



## SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL  
**Radicado:** 05001-31-05-012-2016-01157-02 (O2-21-029)  
**Demandante:** GUSTAVO MARTINEZ RIVERA  
**Demandados:** TRANSPORTADORA COMERCIAL COLOMBIA S.A.  
AFP PROTECCIÓN S.A.  
**Procedencia:** JUZGADO DOCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN  
**Asunto:** ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN  
ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD

En Medellín, a los cuatro (04) días del mes de junio de dos mil veintiuno (2021), **la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, integrada por los magistrados SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, CARLOS JORGE RUÍZ BOTERO y VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO, quien actúa como Magistrado Sustanciador, resuelve el **Recurso de Apelación** formulado por GUSTAVO MARTINEZ RIVERA dentro del proceso ORDINARIO LABORAL que promovió en contra de la TRANSPORTADORA COMERCIAL COLOMBIA S.A. y la ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES PROTECCIÓN S.A., bajo el radicado único nacional 05001-31-05-005-012-2016-01157-02 (O2-21-029).

Se deja constancia que el respectivo proyecto de fallo fue puesto a consideración de la Sala, y estando debidamente aprobado, se procede a dictar la sentencia que en derecho corresponda.

### 1. ANTECEDENTES

El señor GUSTAVO MARTINEZ RIVERA, actuando por intermedio de apoderado judicial, promovió demanda ordinaria en contra de la TRANSPORTADORA

COMERCIAL COLOMBIA S.A. y la ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PROTECCIÓN S.A., con el fin de que se declare la ineficacia de la terminación de contrato de trabajo que lo vinculaba con TCC, se ordene su reintegro al cargo de Director de Facturación, se reconozcan los salarios y prestaciones dejados de percibir, se pague la indemnización que consagra el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y se ordene el reconocimiento y pago, retroactivo e indexación, de una pensión de invalidez de origen común, con fundamento en que se vinculó al servicio de TCC el 09 de septiembre de 1991, que el último cargo que desempeñó fue el de Director de Facturación y Recaudos, que el último salario que devengó fue de \$5.133.717, que el 30 de diciembre de 2018 fue diagnosticado con espondilitis anquilosante, hipertensión arterial, e hígado graso por medicamentos, que desde el año 2009 se encuentra en tratamiento por reumatología, que fue convocado por su empleador para negociar una terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo, que ante la negativa de resolver el contrato de trabajo, le fueron reconocidas sistemáticas licencias remuneradas, que el 10 de marzo de 2015 le notificaron la decisión unilateral de dar por terminado el contrato de trabajo, que el 21 de junio de 2016 le fue dictaminada una pérdida de capacidad laboral del 56,80%, de origen común, estructurada el 26 de agosto de 2014, con fundamento en los diagnósticos de la espondilitis anquilosante, limitación del movimiento articular: dolor, marca y postura, hipertensión articular, e hígado graso medicamentoso, que continúa bajo tratamiento farmacológico y dietario, que presenta dolor persistente, limitación para las actividades básicas y cotidianas de la vida diaria, y restricción en el ámbito laboral, social y sexual, que tiene 48 años, está casado, es padre de dos hijas, y no cuenta con vinculación laboral vigente, ni prestación económica alguna por parte del Sistema General de Seguridad Social.

### **1.1. Trámite de Primera Instancia**

La demanda se admitió el 18 de octubre de 2016 (Fol.303, Doc.01), y notificada a la TRANSPORTADORA COMERCIAL COLOMBIA S.A. el 23 de noviembre de 2016 (Fol.325, Doc.01), y a la AFP PROTECCIÓN S.A. el 15 de febrero de 2017 (Fol.362, Doc.01).

La TRANSPORTADORA COMERCIAL COLOMBIA S.A. presentó escrito de contestación el 16 de diciembre de 2016 (Fl.341, Doc.01), oportunidad en la que

admitió que el actor laboró al servicio de la entidad entre el 09 de septiembre de 1991 y el 10 de marzo de 2015, y que para la fecha del retiro se desempeñaba como Director de Facturación y Recaudos, y percibía como salario la suma de \$5.133.717. Sostuvo que nunca había convocado al actor para negociar la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, que la compañía tomó la decisión de terminar con la relación laboral con ocasión de los cambios estratégicos y de reestructuración que adelantaba durante la época, que para la fecha en la que feneció el contrato, el actor no estaba incapacitado ni discapacitado, y no contaba recomendaciones o tratamientos médicos vigentes, que la valoración del daño corporal a la que se hace referencia en el libelo genitor se practicó con más de un año de posterioridad a la terminación de la relación laboral y nunca fue puesta en su conocimiento, y que la calificación de la pérdida de capacidad laboral le corresponde a las entidades descritas en el artículo 142 del Decreto 19 de 2012, sin que fuere el caso del dictamen incorporado; supuestos fácticos con base en los cuales se opuso a la prosperidad de las pretensiones.

La AFP PROTECCIÓN S.A. describió el traslado de la demanda el 28 de febrero de 2017 (Fl.372, Doc.01), oportunidad en la que afirmó que la pérdida de capacidad laboral del demandante ha sido valorada por las entidades competentes, que no le costaban los demás hechos de la demanda, porque estaban referidos a un tercero, y que se oponía a la prosperidad de las pretensiones incoadas en su contra, considerando que aún no se había definido el presunto estado de invalidez del demandante.

## **1.2. Sentencia de Primera Instancia**

La controversia se dirimió en primera instancia por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, el que el 14 de octubre de 2020 (Doc.09-12) declaró probada la excepción de "inexistencia de la obligación" y absolvió a la TRANSPORTADORA COMERCIAL COLOMBIA S.A. y la AFP PROTECCIÓN S.A. de las pretensiones formuladas por GUSTAVO MARTINEZ RIVERA, con basamento en que no se acreditó que el empleador conocía de las condiciones de salud del trabajador demandante, y porque el mismo cuenta con una pérdida de capacidad laboral inferior al 50%.

### **1.3. Recurso de Apelación**

La decisión antes descrita fue objeto del recurso de apelación por el apoderado judicial de la parte actora, quien afirmó (i) que se había desconocido el precedente jurisprudencial vertido en la Sentencia SL-1360 de 2018, según el cual, al trabajador le basta con demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa, y de no hacerlo, el despido se reputará ineficaz y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; (ii) que aunque TCC excepcionó circunstancias referidas a la existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, argumentando cambios estratégicos de restructuración, los mismos no fueron debidamente acreditados, y por tanto, el despido debió declararse como discriminatorio, en la medida en que desde el año 2012 el actor contaba con una pérdida de capacidad laboral severa y profunda, calificada en un 40%; (iii) que el empleador debía conocer cuál era el estado de salud del demandante, o haberle indagado por el mismo, previo a proceder con la terminación del contrato, en procura de evitar la vulneración de los derechos que se derivan de la estabilidad laboral reforzada, resaltando que el sucesivo reconocimiento de licencias remuneradas, previo a la terminación del contrato, son indiciarias del conocimiento que tenía el empleador sobre el estado clínico del actor.

### **1.4. Trámite de Segunda Instancia**

El 19 de marzo de 2021 (Doc.17), se admitió el recurso antes descrito, y el día 26 del mismo mes y año (Doc.19), se corrió traslado a las partes para que, por escrito, presentaran los alegatos de conclusión, de conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020.

El apoderado judicial de la TRANSPORTADORA COMERCIAL COLOMBIA S.A. presentó alegatos de conclusión el 12 de abril de 2021 (Doc.19), solicitando se confirmara la decisión de primera instancia, argumentando al efecto: (i) que a su prohijada no le correspondía probar una justa causa para dar por terminada la relación laboral, porque desde que contestó la demanda admitió que la

terminación del contrato se había dado por cambios estructurales, y como los mismos no constituían justa causa para finiquitar el vínculo laboral, reconoció la correspondiente indemnización, y (ii) que no tenía conocimiento sobre el estado de salud del demandante, o que tuviera algún tratamiento médico en curso, o que hubiera sido diagnosticado con las enfermedades descritas en el libelo genitor, que nunca fue informada o notificada de las condiciones del actor, y que tampoco tenía motivos o razones por las cuales presumir la dolencia, debido a las mínimas incapacidades reportadas.

