

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Corresponde al Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, adoptar medidas de protección a favor de grupos discriminados y marginados, en especial de aquellos que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, y sancionar los abusos y maltratos que se cometan contra éstos. / **CARGA DE LA PRUEBA** - Si en el juicio laboral el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas. / **FUERO DE SALUD** - Los derechos a la igualdad y a la estabilidad laboral reforzada son vulnerados cuando el empleador da por terminado el contrato laboral de su trabajador sin evaluar la posibilidad de reubicarlo de conformidad con sus condiciones de salud. /

HECHOS: El demandante interpuso acción judicial, solicitando se declare que la accionada Roble Motor S.A. lo despidió sin justa causa y en estado de estabilidad reforzada; además, pretende que se ordene el pago de salarios, dejados de recibir hasta el reintegro. El juez de primera instancia decidió condenar a la sociedad demanda al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir. Aun así, Declaro probadas las excepciones interpuestas consistentes con la improcedencia de la ineficacia del despido debido a la debilidad manifiesta. Fundamentó su sentencia en que el demandante no se encontraba bajo el fuero de estabilidad laboral reforzada. La tarea de la sala Consiste en determinar, si el demandante se encontraba amparado o no por el fuero de esta estabilidad laboral reforzada, en atención a su estado de salud al momento del fenecimiento del vínculo contractual.

TESIS: El artículo 47 Superior prevé que el Estado tiene el deber de adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes debe prestarse la atención especializada que requieran. (...) La limitación de una persona en ningún caso puede ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que ella sea claramente acreditada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Que ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. Además, que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación sin el cumplimiento de este requisito, tienen derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones. (...) Carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación cuando no exista autorización previa de la Oficina de Trabajo que constate la configuración de una justa causa para el despido o terminación del contrato respectivo. Adicionalmente, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado el tema de la protección laboral reforzada a favor de los trabajadores discapacitados calificados, y ha extendido este beneficio aplicando directamente la Constitución, a favor de aquellos, cuya salud se deteriora durante el desempeño de sus funciones y no pueden realizar sus labores en las condiciones normales, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados. (...) Ahora, existe libertad probatoria para acreditar la condición generadora de la protección, por lo que es factible, mas no necesario, que se pruebe mediante el carné de que trata el artículo 5 de la Ley 361 o con el dictamen pericial de las juntas de calificación de invalidez, que son unos de los medios de prueba, no solemnes, con los cuales se puede acreditar el grado de la limitación física, psíquica y sensorial. (...) Cada caso debe ser estudiado de manera minuciosa con el fin de establecer si el individuo que solicita la protección en efecto sea beneficiario de ella y se recordó, que la protección depende de los tres supuestos, que son vitales para determinar la existencia o no del amparo, que ya fueron enunciados, pero que se reiteran: 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; iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. (...) para la corte, se infiere el conocimiento del estado de salud precario así: "...del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, 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."

MP. JAIME ALBERTO ARISTIZABAL GOMEZ

FECHA: 24/11/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, veinticuatro (24) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario radicado con el número 05001310502320180038501, promovido por el señor **DAVID VILLADA SALDARRIAGA** en contra de **ROBLE MOTOR SA** con la finalidad de revisar en apelación la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...” se toma la decisión correspondiente mediante

providencia escrita número **379**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

El señor David Villada Saldarriaga interpuso acción judicial, solicitando se declare que la accionada Roble Motor S.A. lo despidió sin justa causa y en estado de estabilidad reforzada, por lo que el contrato no ha terminado. Peticionó medida de protección y aseguramiento laboral contra la empresa hasta la sentencia, se ordene el pago de salarios, dejados de recibir hasta el reintegro, al pago de la sanción de 180 días establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y al pago de la sanción moratoria. De manera subsidiaria a la indexación de las condenas, lo que *ultra y extra petita* se pruebe en el proceso.

Como fundamento fáctico de lo pretendido, indico que inició a laborar con la empresa accionada el 28 de marzo del año 2016 por medio de un contrato a término fijo, en el cargo de técnico mecánico, realizando su labor todo el tiempo bajo presión lo que agrava la enfermedad que padece que es, las secuelas de un evento cerebro vascular isquémico que le produce pérdida de la memoria, así como la actividad adrenérgica elevada, cansancio extremo, episodios de desconexión, pérdida del recuerdo inmediato, dolores de cabeza, sin que pueda realizar las actividades diarias de manera adecuada. Expuso, que el cuadro clínico tuvo su inicio el 9 de agosto del año 2017 fecha en la que tuvo un accidente cerebro vascular, y tuvo que ser hospitalizado, sufriendo un deterioro neurológico global que le originó recomendaciones laborales. Para el 19 de febrero del año 2018, la empresa le dio por terminado su contrato de trabajo, sin tener en cuenta su situación de debilidad manifiesta, pues continúa con tratamiento. La última asignación salarial recibida fue

en suma de \$1.476.000 y contaba con recomendaciones laborales vigentes. Expuso que ante tal situación interpuso acción de tutela, la cual, fue tramitada ante el Juzgado Cuarenta y dos penal Municipal con función de garantías de Medellín, quién ordenó el reintegro en el término de 48 horas. Finalmente, expresó que se encuentra en trámite la solicitud pensional.

Admitida la demanda, y notificada a la pasiva, dio respuesta explicando, que la sentencia del juez constitucional fue revocada en segunda instancia, y se opuso a la prosperidad de las pretensiones invocadas, interponiendo las excepciones de *“Ineficacia del despido debido a la debilidad manifiesta”*, *“Imposibilidad de reintegro por inexistencia de la estabilidad laboral reforzada”*, *“Imposibilidad de condenar a una indemnización de 180 días de salario”*, *“Imposibilidad de condenar a indemnización, salarios, prestaciones adeudadas”*, *“Imposibilidad de condena en costas”*, *“Inexistencia de las obligaciones demandadas”*, *“Buena Fe”*, *“Prescripción”*, *“Pago y compensación”*, *“Excepción genérica”*.

En sentencia del 19 de octubre del año 2020, el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, resolvió condenar a la empresa a accionada al reconocimiento y pago de \$ 12' 250.800 por indemnización por despido injusto, \$ 1'081.913 por cesantías, \$129.829 intereses a las cesantías, \$ 1'081.913 prima de servicios, \$510.450 vacaciones proporcionales, para un total de \$ 15'054.905. De dicho valor ordenó compensar la suma de \$4.082.800 recibida por el demandante. Declaro probadas las excepciones interpuestas consistentes con la improcedencia de la ineficacia del despido debido a la debilidad manifiesta, imposibilidad de reintegro por la inexistencia de la estabilidad laboral reforzada, compensación e improcedencia de la sanción de 180 días de salario del artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Fundamentó su sentencia en que el demandante no se encontraba bajo el fuero de estabilidad laboral reforzada, y que, la indemnización pagada por la empresa fue insuficiente al haber prorrogado el contrato.

APELACIÓN

La apoderada de la parte accionante, interpuso recurso de alzada en contra de la decisión proferida en primera instancia, bajo el argumento que, si bien es cierto que el Señor David Villada no se encontraba en un proceso de calificación de la pérdida de capacidad laboral al momento del despido, también lo es, que hay que mirar esa Ley 361 de 1997 desde la óptica de la debilidad manifiesta, la cual ha sido ampliamente debatida y tratada por la jurisprudencia nacional, pues un trabajador no solamente se encuentra en un estado de estabilidad reforzada y de debilidad manifiesta cuando es calificado con alguno de los porcentajes sea una limitación moderada, severa y profunda sino que mientras se da lugar a esta calificación y el trabajador sigue presentando afectaciones hacia su salud, y sigue presentando una condición de salud que hace que en ninguna empresa sea contratado. Expuso, que de la prueba recaudada aportada es evidente que el Sr. David Villada se encuentra en un estado de debilidad manifiesta por cuanto sufrió un accidente cerebrovascular y las posteriores consecuencias de salud que esto le trajo, lo cual le ha mermado visiblemente su capacidad laboral, sin que fuere cambiado de puesto dentro de la empresa, sino que mantuvo las mismas funciones, lo cual llevó a que hubiera un daño en un motor. Expresó que se encuentra evidente con la prueba el estado de salud del demandante, y su estado de debilidad manifiesta y, por tanto, debe ser protegido. Finalizó su intervención peticionando que se declare la ineficacia del despido y se conceda la indemnización correspondiente en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

El apoderado de la accionada, expuso su inconformidad en la sentencia en que, incurrió el despacho en un error de orden aritmético o interpretativo, toda vez que el contrato que el despacho está analizando, y que se está tomando como prórroga inicial es el contrato inicial como tal (valga la redundancia), es decir, la firma del contrato en sí, esos primeros 90 días de contrato que fue lo que se firmó inicialmente. Ello, no es una prórroga, sino, el contrato en sí mismo, pues las prórrogas nacen desde un primer momento y el primer momento es el contrato inicial que va del 28 de marzo de 2016 al 26 de junio de 2016, ahí se cumple 90 días. En vista de que la ley faculta al empleador que se puedan seguir prorrogando, ahora si otras tres veces más, se tiene que la primera iría del 27 de junio al 25 de septiembre de 2016, en ese lapso hay 90 días, la segunda prórroga de 90 días iría del 26 de septiembre al 25 de diciembre de 2016, finalmente la tercera prórroga de menos de un año sería del 26 de diciembre de 2016 al 26 de marzo de 2017, ahí se cumple la tercera prórroga. En vista de que la ley en el artículo 46 establece que después de la tercera prórroga tiene que renovarse el contrato ya no a los mismos tres meses sino a un término no inferior a 360 días, ese 27 de marzo comienza la cuarta prórroga y esta vez iría hasta el 22 de marzo de 2018 por un equivalente de 360 días, que son los días que en materia laboral se utiliza para liquidar las prestaciones sociales. Es así pues que la empresa al finalizar el contrato de trabajo en termino anterior a éste pagó el valor de la indemnización por despido injusto, sin que asista razón al pago de la indemnización que fue ordenada por el despacho.

ALEGATOS

La procuradora judicial de la parte accionante, expuso en sus alegaciones, que la empresa tenía pleno conocimiento que el actor se encontraba con restricciones laborales, había sufrido un accidente cerebro vascular con secuelas que afectaron

gravemente su parte cognitiva. Recordó que la Corte Constitucional ha desarrollado el fuero de la estabilidad laboral reforzada indicando que, aquel trabajador que se encuentra en condiciones que no son regulares para el desempeño de sus funciones, se encuentra protegido. Expuso que la Carta política también impartió la responsabilidad de salvaguardar de manera especial el derecho a la igualdad de todas las personas que se encuentren con una merma física o mental y sancionar los abusos y maltratos que contra ellas se cometan. Trascribió acápites de las sentencias C-200 de 2019 y SL 1380 de 2018, llamando la atención sobre el cambio de criterio de la Sala Laboral, respecto a la estabilidad laboral, y recalcó la sentencia SL 1152 de 2023, sobre la presencia de otras situaciones que deben ser calificadas en el marco de este tipo de procesos.

Recalcó que la empresa conocía el estado de salud del demandante, y que no le brindó la atención suficiente a las labores que éste tenía que desempeñar, pues si bien lo reubicó la carga laboral no cesó, situación que se dejó ver en el mismo interrogatorio. Se opuso a las excepciones que fueron propuestas por la accionada, y pidió que se accedan a las pretensiones del líbello gestor.

PROBLEMA JURÍDICO

Consiste en determinar, si el demandante se encontraba amparado o no por el fuero de esta estabilidad laboral reforzada, en atención a su estado de salud al momento del fenecimiento del vínculo contractual, siendo procedente el reintegro solicitado con el pago de los emolumentos causados. De no ser así, determinar cómo se dieron las prórrogas del contrato, para establecer si la liquidación efectuada a la finalización del vínculo es correcta o no.

CONSIDERACIONES

Frente al recurso promovido, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad los Arts. 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

El artículo 13 de nuestra Carta Política estipula que corresponde al Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, adoptar medidas de protección a favor de grupos discriminados y marginados, en especial de aquellos que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, y sancionar los abusos y maltratos que se cometan contra éstos.

Además, el artículo 47 Superior prevé que el Estado tiene el deber de adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes debe prestarse la atención especializada que requieran.

En cumplimiento de este mandato superior se expidió la Ley 361 de 1997, en cuyo artículo 26 se establece que la limitación de una persona en ningún caso puede ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que ella sea claramente acreditada como **incompatible e insuperable** en el cargo que se va a desempeñar.

Que ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. Además, que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación sin el cumplimiento de este requisito, tienen derecho a una **indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario**, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código

Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Mediante sentencia C-531 de 10 de mayo de 2000, Expediente D-2600, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicionada del inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el supuesto de que carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación cuando no exista autorización previa de la Oficina de Trabajo que constate la configuración de una justa causa para el despido o terminación del contrato respectivo.

Adicionalmente, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado el tema de la protección laboral reforzada a favor de los trabajadores discapacitados calificados, y ha extendido este beneficio aplicando directamente la Constitución, a favor de aquellos, cuya salud se deteriora durante el desempeño de sus funciones y no pueden realizar sus labores en las condiciones normales, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.

Atendiendo lo expuesto, la Corte Constitucional ha dicho de manera reiterada que existen límites **constitucionales y legales** en relación con la facultad de los empleadores de despedir a un trabajador enfermo o discapacitado, con pago de indemnización o sin ella, toda vez que el empleador debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997, porque de lo contrario el despido resulta ineficaz y hay lugar a imponer las sanciones correspondientes.

En las sentencias **T-1040 de 2001, T-198 de 2006, T-962 de 2008, T-271 de 2014, T- 351 de 2014, T-098 de 2015 y T-141 de 2016** se ha indicado que la protección implica:

- El derecho a conservar el empleo
- El derecho a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad
- El derecho a permanecer en el empleo hasta que se requiera y **siempre y cuando que no se configura una causal objetiva que conlleve a la desvinculación del mismo;**
- Que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador.

Constituye *ratio decidendi* de las providencias C-824 de 2011, SU-049 del 2 de febrero de 2017, SU-040 de 2018, T-041 de 2019 y C-200 de 2019, las siguientes premisas importantes:

- La protección a las personas en situación de discapacidad es de origen constitucional y no solo legal, y de los principios en que se sustenta se deriva un derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, extendiéndose frente a personas vinculadas mediante cualquier modalidad de contrato –subordinado o no- y con independencia del origen de la situación de salud.
- Debe dársele una interpretación amplia a la Ley 361 de 1997 en cuanto a sus beneficiarios, porque este derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada **no se circunscribe a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta**, pues la Constitución no hace tal diferenciación, sino que se refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma **transitoria y variable**

En criterio de la Alta Corporación, una vez las personas contraen una enfermedad o presentan **por cualquier causa** una afectación médica de sus funciones, que les **impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares** experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta y se exponen a la discriminación. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo. De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes.

El empleador **debe tener conocimiento de la situación de salud del trabajador**, pero de ninguna manera es necesario un dictamen de pérdida de capacidad laboral, un carné o una limitación severa o profunda.

Por su parte la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL1360-2018, que referenció igualmente la parte actora en sus alegaciones, modificó la posición que hasta el momento había defendido, reiterando dicho cambio en las sentencias SL3520-2018, SL260-2019 y SL2548-2019, jurisprudencia que se concreta en las siguientes premisas:

La autorización del ministerio del ramo se impone **cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar**, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de **rehabilitación integral, readaptación, reinserción y**

reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, con el consecuente pago de salarios, prestaciones, seguridad social e indemnización de 180 días consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, norma que consagra la prohibición de despidos motivados en razones discriminatorias.

Por esta razón, la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima, y en esos casos, el empleador no se encuentra obligado a solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo.

Pero si en el juicio laboral el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz, con los efectos consecuenciales de tal declaratoria, se insiste, ello, cuando la discapacidad es un obstáculo insuperable para trabajar.

Ahora, existe libertad probatoria para acreditar la condición generadora de la protección, por lo que es factible, mas no necesario, que se pruebe mediante el carné de que trata el **artículo 5 de la Ley 361** o con el **dictamen pericial de las juntas de calificación de invalidez**, que son unos de los medios de prueba, no solemnes, con los cuales se puede acreditar el grado de la limitación física, psíquica y sensorial.

En ilación a lo anterior, la Corte Constitucional en la sentencia C-063 de 2018, precisó:

“... Es importante establecer que el artículo 54 de la Constitución consagra que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes

lo requieran. Así mismo, que el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a quienes se encuentren en situación de discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud o, en otras palabras, acorde a su diversidad funcional.

