

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**RAMA JUDICIAL**

**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**

**SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**

**Medellín, dieciséis (16) de junio de dos mil veintiuno (2021)**

Cumplido el traslado de que trata el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, se procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario de doble instancia instaurado por JESUS EMILIO RESTREPO GIRALDO en contra de TINTURAS Y TELAS S.A. (Radicado 05308-31-03-001-2019-00246-01).

**ANTECEDENTES**

En lo esencial pretende el actor se declare la ineficacia de su despido ocurrido el 25 de febrero de 2019, por no haberse solicitado el permiso para ello ante la autoridad administrativa correspondiente, dado que era beneficiario de la estabilidad ocupacional reforzada. En consecuencia, aspira al reintegro en un cargo igual o a uno de superior categoría, con el respectivo pago de los salarios y prestaciones sociales causadas entre el despido y el aludido reintegro; además a la cancelación de la indemnización de 180 días consagrada en el

artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la indexación de lo debido, al pago de las cotizaciones a la seguridad social y las costas del proceso (fls 4 a 5).

Las anteriores súplicas las sustentó, en síntesis, en los siguientes hechos: mediante contrato de trabajo, hoy a término indefinido, se vinculó a la sociedad demandada el 17 de enero de 1997; el salario básico para el año 2019 fue de \$931.523; se desempeñó como Operador de Planta, oficio que demanda grandes esfuerzos físicos; el 5 de abril de 2018 le prescribieron restricciones a su labor, por un período que terminó siendo de 6 meses; luego de algunas atenciones médicas, se le ordenó el 1 de agosto de 2018 una intervención quirúrgica relativa a su manguito rotador, pero esta no se realizó; el 25 de febrero de 2019 se le terminó sin justa causa el contrato de trabajo, cancelándose la correspondiente indemnización; al realizársele el examen médico de egreso, se le confirmó su situación de salud; atendiendo a lo anterior promovió una acción de tutela, la cual culminó con la orden de reintegro y el pago de salarios y prestaciones sociales, en tanto se consideró que tenía una estabilidad laboral reforzada; tales órdenes se sujetaron a la iniciación de un proceso laboral dentro de los 4 meses siguientes; fue reintegrado de manera efectiva el 23 de abril de 2019; por la no afiliación a la seguridad social no ha sido posible la intervención quirúrgica que requiere en su hombro; finaliza diciendo que el 15 de julio de 2019 se le impusieron nuevas medidas restrictivas para desempeñar su labor (fls. 2 a 3).

La sociedad demandada Tinturas y Telas S.A. dio contestación a la demanda en forma oportuna. Se opuso a la prosperidad de todo lo pedido, dando las razones que estimó pertinentes. Haciendo las precisiones que consideró del

caso, aceptó el contrato de trabajo, pero fue enfática en afirmar que el demandante no había informado a la empresa de las deficiencias de salud que tenía al momento del despido; sostuvo que las restricciones a la labor que refiere, y que fueron dispuestas por orden médica, nunca las presentó a la entidad; por lo anterior solicita que no estaba obligada a solicitar permiso ante el Ministerio del Trabajo. Como excepciones de mérito propuso las que denominó: inexistencia de la obligación, imposibilidad jurídica de declarar cualquier tipo de obligación, compensación y prescripción (fls. 50 y ss.).

En escrito separado esta sociedad propuso demanda de reconvención en contra del actor, con el fin que si se ordena el reintegro, se condene a la devolución de la suma de dinero cancelada al momento de finalizársele el contrato de trabajo, concretamente \$13.829.612, con los correspondientes intereses moratorios desde el 27 de junio de 2019, fecha del fallo de tutela de segunda instancia (fls. 92 y ss.). En la oportunidad correspondiente, el trabajador dio contestación a este escrito, para oponerse a lo solicitado. Acepta deber el dinero, pero sostiene que le hizo una propuesta de pago a la empresa, pero que tal solicitud no ha tenido respuesta (fls. 133 y ss.)