La AFP PROTECCIÓN S.A. presentó alegaciones el 13 de abril de 2021 (Doc.20), en las que solicitó se confirmara la sentencia de primera instancia, arguyendo que el dictamen de calificación de la pérdida de capacidad laboral allegado por la parte actora, no fue admitido por el juez de conocimiento, decisión frente a la que no se presentó oposición por parte del demandante, y que en la prueba pericial decretada de oficio, se dictaminó que el actor no ostenta la calidad de inválido, por lo que no le asiste el derecho al reconocimiento de la prestación pensional demandada.

El procurador judicial de GUSTAVO MARTÍNEZ RIVERA también radicó escrito de alegaciones el 13 de abril de 2021 (Doc.21), y a través del mismo solicitó se revoque la sentencia de primera instancia, advirtiendo que: (i) en el plenario se encuentra acreditado que para el 12 de diciembre de 2012, la pérdida de capacidad laboral del actor ya se había estructurado en un 40% , y que con el examen médico de egreso el empleador se conoció, o debió conocer, los padecimientos médicos diagnosticados, y los tratamientos a los que estaba sometido; (ii) porque TCC ni siquiera se esforzó en demostrar que la terminación del contrato laboral a término indefinido obedeció única y exclusiva a una justa causa y no a situaciones discriminatorias en razón de las condiciones de salud del actor; y (iii) porque en términos generales, en la sentencia de primera instancia se desconocieron los precedentes jurisprudenciales, los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada, la presunción legal a favor del trabajador, el régimen de exoneración por parte del empleador, y la inversión de la carga de la prueba en cabeza del empleador.

## **2. ANÁLISIS DE LA SALA**

Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por el extremo litigioso por activa, advirtiéndose que de conformidad con el principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del CPTSS, el estudio del fallo impugnado se limitará a los puntos de inconformidad materia de alzada.

### **2.1. Problema Jurídico**

El *thema decidendi* en el asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a determinar si al señor GUSTAVO MARTINEZ RIVERA le asiste el derecho a ser reintegrado al cargo que venía desempeñando al servicio de TRANSPORTADORA COMERCIAL COLOMBIA S.A., y al pago de los salarios y prestaciones que se hubieren causado desde la fecha del despido y hasta la fecha del reintegro, y de la indemnización que la legislación consagra para los eventos en lo que se produce un despido discriminatorio por razones de salud, efecto para que el que será necesario específicamente establecer ¿Cuáles son los presupuestos que se deben cumplir para que surja la garantía de estabilidad laboral reforzada en beneficio de quienes se encuentran en un estado de debilidad manifiesta por razones de salud?

### **2.2. SENTIDO DEL FALLO Y TESIS DEL DESPACHO**

La Sala confirmará la decisión absolutoria de primer grado, en cuanto que en el plenario no se encuentra acreditado el acaecimiento del riesgo por el cual se reclama el reconocimiento de la prestación pensional pretensa, esto es, no obra prueba idónea que permita establecer que el señor GUSTAVO MARTINEZ RIVERA se encuentra inmerso en un estado o situación de invalidez.

### **2.3. Solución de los Problemas Jurídicos Planteados**

#### **2.3.1. Estabilidad laboral reforzada para quienes se encuentran en un estado de debilidad manifiesta por razones de salud**

El derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, se afina razonadamente, y de forma directa, en diversos preceptos de la Constitución Nacional; en el derecho a

“la estabilidad en el empleo” (CP art 53); en el derecho de todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente” con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (CP art 13 y 93); en que el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” tiene especial protección del Estado y debe estar rodeado de “condiciones dignas y justas” (CP art 25); en el deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (CP art 47); en el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (CP art 1, 53, 93 y 94); en el deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social” (CP art 1, 48 y 95), y procura por asegurarle al trabajador una certeza mínima de que su vínculo laboral no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva por una decisión arbitraria del empleador, de modo que, le garantiza la permanencia en su empleo y limita la facultad discrecional del empleador de dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo, cuando dicha decisión está determinada por la situación de vulnerabilidad del trabajador.

