento del despido subsistieran afecciones de salud en el actor que le dificultaran o imposibilitaran el desempeño de las funciones para las cuales fue contratado; tampoco se evidencia que a la fecha tuviera vigentes restricciones médico - ocupacionales, ni de la historia clínica allegada al plenario puede inferirse, ni afirmarse que para la fecha de terminación del contrato, el demandante se encontrara en las condiciones previstas por la jurisprudencia vigente en la materia, que radicarán en el señor Muñoz Cardona, una especial estabilidad laboral reforzada por su estado de salud, o situación de vulnerabilidad, por el contrario existe constancia **médico Laboral manifiesta** lo siguiente **“Tiene 5 AT, el último 14/11/2014. Todos cerrados y sin tratamientos pendientes. No hay expedientes de enfermedad laboral reportados a la ARL”** (Negrillas fuera de texto)

Tampoco acreditó la activa, estabilidad laboral reforzada por su condición de padre de familia del menor Matías, pues no allegó ningún elemento probatorio distinto al registro civil de defunción de la madre del menor³⁶ y registro civil de nacimiento de este³⁷, para formar el convencimiento de la judicatura en torno a la responsabilidad que tenía a su cargo por dicho menor, que fuera de carácter permanente, los testigos en torno a estas circunstancias no dieron mayores razones, refiriéndose incluso el primero respecto del menor como “Santiago”, cuando ese no es el nombre del menor hijo del actor, y el segundo afirmó no haber conocido personalmente a la madre de éste. En consultas médicas el actor refirió tener buen apoyo a nivel familiar y tener 3 hijos sin mencionar edades, u otras circunstancias que permitan vislumbrar si ese apoyo proviene de ellos.

Consecuente con lo anterior, se **confirmará** la sentencia de primera instancia, en tanto declaró no probado el derecho a la estabilidad laboral reforzada derivado de condiciones de salud y de padre cabeza de familia por el demandante, sin necesidad de continuar con el análisis del problema jurídico propuesto.

III. EXCEPCIONES

Las excepciones formuladas por quienes conforman la pasiva han quedado implícitamente resueltas.

³⁶ 01PrimeraInstancia; 01Expediente1220161320.pdf págs. 177

³⁷ 01PrimeraInstancia; 01Expediente1220161320.pdf págs. 186

IV. COSTAS

Sin costas en esta sede por haber conocido en grado jurisdiccional de consulta.

V. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, el 11 de abril de 2018, dentro del proceso ordinario laboral de doble instancia promovido por JAIME HERLEDY MUÑOZ CARDONA contra EMPRESA TRANSPORTADORA COMERCIAL COLOMBIA TCC S.A., conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta sede.

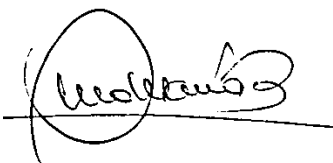
Se ordena notificar por edicto.

Devuélvase el expediente al despacho de origen.

Los Magistrados,



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN