

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- la estabilidad laboral reforzada se erige en un mecanismo a partir del cual las personas que tienen una condición especial, gozan de protección laboral. Es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares.

HECHOS: Solicitó el demandante se condene a la sociedad demandada a reintegrarlo a su cargo o a uno en condiciones superiores, así como al pago de salarios, prestaciones y vacaciones dejados de percibir desde su desvinculación, y la cancelación de los aportes a la seguridad social, el pago de 180 días de salario establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En sentencia de primera instancia el Juzgado Once Laboral del Circuito de Medellín absolvió a la entidad NAVAR ASOCIADOS S.A. de todas las pretensiones incoadas. Debe la sala establecer si están acreditados los supuestos de la estabilidad laboral reforzada, atendiendo la condición de salud del actor, y la factibilidad del reintegro al cargo ocupado para la data de su desvinculación, con pago de salarios, prestaciones e indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y vacaciones.

TESIS: (...) según la tesis imperante en la Corte Constitucional, explicada en pronunciamientos SU087-2022 y SU061-2023, para la aplicación del fuero de estabilidad laboral reforzada se requiere la demostración 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 otro lado, es importante tener en cuenta, tal y como se estableció en la sentencia SL1851-2023, que en casos donde se alega el fuero de salud, corresponde al trabajador que busca protección demostrar que, en el momento de la terminación del contrato, tenía una dolencia que limitaba su desempeño normal, y que el empleador estaba al tanto de esta condición, o que era evidente. (...) descendiendo al caso a estudio es de advertir que si bien el actor cuenta con una PCL del 23,10% estructurada el 18 de enero de 2018, por “neumoconiosis debida a otros polvos que contienen sílice”, y que dicha patología data de antes del ingreso laboral a la pasiva - 8 de mayo de 2014- tal y como se desprende del contenido del dictamen de pérdida de capacidad laboral expedido por la ARL Sura en el que se consignó: “Paciente con diagnóstico de Neumoconiosis, calificado como enfermedad laboral en última instancia por la JRCL según dictamen 46607 del 02/01/2014 con fecha de diagnóstico clínico del 08/08/2008. (...) así como de los fundamentos de la valoración de la Junta Regional de Calificación de Invalidez, donde se expuso: “Paciente con antecedentes de enfermedad laboral, con el diagnóstico de Neumoconiosis, reconocida en el 2013 y diagnosticado en el 2018. (...) De igual manera en los de la Junta Nacional de Calificación donde se registró: “paciente quien presenta neumoconiosis debida a otros polvos que contienen sílice que inicio en el año 2013 cuando se lo diagnosticaron en un examen de rutina requiere tratamiento médico con inhalador seretide cada 12 años (sic), no requiere de oxígeno, no requirió manejo quirúrgico a este nivel. Se encuentra incapacitado desde hace 4 meses. (...) también es relevante considerar el diagnóstico de mielopatía, el cual influye en la decisión a tomar, pues véase que cuando ingresó a la Clínica León XIII, el 30 de octubre de 2018, se describió que estaba siendo evaluado por este diagnóstico, realizándose diversas revisiones en la institución durante su estadía en la misma, destacando la presencia de síntomas vesicales sugestivos presentes durante aproximadamente un año, junto con una pérdida generalizada de fuerza desde hacía tres meses. (...) Después de vencidas las incapacidades, el 15 de mayo de 2019, se le practicó examen ocupacional, en el cual se registraron las siguientes recomendaciones: - reubicación laboral temporal por 30 días – No levantar cargas manuales mayores de 10 kgs – no realizar trabajos en alturas ni espacios confinados. (...) Acorde con ello, es