Dicha protección, que había sido exigida de forma prístina vía jurisprudencia constitucional, fue reconocida por el legislador mediante la Ley 361 de 1997 que impone a los empleadores el deber de solicitar autorización a la autoridad de trabajo para poder proceder a la terminación unilateral del contrato laboral; de no agotarse este trámite previo, se presumirá que la ruptura del vínculo obedece a motivos discriminatorios, presunción que: (i) torna ineficaz el despido e (ii) impone la carga al patrono del pago de una indemnización, consistente en 180 días de salario aparte de los salarios y prestaciones dejados de percibir hasta la fecha en que el trabajador sea reintegrado.

Bajo esta óptica, el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de que gozan los trabajadores con algún grado de limitación, comprende: (i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz.

**2.3.2. ¿Cuáles son los presupuestos que se deben cumplir para que surja la garantía de estabilidad laboral reforzada para quienes se encuentran en un estado de debilidad manifiesta por razones de salud?**

La preceptiva 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, mismos que tienen como propósito o efecto la terminación de la relación laboral fundada en su deficiencia física, sensorial o mental, situación jurídica que se deriva del contenido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en el que no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, sino lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio, lo que significa que la invocación de una justa causa excluye que la ruptura del vínculo laboral esté fundamentada en el prejuicio por la discapacidad del Trabajador, pero la decisión adoptada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad o de debilidad manifiesta para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL-1360 del 11-04-2018, Radicado 53394).

En todo caso, no puede olvidarse que para activar la protección especial prevista en la Ley 361 de 1997, es necesario: (i) que se establezca que el trabajador se encuentra en un estado de salud que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación resulta suficiente para considerarlo sujeto de especial protección constitucional; (ii) que se acredite que el estado de debilidad manifiesta fue conocido por el empleador en momentos previos al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación (CSJ SI-3772 del 05-09-2018, Radicado 52959, SL-4461 del 24-09-2019, Radicado 68039, SL-2957 del 03-08-2020, Radicado 71299, SL-4825 del 25-11-2020, Radicado 69370, SL-154 del 25-01-2021, Radicado 81847, SL-1665 del 20-04-2021, Radicado 83350).



#### 2.4. Acervo Probatorio Recabado

No es objeto de discusión que el 09 de septiembre de 1999 el señor GUSTAVO MARTINEZ RIVERA suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la TRANSPORTADORA COMERCIAL COLOMBIA S.A., que el 10 de marzo de 2015 el empleador demandado despidió a trabajador demandante, de forma unilateral del empleador, y sin justa causa comprobada, que para aquel entonces el actor se desempeñaba como Director de Facturación y Recaudo, y devengaba un salario de \$5.133.717, lo cual encuentra soporte probatorio en el contrato de trabajo (Fol.23-26, Doc.01), los certificados laborales (Fol.27-28, Doc.01), y la carta, misiva o comunicación de terminación del contrato (Fol.40, Doc.01).

Adicionalmente, se encuentra acreditado que entre el 01 de septiembre de 2014 y el 24 de noviembre de 2014, la TRANSPORTADORA COMERCIAL COLOMBIA S.A. concedió a favor de GUSTAVO MARTINEZ RIVERA, sucesivas licencias remuneradas, y que el 18 de marzo de 2015 se practicó examen médico de egreso, lo cual encuentra estribo en las cartas de notificación de cada licencia (Fol.36-34, Doc.01), y en el informe de evaluación médico ocupacional (Fol.42, Doc.01), en el que textualmente se precisa: *“luego de revisada la evaluación médica, no se encuentran signos o síntomas que evidencien una patología; paciente con antecedentes anotados, en el momento sin signos de descompensación, debe continuar en controles por sus médicos tratantes en su EPS”*.