*En desarrollo de dicho mandato, el artículo 4° de la Ley 361 de 1997 impuso al Estado el deber de poner a disposición todos los recursos necesarios para la PROTECCIÓN de las personas en situación de discapacidad, entre otros, con el fin de conseguir su **integración laboral**. La Corte ha desarrollado el concepto de integración, el cual implica una ubicación laboral acorde a las condiciones de salud y el acceso efectivo a los bienes y servicios básicos para la subsistencia y el sostenimiento de la familia.*

(...)

*En particular, el ámbito laboral constituye un espacio trascendental para el cumplimiento del objetivo de integración social de las personas en situación de discapacidad. En consecuencia, cuando se analiza la relación laboral de trabajadores con capacidades diferenciadas, opera el **principio de estabilidad en el empleo**, que consiste en la garantía de no ser desvinculado del mismo con motivo de la condición de discapacidad. Así, los principios de integración laboral y de estabilidad en el empleo han sido consagrados con el objetivo de lograr “... una igualdad real entre este grupo poblacional y el resto de las personas”.*

42. Una medida que posibilita el ejercicio del derecho a la igualdad de las personas en situación de discapacidad es la reubicación laboral. En la Sentencia T-1040 de 2001, la Corte precisó que esta se trata de un derecho cuyo ejercicio se encuentra condicionado por 3 aspectos relacionados entre sí: (i) el tipo de función que desempeña el trabajador, (ii) la naturaleza jurídica del cargo y (iii) la capacidad del empleador. Al respecto, esa providencia dijo:

“Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.”

En esa medida, la jurisprudencia ha concluido que cuando el empleador conoce el estado de salud de su empleado y tiene la posibilidad de situarlo en un nuevo puesto de trabajo, deberá reubicarlo en ese nuevo lugar en el cual se eliminen las barreras sociales de ingreso y permanencia en el empleo. En caso de que no lo haga, y lo despida, se presume que el despido se efectuó como consecuencia de su condición y que el empleador abusó de una facultad legal para legitimar una conducta discriminatoria...”

De lo expuesto se puede concluir que la jurisprudencia de la Corporación mencionada ha reconocido, pacífica y reiteradamente, que los derechos a la igualdad y a la estabilidad laboral reforzada son vulnerados cuando el empleador da por terminado el contrato laboral de su trabajador sin evaluar la posibilidad de reubicarlo de conformidad con sus condiciones de salud.

Ahora, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, también ha aclarado que, la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, regulada por el artículo 26 de la norma en comento, no es cualquier situación de salud la que activa la garantía, por lo cual, se ha consolidado que:

“[...] adoctrinado que para la concesión de la PROTECCIÓN de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades

médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL 14134-2015, SL 10538-2016, SL 5163-2017, SL 11411-2017 y SL 4609-2020).

En la sentencia CSJ SL 12998-2017 se recalcó, en qué consiste la protección a la estabilidad y cuál es su justificación, para que no se desdibuje el propósito de la norma en comento al ser aplicada, que no es otra que 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, y no se desvíe su uso a fines distintos a los previstos en ella, como sucede cuando, a través de una interpretación sin rigor jurídico, se generaliza el campo de aplicación de la regla de estabilidad laboral, como medio para satisfacer necesidades de amparo propias de la seguridad social, cuya garantía ha de hacerse a través de otros mecanismos que sí sean idóneos, necesarios y proporcionados para ese fin, y que desarrollen los principios de la seguridad social como son la universalidad, la eficiencia, la progresividad, la solidaridad y sostenibilidad financiera, entre otros.

La Corte Constitucional ha sido amplia en el desarrollo del fuero en comento, concluyendo que la protección en sí depende de tres supuestos claros.

- 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
- Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y

- Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. A continuación, se desarrolla cada uno de ellos.

Igualmente, es preciso indicar que el órgano de cierre de esta especialidad, también delimito tres aspectos claves que deben evaluarse de cara a determinar si la persona se encuentra en situación especial que acredite amparo, (SL 1152 de 2023) así:

- La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;
- El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico –factor contextual-; y
- La contrastación e interacción entre estos dos factores interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-

Esta Sala de Decisión no puede dejar de lado, que la Corte Constitucional en los eventos de clasificación de la condición de Salud del Trabajador, y en especial en sentencia de unificación SU 061 de 2023 aclaró que la condición de salud que impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de las actividades se puede identificar con el siguiente listado que no es taxativo:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(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>(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>

Sin embargo, también precisó, que cada caso debe ser estudiado de manera minuciosa con el fin de establecer si el individuo que solicita la protección en efecto sea beneficiario de ella y se recordó, que la protección depende de los tres supuestos,

que son vitales para determinar la existencia o no del amparo, que ya fueron enunciados, pero que se reiteran:

- 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
- que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido
- que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación

No está de más para la Sala recordar, que, el conocimiento de la enfermedad por parte del empleador se acredita, según los dichos de la Corte Constitucional así:

- 1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.
- 2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.
- 3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.
- 4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.
- 5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.
- 6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del

estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.

7) Los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador

En el caso que nos ocupa, no se niega la existencia de la relación laboral ni la culminación de esta por parte de la demandada, procediendo la Sala al estudio de los elementos probatorios allegados de cara a establecer la procedencia de lo peticionado:

La relación laboral entre las partes, sin duda, culminó el 19 de febrero del año 2018, mediante misiva que la empresa entregó al actor y en donde se expresó lo siguiente:

“Se le informa que el contrato N° 21678593 que tiene suscrito con EL ROBLE MOTOR SA vigente desde el 28 de marzo de 2016, se da por terminado de manera unilateral a partir de la fecha de la presente comunicación.

