

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, diez (10) de agosto de dos mil veintidós (2022)

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ y NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario instaurado por LUIS GUILLERMO ARANGO CASTRO en contra de la UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA (Radicado **05001-31-05-014-2019-00625-01**).

ANTECEDENTES

El demandante pretende previo a la declaratoria de ineficacia de la terminación unilateral y sin justa causa de su contrato de trabajo, el reintegro a su puesto de trabajo por ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por salud, con el pago de las prestaciones y salarios dejados de percibir desde el despido hasta el momento de la reinstalación, la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y las costas procesales.

Como hechos relevantes de sus súplicas narró que el 08 de enero de 2013 suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la demandada, ejerciendo como último cargo el de Director de la Sede Montería. El 28 de mayo de 2018 la Universidad decidió dar por finalizada su vinculación sin

mediar justa causa, pese a venir siendo tratado por diferentes enfermedades psiquiátricas, habiendo arrojado el examen de egreso que contaba con síndrome de ansiedad y depresión, y que debía continuar con manejo. Advierte que la accionada conocía de su estado de salud, convirtiéndose este en el móvil que dio lugar al despido, data en la que gozaba de protección por estabilidad laboral reforzada.

La UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA en la respuesta oportuna dada al líbello aceptó la relación laboral pero con la advertencia de haberse presentado varias contrataciones bajo modalidad fija, terminando en el marco de un contrato indefinido, admitió la terminación unilateral y sin justa causa y niega condición médica especial conocida que le permita ser beneficiario de la pregonada estabilidad laboral reforzada. Propuso como excepciones de mérito las que denominó: pago total de las obligaciones, cobro de lo no debido, terminación del contrato sin justa causa, mala fe de la parte demandante, buena fe de la demandada y ausencia de fuero de estabilidad por salud.

El Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín en sentencia del 19 de julio de 2021, DECLARÓ que entre las partes existió una relación laboral inicialmente a término fijo que terminó en modalidad de contrato indefinido desde el 16 de enero de 2012 y hasta el 28 de mayo de 2018, mismo que finalizó por decisión unilateral de la parte empleadora con reconocimiento de la indemnización del artículo 64 del CST. ABSOLVIÓ a la Universidad Cooperativa de Colombia de la pretensión de reintegro por estabilidad laboral reforzada, y DECLARÓ fundada la excepción de inexistencia de la obligación por falta de prueba. Se abstuvo de imponer costas.

El apoderado judicial de la activa, solicita la revocatoria de la decisión, por considerar que del material probatorio recaudado si puede desprenderse que el actor era un sujeto de la protección de la estabilidad laboral reforzada en razón a la enfermedad psicológica y psiquiátrica que padece según se extrae de su historial clínico, advirtiendo por demás que, quedó evidenciado

que se trató de una terminación unilateral sin justa causa al no ser aportado el acuerdo transaccional que se alude se celebró, decisión de despido que se adoptó con conocimiento de parte de la Universidad de sus condiciones de salud, lo que es dable concluir a partir del Plan de mejoramiento llevado a cabo, en el que se mencionan como acciones a implementar en el caso de Luis Guillermo la orientación psicológica, además de obrar en el expediente la constancia de haber asistido a sesiones psicológicas en momentos previos al fin del vínculo, sin que existan pruebas que la decisión de terminación no haya sido por actos discriminatorios. Alude al examen ocupacional de egreso, que da cuenta de la necesidad de continuar con tratamiento, cumpliéndose a su juicio con todos los elementos para la parte empleadora determinar la protección que le asistía al trabajador.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

En esta instancia no existe discusión respecto a la vinculación contractual de carácter laboral presentada entre el actor y la Universidad convocada a través de sendos contratos a término fijo, cuya modificación posterior hizo dar fin a la contratación bajo modalidad indefinida, terminada por decisión unilateral y sin justa causa por parte de la empleadora el 28 de mayo de 2018 (fls.19-20 y 334-335) con el correlativo reconocimiento de la indemnización por despido que pregonía el artículo 64 del CST (fl.24).

Con esa base, y atendiendo los argumentos de la alzada el problema jurídico que compete a esta Sala de Decisión resolver, consiste en establecer si para la finalización del contrato que existió entre las partes que integran este litigio, el demandante era o no beneficiario de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997, y en caso de

una respuesta afirmativa, se entrarán a definir las consecuencias legales de ello.

Estabilidad laboral reforzada

Los requisitos que deben reunirse para que por vía judicial se ordene el reintegro por fuero de salud previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 según la jurisprudencia y el criterio de esta Sala de Decisión son: (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 - hecho que se constata al momento de la terminación del contrato-; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación (al respecto pueden consultarse las sentencias SL1360 y SL3520 de 2018, SL260 y SL2548 de 2019, SL635 de 2020, SL1236 de 2021, SU 049 de 2017, T-305 de 2018, SU-040 de 2018, T-102 de 2020, T-434 de 2020 y T-237 de 2021).

En las mencionadas providencias, la Corte Constitucional ha explicado cada uno de los requisitos aludidos; frente al **primero** expresó que la condición de salud que impide significativamente el normal desempeño de la labor, se acredita, cuando:

“(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”.

En cuanto al **segundo requisito**, la alta Corporación, determinó que, si un trabajador desea invocar los beneficios de la estabilidad laboral reforzada, debe demostrar que el empleador de forma previa a la terminación estaba informado sobre su situación de salud.

Y en lo que tiene que ver con el **tercer presupuesto**, el precedente judicial vinculante ha dicho que existe una presunción legal (iuris tantum) en favor de la persona desvinculada, pues *si se constata que el trabajador presenta una condición de debilidad especial y que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral, entonces se deberá presumir que la causa fue el estado de indefensión en el que permanece el sujeto*, correspondiéndole al empleador acreditar que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una causal objetiva.

A la luz de estas orientaciones jurídicas, se analiza el caso concreto, encontrando del historial clínico aportado, que el demandante cuenta con los diagnósticos de i) *“Trastorno de ansiedad”* (fl.50), ii) *“Trastorno mixto de ansiedad y depresión”* (fl.58), iii) *“Trastorno de adaptación”* (fl.72), iv) *“episodio depresivo grave con síntomas psicóticos”* (fl. 108), y v) *“predominio de pensamientos o ruminaciones obsesivas”* (fls.112), últimas dos dolencias que fueron encontradas luego de finalizado el vínculo contractual que unía a las partes, cuyos registros datan del 10 de agosto de 2018 y 27 de septiembre de ese mismo año.

Esa documental muestra igualmente que desde el año 2010 consulta por síntomas de ansiedad y angustia generados por problemas personales y económicos (fl.50), con constancia de consulta ante la especialidad de medicina interna desde el 01 de abril de 2017 por un dolor precordial intenso por estrés emocional (fls. 43 y ss) y desde el 12 de abril de igual calenda

por el trastorno de ansiedad, dejándose constancia para el 10 de agosto de 2018 en lo que atañe a su actividad laboral dificultades presentadas desde 1 año atrás sin detalle expuesto (fl.108).

También se cuenta con el historial de incapacidades suscritas para la vigencia del contrato por enfermedad general por el término de tres días en febrero de 2013 por el diagnóstico S602¹ y por otros 3 días en octubre de 2014 por el J209² (fls. 123-124), constando a partir del 10 de agosto de 2018, sucesivas incapacidades generadas por el diagnóstico F321³. Igualmente, sobre el actor fue emitido un concepto de aptitud laboral el 15 de febrero de 2018 de parte de “*Asesor ocupacional Ltda*”, donde se concluyó que contaba con capacidad para realizar labores y que podía continuar laborando en el mismo cargo (fl.336), bajo recomendaciones que nada se relacionan con las enfermedades enunciadas.