evidente que para la fecha en que se le puso fin al contrato, 16 de julio de 2019, el señor Jhon Jairo Jaramillo gozaba de estabilidad laboral reforzada. Esto porque demostró que contaba con una condición de salud que le impedía o dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades como conductor Skip, cargo para el cual fue contratado, y, ello es así, en tanto, tuvo incapacidades hasta mayo de 2019, por 214 días, esto es, en vigencia del contrato de trabajo por el diagnóstico de miopatía. Además, al finalizar las incapacidades, se le hicieron recomendaciones médicas, incluida la reubicación, que tenían vigencia hasta el 15 de junio de 2019. (...) En cuanto al conocimiento de la parte demandada de dicha enfermedad (...) se dispuso su reubicación, así como la no realización de labores en espacios cerrados, habiendo sido asignado el señor Jairo Jaramillo, luego de vencida la incapacidad, tal y como lo manifestó en el interrogatorio de parte, al almacén, donde colaboraba con la señora Sandra Osorio, responsable del inventario, en la entrega de uniformes e implementos a los empleados para sus labores, siempre que estos estuvieran a su alcance y registrando dichos suministros en un cuaderno, tarea que ejecutó hasta que finalizó su contrato. (...) Todo lo anterior también revela que la empresa demandada estaba al tanto de la situación de salud del actor, dado que, fue durante la vigencia de la relación laboral que este presentó incapacidades desde diciembre de 2018 hasta mayo de 2019, adicional a que lo reubicó en el almacén al no estar en condiciones de salud para su labor habitual como conductor de Skip. (...) Acorde con ello, al quedar evidenciado que para el 16 de julio de 2019, el señor Jairo Jaramillo gozaba de estabilidad laboral reforzada.

MP. LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL

FECHA: 20/05/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA TERCERA DE DECISION LABORAL

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Jhon Jairo Jaramillo
DEMANDADO	Navar Asociados S.A.S.
PROCEDENCIA	Juzgado 011 Laboral del Circuito
RADICADO	05001 3105 011 2019 00705 01
INSTANCIA	Segunda
PROVIDENCIA	Sentencia Nro. 093 de 2024
TEMAS Y SUBTEMAS	Estabilidad laboral reforzada Ley 361 de 1997
DECISIÓN	Revoca absolución y acoge pretensiones

En la fecha, **veinte (20) de mayo de dos mil veinticuatro (2024)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral integrada por los magistrados Orlando Antonio Gallo Isaza, María Nancy García García y como ponente, Luz Amparo Gómez Aristizábal, procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta en favor del señor **Jhon Jairo Jaramillo**, ordenado en sentencia proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito, dentro del proceso ordinario que promoviera en contra de **Navar Asociados S.A.S.** Código de radicado único nacional 05001 3105 **011 2019 00705** 01.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213, sometió a consideración el proyecto, estudiado, discutido y aprobado mediante acta **Nº. 008**, que se plasma a continuación.

Antecedentes

El demandante solicita que se condene a la sociedad demandada a reintegrarlo a su cargo o a uno en condiciones superiores, así como al pago de salarios, prestaciones y vacaciones dejados de percibir desde su desvinculación. Ruega también la cancelación de los aportes a la seguridad social, el pago de 180 días de salario establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la indexación y las costas. De manera subsidiaria, requiere la indemnización establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

En sustento aduce que, nació el **08 de noviembre de 1962**, inicialmente suscribió un contrato por obra o labor determinada con la pasiva, el 8 de mayo de 2014. El 20 de enero de 2017, mediante un otrosí, pasó a término indefinido, desempeñando el cargo de conductor Skip. Relata que fue diagnosticado con diversas patologías y que para el 10 de mayo de 2019, contaba con una mielopatía. Que fue calificado el 18 de enero de 2018 por la ARL SURA, con PCL del 9,7%, de origen laboral debido a "*Neumoconiosis debida a otros polvos que contienen sílice*", con fecha de estructuración 18 de enero de 2018, decisión comunicada a la empleadora. El 29 de agosto del mismo año, fue valorado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, aumentándose la pérdida al 23,10% y manteniendo la misma fecha de estructuración, experticia confirmada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el 11 de marzo de 2019, entidad que notificó tal actuación a la empresa. Expone que del concepto médico de ingreso realizado el 15 de mayo de 2019, se desprende que debía ser reubicado por 30 días, además se le ordenaron recomendaciones, como no levantar cargas manuales mayores de 10 kgrs, no realizar trabajos en alturas, ni en espacios confinados, entre otras. Señala las distintas patologías que lo aquejan

y menciona que, debido a la enfermedad de mielopatía, se le dieron 196 días de incapacidad, entre el 01 de noviembre de 2018 y el 15 de mayo de 2019. Que el 29 de marzo de 2019, el médico tratante le recomendó *"-Usar los inhaladores vía oral como está indicado. –Control en 6 meses con médico de seguimiento. – Signos de alarma cambios en el patrón respiratorio, dificultad respiratoria, cambios en la tos y la expectoración, fiebre, no tolera estar acostado por la dificultad respiratoria, se le hinchan los pies, no orina o orina poco, dolor en el pecho, alteración de la consciencia, etc. – Por su patología común debe continuar seguimiento en su EPS, por la marcha magnética que presenta y el riesgo de caídas es importante que siempre lo acompañe alguna persona sana."* El 10 de mayo de la misma anualidad, se le ordenó tomar pregabalina cada 12 horas. A pesar de su estado de salud, el tratamiento que seguía, las observaciones impartidas, y la falta de autorización del Ministerio de Trabajo, la empleadora terminó su vínculo laboral el 16 de julio de 2019. Relata que presentó acción de tutela para proteger sus derechos fundamentales, pero fue declarada improcedente, argumentándose que la finalización del contrato obedeció a una causal objetiva y que no contaba con ningún fuero especial.

Subsanados los defectos advertidos por el Juzgado de conocimiento, en auto del 14 de enero de 2022, se **admitió** y ordenó dar trámite a la acción. La sociedad convocada, al enterarse de esta actuación, allegó contestación reconociendo ciertos hechos, como la existencia de la relación laboral, inicialmente bajo contrato por obra o labor determinada, con cambió a término indefinido. También admitió la patología de neumoconiosis, aclarando que esta dolencia existe desde 2008, calificada como enfermedad profesional por la ARL Colpatria desde 2013, es decir, antes de su ingreso a la sociedad, supuesto que no fue obstáculo para el desempeño de sus labores. Asimismo, aceptó los dictámenes emitidos por la ARL SURA, la Junta Regional y Nacional de Calificación de Invalidez, así como la notificación de este último.

Asintió sobre las recomendaciones médicas del 15 de mayo de 2019, pero afirmó que estas no impedían su trabajo como conductor de Skip y que finalizaron antes de que se diera por terminado su contrato, el 16 de julio de 2019, momento para el cual tampoco estaba incapacitado ni tenía restricciones. Respecto a las incapacidades, explicó que estas cesaron para el 15 de mayo de 2019. La empresa justificó el finiquito del acuerdo debido a razones económicas, relacionadas con la disminución de los tenores de minerales en mayo, junio y julio de 2019, y mencionó que también dieron por concluidos contratos con otras seis personas. Admitió que no solicitaron autorización del Ministerio, argumentando que las deficiencias de salud eran conocidas desde el inicio de la relación laboral y no impidieron su incursión a la compañía. Por último, reconoció la presentación de la acción de tutela y la decisión adoptada. Los restantes supuestos, no son ciertos. **Resistió** las pretensiones y propuso las **excepciones** de: terminación objetiva y eficaz del contrato; inexistencia de discriminación, de sanción por despido discriminatorio y sanción moratoria; buena fe, pago, cosa juzgada, compensación y la que oficiosamente se encuentre probada.

La primera instancia culminó con sentencia proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito, en cuya parte resolutive dispuso:

1. ABSOLVER a la entidad NAVAR ASOCIADOS S.A.S. de todas las pretensiones incoadas por el señor JHON JAIRÓ JARAMILLO, identificado con cédula de ciudadanía N° 71.081.052, de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa de la presente decisión.
2. Las excepciones propuestas por la sociedad demandada, han quedado resueltas implícitamente con lo determinado.
3. En caso de no ser apelada esta providencia, se ordena el envío del proceso al TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA DE DECISIÓN LABORAL, en grado jurisdiccional de consulta, debido a que la sentencia ha sido adversa en su totalidad a las pretensiones del demandante.

4. Condenar en costas a la parte demandante, se fijan las agencias en derecho, en la suma de medio salario mínimo legal mensual vigente, es decir \$580.000, a favor de la parte demandada.