También obra en el expediente, el dictamen emitido por la Facultad Nacional de Salud Pública de la Universidad de Antioquia el 24 de julio de 2018 con relación a la pérdida de capacidad laboral del actor (Fol.483-496, Doc.01), en la que determinó un 43% de merma de capacidad laboral, de origen común, estructurada el 19 de abril de 2018, y en el que expresamente se sostuvo *“Si no tuviéramos en cuenta la última patología de gastritis que también le aporta porcentaje de discapacidad, y define la fecha de estructuración, al tener en cuenta la historia clínica aportada luego de haber valorado a Gustavo el 14 de mayo de 2018, tendríamos que la fecha de estructuración sería el 08 de diciembre de 2012, o sea, la fecha en que se diagnosticó el hígado graso, pero para esa fecha tendría una PCL del 40%, que tampoco le daría el estado de invalidez”*.

Finalmente, la Sala advierte que en la diligencia que tuvo lugar el 14 de diciembre de 2020 (Doc.09-12), el señor GUSTAVO MARTINEZ RIVERA rindió interrogatorio de parte (*desde el minuto, video audiencia trámite, Doc.09*), y para lo que interesa a la decisión del recurso de alzada, admitió que para el 10 de marzo de 2015 no tenía restricción ni recomendación médica por parte de la EPS (*minuto 09:15*), que no había iniciado ningún proceso de calificación de la pérdida de capacidad laboral para aquel entonces (*minuto 09:40*), que estuvo incapacitado entre diciembre de 2008 y febrero de 2009, cuando le diagnosticaron la espondilitis anquilosante (*minuto 11:00*), que después de esa incapacidad no volvió tener incapacidades superiores a treinta días (*minuto 11:40*), que para el 10 de marzo de 2015 su enfermedad se encontraba en un estado asintomático (*minuto 12:03*), que estuvo en licencia remunerada, entre septiembre y noviembre de 2014, y desde la fecha en que se reintegró y hasta la fecha de terminación del contrato, no estuvo haciendo nada, que le informó verbalmente a su jefe y a la Vicepresidenta de Gestión Humana cuál era su estado de salud (*minuto 14:30*), que le entregó al señor Ramiro Posada, de Gestión Humana, los "papeles" en los que constaba su diagnóstico, y los tratamientos que le estaban practicando (*minuto 15:10*), que tenía algunas limitaciones para cumplir con sus funciones en razón de los dolores, que no podía estar sentado por más de una hora (*minuto 18:05*), que recibió una indemnización por la terminación unilateral del contrato de trabajo (*minuto 19:48*), que después de su desvinculación con TCC, trabajó con un amigo haciendo unas asesorías, más o menos hasta el año 2017, que después de eso no pudo seguir trabajando (*minuto 20:08*), que no ha iniciado proceso de calificación de la pérdida de capacidad laboral ante la EPS o AFP (*minuto 21:00*), que después de febrero de 2009 tuvo algunas incapacidades, pero eran muy pequeñas porque ya había iniciado el tratamiento médico (*minuto 24:00*), y al final, que su estado de salud varía mucho, por lo que algunas veces tiene recaídas, (*minuto 25:40*).

También se escuchó la declaración de PAOLA ANDREA VÉLEZ GUZMÁN (*desde el minuto 29:10, video audiencia trámite, Doc.09*), quien afirmó que era la Coordinadora de Salud y Seguridad en el trabajo del grupo logístico de TCC (*minuto 30:55*), que hace parte del área de la compañía encargada de verificar, cuando se hace una solicitud de desvinculación, si el trabajador tiene alguna estabilidad laboral reforzada por razones de salud, validación que se hace con base en la revisión de las restricciones médicas, accidentalidad, incapacidades, procesos de calificaciones de pérdida de capacidad laboral, procesos de rehabilitación, y

cualquier otro documento que hubiere sido entregado por el trabajador a la compañía (*minuto 31:58*), que en el análisis del caso del actor se evidenciaron incapacidades inconsistentes desde el año 2008, que la última incapacidad reportada data del año 2014, que el actor no reportó procesos de calificación ante las juntas, que en el examen de retiro relata que no se encontró ninguna patología (*minuto 33:55*), que el reglamento interno de trabajo contempla que el trabajador debe mantener informado al empleador sobre su estado de salud en todo momento (*minuto 37:05*), que el sistema de información de salud ocupacional se nutre de la información brindada por los trabajadores (*minuto 38:45*). Expresa igualmente que previo a la terminación del contrato el actor no había sido reubicado por problemas de salud (*minuto 39:36*), que trabaja en TCC desde el 02 de febrero de 2015, que revisó todos los antecedentes documentados del actor, que no le pidió al actor que le suministrara copia de la historia clínica, que no lo hizo con él ni con ningún otro trabajador, porque era obligación del trabajador mantener informada a la compañía de su estado de salud, además, porque las empresas no pueden solicitarle a los trabajadores la historia clínica por ser un documento privado y reservado (*minuto 41:35*), que durante los últimos cuatro años el actor no reportó incapacidades consistentes que hubieren indicado que el mismo se encontraba en un tratamiento de salud, o consultas constantes por una patología específica (*minuto 44:00*), que no conoce las patologías diagnosticadas al actor porque él mismo no entregó evidencias de las mismas, que al respecto solo reposa el informe de incapacidad (*minuto 45:10*), que a favor del actor, y de otros colaboradores, se concedieron licencias remuneradas con el fin de evaluar los cargos para un proceso de restructuración, que no tenía nada que ver con problemas de salud, sino con el conocimiento técnico de los colaboradores, que lo sabe porque entró a TCC durante la restructuración, y conoció de que muchas personas muy antiguas en la empresa también hicieron parte del proceso de cambio (*minuto 48:35*), que si el actor le hubiere presentado la historia clínica al médico ocupacional, en el examen de egreso se hubieran registrado los hallazgos documentados en aquella (*minuto 52:00*), que la nota registrada en el examen médico de egreso “*recomendación (...) el paciente debe continuar en controles por sus médicos tratantes en su EPS*”, puede hacer referencia a cualquier tipo de tratamiento médico, que el concepto es tan amplio que no determina una estabilidad laboral porque se desconoce la patología (*minuto 53:20*), que TCC solo tuvo conocimiento de las conclusiones del examen médico de ingreso, que es la única parte del examen médico ocupacional a la que tuvo acceso (*minuto*

01:05:39), que la información que obra en el folio 43 y siguientes [resumen de la evaluación médica ocupacional] forma parte de la historia clínica del actor, y TCC no tenía acceso a la misma (01:07:13), y que desconoce si el actor informó verbalmente a alguna persona en particular sobre su estado de salud (minuto 01:09:36).

Finalmente, el Dr. NESTOR ALDEMAR MORALES BETACUR (desde el minuto 01:11:27, video audiencia trámite, Doc.09), médico que suscribió el dictamen rendido por la Facultad Nacional de Salud Pública de la Universidad de Antioquia, expuso que el actor padece espondilitis anquilosante, enfermedad crónica, degenerativa y muy incapacitante (minuto 01:13:08), que para evitar que su incapacidad lo lleve a la postración definitiva, requiere tratamientos especializados por reumatología, hepatología y oftalmología (minuto 01:14:10), que requiere analgésicos para los dolores que se presentan durante los tiempos de crisis (minuto 01:15:29), que el actor le refirió dolor constante de hombros desde diciembre de 2017 y dolor en el pecho desde febrero de 2018 (minuto 01:16:00), que tenía espondilitis desde 2008, y fuertes dolores de espalda (lumbalgia) por lo que tuvo muchas incapacidades, (minuto 01:17:15), que los dolores mejoraron y desde el año 2014 solo ha tenido tres crisis de dolor (minuto 01:17:31), que la historia clínica del actor da cuenta de que, para el 22 de enero de 2015 la enfermedad no había trascendido a la anquilosis, esto es, no se había perdido movilidad funcional, y que para el 24 de marzo del mismo año, estaba compensado (minuto 01:19:20), que las calificaciones siempre varían por el transcurso del tiempo, la evolución de la enfermedad y los resultados de los tratamientos, por eso son objeto de revisión anual (01:21:58), que para diciembre de 2008 el actor ya había sido diagnosticado con espondilitis anquilosante, lumbalgia, hígado graso, y sacroileitis (minuto 01:28:45), que para marzo de 2012 ya tenía casi todas las patologías descritas en el dictamen, con excepción de la gastritis (minuto 01:29:40), que también sufre de hipertensión desde 1997 (minuto 01:31:25), que lo usual es que las patologías del actor le generen mucha morbilidad, esto es, las articulaciones se inflaman constantemente, y por ello se deben tomar medicamentos para disminuir el dolor, también generan restricción para el levantamiento de ciertos pesos, posturas, y pausas activas (minuto 01:31:05), que permanecer sentado o levantar peso haría que la inflamación de las articulaciones del actor sea más severa (minuto 01:34:15), que el actor tenía un trabajo más administrativo que le permitía seguir las recomendaciones de los especialistas (minuto 01:35:25), que la espondilitis anquilosante termina con tórax en

