

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- La discapacidad debe ser relevante, sensible o sustancial para el desempeño del empleo, pues solo éstas pueden dar lugar a una verdadera actitud discriminatoria del empleador cuando no obstante su existencia, el trabajador es separado de su actividad laboral./

HECHOS: LEDER CASTAÑO PARRA llamó a juicio a TRANSPORTES CAMOA S.A., para que se declare que fue despedido sin justa causa y en estado de discapacidad, y en consecuencia, se le ordene a la demandada a reintegrarlo y a reconocerle los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social por todo el tiempo que ha estado desvinculado, sumas que deberán ser indexadas. El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, ratificó lo dispuesto en forma transitoria mediante sentencia de tutela, y ordenó a la sociedad denominada TRANSPORTES CAMOA S. A., el reintegro, condenó a la sociedad denominada TRANSPORTES CAMOA S. A., a reconocer y pagar la suma de \$5.400.000, a título de indemnización y absolvió a la sociedad denominada TRANSPORTES CAMOA S. A., de las demás pretensiones formuladas en esta demanda por el señor LEDER CASTAÑO PARRA. El problema jurídico puntual que le corresponde a la Sala determinar, es si la terminación de la relación laboral obedeció a una razón objetiva, en tanto que se dio una reducción en las rutas de transporte disponibles y que tal situación llevó a la empresa a tomar la decisión unilateral de finalizar dicho contrato de trabajo; insistiéndose en que para ese momento, el actor no se encontraba incapacitado ni tenía restricciones médicas, apoyándose en el examen psicomotriz realizado al actor por la IPS OMNISALUD, entidad que certificó que este era “apto sin restricción” para laborar.

TESIS: (...) Según la norma referida (artículo 26 de la Ley 361 de 1997) en su parte inicial: “ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo”. No sobra acotar, que la expresión “limitación” contenida en la norma, fue declarada condicionalmente exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C-458 de 2015, en el entendido de que deberá reemplazarse por las expresiones “discapacidad” o “en situación de discapacidad”. (...) la discapacidad debe ser relevante, sensible o sustancial para el desempeño del empleo, pues solo éstas pueden dar lugar a una verdadera actitud discriminatoria del empleador cuando no obstante su existencia, el trabajador es separado de su actividad laboral. Y en esto coincide la jurisprudencia, tanto constitucional como ordinaria laboral, pues, la discapacidad que la ley protege, según reiterados pronunciamientos de la Corte Constitucional supone un estado de debilidad manifiesta respecto del cual, se debe demostrar que la situación de salud del trabajador le dificulta o impide sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. (...) En efecto, respecto de esta cualificación, es decir, en tanto se sujeta el derecho a la no discriminación al hecho de que la discapacidad debe dificultar o impedir significativamente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares, ha sido insistente la Corte Constitucional. (...) Esa misma corporación, en la sentencia SU 087 de 2022, yendo al detalle de la situación advirtió que para la protección propia de la Ley 361 de 1997, art.26, se hace necesario el cumplimiento de tres supuestos: “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; (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.” (...) En el caso concreto, la Sala en general encuentra que el Sr. LUJAN CEBALLOS reúne, objetivamente hablando, las condiciones para hacerse merecedor de la protección en cuestión, así: i) de un lado, es indiscutible que a la fecha de terminación del contrato de trabajo, si bien no existía un dictamen oficial de pérdida de capacidad