El a quo respaldó su veredicto haciendo referencia a los medios de prueba adosados, así como a diversas sentencias, citando las SU087-2022, T195-2022, SU380-2021SL1268-2023, SL1152-2023 y la obligación de la parte actora de probar los supuestos invocados, destacando que, a pesar de que el demandante presentaba una PCL del 23,10% y recibió una recomendación de reubicación, esta última no estaba vigente al momento de la terminación del contrato, así como tampoco estaba incapacitado. Además, señaló que el examen médico practicado después de la finalización del vínculo determinó que estaba apto para trabajar, sin restricciones, a pesar de las patologías que padecía. Enfatizó que la existencia de estudios médicos por sí solos no eran suficientes para justificar la estabilidad laboral reforzada, ya que el actor debía demostrar que estas le impedían desempeñar su cargo. Sin embargo, en el interrogatorio de parte, declaró que sus condiciones médicas no le entorpecían sus funciones para el momento de la finalización del contrato y también que la empresa acató las recomendaciones médicas y le ofreció la reubicación. Por lo tanto, concluyó que, para el 16 de julio de 2019, el señor Jairo no presentaba limitaciones de salud que afectaran su capacidad para desempeñar su cargo como conductor de Skip.

Finalmente, afirmó que la compañía logró demostrar una causal objetiva para la finalización del acuerdo laboral, en tanto, la disminución en los tenores de mineral afectaban la sostenibilidad a largo plazo y justificaba la reducción del personal, por ende, el despido no puede atribuirse a su condición médica.

El apoderado judicial del demandante hizo uso de la etapa de **alegaciones** ante esta instancia, exponiendo que existen elementos

para revocar la sentencia, pues según la prueba documental y testimonial recaudada, en el momento del despido se cumplían los supuestos establecidos tanto por la Corte Constitucional como por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, para considerar la existencia del fuero de estabilidad laboral reforzada.

Por su parte, **Navar Asociados S.A.S.** solicita la confirmación de la decisión, reiterando los argumentos defensivos.

En orden a decidir, basten las siguientes;

Consideraciones

Se circunscribe **el problema jurídico** a establecer si están acreditados los supuestos de la estabilidad laboral reforzada, atendiendo la condición de salud del actor, y la factibilidad del reintegro al cargo ocupado para la data de su desvinculación, con pago de salarios, prestaciones e indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y vacaciones. Finalmente, se analizará lo concerniente a la imposición de la sanción establecida en el artículo 65 del C.S.T.

Pues bien, sea lo primero recordar que a la luz del artículo 61 del C.P.T. y de la S.S., en los juicios laborales, los juzgadores pueden formar libremente su convencimiento, *"inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes"* (Sentencia SL4035-2021, SL4096-2021, donde se reitera lo expuesto en la SL15058-2017); destacándose que si bien el canon 60 del mismo estatuto prevé la obligación de valorar todos los medios oportunamente adosados, los falladores tienen la facultad de otorgar

mayor peso a algunos, sin estar sujetos a tarifa legal, salvo los casos que requieran solemnidad ad substantiam actus, (ver Sentencia SL4514-2017).

Se procede entonces al análisis de la estabilidad laboral reforzada, para lo que resulta pertinente destacar que a partir de la sentencia **SL1152-2023**, reiterada, entre otras en las: SL808-2024, SL1154-2023, SL1259-2023, SL1268-2023, SL1817-2023, SL1818-2023, SL1503-2023, SL1504-2023, SL1508-2023, SL1491-2023, SL1184-2023, SL1181-2023, SL1183-2023 y SL2834-2023, la Sala de Casación Laboral reevaluó la orientación en torno al sentido y alcances de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En la última providencia citada, se expuso la síntesis de tal criterio, así:

(i) Las personas beneficiarias de la protección a la estabilidad son aquellos trabajadores con discapacidad, entendida esta condición, a su vez, en concordancia con las definiciones previstas en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por Ley 1346 de 2009, y la Ley Estatutaria 1618 de 2013¹.