De conformidad con lo estipulado con el artículo 64 de C.S.T. modificado por el artículo 28 de la ley 789 de 2002, decisión que se fundamenta en la reorganización interna administrativa de la empresa.

Señor Villada de igual manera se le informa que la empresa le reconocerá su indemnización junto con la liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales legales correspondientes, de la cual, podrá disponer en el área de nómina y recursos humanos”.

Más allá de los dichos en la contestación de la demanda de la pasiva, en la misiva se invoca, que la terminación de la relación laboral del actor se fundamentó en la reorganización interna de la empresa, y que la misma pasiva le dio la connotación de despido sin justa causa.

De la historia clínica aportada se extrae los siguientes apartes de importancia:

Entrada del 28/08/2017:

“Refiere que su principal molestia en el momento es dificultades con la memoria.”

Ingreso del 18/10/2017:

“TUVO INFARTO CEREBRAL. EA: PACIENTE MASCULINO QUE PRESENTO CUADRO EL 9 DE AGOSTO PRESENTO EPISODIO DE PARESLA DE HEMICUERPO IZQUIERDO (ACV ISQUEMICO GANGLOBASAL, CON CRIOGLOBULINAS CIRCULANTES POR LO QUE ANTICOAGULAN CON ENOXAPARINA DE 80 CADA 12 HORAS.... LESION COMPATIBLE CO EVENTO ISQUEMICO EN ESTADIO AGUDO COMPROMETIENDO EL ASPECTO POSTERIOR DEL PUTAMEN Y EL ASPECTO SUPERIOR DE LA CAPSULA EN EL LADO DERECHO, EN TERRITORIO DE LAS ARTERIAS LENTICUESTRIADAS LATERALES SIN TRASFORMACIÓN HEMORRÁGICA. “

Para el 16 de enero del año 2018 se denota lo siguiente:

“ en anticoagulación con rivaroxaban que explica algunos efectos secundarios (cefalea, cansancio, adinamia). Se descarta diagnóstico de epilepsia debido a la semiología de los eventos y los hallazgos en el videomonitorio por lo cual se liberan restricciones laborales. Debido a la frecuencia de la cefalea se inicia ácido valproico 250mg cada 24 horas por un mes y luego podría aumentar a 250 mg cada 12 horas. Se ordena holter de presión arterual para descartar HTA de novo. Tiene quejas cognitivas que podrían estar exacerbadas por la cefalea y cambios de ánimo, según evolución definir necesidad de administración de pruebas neuropsicológicas.”

El 6 de febrero del año 2018 se dan al actor las siguientes restricciones laborales:

“CONTINUAR TRATAMIENTO ESTABLECIDO. EVITAR ESTAR MUCHO TIEMPO PARADO O SENTADO, O CARGA, EMPUJAR O JALAR OBJETOS PESADOS. NO MOVIMIENTOS BRUSCOS. EVITAR DESHIDRATACIONES LUGARES MUY ENCERRADOS Y CALUROSOS. NO AGUANTAR HAMBRE. CAMINAR 30 MINUTOS DIARIOS, TOMAR SOL 15 MINUTOS DIARIOS, TOMAR ABUNDANTES LÍQUIDOS, VIGILAR DOLOR DE CABEZA INTENSO, FIEBRE, FALTA DE AIRE, VÓMITOS, DIARREAS, ORINA, AUMENTO DE VOLUMEN Y CAMBIO DE COLORACIÓN DE LAS EXTREMIDADES CITA CO MEDICINA INTERNA CON RESULTADO DE EXÁMENES”

El 6 de junio del año 2018, se indicó:

“SECUELAS COGNITIVAS SECUNDARIAS... TERAPIA DE REHABILITACIÓN COGNITIVA”

Allegado por el demandante se encuentra examen efectuado por NEUROMÉDICA, en la UNIDAD DE NEUROPSICOLOGÍA, del 27 de marzo del año 2018, en donde se extraen las siguientes conclusiones:

“El paciente tiene adecuadas habilidades de memoria anterógrada visual, Dificultades en la memoria verbal, (registro, almacenamiento y evocación de información), se evidencian presencia de fenómenos patológicos fonológicos y semánticos en las tareas de reconocimiento. Adecuada memoria de trabajo (Dificultades en el ejecutivo central de la memoria de trabajo)”

“Se observa adecuadas habilidades prácticas para realización de: movimientos de denotan un carácter simbólico (praxias ideomotoras), movimientos instrumentados y secuenciales (praxias ideacionales) y copia modelos bidimensionales complejos (praxias constructivas)”

“Se observa fallas en las funciones ejecutivas tales como: organización mnésica, resolución de problemas y evocación de información verbal. Adecuadas habilidades para: atención sostenida (ejecutiva), capacidad de generación de hipótesis de clasificación de abstracción, generación de conceptos”.

En audiencia del artículo 80 del CST se recepcionaron las siguientes pruebas:

Interrogatorio de parte al representante legal de la accionada, quien expuso las siguientes confesiones:

- La carta de despido se dio sin justa causa por que hacer el proceso de despido ante la falta acaecida era más oneroso para la empresa, ello, refiriéndose al daño causado en el vehículo Ford Fiesta, al que el actor omitió “cambiar el aceite en debida forma”, es decir suplir el aceite que vació.
- La empresa conocía que había tenido un accidente cerebro vascular.
- Para pedir permiso para citas médicas se debe solicitar permiso para asistir.
- Supo que el demandante tenía recomendaciones en no tener cambios fuertes, ni tareas con esfuerzos, por ello, no se le asignaron responsabilidades con ese tipo de situaciones sino, que situaciones más sencillas.
- No se tramitó permiso ante el Ministerio para la terminación del contrato.
- El desempeño del demandante en el contrato de aprendizaje fue bueno, por eso, se continuó con sus servicios más adelante.

Se recibió el testimonio del señor **Jairo Castaño Gallego** quien indicó:

Conoció al demandante porque trabajó con la accionada desde el año 2010 hasta el año 2018. Sabe que el actor empezó como aprendiz del Sena y se quedó por su buen desempeño. Cuando el demandante estaba de técnico tenía las funciones de alineación, cambio de aceite, frenos, y colisión cuando hay choques. Se enteró de la

enfermedad del demandante, que para ese momento estaba en una capacitación en Bogotá que exige la empresa en la Ford y se tuvo que devolver a Medellín. Comentó que el actor estuvo mucho tiempo hospitalizado, y cuando volvió no tenía las fuerzas que tenía antes, lo pusieron a hacer trabajos más livianos, se le olvidaban las cosas, lo pusieron en otros cargos en que se necesitaran menos esfuerzos, se le caían las baterías de los vehículos. El jefe inmediato, el señor Juan Carlos Muñoz se mantenía pendiente de él, era un muy buen jefe. Sabe que el demandante desde el despido no ha podido volver a ubicarse laboralmente. Expuso, que las razones por las cuales fue despedido el actor es porque no rendía ni cumplía con las exigencias al 100%, ello, debido a que tenía pérdida de fuerza y se le olvidaban las cosas. Después de lo que pasó, el accidente cerebro vascular, el actor se mantenía bajo de tono y de energías. Las directivas de la empresa no estuvieron al cuidado del demandante. La pérdida de memoria del demandante era por ejemplo que bajaba por un repuesto y olvidaba por qué iba, y después se quedaba buscando algo, pero sin recordar qué era. Al demandante se le rebajó la carga laboral, pero tenía el mismo horario. Conoció una situación que pasó con un vehículo Ford Fiesta. Lo importante para el cambio de aceite en un vehículo es lo siguiente: bajar el aceite, cambiar el filtro de aceite, cambiar el filtro del aire, echar el aceite y poner el stiker de mantenimiento, el en caso del vehículo en cuestión no se echó el aceite. El actor no rindió en las nuevas funciones por que después del accidente cerebral no fue el mismo, no quedó igual.

Se hizo presente también **Santiago Andrés Trujillo Pérez:**

Médico general, conoce al demandante hace 17 años por ser su vecino. Conoce la empresa accionada por dichos del demandante. Explicó que lo que le pasó al demandante fue un accidente cerebro vascular, lo que se conoce comúnmente como infarto cerebral. Es muy allegado al demandante y después del accidente,

observó que el cambio en él fue muy notorio pues no tiene fuerza en los brazos y tiene cambios comportamentales, dolores de cabeza y pérdida de la memoria.

Aportó con su declaración, el concepto médico desfavorable de rehabilitación del actor expedido por Medica Neuropsiquiatría Sura.

Testimonio de la señora **Idalia del Socorro Giraldo Sánchez**.

Expresó ser vecina del demandante, sabe que trabajaba en “La Ford”. Después del “infarto cerebral” que tuvo David, da fe que tuvo un cambio totalmente, su vida cambió en un 100%, pues antes era muy activo y muy responsable. No ha podido conseguir trabajo, tuvo dificultades con el lado izquierdo de su cuerpo, y con las terapias ha mejorado un poco. Sabe que aún sigue en tratamiento con sicólogo y en fisioterapia para la movilidad del brazo y de la pierna. Tiene problemas en la memoria, se le olvida lo que está haciendo.

Rindió testimonio el señor **Nelson Javier Escobar Mora**.

Comentó que un día sábado solicitó cita para cambio de aceite de su vehículo y lo llevó al taller. Una vez recogido el vehículo salieron a tomar la av regional el carro empezó a perder fuerza, por lo que le recomendó a su esposa que era la que estaba manejando que se devolvieran al taller. Revisado el vehículo por el taller se concluyó que no tenía aceite. El carro tuvo un daño en el motor, por lo que les asignaron un vehículo de cambio mientras tanto.

El señor **Juan Carlos Muñoz** expresó:

Jefe de taller de la demandada. Explicó que cuando se lleva un vehículo al taller se asigna un trabajo de acuerdo a las cualidades de los técnicos y el trabajo final del técnico se verifica por la torre de control, quien verifica si se realizaron los pasos solicitados. Conoció al demandante por que ingresó como estudiante y al haber

demostrado buenas prácticas y conocimiento fue dejado en la empresa. Supo que el actor tuvo un accidente cerebro vascular pues en ese momento lo llamaron para informarle la situación, que tenía un cuadro de convulsiones. Después de eso, el trabajador se reintegró a los 6 o 7 meses. La conducta cuando llegó fue diferente. Expuso, que el señor demandante les informó que tenía episodios de lagunas mentales con la memoria a corto plazo, es decir, se le daba una directriz y se le olvidaba, y, por ende, escribía en una libreta algunas órdenes y procedimientos que hacía en los vehículos. Cuando reintegró por el área de recursos humanos tenía varias restricciones de levantar cosas pesadas, por lo que se le asignó a un ayudante del Sena que le colaboraba con sus funciones. El cambio fue notorio porque estaba más retraído de lo normal. Explicó que el demandante dejó de trabajar allí porque cometió un error con un carro y ese valor lo cubrió el seguro, el problema con el carro fue que se frenó el motor por que no se le echó aceite al motor, en un procedimiento que era muy sencillo como el cambio de aceite. Expuso que, al momento del despido, conoció que el trabajador se encontraba en sesiones de rehabilitación de su ACV.

El señor **Marco Polo Álvarez**.

Refirió trabajar para la accionada hace 6 años, conoce al demandante, supo del accidente cerebro vascular del demandante. Le consta, que después de dicho suceso, al trabajador se le olvidaban las cosas, y tenía que anotar en papelitos las funciones que tenía que realizar y le asignaron un aprendiz. Era obvio que las capacidades de desempeño del trabajador se habían visto menguadas, porque el trabajo es de capacidad física esfuerzo y concentración. Expuso, que el demandante ya no se sentía con la misma fuerza. Supo que le terminaron el contrato porque tuvo un problema con un carro que, no se le puso aceite en un Ford fiesta. El actor tenía

restricciones médicas, y no lo pusieron a hacer cosas más complejas. La empresa siempre le dio permiso para ir a las citas médicas.

De todos los elementos de prueba se puede colegir, que desde que el señor David Villada Saldarriaga sufrió el accidente cerebro vascular en el mes de agosto el año 2017, momento para el cual, ya estaba vigente la relación laboral con la empresa, empezó a sufrir una condición de deterioro cognitivo que fue visible para sus compañeros de trabajo, y para su jefe inmediato el señor Juan Carlos Muñoz, quien a viva voz expuso en su deponencia que el demandante había advertido sobre la pérdida de memoria temprana, y por ende, empezó a anotar todo en una libretica por que se le olvidaban las cosas, además de otras situaciones como la pérdida de la fuerza de sus extremidades. Y es que, salta a la vista que el cambio de actitud del demandante después del ACV (accidente cerebro vascular) sufrido, pues así se dejó ver por todos los declarantes, y por quienes fueron sus compañeros de trabajo, quienes enunciaron que antes de ello, era activo en sus labores, inquieto y buen trabajador, tanto así, que continuó en la empresa después de su contrato de aprendizaje.

Todas estas declaraciones, coherentes con la historia clínica aportada, dan calidad como el señor Villada Saldarriaga contaba con una situación de salud que le imposibilitaba el correcto desempeño de sus labores, tanto así, que, que para esta Sala de decisión llama la atención firmemente que la empresa no haya tomado el suceso acontecido en el vehículo Ford Fiesta, como una clara representación que su empleado contaba con una dificultad cognitiva al no recordar una tarea clasificada como simple, como lo era, verter aceite nuevamente dentro del proceso de cambio de ese elemento dentro del motor de un vehículo, que según sus

conocimientos específicos, actuaba como fluido vital para evitar que el motor se estropeará.

Basta con recordar las voces de la jurisprudencia antes expuesta para concluir que, en este caso, era absolutamente claro y conocido por el empleador que el trabajador se encontraba en un tratamiento como consecuencia del accidente cerebro vascular sufrido, pues dicha situación era descifrable no solo de las recomendaciones laborales que juiciosamente acató la accionada, sino también, de las constantes citas médicas a las que acudió para el tratamiento y búsqueda de la recuperación de su salud, de la cercanía del ACV con la fecha del despido de acuerdo a la SU 061 de 2023, teniendo la empresa en sus manos el deber de apoyo en las etapas rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación.

Ahora, si bien el demandante para ese momento no contaba una calificación o diagnóstico claro que diera certeza sobre la pérdida de memoria y su daño cognitivo, pues esa valoración se realizó el 27/03/2018, fecha después del despido, no podemos dejar de lado, que en estas situaciones la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias CSJ SL 711-2021 y CSJ SL 572-2021 reiteró su criterio y lo amplió, señalando que, si bien ante el carácter técnico científico de la condición de discapacidad era relevante contar con una valoración médica o calificación técnica, también podía **inferir el conocimiento del estado de salud precario así:**

“[...] del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, 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. “

Este concepto, se torna especialmente relevante en el caso de marras, en el que, todos los compañeros de trabajo del demandante, exponen su cambio claro, que olvidaba las cosas, que no tenía fuerza, incluso su superior inmediato aduce, que se le otorgaron labores más sencillas y se le procuró un ayudante para evitarlo hacer sobre esfuerzos, que al darle una orden fácilmente la olvidaba, que también olvidaba lo que estaba haciendo y que por ende, escriba las cosas en una libretica.

En este caso, es evidente a todas luces, pese a las indicaciones de la *a quo*, que para el momento de la terminación de la relación laboral se encontraba el señor Villada Saldarriaga bajo el fuero protector de la estabilidad laboral reforzada, pues su situación de salud y las consecuencias de ésta era conocida ampliamente por sus compañeros, amigos y vecinos, in duda por su empleador, y si bien la demandada realizó el despido del trabajador basándose en la terminación de la relación laboral sin justa causa y le indemnizó por ello, esa situación **no remedia la desprotección** con la cual, queda al cese de la relación contractual, que va en contra precisamente de lo amparado por el fuero de la llamada estabilidad.

Al exponer el representante legal de la demandada que la razón principal de la terminación de la relación laboral había sido el olvido, el error del trabajador, en el vehículo Ford Fiesta, situación que sin duda era consecuencia de su deterioro cognitivo, activa aún más, el despido discriminatorio, pues se reitera, el demandante **no podía ejercer sus funciones en situaciones normales debido a su enfermedad**, lo que, era de cabal conocimiento de la pasiva. Es así, como la omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones contraídas en la norma.

Y es que, como fue solicitado en la demanda, cobra relevancia los reajustes laborales en torno a la persona con discapacidad para lograr su desarrollo como individuos económicamente independientes y así, procurar la integración laboral, si se tiene en cuenta que el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en las Observaciones finales sobre el informe inicial de Colombia del año 2016, recomendó al Estado que **«adopte normas que regulen los ajustes razonables en la esfera del empleo»**, es decir, respecto al trabajador y su estado de debilidad, **debió hacerse un esfuerzo más por parte del empleador de cara a encontrar aquella forma en la que, pudiera ser productivo dentro del campo de sus posibilidades.**

No se deja de lado que el empleador modificó las labores del trabajador, sin embargo, saltaba a la vista la imposibilidad para retener información, que se hace más clara con la documentación aportada en diligencia, ordenada incorporar al proceso por la *a quo*, y en la cual, se colige que el demandante cuenta con un concepto desfavorable de recuperación en cuanto a las secuelas del ACV se recomienda terapia ocupacional y farmacológica.

Confluían entonces, respecto al actor las condiciones para encontrarse amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, para lo cual, debió el empleador solicitar autorización autorización del Ministerio de Trabajo, para que sirviera de garante y acreditara que la finalización de la relación laboral se producía por causas ajenas a su condición de salud.

No comparte, por ende, la Sala, las conclusiones arribadas por la *a quo*, pues en este proceso la situación de salud del trabajador, era absolutamente clara al momento de la terminación de la relación laboral, con lo que el empleador se encontraba obligado

a acudir al Ministerio del Trabajo ya que, **la discapacidad era un obstáculo insuperable para laborar**, se resalta, las consecuencias de ello, fueron, precisamente, lo acontecido con el vehículo Ford Fiesta, y ante ello, deberá **REVOCARSE** la sentencia proferida y ordenar a la accionada **REINTEGRAR** al trabajador, con el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir sin solución de continuidad desde el 19 de febrero del año 2018.

En atención a lo anterior, la Sala da estudio a las excepciones propuestas por la pasiva, encontrando que:

Prescripción: ante la terminación de la relación laboral el 19 de febrero del año 2018, y la presentación de la demanda el 13 de julio del año 2018, es claro que el fenómeno extintivo a las luces del artículo 151 del CPT Y SS no alcanzó con su cometido, declarará no probado el medio exceptivo.

Compensación: Toda vez que en el pago efectuado por liquidación final de prestaciones sociales e indemnización por despido injusto en suma total de \$4.042.807 no debió darse en atención a que, la terminación de la relación laboral no debió darse, se ordena la compensación de dicho valor.

Los demás argumentos de oposición quedaron resueltos en la parte motiva del presente proveído.

En atención a lo anterior, se condenará a la pasiva al pago de 180 día de salario por concepto de indemnización por la terminación de la relación laboral bajo el fuero de estabilidad laboral reforzada, teniendo en cuenta la asignación salarial que fue aceptada por la pasiva en suma de \$1.476.000, se calcula en valor de \$8.856.000.

Ahora, la parte demandada solicita el pago de la sanción moratoria por la demora en el reconocimiento del pago de los salarios causados. Sin embargo, es necesario aclarar, que dichos intereses proceden sólo a la terminación de la relación laboral, y al declararse en este proceso, el reintegro del actor sin solución de continuidad alguno, considera la sala que no es aplicable el pago de estos.

Sin embargo, respecto a la indexación, en sentencia SL 359 de 2021, la Sala Laboral expuso:

“Debe insistirse en que la indexación no aumenta o incrementa las condenas, sino, más bien, garantiza el pago completo e íntegro de la obligación. Sin la indexación, las condenas serían deficitarias y el deudor recibiría un menor valor del que en realidad se le adeuda, premisa que tiende a agudizarse en tiempos de crisis y congestión judicial.

En suma, la imposición oficiosa de la actualización no viola la congruencia que debe existir entre las pretensiones de la demanda y la sentencia judicial. Por el contrario, pretende, con fundamento en los principios de equidad e integralidad del pago, ajustar las condenas a su valor real y, de esta manera, impedir que los créditos representados en dinero pierdan su poder adquisitivo por el fenómeno inflacionario. Es decir, procura que la obligación se satisfaga de manera completa e integral.”

De acuerdo con ello, deberá ordenarse la indexación de los valores objeto de condena a favor del actor.

En atención a lo anterior, se sustrae materialmente el estudio de la apelación interpuesta por la pasiva.

Costas en primera instancia a cargo de la demandada y a cargo del actor, en esta

instancia a favor de la parte demandante y a cargo de la accionada en suma de \$1160.000.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: Revocar íntegramente la sentencia que se revisa en Apelación proferida por el Juzgado Veintitrés (23) Laboral del Circuito de Medellín.

SEGUNDO: **Condenar** a Roble Motor SA, a reintegrar al señor David Villada Saldarriaga, con el pago de los salarios, prestaciones y aportes en seguridad social dejados de percibir, desde el 19 de febrero del año 2018 y hasta que se haga efectivo el reintegro, a un cargo en que se hagan los reajustes necesarios para su incorporación a la vida laboral.

TERCERO: **Condenar** a Roble Motor SA a pagar al señor David Villada Saldarriaga la suma de \$8.856.000, por concepto de sanción de la Ley 361 de 1997 artículo 26.

CUARTO: **Condenar** a la accionada indexar los valores adeudados al demandante desde la exigibilidad de cada uno, y hasta el pago efectivo de los mismos.

QUINTO: Declarar probada la excepción de Compensación, por la suma de \$4.042.807, las demás excepciones se despachan desfavorablemente.

05001310502320180038501

SEXTO: Costas en primera instancia a cargo de la parte actora y a favor de la pasiva las que deberán ser liquidadas por secretaría del juzgado de origen.

En esta instancia, se condena en costas a la parte accionada y a favor de la demandante en la suma de \$1.160.000.

Lo resuelto se notifica por EDICTO. Se ordena regresar el expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado

Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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

Francisco Arango Torres
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: **33136523c1167e5fd01390edcb6ae6d56e6212bd455301f109b99494100b7310**

Documento generado en 24/11/2023 01:08:34 PM

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