De tales documentales, advierte la Sala, que el demandante en efecto venía padeciendo unas dolencias médicas; sin embargo, es imprescindible precisar que para activar la garantía de estabilidad reclamada por el promotor del proceso, no es suficiente contar con una afección de salud, pues las personas pueden presentar una condición que no necesariamente implica para el trabajador una situación de discapacidad, y si bien efectivamente generan una incapacidad temporal y que, inclusive puede tener una garantía específica en la normatividad, no implica que lo sea bajo las normas forales de estabilidad laboral reforzada contenidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Ver SL5700-2021).

De manera que el juez de instancia no desacertó en la valoración de los medios de convicción cuando concluyó que tales supuestos no estaban demostrados en el proceso, puesto que aun cuando el historial clínico demuestra una afección en la salud del actor con evolución desde el año 2010, es ausente la probanza que da cuenta que la patología padecida

¹ Contusión de otras partes de la muñeca y de la mano

² Bronquitis aguda no especificada

³ Episodio depresivo moderado

interfiriera en la ejecución de las labores del actor como Director de la Sede Montería de manera regular, pues aunque del dicho de quien funge como representante legal de la demandada y de la testigo Claudia Patricia Adarve - Asesora de Rectoría- se derivan inconvenientes con el rendimiento del trabajador encontrados desde el año 2017 cuando justamente se registran consultas médicas por menoscabos médicos, que conllevó a implementar para su caso un Plan de Mejoramiento (fls. 16-17), no existe medio del que se desprenda fehacientemente que en efecto, su desempeño se viera afectado en razón de su enfermedad, pues si bien pudo ocurrir así dada la naturaleza de la enfermedad, no obra un solo registro que así lo determine, y de manera alguna es dable para el juzgador atarse de conjeturas para dar razón a los dichos de alguna de las partes, pues claramente debe contarse con respaldo probatorio suficiente que dé fuerza a lo concluido, estando determinado por un médico especialista en salud ocupacional a escasos tres meses del finiquito, la aptitud de Luis Guillermo Arango para desempeñarse en la labor que venía ejecutando (fl.336), arrojando el examen de egreso practicado el 06 de junio de 2018 (fls.40-43) un cuadro de depresión /ansiedad en tratamiento, en el que se dispuso continuar con manejo por EPS, sin consideraciones adicionales.

Nótese igualmente, como para el asunto no se presentaron incapacidades de trascendencia ordenadas por su médico tratante, aún con obvio conocimiento de los profesionales de la salud de su oficio y patologías, o por lo menos, ningún medio de convicción fue aportado en sentido diferente por el promotor de esta acción siendo su carga conforme lo pregonan el artículo 167 del CGP, debiendo aducirse que ello ocurrió así, precisamente por no existir incapacidad para desempeñar su trabajo por sus dolencias, lo que indica desde un análisis objetivo, que los diagnósticos presentados por el actor no fueron un impedimento para prestar sus servicios, ni significó una barrera para conservar empleo,

A más de lo dicho, debe ponerse en claro, que las recomendaciones médicas, las dificultades para tomar decisiones (fl.96), la necesidad de

acompañamiento permanente (fl.70), la aparición de incapacidades que superaron los 180 días (fl.123-124), el registro de no encontrarse en condiciones para realizar actividad laboral (fl.131), y el inicio de tratamiento psiquiátrico (fl.130) surgieron con posterioridad al despido, debiendo remontarse para esclarecer lo debatido, es al momento en que se finaliza el vínculo laboral, data en la que no es dable afirmar que más allá de terapia psicológica (fl.85) y control médico, presentara una condición de gravedad o cuidado particular que el empleador debiera considerar para adoptar la decisión final de terminación, sin que haya de negarse que este evento desató en el actor una crisis que intervino en el incremento de los síntomas (fl.130), sumado a situaciones económicas y antecedentes personales previos.

Existe además de lo ya expuesto, ausencia de prueba de una efectiva comunicación al empleador del aludido estado de salud del demandante, quien aseguró ser de su conocimiento, pero no existe prueba alguna que de cuenta de ello, ya que su único testigo Gonzalo Galván, afirmó conocer del estado psiquiátrico en el que se encontraba el demandante pero por razones de su proximidad laboral y enfoque profesional de psicología, quien le efectuó una valoración por petición de su compañero, concepto que no sacó a la luz e ignora si los superiores se enteraron de esa situación. Aunque resulta evidente que el demandante asistía a control médico y a terapia psicológica, se desconoce si ello ocurría dentro de su horario habitual o si lo informaba a sus superiores, y de ser así, ello por sí solo no implica que el empleador estuviera al tanto de la existencia de un estado grave de su salud o de alguna situación anómala en tal sentido relacionada con las labores desempeñadas, ya que ningún registro específico se plasmó.

Ahora, sobre las conclusiones expresadas en el Plan de Mejoramiento (fls.16-18), es cierto que dentro de los puntos a mejorar se estableció “*mantener el control emocional*” y como acción a implementar se dispuso la “*realimentación de los resultados de la prueba - SED- y orientación*

psicológica”, pero es que de tales deducciones no es dable imponer el conocimiento de una condición de salud trascendental, pues como bien se adujo por la testigo Claudia Patricia Adarve - persona que corroboró las condiciones del trabajador previo a su despido- y que por igual razón merece plena credibilidad, pues participó activamente en la verificación de las circunstancias reportadas a la Universidad como parte patronal, sin observar de su parte dichos parcializados que resten validez a su dicho, ningún registro de reporte del estado que hoy se alega obra en su hoja de vida, ni estaba dentro del programa de la mesa de salud de la Universidad para su seguimiento, permitiendo ello dar fin al contrato sin impedimento legal o constitucional, pudiendo evidenciarse el ánimo del actor de conservar oculta su patología hasta cuando el despido y la evolución de su enfermedad desató su imposibilidad posterior para desarrollar una actividad laboral.

De modo que aun en el evento que estuviera su padecimiento afectando su actividad regular de labores, de allí no irrumpe evidente una condición de discapacidad y menos que fuera notoria para el empleador, que activara el propósito y vocación de la garantía de estabilidad reclamada, no siendo viable desdibujar el propósito de la norma sobre la que se convoca su aplicación, cual es la no discriminación en el empleo de quien puede prestar el servicio a pesar su condición de discapacidad relevante y garantizar la adaptación y readaptación laboral de la persona, situación objeto de protección que de ninguna manera se encuentra probada, ya que además de no acreditarse con suficiencia que las dolencias alcanzaron a perjudicar su labor, esa condición debió ser puesta en conocimiento del empleador para satisfacción del segundo de los requerimientos dispuestos por la Alta Corporación, sin que así haya ocurrido, para de este lado presumir la conducta discriminatoria generadora del finiquito.

Bajo esas previsiones, quedan sin sustento las afirmaciones de la parte que convocó la Litis, por ende, ningún escenario concreto puede deducirse de estos medios de convicción; menos aún, con la entidad suficiente para

desvirtuar las inferencias del fallador de instancia acerca de la inexistencia de una condición de discapacidad en la fase final del contrato, que conllevara a la empleadora bajo un criterio de discriminación a excluirlo de la nómina de sus trabajadores, no existiendo otro camino en estos términos, que confirmar la decisión objeto de apelación.


Costas en esta instancia son a cargo de la parte demandante conforme a lo pregonado en el artículo 365-4 del CGP. Se fijan las agencias en derecho en la suma de \$500.000.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA** la sentencia materia de apelación de fecha y procedencia conocidas. Costas a cargo del demandante, se fijan las agencias en derecho en la suma de \$500.000.

Notifíquese por EDICTO.

Los Magistrados



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
SIN FIRMA POR AUSENCIA JUSTIFICADA



NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR

**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: 05001310501420190062501
Proceso: Ordinario
Demandante: LUIS GUILLERMO ARANGO CASTRO
Demandado: UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA
M. P. CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo: 10/08/2022
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 11/08/2022 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario