



SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

Decisión No. 101

Medellín, veintitrés (23) de junio de dos mil veintiuno (2021).

El Tribunal Superior de Medellín, Sala Quinta de Decisión Laboral, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto Legislativo No. 806 del 04 de junio de 2020, procede a proferir el fallo dentro de este proceso ordinario promovido por **GIOVANNY SÁNCHEZ CARDONA** contra **MIRO SEGURIDAD LTDA.**

A continuación, la Sala, previa deliberación del asunto, según consta en el Acta No. 043 de discusión de proyectos, adoptó el presentado por el ponente que se consigna enseguida:

DE LAS PRETENSIONES:

El señor GIOVANNY SÁNCHEZ CARDONA, actuando por intermedio de apoderado, promovió demanda ordinaria en contra de MIRO SEGURIDAD LTDA. con el fin de que se declare que la notificación, como la terminación del contrato de trabajo que ataba a las partes es ineficaz; que tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada por estar vigente un tratamiento médico al momento de la terminación del contrato; que tiene derecho a la indemnización de 180 días de salario; que el contrato se prorrogó automáticamente por un año más; que se tenga en cuenta un salario de \$1.140.000 como promedio. Que como consecuencia de las anteriores declaraciones se condene a la demandada a pagarle \$6.840.000 por indemnización, de conformidad con el artículo 26 de la ley 361 de 1997; a

pagarle \$12.540.000 por la terminación del contrato sin justa causa, costas del proceso; lo que ultra o extra petita resultare probado.

Las anteriores pretensiones se fundamentan en los siguientes HECHOS:

Se vinculó con la demandada, mediante un contrato a término fijo desde el 18 de noviembre de 2011 hasta el 17 de noviembre de 2012, contrato que se fue prolongando hasta el 18 de abril de 2016. Al presentar la demanda, tenía el actor varios quebrantos de salud derivados de la prestación del servicio. El 29 de febrero de 2016 asistió a cita médica por un dolor lumbar, recibiendo 17 recomendaciones médicas que anexa a la demanda, más como sus molestias persistían, el 7 de marzo siguiente volvió a consulta médica, siendo diagnosticado con lumbago no especificado, enfermedad que responde al sistema musculo esquelético y tejido conjuntivo; su estado de salud siguió empeorando y el 14 de abril regresó a consulta médica, siendo diagnosticado, además con espolón calcáneo, ordenándosele diez sesiones de fisioterapia y RX lateral de ambos pies. Entonces para la fecha de terminación del contrato se encontraba vigente un tratamiento médico, y a pesar de las varias informaciones que les hizo a sus superiores, más la necesidad de una dotación ortopédica, recibiendo como repuesta de la ejecutiva de servicios de la empresa que un vigilante enfermo ya no sirve para la empresa. Las terapias físicas empezaron el 14 de abril, se extendieron hasta el 2 de mayo, siendo la terminación del contrato ineficaz. A pesar de notificarle la demandada con un mes de antelación que su contrato no sería renovado, esa terminación es ineficaz por la estabilidad reforzada, pues se encontraba en tratamiento médico. Debido a su estado de salud pidió relevo en su cargo para acudir a una cita el 26 de marzo de 2016, porque estas se deben pedir personalmente, pero no le fue concedido. Fue sometido a examen de egreso, e inexplicablemente se le calificó su estado como satisfactorio.

RESPUESTA:

La demandada contestó el libelo aceptando la vinculación laboral del demandante, la naturaleza del contrato, las enfermedades del actor, las que califica de origen común, no por la prestación del servicio. Se opone a las pretensiones y como excepciones plantea las de inexistencia de

discapacidad laboral manifiesta que le impidiera sustancialmente el desempeño de sus funciones; incumplimiento de las condiciones de la ley 361, en concordancia con el decreto 2463 de 2001 para la estabilidad laboral; inexistencia de la obligación de pedir al Ministerio de trabajo la autorización para terminar el contrato.

EL **JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, mediante sentencia del 11 de marzo de 2020, ABSOLVIÓ a MIRO SEGURIDAD LIMITADA de las pretensiones del señor GIOVANNY SÁNCHEZ CARONA. Condenó a este a las costas, fijando como agencias en derecho \$100.000.

Contra esa decisión totalmente desfavorable a los intereses del trabajador no se interpuso recurso alguno, y por tal razón conoce esta Sala de la consulta (art. 69 C.P.T Y S.S.)

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Surtido el traslado, ninguna de las partes presentó alegaciones.

CONSIDERACIONES

Lo debatido en el *presente* asunto consiste en determinar si el señor GIOVANNY SANCHEZ CARDONA presentaba dificultades de salud durante la última etapa de prestación del servicio, no pudiendo la demandada darle por terminado el contrato de trabajo sin obtener previamente la autorización del Ministerio de trabajo, por estar amparado por el fuero de salud, o estabilidad laboral reforzada, al tenor de la ley 361 de 1997.

La estabilidad laboral reforzada se encuentra consagrada en varias normas constitucionales como “la estabilidad en el empleo” (art. 53); 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” (arts.13 y 93); la especial protección del Estado al derecho del trabajo en “condiciones dignas y justas” (art. 25); el deber del Estado de adelantar políticas de “integración social” en favor de aquellas personas que pueden considerarse

“disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47); la solidaridad social (arts. 1, 48 y 95 C.N), entre otros.

Esta protección fue materializada mediante la Ley 361 de 1997 que impone a los empleadores el deber de solicitar autorización a la autoridad de trabajo para 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.

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.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, generándose un acto de discriminación sino está precedido de la invocación de una justa causa, la que excluye que la ruptura del vínculo 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).

Para buscarse la protección de 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; (ii) que se acredite que ese estado de debilidad manifiesta fue conocido por el empleador antes del despido, y, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación (CSJ SL-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).

La prueba aportada en este proceso fue la siguiente:

El demandante arrimó tres contratos de trabajo celebrados con la demandada en diferentes oportunidades, por término fijo de un año, así: Un contrato del 18 de noviembre de 2011, que podemos observar en los folios 18 y ss.; un segundo contrato en idénticas condiciones del 1º de abril del 2013; y un último contrato idéntico del 19 de abril de 2014.

En los folios 50 apreciamos certificación del departamento de gestión humana de Miro Seguridad sobre los diferentes contratos celebrados con el actor, así: Del 18 de noviembre de 2011 al 4 de marzo de 2013; del 1º de abril de 2013 al 31 de marzo de 2014 y del 19 de abril de 2014 al 18 de abril de 2016.

En los folios 46 vemos la liquidación del contrato del actor, realizada por Miro Seguridad Ltda, el 27 de abril de 2016, que comprende el período del 19 de abril de 2014 al 18 de abril de 2016.

Con esa documental se prueba la relación laboral del demandante con la accionada durante tres periodos diferentes, existiendo alguna interrupción entre contrato y contrato, pero lo que es importante destacar es que en el último período de labor el accionante sufrió algunas novedades en su salud, y con base en ellas reclama la figura que nos ocupa del fuero ocupacional o de salud, que le impedía a la demandada ponerle fin a la relación sin obtener previamente la autorización del ministerio de trabajo.

De acuerdo a la modalidad contractual se tiene por establecido que el mismo terminó por la voluntad del empleador al comunicarle al actor que se venció el plazo pactado, y como lo dice el accionante en los hechos del libelo (7º) el empleador le notificó con un mes de antelación que su contrato no sería renovado, lo que está indicando que el empleador hizo uso de la facultad de terminar el contrato por la expectación del plazo, modo legal establecido en el artículo 61 del C.S.T.

Ahora nos fijaremos en el aporte tendiente a la demostración de la enfermedad del demandante, la que sirve de fundamento a su petición. En el folio 24 del proceso se incorporó por esa parte un certificado de incapacidad de dos días, del 29 de febrero al 1º de marzo de 2016, determinándose como diagnostico el M545, que corresponde a lumbalgia no especificada; en el folio siguiente apreciamos una segunda incapacidad por un día correspondiente al 18 de marzo de 2016.

En los siguientes folios vemos las diferentes citas a las que asistió el demandante, así: El 30 de marzo de 2016 a coopsana, la que se repitió el 8 de abril, consultando por su lumbalgia, pero sin que se le diera nueva incapacidad.

Las historias clínicas que se realizaron a raíz de las consultas nos muestran lo siguiente: Del 29 de febrero de 2016 por lumbago no especificado, Ese mismo día se le prescribieron las siguientes recomendaciones: Evitar manipulaciones de objetos pesados solo, evitar movimientos de flexo extensión repetidos, subir y bajar escalas en más del 50% de la jornada laboral, evitar laborar agachado o en cuclillas, evitar marchas prolongadas, realizar pausas activas o cambios frecuentes de posición, evitar giros bruscos de la columna, posición para dormir adecuada, uso de colchón ortopédico, realizar ejercicio aeróbicos, entre otros. Estas recomendaciones, como veremos, son generales para ese tipo de dolencia, sin embargo, como lo confiesa el demandante en el interrogatorio, su labor fue la de rondero, es decir darle vueltas a la unidad donde trabajaba en ejercicio de la acción de vigilancia, sin que tuviera que cargar objetos, subir escalas, siendo una actividad de mera inspección.

El 7 de marzo aparece una nueva historia clínica del actor por Consulta por la lumbalgia no especificada (fls. 30). En el folio 32 apreciamos la solicitud del actor a su jefe inmediato para buscar una autorización para asistir a cita médica, sin respuesta.

En el folio 31 vemos las recomendaciones dadas por coopsana, el 7 de marzo de 2016 para observar durante 12 semanas, como no levantar y transportar pesos de forma manual mayores a 12 kgs, evitar movimientos de flexión, extensión y rotación de manera repetida o sostenida de la columna vertebral, evitar el uso de herramientas que generan alto impacto o vibración, marchas prolongadas subir y bajar escalas, y a continuación se hace relación a los cuidados generales de la lumbalgia, como se vio anteriormente.

En los folios 35 aparece cobro por consulta de coopsana, en la que se ordena visita a fisiatra, por dolor lumbar por más de dos meses; cita con FISINOVA, en la que se diagnosticó, el 14 de abril de 2015, lumbago no especificado y espolón calcáneo (fls. 36). Orden de esta entidad de 10 sesiones de terapia física con por estiramiento por lumbalgia lumbar y plan casero, radiografía lateral de ambos pies (fls. 37), ordenes de radiografías de pie y extremidades inferiores.

El 14 de abril de 2016, se expidió por FISINOVA la historia clínica del paciente, la que da cuenta todas las dolencias y recomendaciones anteriores. El 25 de abril de 2016, cuando había cesado la vinculación, se ordenó por sura E.P.S., unas fisioterapias (fls. 40).

De conformidad con esas documentales de la situación del actor, se tiene que a partir del 29 de febrero de 2016, aún vigente el contrato de trabajo empezó a presentar dolencias a raíz de una lumbalgia no especificada, siendo incapacitado en dos oportunidades, por dos días inicialmente por ese dolor lumbar, por los días, 29 de febrero y 1º de marzo, y nuevamente por un día, el 18 de marzo de 2016.

Con fundamento en esas incapacidades no puede la Sala pregonar que el demandante presentaba un estado alterado de salud que le impidiera

desarrollar normalmente sus actividades, pues nótese que en todo el desarrollo del contrato, que lo fue por dos años el ultimo firmado solo presentó tres días de incapacidad no continuos, lo que nos da una idea de lo normal que estaba su estado físico.

Vienen luego unas recomendaciones, las que vimos se dan de tipo general por la lumbalgia no especificada, y que tiene que ver fundamente con actividades que el propio demandante confiesa no realizaba, y finalmente contamos con la orden de unas terapias para mejorar su condición en razón no solo de la lumbalgia sino de un espolón que finalmente se derivó de la lumbalgia.

Sin embargo, estima esta Sala de decisión que el estado de salud del actor no ameritaba la protección que estaba buscando en este proceso, por ningún lado se aprecia alguna discapacidad de tipo físico, mental o sensorial, sino que como lo dice el testigo RUBIEL VÁSQUEZ no le impedían el desarrollo de su labor de vigilancia, sí se quejaba de dolores, los que parece que le incrementaron por el no uso de unos zapatos adecuados para la prestación del servicio.

Se concluye que para el momento de la terminación del contrato el actor no presentaba un estado de anormalidad en su salud que le impidiera, reiteramos prestar el servicio, o hacerlo sujeto de protección especial.

A lo anterior debe agregarse que al cesar el contrato, el demandante fue sometido a examen de egreso, el que podemos advertir en los folios 48, practicado por la entidad cedisalud, en el que se califica una salud como satisfactoria, sugiriéndose una adecuada higiene postural, movimientos dinámicos en los pies y piernas en el trabajo, dieta sana y ejercicios habituales.

Así que se identifica la Sala con los planteamientos de la juez de primera instancia, debiendo confirmarse la decisión.

Sin costas de segunda instancia.

DECISIÓN DE TRIBUNAL.

En mérito de lo expuesto el Tribunal Superior de Medellín, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CONFIRMA ÍNTEGRAMENTE** la decisión de fecha y procedencia indicadas, conocida por consulta,

Sin costas de segunda instancia.

Lo resuelto se notifica por ESTADOS.

Los Magistrados,



CARLOS JORGE RUIZ BOTERO



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO



SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE

EL SUSCRITO SECRETARIO DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN –
SALA LABORAL - HACE CONSTAR

Que la presente providencia se notificó por estados N ° 109 del 24
de junio de 2021

consultable aquí:

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/125>