tubo, las articulaciones de la columna se inflaman tanto que se pegan, y se pierde completamente la movilidad (*minuto 01:38:04*), que el actor no se encuentra en un estado de invalidez, pero está muy cerca (*minuto 01:40:19*), que las patologías diagnosticadas al actor generan limitaciones para las actividades básicas de la vida diaria (*minuto 01:41:10*), que para la realización del dictamen el actor no incorporó el examen médico de ingreso (*minuto 01:44:00*), que las patologías diagnosticadas generan muchas incapacidades, pero para la fecha de la calificación estaba muy compensado (*minuto 01:45:44*), que fue el actor quien le manifestó que había sido despedido sin justa causa, a pesar de que su empleador conocía de su estado de salud (*minuto 01:01:48:00*), que también fue el actor quien le manifestó que había sido reubicado (*minuto 01:49:30*), que en la historia clínica del actor no reposan restricciones o recomendaciones médico-laborales para los años 2012 – 2015 (*minuto 01:50:55*), y que según el informe de la reumatóloga, para el año 2015 estaba compensado (*minuto 01:56:55*).

### 3. CONSIDERACIONES

Atendiendo lo indicado en las premisas fácticas y normativas descritas en las líneas que anteceden, la Sala confirmará la decisión adoptada por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, en la medida en que declaró probada la excepción de "inexistencia de la obligación" y absolvió a la TRANSPORTADORA COMERCIAL COLOMBIA S.A. y a la AFP PROTECCIÓN S.A. de las pretensiones instadas por GUSTAVO MARTÍNEZ RIVERA, atendiendo a que para el momento del despido, no se había activado a favor del demandante, la protección especial prevista en la Ley 361 de 1997.

En la dirección de formar su íntima convicción, la Sala ponderó que, aunque del acervo probatorio recabado puede inferirse que para la fecha del despido el actor se encontraba con un estado de salud que le dificultaba el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, dado que tenía una pérdida de capacidad laboral del 40% estructurada desde el 08 de diciembre de 2012, lo cierto es que, no hay evidencia de que dicho estado de debilidad manifiesta hubiera sido conocido por el empleador demandado en el momento previo al despido, afirmación a la que arriba Sala considerando que la única testifical que da cuenta de que el actor le brindó a su empleador dicha información, de forma verbal, proviene del mismo demandante, y porque no obra soporte acreditativo alguno de que, para la época

del despido, se hubieren presentado circunstancias fácticas de las cuales se pueda inferir que el empleador conocía, o debía conocer, de tal situación; por el contrario, de la prueba documental y testimonial recaudada, se desprende que para la época del despido, el actor no reportaba incapacidades, recomendaciones, restricciones médicas, orden de reubicación a otro cargo, ni menos tratamiento médico, y que se encontraba en un estadio asintomático de la morbilidad, además de estar en un estado de salud bien compensado desde el año 2014, como lo ratificó el mismo demandante en el interrogatorio de parte absuelto.

Ahora bien, la parte actora resalta que, según la regla jurisprudencial fijada en la Sentencia SL-1360 de 2018, al trabajador le bastaba con demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, y era al empleador a quien le correspondía el deber de acreditar en el juicio que no conocía de dicha discapacidad y la justa causa para la terminación del contrato, tesis de la que se aparta la sala, con base en el reiterado criterio jurisprudencial expuesto en precedencia, puesto que, si bien en la Sentencia SL-1360 de 2018, en el caso objeto de controversia no se discutía que la situación de discapacidad del demandante era conocida por el empleado, en el asunto que convoca la atención de la Sala, dicho supuesto es el centro de la discusión; las negaciones indefinidas no son objeto de debate probatorio, y por tanto, lo que debe probarse es el supuesto afirmativo contrario, esto es, que el actor demuestre que TCC conocía de su estado de discapacidad (inciso final, artículo 167 CGP), y que en el caso *sub lite* no se discutía si la terminación del contrato se produjo por justa causa, ya que el hecho contrario incluso fue aceptado por ambas partes.

#### 4. COSTAS

De conformidad con lo dispuesto en los **artículos 365 y 366 del CGP**, y advirtiendo que el recurso de apelación interpuesto por GUSTAVO MARTINEZ RIVERA no salió adelante, a su cargo se impondrán costas procesales. En atención a lo dispuesto en el **Acuerdo PSAA 16-10554 de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura**, se fijan como agencias en derecho la suma de  $\frac{1}{2}$  smlmv, es decir, \$454.263, en favor de la TRANSPORTADORA COMERCIAL COLOMBIA S.A.

En mérito de lo expuesto el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN,**  
**Sala Quinta de Decisión Laboral,** administrando justicia en nombre de la República  
de Colombia y por autoridad de la ley,

## **5. RESUELVE**

**PRIMERO:** CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Doce Laboral del  
Circuito de Medellín el 14 de octubre de 2020, dentro del proceso ORDINARIO  
LABORAL promovido por GUSTAVO MARTINEZ RIVERA en contra de la  
TRANSPORTADORA COMERCIAL COLOMBIA S.A. y la AFP PROTECCIÓN S.A.

**SEGUNDO:** COSTAS en esta instancia a cargo de GUSTAVO MARTINEZ RIVERA, fíjense  
como agencias en derecho en favor de la TRANSPORTADORA COMERCIAL  
COLOMBIA S.A., la suma de \$ 454.263 equivalente a ½ SMMLV.

Lo resuelto se notifica por **ESTADOS**, de conformidad con lo previsto en el artículo 15  
del Decreto Legislativo 806 de 2020.

Déjese copia de lo decidido en la Secretaría de la Sala, previa anotación en el  
registro respectivo, y **DEVUELVA** el expediente al juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella  
intervinieron.

**CÓPIESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

En constancia se firma por los intervinientes:

  
**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**  
Magistrado Ponente

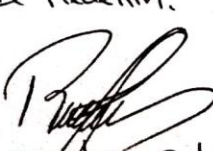
  
**SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE**  
Magistrada

  
**CARLOS JORGE RUIZ BOTERO**  
Magistrado

  
**RUBÉN DARIO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario

*Constancia Secretarial*

*Se deja constancia que las anteriores firmas corresponden a la firma original de los magistrados que integran la Sala Quinta de Decisión Laboral, de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín.*

  
**SECRETARIO SALA LABORAL**  
REPUBLICA DE COLOMBIA  
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN  
SALA LABORAL  
SECRETARÍA

**LA SECRETARIA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN CERTIFICA:**

Que esta providencia fue notificada en los **ESTADOS No.098**, fijados en la secretaría del Tribunal, hoy **08 de junio de 2021** a las 08:00am, los cuales pueden ser consultados en ["Publicación de Estados Electrónicos SL-TSM"](#)

**RUBEN DARIO LOPEZ BURGOS**  
Secretario