*(ii) Así, para la Sala, en vigencia de las referidas normas, la identificación de los sujetos amparados por esta especial garantía a la estabilidad no puede depender de un factor numérico cerrado y sí **debe subordinarse a la acreditación de los siguientes elementos, dentro de un marco de libertad probatoria**, sin necesidad de una prueba solemne:*

- ***Una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.***
- ***La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.***
- ***El conocimiento de dicha situación por parte del empleador en el momento del despido.***

*(iii) Una vez acreditadas estas premisas, para el empleador resulta preciso realizar ajustes razonables en aras de compatibilizar la discapacidad con el empleo, no obstante que «[...] **conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo** [...]», en la medida en que «[...] el referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables». Negrillas intencionales.*

¹ Esto en relación con los hechos ocurridos a partir de la entrada en vigencia de esas normas.

Y **según la tesis imperante en la Corte Constitucional**, explicada en pronunciamientos **SU087-2022 y SU061-2023**, para la aplicación del fuero de estabilidad laboral reforzada se requiere la demostración 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.” (resaltos fuera del texto original)

Frente al primero, en dichos pronunciamientos se incluyó un cuadro ilustrativo en los casos donde se puede evidenciar que opera el referido fuero, así:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.</p> <p>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.</p> <p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.</p> <p>(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 PCL tiene lugar antes del despido.</p>
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.</p> <p>(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.</p>
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.</p> <p>(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.</p>

Por otro lado, es importante tener en cuenta, tal y como se estableció en la sentencia SL1851-2023, que en casos donde se alega el fuero de salud, **corresponde al trabajador que busca protección demostrar que, en el momento de la terminación del contrato, tenía una dolencia que limitaba su desempeño normal, y que el empleador estaba al tanto de esta condición, o que era evidente.** Por otro lado, **al contratante le incumbe desvirtuar la presunción de despido discriminatorio acreditando que realizó ajustes razonables, y en caso de ser imposible, debe probar que estos representaban una carga desproporcionada o irrazonable, y que esto fue comunicado al trabajador. También puede demostrar que la finalización del acuerdo se basó en una causa objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia voluntaria.**

Bajo tales parámetros, **descendiendo al caso a estudio** es de advertir que si bien el actor cuenta con una PCL del 23,10% estructurada el 18 de enero de 2018, por **"neumoconiosis debida a otros polvos que contienen sílice"**, y que dicha patología data de antes del ingreso laboral a la pasiva - 8 de mayo de 2014- tal y como se desprende del contenido del dictamen de pérdida de capacidad laboral expedido por la ARL Sura en el que se consignó: **"Paciente con diagnóstico de Neumoconiosis, calificado como enfermedad laboral en última instancia por la JRCI según dictamen 46607 del 02/01/2014 con fecha de diagnóstico clínico del 08/08/2008. Fue evaluado por Neumólogo el 17/06/2015..."**, así como de los fundamentos de la valoración de la Junta Regional de Calificación de Invalidez, donde se expuso: **"Paciente con antecedentes de enfermedad laboral, con el diagnóstico de Neumoconiosis, reconocida en el 2013 y diagnosticado en el 2018, en manejo por neumología, uso de inhaladores, con obstrucción pulmonar de leve a moderada. Refiere dificultad para los desplazamientos de trayectos largos, no**

realiza desplazamientos por terrenos inclinados, dificultad para salvar desniveles, no recoge objetos de piso y dificultad para hacer fuerza, independiente en las ABC y AVD.” y en los de la Junta Nacional de Calificación donde se registró: **“paciente quien presenta neumoconiosis debida a otros polvos que contienen sílice que inicio en el año 2013 cuando se lo diagnosticaron en un examen de rutina requiere tratamiento médico con inhalador seretide cada 12 años (sic), no requiere de oxígeno, no requirió manejo quirúrgico a este nivel. Se encuentra incapacitado desde hace 4 meses. /.../ Examen físico: Buen estado general, buen estado nutricional no signos de caquexia, contextura delgada, buena complexión muscular”**, también es relevante considerar el diagnóstico de **mielopatía**, el cual influye en la decisión a tomar, pues véase que cuando ingresó a la Clínica León XIII, el 30 de octubre de 2018, se describió que estaba siendo evaluado por este diagnóstico, realizándose diversas revisiones en la institución durante su estadía en la misma, destacando la presencia de síntomas vesicales sugestivos presentes durante aproximadamente un año, junto con **una pérdida generalizada de fuerza desde hacía tres meses**, describiéndose su condición como:

“Paciente semi-independiente en la ejecución de sus AVDB, requiere asistencia leve en traslados, con alto riesgo de caída por alteración en reacciones de equilibrio estáticas y dinámicas. Plan: Intervenciones terapéuticas dirigidas a instruir en pautas de higiene postural y ergonomía, cuidado articular. Simplificación de tareas y ahorro de energía en torno al desempeño de sus AVDB, así como instruir en el uso adecuado y seguro del caminador que fomente movilidad funcional y prevenga caídas.”

Dado de alta el 6 de diciembre de 2018, esto es, después de estar en el centro hospitalario por más de un mes, prescribiéndosele incapacidad desde esa fecha hasta el 4 de enero de 2019, - Pdf 2. Pág 45-, con prórrogas posteriores hasta el 15 de mayo del mismo año – Pdf 2. Pág. 90-

El 10 de mayo de 2019, asistió a revisión y se le indicó que debía

asistir a control por neurología en 3 meses. Después de vencidas las incapacidades, el 15 de mayo de 2019, se le practicó examen ocupacional, en el cual se registraron las siguientes recomendaciones:
- reubicación laboral temporal por 30 días – No levantar cargas manuales mayores de 10 kgrs – no realizar trabajos en alturas ni espacios confinados. Además, se dejó la anotación que debía asistir a un control médico neurológico el 10 de mayo de 2019 y continuar con el tratamiento médico indicado (Pregabalina + Prednisona), y en el apartado de observaciones adicionales a los antecedentes se mencionó:

"- REFIERE PADECER MIELOPATIA INFLAMATORIA DESDE ABRIL DE 2017 POR ORIGEN COMUN. – REFIERE DISESTESIS / PARENTESIAS EN LAS MANOS Y LOS PIES. – REFIERE PRESENTAR DISMINUCIÓN DE LA FUERZA EN LAS MM. INFERIORES Y LAS MANOS. – SECUELA FUNCIONAL LEVE PARA FLEXIONAR LA MANO IZQUIERDA POR ORIGEN COMUN."- Pdf 02. Pág. 81 y ss.

Acorde con ello, es evidente que para la fecha en que se le puso fin al contrato, 16 de julio de 2019, el señor Jhon Jairo Jaramillo gozaba de estabilidad laboral reforzada. Esto porque **demonstró que contaba con una condición de salud que le impedía o dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades** como conductor Skip, cargo para el cual fue contratado, y, ello es así, en tanto, tuvo incapacidades hasta mayo de 2019, por 214 días, esto es, en vigencia del contrato de trabajo por el diagnóstico de miopatía. Además, **al finalizar las incapacidades, se le hicieron recomendaciones médicas, incluida la reubicación, que tenían vigencia hasta el 15 de junio de 2019.** También se le indicó que no debía realizar trabajos en alturas y espacios confinados, lo cual afectaba directamente su labor como conductor Skip, en tanto, este último, según el testimonio de la abogada de la demandada, la señora Luisa Fernanda Rivera, es el

vagón utilizado para transportar a diferentes niveles de la mina, ingresando el conductor por la bocamina y moviéndose en dicho instrumento con un radio para comunicarse con el personal de elevación sobre si debía subir, bajar o detenerse.

Por otro lado, dicho diagnóstico médico da cuenta de la presencia de obstáculos que debieron superarse para garantizar el desempeño del trabajador en condiciones de igualdad, tal y como se desprende de las recomendaciones, en tanto, en aras de proteger su salud se dispuso su reubicación, así como la no realización de labores en espacios cerrados, habiendo sido asignado el señor Jairo Jaramillo, luego de vencida la incapacidad, tal y como lo manifestó en el interrogatorio de parte, al almacén, donde colaboraba con la señora Sandra Osorio, responsable del inventario, en la entrega de uniformes e implementos a los empleados para sus labores, siempre que estos estuvieran a su alcance y registrando dichos suministros en un cuaderno, tarea que ejecutó hasta que finalizó su contrato. Además, manifestó que después de que vencieron sus incapacidades, solicitó continuar trabajando como conductor Skip, pero el médico de salud ocupacional no se lo permitió, precisamente, por su condición de salud.

Todo lo anterior también revela que la empresa demandada estaba al tanto de la situación de salud del actor, dado que, fue durante la vigencia de la relación laboral que este presentó incapacidades desde diciembre de 2018 hasta mayo de 2019, adicional a que lo reubicó en el almacén al **no estar en condiciones de salud para su labor habitual como conductor de Skip**. Reasignación de labores se mantuvo hasta que finalizó su contrato de trabajo y que pudo ejercer de manera limitada, ya que solo lograba entregar instrumentos y elementos que estuvieran a su altura, ejerciendo principalmente el oficio de registrar las entregas en un cuaderno. Es

importante destacar que el contrato finiquitó el 16 de julio de 2019, apenas unos días después de que expiraran las recomendaciones médicas y solo dos meses luego de que se levantaran las incapacidades, las cuales se extendieron por 214 días hasta el 15 de mayo de 2015- Pdf 02. Pág. 92-.

Acorde con ello, al quedar evidenciado que para el 16 de julio de 2019, el señor Jairo Jaramillo gozaba de estabilidad laboral reforzada, se pasa a analizar si la demandada, logra desvirtuar la presunción de la extinción del vínculo por la situación de salud del trabajador, esto es, si demuestra que el despido estuvo amparado en una justa causa, pues aunque la protección pregonada se considera como una "*garantía de estabilidad*", esta no es absoluta, ya que la misma se mantiene hasta que ocurra una causal objetiva, una justa causa, la terminación por mutuo acuerdo o la renuncia voluntaria.

Debiéndose advertir que, el fin de la relación laboral, se comunicó de la siguiente manera:

Señor
JHON JAIRO JARAMILLO
C.C. 71.081.052
CARGO: CONDUCTOR DE SKIP

*Asunto: **Terminación unilateral del contrato Sin justa causa.***

Respetado señor Jaramillo:

Nos permitimos comunicarle que la empresa NAVAR ASOCIADOS S.A.S. ha decidido dar por terminado la relación de trabajo que venía rigiendo desde el día ocho (08) de mayo de 2014 bajo contrato laboral a término indefinido, dicho contrato se termina por causa imputable a la empresa.

Esta determinación se hace efectiva a partir del día dieciséis (16) de Julio de 2019 y se funda en lo preceptuado por el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, el cual indica que en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable.

*Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente; **no obstante, sin estar obligados a motivar la decisión dado que la terminación del contrato es sin justa causa**, procedemos a enunciarle los motivos que nos llevaron a tomar tal determinación:*

Durante los meses de mayo, junio y el mes que transcurre los tenores del mineral han estado por debajo de lo sostenible, por lo cual, se ha hecho necesario reducir la planta de personal y dejar el personal verdaderamente necesario en la operación.

Escrito del que no se advierte **causa justa y objetiva**, pues si bien, le enunciaron los motivos de la misma, lo cierto es que se insistió en que la finalización era imputable a la compañía, advirtiéndosele que se le pagaría la indemnización tarifada en el artículo 64 del estatuto sustantivo especial, sin que cumpliera la pasiva con la carga probatoria que le incumbía para desvirtuar la discriminación, a lo que se suma que en atención a lo reglado por el artículo 28 del C.S.T. el empleado puede beneficiarse de las utilidades, pero no asumir riesgos o pérdidas, y tampoco se acreditó que el cargo desempeñado por el actor no fuere necesario, máxime que fue fusionado con el de elevador, según lo expuesto por la señora Luisa Fernanda Rivera.

Colofón de lo dicho, se impone la revocatoria del fallo revisado, para en su lugar, declarar **la ineficacia del despido de que fue objeto el señor Jhon Jairo Jaramillo el 16 de julio de 2019**, por parte de la sociedad **Navar Asociados S.A.S.**, y como consecuencia de ello, se dispondrá su reintegro al cargo que venía desempeñando o uno de igual categoría, acorde a su condición de salud, con el pago de salarios dejados de percibir, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, así como cancelación de la la indemnización especial equivalente a **180 días de salario de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997**, al ser compatible con la orden de reintegro, conforme se expuso en sentencia de la Corte Constitucional C531-2000, pues cuando se vulnera la garantía allí establecida, el empleador debe

asumir, además de las consecuencias de la ineficacia jurídica del despido, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria (véanse entre otras la sentencia SL6850-2016, SL3580-2022).

Es de advertir que ante la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, y el derecho a percibir el valor real de lo debido, se ordena la indexación de los valores objeto de condena, actualización que procede incluso de manera oficiosa, sin que ello vulnere el principio de congruencia entre las pretensiones de la demanda y la sentencia, al no constituir una carga adicional, sentencias SL359-2021, SL997-2021, SL1034-2021, SL1446-2021, SL1589-2021 y SL1759-2021, entre otras.

Así las cosas, **se condenará a Navar Asociados S.A.S., a que cancele debidamente indexada a la fecha de su pago, las sumas objeto de condena por salarios, prestaciones y sanción de 180 días de salario**, lo que aplica a partir del 16 de julio de 2019, con fundamento en la siguiente fórmula: $VA = VH \times (IPCF/IPCI)$, en la cual el IPC inicial corresponde al vigente para el momento en que se debió cancelar cada concepto, **16 de julio de 2019**, y el IPC final al de la fecha del pago efectivo de la obligación.

Las condenas impuestas no se ven afectadas por el fenómeno extintivo de la prescripción, al haberse presentado el despido el 16 de julio de 2019, y la demanda interponerse el 10 de diciembre del mismo año, esto es, antes de que transcurriera el término trienal.

Al proponerse la excepción de compensación, se autoriza a la demandada a descontar del valor adeudado lo sufragado por la indemnización por despido, que ascendió a **\$6.715.970**, (CSJ SL, 6 jul. 2011, rad. 40310 y SL537-2024), conforme la liquidación del pdf 02 pág. 95, valor que también debe actualizarse con la fórmula de la indexación antes explicada.

Ante el éxito de la pretensión principal, no es necesario analizar la subsidiaria.

Costas en ambas instancias a cargo de Navar Asociados S.A.S. y a favor del actor. En esta inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$2.600.000,00.

En mérito de lo expuesto, **la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **revoca** la sentencia proferida por el Juzgado **Once** Laboral del Circuito dentro del proceso ordinario promovido por **Jhon Jairo Jaramillo**, contra **Navar Asociados S.A.S.**, para en su lugar:

1.- Declarar la ineficacia del despido de que fue objeto el señor Jhon Jairo Jaramillo el 16 de julio de 2019, por parte de la sociedad **Navar Asociados S.A.S.**

2.- Condenar a Navar Asociados S.A.S., a reintegrar al señor Jhon Jairo Jaramillo, al cargo que venía desempeñando o uno de igual categoría acorde a su condición de salud, **con el pago, desde la fecha del despido, de salarios dejados de percibir, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, así como a la indemnización especial equivalente a ciento ochenta días de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.**

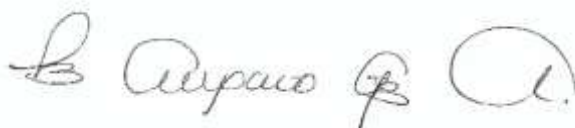
3.- Las condenas impuestas deberán ser indexadas al momento del pago, conforme lo explicado en la parte motiva.

4.- Autorizar a Navar Asociados S.A.S., para que descuente del valor adeudado lo sufragado por indemnización por despido, que ascendió a \$6.715.970, suma que igualmente debe ser indexada.

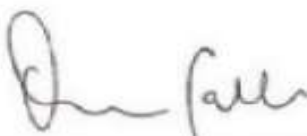
Costas en ambas instancias a cargo de Navar Asociados S.A.S. y en favor del actor. En esta inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$2.600.000,00.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO, que se fijara por secretaria por el término de un día,** en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados (firmas escaneadas)



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



Plomo Digitalizado (Para Actos
Judiciales)

MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA