

**REPUBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN**



**SALA LABORAL**  
**Acta N°193**

Medellín, treinta (30) de junio de dos mil veintiuno (2021)

En la fecha, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el apoderado del demandante, en el proceso ordinario laboral promovido por el señor **FABIO ALBERTO PARRA ACEBEDO** contra **CONSTRUCCIONES VELÉZ Y ASOCIADOS S.A.S.- CONVEL S.A.S. y MUROS Y TECHOS S.A.**

De acuerdo a lo dispuesto en el numeral primero del artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

**ANTECEDENTES**

**Pretensiones**

El demandante solicita que se declare que su contrato de trabajo fue terminado por el empleador sin justa causa mientras se encontraba en condiciones de debilidad manifiesta por sus condiciones de salud; y, en consecuencia, se deje en firme la orden de reintegro emitida por juez constitucional y se condene al pago de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

**Hechos**

Como fundamento de sus pretensiones señala que ingresó a laborar al servicio de las sociedades demandadas el día **16 de enero de 2014**, desempeñándose

como operario de grúa, recibiendo en contraprestación un salario quincenal de \$440.000.

El día **24 de julio de 2014** sufrió un accidente laboral, siendo diagnosticado con lumbalgia crónica, enfermedad por la que se le han expedido varias incapacidades y recomendaciones laborales.

La condición de salud era conocida por el empleador, quien el día **15 de octubre de 2018** resolvió dar por terminado sin justa causa el contrato de trabajo, sin solicitar autorización del Ministerio del Trabajo.

Con el fin de proteger sus derechos fundamentales promovió acción de tutela, cuya decisión definitiva fue proferida por el Juzgado Veintiuno Penal con Función de Conocimiento, que, mediante fallo del 13 de febrero de 2019, tuteló sus derechos fundamentales y como medida transitoria ordenó su reintegro al cargo que venía desempeñando, decisión que fue acatada por el exempleador.

#### **Contestación Convel S.A.S.**

Esta sociedad a través de apoderado precisó que el actor fue contratado en virtud de una obra de construcción realizada por el consorcio que integró con **Muros y Techos S.A.**

Refiere que el salario del demandante era de \$623.000 mensuales y que si bien tuvo un accidente laboral este no generó secuelas conforme se dictaminó por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia.

Expresó que no le consta que el actor haya tenido incapacidades en el último año y resalta que desde el momento en que se le reintegró por orden de tutela y la contestación de la demanda no ha faltado ningún día al trabajo. En este sentido expresa que la última incapacidad expedida data del 13 de agosto de 2018, por el diagnostico de lumbago y tuvo una duración de 3 días, igualmente se expidieron unas recomendaciones que fueron cumplidas. Destaca que durante la vigencia del contrato el actor tuvo un total de 35 de días de incapacidad sin que se presentara continuidad en los mismos.

Indica que conoció que el actor fue calificado con una pérdida de capacidad laboral del 11.9% y que su origen fue común, por lo que al no contar con una discapacidad moderada, consideró que no contaba con la calidad de persona protegida con estabilidad laboral reforzada y procedió a comunicar la terminación del contrato de trabajo.

Por último, en lo que respecta con el trámite de la acción de tutela y la orden emitida afirmó que es cierto y que ha dado cumplimiento a la misma, no obstante, la carga económica que representa la vinculación del trabajador.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso como excepciones: inexistencia de la estabilidad reforzada y eficacia de la terminación del contrato de trabajo.

### **Contestación Muros y Techos S.A.**

Esta sociedad a través de apoderado dio respuesta a la demanda en términos similares a los indicados por la codemandada, se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso como excepciones: inexistencia de la estabilidad reforzada y eficacia de la terminación del contrato de trabajo.

### **Sentencia de primera instancia**

La Juez Quince Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **4 de noviembre de 2020, absolvió** a las sociedades demandadas de las pretensiones presentadas en su contra, por considerar que el actor no acreditó una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% y en ese sentido no era titular de la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 367 de 1997, además de que su contrato fue terminado por una causa legal consistente en la finalización de la obra.

Esta decisión no la compartió el apoderado de la parte demandante, motivo por el cual la apeló en los siguientes términos:

### **Recurso de Apelación parte demandante**

El apoderado de la parte actora solicita que se **revoque** la decisión de primera instancia, por cuanto se desconoció que los empleadores demandados conocían de la condición de salud del demandante por existir recomendaciones y restricciones médicas que lo limitaban para desarrollar sus actividades en condiciones de regulares con independencia de la existencia de un dictamen de pérdida de capacidad laboral que establezca determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

### **Alegatos de Conclusión**

Corrido el término de traslado establecido en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, no se presentaron alegatos.

### **Problema jurídico**

Los problemas jurídicos a resolver en esta instancia de conformidad con el recurso de apelación interpuestos, será: (i) Determinar si el señor **Fabio Alberto Parra Acebedo** para el **15 de octubre de 2017** fecha en que fue terminado su contrato de trabajo se encontraba en condiciones de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud que lo hicieran titular de la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y en caso de prosperar esta pretensión (ii) Establecer si procede el reintegro y el pago de la indemnización por despido de una persona en condición de discapacidad.

### **CONSIDERACIONES**

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con la prueba obrante en el expediente:

1. El señor **Fabio Alberto Parra Acebedo** suscribió contrato de trabajo en la modalidad de obra con **Convel S.A.S.** y **Muros y Techos S.A.** para la construcción del Conjunto Inmobiliario Calle 50 Sur, recibiendo en contraprestación la suma mensual de **\$623.000** (fls.89/90).
2. A través de comunicado del **1 de agosto de 2018**, **Convel S.A.S.** le informó al actor la culminación de la obra para la que había sido contratado, indicándole que mantendría su vinculación hasta tanto se resolviera su condición de salud, pues era conocedor de la existencia de unas recomendaciones médicas (fl.22).
3. El día **25 de septiembre de 2018**, **Protección S.A.** le comunicó al señor **Parra Acebedo** que fue calificado con una PCL del 11,9% de origen común, la cual se estructuró el **19 de junio de 2018**, información que fue conocida por el empleador (fl.110).
4. El día **8 de octubre de 2018**, **Convel S.A.S.** comunicó al señor **Parra Acebedo** su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo existente entre las partes a partir del 15 del mismo mes, argumentando que una vez conocido su dictamen de pérdida de capacidad laboral en el que se califica con un porcentaje del 11.9% no era titular de la

protección de la estabilidad laboral reforzada por su condición de discapacidad (fl.20).

5. El salario que recibía el demandante para la fecha de la terminación del contrato era de **\$868.000** mensuales (fl.116).
6. El actor promovió acción de tutela contra **Convel S.A.S.**, la cual terminó con sentencia proferida el día **13 de febrero de 2019** por el Juzgado Veintiuno Penal con Función de Conocimiento de Medellín, en la que se protegieron sus derechos fundamentales a la salud, la vida en condiciones dignas y el mínimo vital y se ordenó como medida transitoria el reintegro al cargo que venía desempeñando con el pago de salarios y prestaciones sociales, indicándole al promotor que dentro de los 4 meses siguientes a la notificación del fallo debía acudir a la justicia ordinaria laboral (fls.61/65).

Efectuadas las anteriores precisiones procederá la Sala al análisis de los problemas jurídicos puestos en su conocimiento:

#### **Del estado de debilidad manifiesta como consecuencia del estado de salud**

De conformidad con el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, las personas que se encuentren en situación de *discapacidad* gozan de una protección especial consistente en que su contrato no puede ser terminado sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Esta protección según lo enseñado por la Corte Constitucional en la sentencia C-531 de 2000 se fundamenta en la garantía de los principios de la dignidad humana, solidaridad e igualdad (CP, arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (CP, arts. 47 y 54), correspondiendo en consecuencia, al empleador que desee terminar el contrato de trabajo de una persona en condiciones de debilidad manifiesta solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo, so pena de entenderse ineficaz y proceder el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.

Para aplicar las consecuencias contenidas en esta norma es necesario que se cumplan las siguientes circunstancias: 1. La condición de salud dificulta significativamente el normal desempeño laboral; 2. El empleador conocía la situación de debilidad manifiesta de la accionante y 3. No existe una justificación suficiente para la desvinculación (presunción).

En lo referente a la identificación de las personas titulares de esta protección, se han presentado conceptos disimiles en la jurisprudencia constitucional y la ordinaria laboral.

De un lado, la Corte Constitucional en un concepto amplio ha sostenido que son personas protegidas las que se encuentran en condición de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud, lo cual incluye, trabajadores: (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les *“impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”* (sentencias SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018).

Por otra parte, la Corte Suprema de Justicia, ha señalado que esta categoría apenas incluye a las personas que tienen una *discapacidad relevante*, pues son estas quienes con motivo de la disminución en su fuerza de trabajo se ven excluidas del mercado laboral y enfrentan dificultades para vincularse a la economía, acudiendo para efectos de determinar la discapacidad al criterio de pérdida de capacidad laboral, el cual debe ser igual o superior al 15%, sosteniendo en recientes sentencias como la SL-5181 de 2019 y la SL-2797 de 2020, que para la materialización de esta protección no es necesario que exista una calificación previa a la terminación del vínculo o la identificación a través de un carné expedido por la EPS, lo anterior bajo el entendido de que hacer depender la protección de una condición formal cuando es notoria la limitación física sería imponer un obstáculo a la finalidad de la norma haciendo nugatoria su operación, puesto que, el empleador de la condición de salud de su trabajador su decisión más inmediata sería la terminación del contrato.

Se extrae de lo anterior, que, si bien no existe una correspondencia en la jurisprudencia colombiana en lo referente a las personas que se benefician con la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, si existe una línea común en cuanto a que, cuando el despido se da en razón de la condición de salud del trabajador (lo que implica el conocimiento del empleador) tal acción es discriminatoria y desconoce los mandatos constitucionales contenidos en los artículos 13, 47 y 54.

En el caso bajo estudio, la **existencia de la discapacidad** se advierte de la presencia de una calificación que para el momento de la terminación del vínculo laboral daba cuenta de una pérdida de capacidad laboral del 11,9%<sup>1</sup>, a la que se acompañan hechos como la existencia de recomendaciones médicas

---

<sup>1</sup> Dictamen modificado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia en el que se calificó al actor con una PCL del 14.90% estructurada desde el 19 de junio de 2018 (fls.122/124).

conocidas por los empleadores y que limitaban las labores del actor en condiciones normales y finalmente se tiene que según se admite en la demanda el actor presentó incapacidades por 19 días interrumpidos en el año anterior al despido, todos ellos por lumbago (fl.72), y el **conocimiento** que de la misma tenía el empleador dan cuenta la comunicación del **1 de agosto de 2018** (fl.22) y la carta de terminación del contrato (fl.20), en esta última se indica al actor que al ser calificado con una pérdida de capacidad del 11,9% no es sujeto de la protección establecida en la Ley 361 de 1997.

En ese orden, demostrados por el trabajador la existencia de una condición de salud dificulta significativamente el normal desempeño laboral y el conocimiento que de esta tenía el empleador, correspondía a este demostrar que su decisión de terminar el contrato de trabajo obedeció a una circunstancia objetiva<sup>2</sup> y en ese sentido expresó en la carta de terminación y lo reiteró en la respuesta a la demanda que su motivación fue la finalización de la obra contratada.

El tema así propuesto, genera el siguiente interrogante: ¿Es posible terminar el contrato de trabajo de una persona en condición de discapacidad aduciendo como causa la finalización de la labor contratada? La respuesta a este cuestionamiento se encuentra en la sentencia SL-2586 de 2020, en la que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia al resolver un caso en que el empleador aducía como causa para la terminación del contrato el vencimiento del plazo, expresó:

En consecuencia, la Corte adocina que, en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados a término fijo, es necesario que la decisión de no prórroga proveniente del empleador esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados. Por consiguiente, si el trabajador promueve juicio laboral, el empleador tiene la carga probatoria de demostrar, de manera suficiente y creíble, que en realidad la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial; solo así quedará acreditado que su decisión de no renovar el contrato de trabajo estuvo desprovista de una conducta discriminadora.

---

<sup>2</sup>Sentencia T-434 de 2020: “Así, se ha señalado que si constatada la condición de debilidad especial se logra establecer que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral, se deberá presumir que la causa fue el estado de indefensión en el que permanece el sujeto. Con todo, esta presunción se puede desvirtuar -incluso en el proceso de tutela-, porque la carga de la prueba se traslada al empleador, a quien le corresponde demostrar que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una justa causa. En el evento de no desvirtuarse lo anterior, el juez constitucional deberá declarar la ineficacia de la terminación o del despido laboral en favor del sujeto protegido y las demás garantías que considere necesarias para garantizar la satisfacción plena de sus derechos fundamentales vulnerados.”

Luego, en este caso las sociedades enjuiciadas debían demostrar que no existía la necesidad empresarial de continuar con el contrato del señor **Fabio Alberto Parra Acebedo** o en caso de considerar que su pérdida de capacidad era incompatible con sus labores y no existía la posibilidad de reubicación acudir al **Ministerio de Trabajo** para solicitar la autorización de despido, sin embargo, puede verse que en el proceso ninguno de estos particulares se presentó, en razón a que no existe documento que de la liquidación final del contrato de construcción del “Conjunto inmobiliario Calle 50 Sur”, así como tampoco la imposibilidad de reubicar al actor en otro de sus frentes laborales.

En este sentido se debe resaltar que el testimonio de la señora **Ángela María Becerra Gil**, no otorga certeza acerca de la finalización de este contrato, pues si bien afirma que la obra de construcción terminó para el año 2018, no especifica la fecha en particular o se presenta alguna otra prueba que dé cuenta que esta finalizó en forma definitiva para la fecha en que fue terminado el contrato del actor, por lo que la certeza de la terminación de la obra no aparece demostrada.

Siguiendo esta línea, la Sala encuentra que se configuran en este caso las condiciones para concluir que el despido del señor **Parra Acebedo** fue discriminatorio, y en ese orden de ideas se **revocará** la decisión de primera instancia, y en su lugar, se declara ineficaz la terminación del contrato de trabajo, y en consecuencia, se impartirá carácter definitivo a la orden de protección que fuera proferida por el Juzgado Veintiuno Penal con Función de Conocimiento de Medellín en sentencia del **13 de febrero de 2019**.

#### **Del pago de la indemnización por despido de personas en condición de discapacidad**

En lo que respecta con el pago de la indemnización consagrada en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, advierte la Sala que al haberse determinado que con el despido del actor se incurrió en un acto discriminatorio, es procedente el pago de la misma, por lo que se condenará de forma solidaria a **Convel S.A.S.** y **Muros y Techos S.A.** al reconocimiento de la misma, en razón de 180 días salario para la fecha del despido, los cuales ascienden a la suma de **\$5'208.000**, cifra que deberá ser indexada atendiendo a la fecha de su causación y la de su pago efectivo.

#### **Costas**

Costas en ambas instancias a cargo de las sociedades demandadas y en favor del actor de conformidad con lo establecido en el numeral 4) del artículo 365



del Código General del Proceso. Las agencias en esta instancia se fijan en la suma de **\$908.526**, las cuales deberán ser asumidas en un 50% por cada una de las demandadas.

### **Decisión**

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**REVOCAR** la providencia de primera instancia dictada el día **4 de noviembre de 2020**, por la Juez Quince Laboral del Circuito de Medellín, en el proceso ordinario laboral promovido por el señor el señor **FABIO ALBERTO PARRA ACEBEDO** contra **CONSTRUCCIONES VELÉZ Y ASOCIADOS S.A.S.- CONVEL S.A.S.** y **MUROS Y TECHOS S.A.**, para en su lugar:

**DECLARAR** ineficaz la terminación del contrato de trabajo, y, en consecuencia, se impartirá carácter definitivo a la orden de protección que fuera proferida por el Juzgado Veintiuno Penal con Función de Conocimiento de Medellín en sentencia del **13 de febrero de 2019**.

**CONDENAR** a **CONSTRUCCIONES VELÉZ Y ASOCIADOS S.A.S.- CONVEL S.A.S.** y **MUROS Y TECHOS S.A.** de forma solidaria a reconocer y pagar al señor **FABIO ALBERTO PARRA ACEBEDO** la indemnización consagrada en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la cual asciende a la suma de **\$5'208.000**, cifra que deberá ser indexada atendiendo a la fecha de su causación y la de su pago efectivo

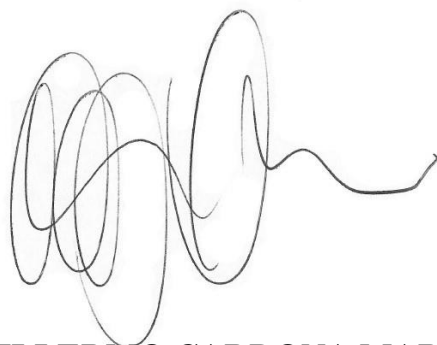
Costas en ambas instancias a cargo de las sociedades demandadas y en favor del actor. Las agencias en esta instancia se fijan en la suma de **\$908.526**, las cuales deberán ser asumidas en un 50% por cada una de las demandadas.

La anterior decisión se notifica por **ESTADOS**.

**LOS MAGISTRADOS**

Radicado 05001-31-05-015-2019-00584-01  
Radicado Interno P0182121  
Asunto: Revoca sentencia

  
**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**



**GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ**



**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**

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

Que la presente providencia se notificó por estados  
Nº 114 del 1de julio de 2021.

**consultable aquí:**

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