laboral, lo cierto es que la demandada conoció que el demandante estuvo incapacitado para laborar desde el 1º de enero de 2019 hasta el 13 de mayo de 2019, esto es durante 41 días.(...)El dictamen se considera prueba idónea y válida para demostrar los hechos planteados en la demanda, al haber sido realizado por una entidad reconocida y avalada para tales efectos. La Sala coincide con la apreciación de la Juez de instancia al considerar que el examen realizado por la IPS OMNISALUD no guardaba coherencia con las condiciones clínicas o médicas que padecía el demandante. La certificación de “apto sin restricción” era contraevidente en relación con las situaciones clínicas o médicas que el trabajador presentaba.(...)Con base en lo anterior, la Sala coincide con la conclusión adoptada por la Juez de primera instancia, indicando que el 13 de junio de 2019, la empresa TRANSPORTES CAMOA S.A. terminó el contrato de trabajo del Sr. LEDER CASTAÑO PARRA, sin haber desvirtuado la presunción de despido discriminatorio al interior del proceso y sin contar con la previa autorización del Ministerio de Trabajo. Por lo tanto, lo procedente es ratificar la orden de reintegro concedida de manera transitoria en virtud de la Sentencia de Tutela No. 0286 del 16 de septiembre de 2019, proferida por el Juzgado Dieciocho Civil del Circuito de Medellín, y el pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.(...)Esa conclusión se obtiene gracias a que: (i) el demandante debe ser considerado sujeto de especial protección laboral, dada la existencia del Trauma Craneoencefálico (TCE) que ha padecido desde el accidente de tránsito referido, lo que lo colocaba en una situación de debilidad manifiesta que le impedía el normal y adecuado desempeño de su funciones como conductor, cuando se dio por terminado el contrato de trabajo por decisión unilateral del empleador; (ii) el empleador estaba suficientemente enterado de dicha situación, y (iii) no se prueba una justificación suficiente para la desvinculación.(...)Se indica además que, tal como lo manifestó la a quo al momento de emitir la sentencia, no es necesario hacer referencia alguna a la terminación del contrato de trabajo realizada por la empresa demandada en mayo de 2021 con ocasión del reconocimiento de la pensión de invalidez. Esto se debe a que el motivo central que promovió este caso fue la terminación del contrato de fecha 13 de enero de 2019, en estado de debilidad manifiesta del demandante, sin haber solicitado el permiso correspondiente para despedirlo.

MP:JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ

FECHA: 18/10/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, dieciocho (18) de octubre de dos mil veinticuatro (2024)

Demandante: LEDER CASTAÑO PARRA
Demandado: TRANSPORTES CAMOA S.A.
Radicado: 05001 31 05 008 2019 00673 01
Sentencia: S-245

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

En la fecha indicada, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por los Magistrados JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ quien obra en este acto en calidad de ponente, FRANCISCO ARANGO TORRES y JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ, procede a resolver el RECURSO DE APELACIÓN interpuesto por la apoderada judicial de la parte demandada, en contra de la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín el día 26 de enero de 2022.

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, aprobada previamente por los integrantes de la Sala.

PRETENSIONES

LEDER CASTAÑO PARRA llamó a juicio a TRANSPORTES CAMOA S.A., para que se **declare** que fue despedido sin justa causa y en estado de discapacidad, y en consecuencia, se le **ordene** a la demandada a reintegrarlo y a reconocerle los salarios, prestaciones sociales,

vacaciones y aportes a la seguridad social por todo el tiempo que ha estado desvinculado, sumas que deberán ser indexadas. Así mismo solicita el pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la sanción moratoria del artículo 65 del CST, los intereses moratorios a que haya lugar, con sus respectivos intereses o en subsidio la indexación y las costas del proceso.

En la Audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, respecto a este último punto se hizo constar que, *“El asunto a dirimir en el presente asunto (sic) radica en establecer si es procedente declarar en firme la estabilidad laboral reforzada otorgada al demandante de manera transitoria mediante la Sentencia de Tutela No 0286 del 16 de septiembre del año 2019, emitida por el JUZGADO DIECIOCHO CIVIL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN. Igualmente se determinará si es procedente condenar a la demandada al pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social que se adeuden al demandante, además de la sanción moratoria consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (sic), la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST, los intereses moratorios a que haya lugar o en subsidio la indexación, y las costas del proceso.”*

HECHOS

Expone como fundamento de sus peticiones, que el 13 de julio de 2017 se vinculó con TRANSPORTES CAMOA S.A. mediante contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de conductor, percibiendo como último salario la suma de \$900.000. Que el 13 de junio de 2019 fue notificado por su empleador acerca de la terminación de la relación laboral sin justa causa, con el pago de la indemnización de que trata el artículo 64 del CST, por valor de \$1.456.500; indica que el 01 de enero de 2019 había sufrido un accidente de tránsito que le generó un trauma encefálico craneano severo (TEC); que a raíz de tal accidente estuvo hospitalizado por

05001 31 05 008 2019 00673 01

espacio de 41 días, y que una vez le dieron de alta, le concedieron incapacidad para laborar continua hasta el 13 de mayo del año 2019.

Que el 14 de mayo de 2019, fecha en que se reincorporó a sus labores, presentó secuelas que le dificultaban el desarrollo de sus funciones, por lo que le fue asignado un acompañante. Que a pesar de que la demandada tenía pleno conocimiento de sus condiciones de salud, le dio por terminado el contrato de trabajo desconociendo con ello el estado de debilidad manifiesta y omitiendo solicitar autorización al Ministerio de Trabajo.

Que, por lo anterior, presentó acción de tutela solicitando el reintegro al cargo, la cual correspondió por reparto al Juzgado Cuarto Civil Municipal de Oralidad de Medellín, siendo fallada en forma definitiva por el Juzgado Dieciocho Civil del Circuito de Medellín, el que mediante sentencia del 16 de septiembre de 2019 revocó la decisión de primera instancia y dispuso su reintegro, de manera transitoria, a un cargo de igual o mejores condiciones al que venía desempeñando, así como el pago de los salarios, aportes y prestaciones dejados de percibir desde la fecha de la desvinculación. Por último, indicó que se encontraba en trámite de calificación de la pérdida de capacidad laborar ante COLPENSIONES.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Al contestar, TRANSPORTES CAMOA S.A. se opuso a las pretensiones de la demanda alegando que, para el momento de la terminación del contrato, el trabajador no contaba con discapacidad que lo limitara sustancialmente para laborar, por lo que su despido no obedeció a razones de salud, motivo por el cual no debe prosperar el reintegro, ni el pago de dineros dejados de percibir ya que todo le fue reconocido. En cuanto a los hechos, acepta la relación laboral, la modalidad

contractual, el accidente de tránsito acaecido el 1º de enero de 2019, las incapacidades de las que fue objeto el demandante y que las mismas tuvieron lugar entre el 01 de enero y el 13 de mayo de 2019; reconoce que la empresa dio por terminado el contrato de trabajo del actor, aclarando que ello tuvo lugar el 16 de julio de 2019, y no el 13 de junio, pero no acepta que tal terminación haya obedecido a razones de salud, sino a un hecho objetivo como fue la terminación unilateral por lo que se le reconoció la correspondiente indemnización del artículo 64 del CST. Que como prueba de que tal terminación no obedeció a razones de salud, obra reporte psicomotriz realizado por la IPS OMNISALUD con fecha del 13 de mayo de 2019, el cual certificó que el Sr. LEDER CASTAÑO PARRA, *aprobó aptitudes psicomotrices, además se afirmó que: "los valores obtenidos se encuentran dentro de los rangos de aprobación, lo que indica adecuadas capacidades y tiempos de reacción oportuno a nivel motriz, coordina movimientos finos y de precisión sin dificultad, y cuenta con manejo de su lateralidad, realiza estimaciones de tiempo espacio fácilmente aunque en la prueba de coordinación bimanual supera el número de errores permitidos no se considera necesaria la recomendación. Apto sin restricción"*.

Por último, afirma haber cumplido con lo ordenado en el fallo de tutela en cuanto al reintegro y al reconocimiento de los valores dejados de percibir. Como excepciones propuso cobro de lo no debido, inexistencia de despido injusto y demanda temeraria.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia proferida el 26 de enero de 2022, el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín,

PRIMERO: *Por virtud del reintegro del que es objeto el demandante, el Despacho declara en forma definitiva, ratificando lo dispuesto en forma transitoria mediante sentencia de tutela, y ORDENA a la sociedad denominada TRANSPORTES CAMOA S. A., al REINTEGRO*

del señor LEDER CASTAÑO PARRA, quien se identifica con la cédula de ciudadanía número 1.128.446.314, a un cargo compatible con su estado de salud, pero en todo caso en iguales o mejores condiciones, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Se **CONDENA** a la sociedad denominada **TRANSPORTES CAMOA S. A.**, a reconocer y pagar al señor **LEDER CASTAÑO PARRA**, quien se identifica con la cédula de ciudadanía número 1.128.446.314, la suma de **\$5.400.000**, que deberá cancelar la sociedad demandada al demandante, a título de indemnización conforme a lo establecido en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997.-

TERCERO: Se **ABSUELVE** a la sociedad denominada **TRANSPORTES CAMOA S. A.**, de las demás pretensiones formuladas en esta demanda por el señor **LEDER CASTAÑO PARRA**, según lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

CUARTO: SE CONDENA en **COSTAS** a la parte demandada, las cuales serán tasadas oportunamente por la Secretaría del Despacho. Se **FIJAN** agencias en derecho en la suma de **\$1.000.000**, las cuales están a cargo de la parte demandada y a favor de parte actora.

QUINTO: las excepciones propuestas quedan implícitamente resueltas con la presente decisión.

DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la anterior decisión, la apoderada de la sociedad demandada interpuso recurso de apelación buscando la revocatoria de la sentencia, indicando que al momento en que se dio el despido del demandante, este no se encontraba incapacitado, no tenía restricciones ni recomendaciones médicas; que de ello da cuenta el reporte médico de la IPS OMNISALUD, la cual certificó que el demandante se encontraba apto para laborar y sin restricciones médicas. Sostuvo que la terminación del contrato no se debió a su condición de salud, sino a una disminución en las rutas de servicio, lo que se constituye en una causal objetiva. Indicó que la empresa siempre actuó de buena fe; que siempre respetó los derechos

fundamentales del demandante; que incluso cuando comenzó la pandemia del COVID – 19, le siguió pagando el salario a pesar de la reducción de rutas que ello generó. Argumentó que no existía un nexo causal entre la terminación del contrato y la condición de salud del demandante, al punto que la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia confirmó que no tenía limitaciones físicas significativas al momento del despido. Agregó que la empresa no tenía conocimiento del estado médico del trabajador ni de su historial clínico al momento de la terminación del contrato. Por lo anterior, solicitó al Tribunal sea revocada la decisión de primer grado y en su lugar absuelva a la demandada de las condenas impuestas.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En el término del traslado para alegar de que trata el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, el DEMANDANTE hizo uso de su oportunidad legal solicitando al Tribunal sea confirmada la sentencia de primera instancia en la que ordenó el reintegro a un cargo compatible con su estado de salud y el pago de la indemnización. Argumentó que el derecho a la estabilidad laboral reforzada aplica a personas en situación de debilidad manifiesta, incluso sin una calificación formal de pérdida de capacidad laboral, y que este derecho se extiende aún a contratos de prestación de servicios. Sostiene, además, que el empleador tenía conocimiento de la discapacidad al momento de la terminación del contrato, lo que quedó evidenciado con las incapacidades médicas y cambios en las funciones laborales a las que fue sometido el actor; que, por tanto, la terminación del contrato sin que mediara la autorización que otorga el Ministerio de Trabajo se presume discriminatoria.

C O N S I D E R A C I O N E S :

Ante todo, debe advertir la Sala que el presente caso gira en torno exclusivamente a la validez o no del despido del demandante efectuado el 13 de junio de 2019, sin que pueda realizarse ninguna valoración sobre hechos posteriores en la medida en que no fueron propuestos ni desde luego debatidos en la presente causa.

Ahora. Lo que pretende el Sr. LEDER CASTAÑO PARRA con la presente acción judicial, es que se declare que su empleador TRANSPORTES CAMOA S.A. le dio por terminado el contrato de trabajo de manera injusta el día 13 de junio de 2019, momento en el que se encontraba en situación de debilidad manifiesta por lo cual gozaba de estabilidad laboral reforzada debido a la condición de salud que afrontaba.

Será ese el problema jurídico puntual que le corresponde a la Sala determinar, en tanto la demandada insiste, a través del recurso de apelación presentado en contra de la sentencia condenatoria de primera instancia, que la terminación de la relación laboral obedeció a una razón objetiva, en tanto que se dio una reducción en las rutas de transporte disponibles y que tal situación llevó a la empresa a tomar la decisión unilateral de finalizar dicho contrato de trabajo; además, insiste en que para ese momento el actor no se encontraba incapacitado ni tenía restricciones médicas, apoyándose en el examen psicomotriz realizado al actor por la IPS OMNISALUD, entidad que certificó que este era "*apto sin restricción*" para laborar.

Conviene precisar que los siguientes hechos que rodean el presente caso y que tienen relevancia para la decisión a tomarse, están claramente demostrados:

i) LEDER CASTAÑO PARRA se vinculó al servicio de TRANSPORTES CAMOA S.A. mediante contrato de trabajo a término indefinido el día 13 de julio de 2017, devengando como último salario la suma de \$900.000, pues así lo aceptó la demandada al momento de dar respuesta a la presente acción.

ii) El 01 de enero de 2017 el actor sufrió un Trauma Craneoencefálico (TEC) en accidente de tránsito en calidad de conductor, evento por el que estuvo 28 días en coma inducido, y hospitalizado durante 44 días, siendo dado de alta el 12 de febrero de 2019, pero con seguimiento interdisciplinario y controles ambulatorios, además, con incapacidad para laborar hasta el 13 de mayo de 2019. La demandada también acepta estas manifestaciones al momento de contestar la demanda, además de que de ello obra constancia en la sustentación del dictamen de pérdida de capacidad laboral que le realizara la IPS SURAMERICANA al actor¹,

iii) Mediante comunicación fechada el 13 de junio de 2019, el empleador le informó al Sr. LEDER CASTAÑO PARRA su decisión de dar por terminado, sin justa causa, el contrato laboral suscrito con este, por la ejecución del cargo de conductor, el que venía desempeñando desde el 13 de julio de 2017, se repite².

iv) A través de la sentencia de Tutela No. 0286 del 16 de septiembre de 2019, proferida por el Juzgado Dieciocho Civil del Circuito de Medellín, se dispuso revocar la sentencia emitida por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Medellín. En su lugar se protegieron los derechos fundamentales del demandante. En consecuencia, se ordenó a la empresa reintegrar al Sr. CASTAÑO PARRA a un cargo igual o mejor al que desempeñaba al momento de su desvinculación ilegítima. Además, se ordenó el pago retroactivo de todos los salarios, aportes y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el 13 de junio de 2019. Esta medida se concedió de manera transitoria mientras se instauraba la respectiva demanda laboral³.

Clarificado el anterior marco fáctico, procede la Sala a evaluar si se dan o no las condiciones para honrar el derecho a la estabilidad

¹ Archivo 17 Prueba sobreviniente aportada por la parte actora - Pág. 06 - 08.

² Archivo 01 Expediente escaneado - Pág. 19.

³ Archivo 01 Expediente escaneado - Pág. 34 - 46.

laboral reforzada del demandante en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Según la norma referida en su parte inicial: *“ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo”*. No sobra acotar, que la expresión *“limitación”* contenida en la norma, fue declarada condicionalmente exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C-458 de 2015, en el entendido de que deberá reemplazarse por las expresiones *“discapacidad”* o *“en situación de discapacidad”*.

El espíritu de esta ley es propiciar mecanismos de integración social de las personas que sufren alguna discapacidad física, psíquica o sensorial, y a la vez buscar que las personas en esta condición no sean discriminadas en sus empleos por razón, precisamente de alguna discapacidad que pudieran padecer.

De aquí que la discapacidad debe ser relevante, sensible o sustancial para el desempeño del empleo, pues solo éstas pueden dar lugar a una verdadera actitud discriminatoria del empleador cuando no obstante su existencia, el trabajador es separado de su actividad laboral. Y en esto coincide la jurisprudencia, tanto constitucional como ordinaria laboral, pues, la discapacidad que la ley protege, según reiterados pronunciamientos de la Corte Constitucional supone un estado de debilidad manifiesta respecto del cual, se debe demostrar que la situación de salud del trabajador le dificulta o impide sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

En efecto, respecto de esta cualificación, es decir, en tanto se sujeta el derecho a la no discriminación al hecho de que la discapacidad debe dificultar o impedir significativamente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares, ha sido insistente la Corte Constitucional,

por ejemplo, en sentencia unificada SU – 049 de 2017, que redundando en tal circunstancia, como lo viene haciendo desde la sentencia T-1040 de 2001, bajo el entendido que en esa situación particular, se considera que la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.

Esa misma corporación, en la sentencia SU 087 de 2022, yendo al detalle de la situación advirtió que para la protección propia de la Ley 361 de 1997, art.26, se hace necesario el cumplimiento de tres supuestos: *“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; (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.”*

Por su parte la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias como la SL2913-2021, en la que remite a la SL572-2021, indicó:

“Con la anterior precisión, se tiene que, esta Sala en torno a la procedencia de la protección de la Ley 361 de 1997 concretó: i) que no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador; ii) que la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor; iii) que la discapacidad hace referencia a la limitación del trabajador para desarrollar sus actividades con ocasión del deterioro de su estado de salud; iv) que ante la falta de calificación de la pérdida de la capacidad laboral para el momento de la terminación de la relación laboral, el nivel de limitación se puede inferir a través de otros medios, siempre que sea notoria, evidente y perceptible «como cuando el trabajador viene

regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo»...”.

En el caso concreto, la Sala en general encuentra que el Sr. LUJAN CEBALLOS reúne, objetivamente hablando, las condiciones para hacerse merecedor de la protección en cuestión, así: i) de un lado, es indiscutible que a la fecha de terminación del contrato de trabajo, si bien no existía un dictamen oficial de pérdida de capacidad laboral, lo cierto es que la demandada conoció que el demandante estuvo incapacitado para laborar desde el 1º de enero de 2019 hasta el 13 de mayo de 2019, esto es durante 41 días. Esta incapacidad prolongada fue compatible con la patología que presentaba en ese momento. ii) La IPS SURAMERICANA le dictaminó un porcentaje de pérdida de la capacidad laboral del 51,1%⁴, lo que necesariamente ubica al actor en el punto de partida para reconocer el resguardo laboral reforzado a que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En ese dictamen se registra que esa pérdida de capacidad para laborar tuvo su origen en el accidente sufrido por el actor el 1º de enero de 2019, causándole un traumatismo de cabeza no especificado, que lo tuvo incapacitado para laborar desde el momento en que ocurrió el accidente hasta el 13 de mayo del mismo año.

El dictamen se considera prueba idónea y válida para demostrar los hechos planteados en la demanda, al haber sido realizado por una entidad reconocida y avalada para tales efectos. La Sala coincide con la apreciación de la Juez de instancia al considerar que el examen realizado por la IPS OMNISALUD no guardaba coherencia con las condiciones clínicas o médicas que padecía el demandante. La certificación de “*apto sin restricción*” era contraevidente en relación con las situaciones clínicas o médicas que el trabajador presentaba.

⁴ Archivo 17 Prueba sobreviniente aportada por la parte actora - Pág. 03 - 08.

En la sustentación del dictamen de merma de la capacidad laboral ya referenciado, aparece anotación de neuropsicología del 08 de julio de 2019⁵, es decir, apenas 25 días después de la fecha en que se dio el despido, donde se indica que el demandante necesitaba supervisión para tareas tan elementales como ir al baño, vestirse y arreglarse.

Si lo anterior fuera poco, es evidente que, al momento de la terminación real y efectiva de la relación, es decir, el 13 de junio de 2019, el empleador conocía de la situación del demandante. La defensa de la demandada se basa en que, para ese momento, el actor no se encontraba incapacitado ni con recomendaciones o restricciones médicas, y que por ello no era sujeto de la estabilidad laboral reforzada que predica.

No obstante, el hecho de que el demandante fue calificado con posteridad a la fecha en que se dio el despido no implica considerar que no hay lugar a la protección reclamada. Especialmente porque la causa que generó la invalidez del actor fue el accidente de tránsito de origen común ocurrido el 1º de enero de 2019, situación que era conocida para la fecha de terminación del contrato en junio de 2019. Con base en ello, el empleador pudo haber adoptado una decisión que estuviera acorde con la ley, los pronunciamientos jurisprudenciales y, más importante aún, con el estado de salud del trabajador. Por tanto, sigue siendo evidente que en ese entonces se terminó el contrato vulnerando la protección del trabajador originada en el estado de debilidad manifiesta en que se encontraba.

Con base en lo anterior, la Sala coincide con la conclusión adoptada por la Juez de primera instancia, indicando que el 13 de junio de 2019, la empresa TRANSPORTES CAMOA S.A. terminó el contrato de trabajo del Sr. LEDER CASTAÑO PARRA, sin haber desvirtuado la presunción de despido discriminatorio al interior del proceso y sin contar con la previa autorización del Ministerio de Trabajo. Por lo

⁵ Archivo 17 Prueba sobreviniente aportada por la parte actora - Pág. 05

tanto, lo procedente es ratificar la orden de reintegro concedida de manera transitoria en virtud de la Sentencia de Tutela No. 0286 del 16 de septiembre de 2019, proferida por el Juzgado Dieciocho Civil del Circuito de Medellín, y el pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Esa conclusión se obtiene gracias a que: *(i)* el demandante debe ser considerado sujeto de especial protección laboral, dada la existencia del Trauma Craneoencefálico (TCE) que ha padecido desde el accidente de tránsito referido, lo que lo colocaba en una situación de debilidad manifiesta que le impedía el normal y adecuado desempeño de su funciones como conductor, cuando se dio por terminado el contrato de trabajo por decisión unilateral del empleador; *(ii)* el empleador estaba suficientemente enterado de dicha situación, y *(iii)* no se prueba una justificación suficiente para la desvinculación.

Se indica además que, tal como lo manifestó la a quo al momento de emitir la sentencia, no es necesario hacer referencia alguna a la terminación del contrato de trabajo realizada por la empresa demandada en mayo de 2021 con ocasión del reconocimiento de la pensión de invalidez. Esto se debe a que el motivo central que promovió este caso fue la terminación del contrato de fecha 13 de enero de 2019, en estado de debilidad manifiesta del demandante, sin haber solicitado el permiso correspondiente para despedirlo.

En consecuencia, la decisión de primera instancia deberá ser confirmada.

Las costas en esta instancia estarán a cargo de la demandada, las agencias en derecho se tasan en la suma de \$1.300.000.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E:

CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín el día 26 de enero de 2022.

Costas como se dijo en la parte motiva de esta providencia.

Notifíquese por EDICTO.

Firmado Por:

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **b1701339d51506aa61e296cf7635ee15fc75e8aff986b48ce57ceda462a3af65**

Documento generado en 18/10/2024 03:01:39 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>