El Juzgado Civil Laboral del Circuito de Girardota (Ant.), en sentencia del 24 de junio de 2020, decidió la controversia así:

*“PRIMERO: ABSOLVER a TINTURAS Y TELAS S.A., por las razones anotadas en la parte motiva de esta providencia. SEGUNDO: DECLARAR que JESÚS EMILIO RESTREPO GIRALDO, no era beneficiario de Estabilidad laboral reforzada*

*conforme los lineamientos de la Corte Constitucional, al momento de darse por terminada la relación laboral. TERCERO: DECLARAR válida la terminación unilateral sin justa causa con pago de indemnización del 25 de febrero de 2019, en consecuencia, el señor JESÚS EMILIO RESTREPO GIRALDO no tendrá la obligación de reintegrar el dinero a él pagado por concepto de indemnización. CUARTO: Se condena en costas procesales, las cuales correrán por cuenta de la parte actora a favor de la parte accionada en el 100%. Como agencias en derecho a cargo de la demandante se fija el equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente. QUINTO: Contra el presente fallo, procede el recurso de APELACIÓN. De no ser interpuesto se ordena la remisión del proceso ante el H. Tribunal Superior de Medellín, para que en su Sala Laboral se surta el grado jurisdiccional de CONSULTA, de conformidad con el artículo 69 del C.P.T. y de la S.S”.*

Para arribar a esa determinación, analizó las diferentes pruebas aportadas al plenario, y no halló que el empleador hubiere conocido las condiciones de salud del actor al momento del despido; además dijo que la relación de causalidad exigida por la jurisprudencia laboral entre el despido y el estado de salud no aparecía demostrada.

Inconforme con tal determinación, el apoderado de la parte demandante aspira a que se revoque en su totalidad y, en su reemplazo, se acceda a las súplicas de la demanda, pues considera que el demandante para el momento del despido gozaba de estabilidad laboral reforzada. Para tal efecto, argumenta: 1. La situación de salud del demandante es grave y crónica; 2. El demandante desempeña varias labores, lo que conduce razonablemente a concluir que el empleador conociera del asunto; y 3. En el proceso quedó acreditado que la empresa demandada maneja con mucha informalidad las carpetas de los

trabajadores, lo que hace que resulte sensato afirmar que el actor si le entregó las restricciones a la labor a la empresa (tiempo 2:43:17 a 2:51:18).

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

La Sala restringirá su estudio a los puntos objeto de inconformidad planteados por el apoderado del demandante, al tenor de lo establecido en los artículos 57 de la Ley 2 de 1984 y 35 de la Ley 712 de 2001, y que apuntan a establecer que el señor Jesús Emilio Restrepo Giraldo para el momento de la terminación de su contrato de trabajo, era titular de una estabilidad laboral reforzada.

Sea lo primero de anotar, que no se encuentra en discusión la existencia de la relación laboral, y su terminación por decisión unilateral de la empleadora, el 25 de febrero de 2019, con el pago de la correspondiente indemnización (fl 24). Igualmente, se encuentra establecido que el señor Restrepo Giraldo para el anterior momento tenía una dolencia en su manguito rotador, el cual mereció restricciones a su labor (véase historias clínicas, fls. 20 y 21)

Con base en esos supuestos, y de cara al recurso vertical intentado, corresponde a la Sala determinar, si el actor era beneficiario de estabilidad implorada y, en consecuencia, si el despido sin justa causa es ineficaz, por no haberse solicitado autorización al Ministerio del Trabajo.

Pues bien, los litigantes se encuentran de acuerdo en que uno de los requisitos para activar la protección derivada del fuero de salud, es que el empleador conozca de la situación de debilidad manifiesta de su colaborador, y aun así opte por su desvinculación, sin solicitar la autorización de la autoridad administrativa correspondiente. Y es que en efecto, tanto la doctrina probable de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como el precedente judicial derivado de la Corte Constitucional, en forma pacífica han considerado que de esa forma debe ocurrir pues el mandato del artículo 26 de la Ley 361, busca eliminar cualquier posibilidad de discriminación frente a las personas cuya condición de salud, les dificulte en forma sustancial la ejecución de sus funciones (véase 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, y T-102 de 2020). Así lo dispuso en forma diáfana el tribunal de cierre en la reciente sentencia SL1236 del 17 de marzo de la calenda que avanza, al predicar:

*“...La Sala considera que el Tribunal no se equivocó en su decisión, pues, como lo tiene asentado la jurisprudencia laboral de esta Corporación, para que haya lugar a la estabilidad laboral del art. 26 de la Ley 361 de 1997 es preciso, primero, que se trate de personas con discapacidad; segundo, que el hecho sea conocido por el empleador, y, tercero, que la ruptura contractual obedezca a esta situación del trabajador...”*

Por lo anterior, solo de verificarse que la desvinculación se fundamentó en la grave condición de salud del trabajador, que *“le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores [...] en condiciones regulares”* (SU 049 de 2019), el empleador puede ser condenado al reintegro y al pago de la sanción prevista por el artículo 26 de la ley ya citada. En caso contrario, la terminación del contrato de trabajo *“...no puede calificarse prima facie injustificada y discriminatoria, pues es razonable considerar que el empleador no debía solicitar la autorización ante el Ministerio del Trabajo para dar por terminada la relación laboral...”* (T-102 de 2020).

Con base en esas precisiones, se descende al sub lite, encontrando que los elementos de convicción están compuestos, de un lado por prueba documental, y del otro con prueba testimonial, a más de los interrogatorios de parte que se les formularon a las partes.

De este material probatorio, analizado en su conjunto, tal como lo ordena el artículo 61 del CPTSS, esta Sala colige que hay orfandad de prueba para tener acreditado los requisitos de conocimiento de la discapacidad por parte del empleador y de que éste hubiese tomado la determinación de finalizar el contrato de trabajo por tal motivo. Sobra anotar, conforme a las historias clínicas obrantes a folios 20 y 21, que el señor Restrepo Giraldo ciertamente para el 25 de febrero de 2019, fecha del despido injusto, padecía de quebrantos crónicos de salud, que lo tenían en las puertas de una intervención quirúrgica. En el primero de estos documentos, cuya fecha es 5 de abril de 2018, quedó anotado:

*“MOTIVO DE CONSULTA EL HOMBRO IZQ ENFERMEDAD ACTUAL PCTE YA CONOCIDO CON CUADRO DE DOLOR SEVERO A NIVEL DE HOMBRO IZQ QUE NO MEJORA CON ARNES Y SE REALIZO TERAPIAS E INFILTÍACION Y NO MEJORA Y REFIERE MUCHO DOLOR A LOS MOV DE HOMBRO CON SEVERO DOLOR QUE LIMITA LA ACTIVIDAD LABORAL Y LA VIDA DIARIA PACIENTE CON LIMITACIÓN DE LA ELEVACIÓN Y DE LA ROTACIÓN DEL HOMBRO IZQ. ...  
DIAGNÓSTICO M751 SÍNDROME DE MANGUITO ROTATORIO ...”*

Y en el segundo, cuya fecha es 1 de agosto de 2018, a más de ratificar el anterior diagnóstico, se ordenó una intervención quirúrgica consistente en una reparación del manguito rotador del hombro izquierdo, acompañada de una acromioplastia abierta.

Por su parte, el examen médico de egreso, el cual fue realizado el 12 de marzo de 2019, reafirma lo anterior, y da cuenta que al demandante no se le ha realizado el anterior procedimiento quirúrgico (fl. 23).

Ahora bien, aunque el demandante en el interrogatorio de parte que se le formuló manifestó que los dos primeros documentos fueron entregados a la empresa, por parte alguna aparece esa prueba. Tanto la testigo Lucía Agudelo Pineda, única arrimada al proceso, como el representante legal de la empresa demandada, fueron enfáticos en manifestar que tales documentos solo los conocieron luego de que el demandante interpusiera una acción de tutela, es decir, varias semanas después de finalizado el contrato de trabajo.

Si lo anterior es así, sobran consideraciones para también afirmar que no existe relación de causalidad entre el despido y el estado de salud del demandante, sin que pueda inferirse ésta de ninguna de las pruebas obrantes. Es más, la testigo acabada de referir, dio cuenta que el demandante, como otros trabajadores de la empresa, fueron despedidos por causas de producción, sin que se haya reemplazado en su oportunidad a ninguno de ellos.

En este contexto, al no mediar elementos de convicción sobre los requisitos plurimentados, los cuales fueron los mismos que con suma propiedad expuso la falladora de primer grado, la conclusión no puede ser otra que la de confirmar en su integridad el fallo de primer grado.

Las costas de esta instancia, siguiendo los lineamientos del artículo 365-1 del CGP, estarán a cargo de la parte demandante, dado que el recurso se resolvió de forma desfavorable. Como agencias en derecho se fija la suma de medio SMLMV.


#### 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 en esta instancia a cargo del demandante. Se fijan como agencias en derecho medio SMLMV.

La presente decisión queda notificada en los **ESTADOS ELECTRÓNICOS** de que trata el artículo 9 del Decreto 806 de 2020.

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ



NANCY GUTIERREZ SALAZAR

Se certifica: Que la sentencia anterior fue notificada por  
ESTADOS N° 104\_fijados el 17 de junio de 2021  
En la página web de la rama judicial a las 8 a.m.

---

El secretario.