



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL

SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No. 036

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA MAYO 12 DE 2022, QUE EMITE SENTENCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL RADICACIÓN No. 15238 31 05 001 2020 00046 01, CON SALVAMENTO DE VOTO DEL H. MAGISTRADO DR. EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA.

DEMANDANTE(S) : JAIME YESID OJEDA SUÁREZ.
DEMANDADO(S) : ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A..
FECHA SENTENCIA : MAYO 12 DE 2022.
MAGISTRADO PONENTE : Dr. JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL.

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARIA DE LA SALA UNICA POR UN DIA (1) HÁBIL, HOY 13/05/2022 a las 8:00 am , con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del Edicto.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy 13/05/2022 a las 5:00 p.m.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL SANTA ROSA DE
VITERBO SALA UNICA**

ACTA DE DISCUSIÓN N° 99

MAGISTRADO PONENTE: JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

Santa Rosa de Viterbo, jueves (12) de mayo de dos mil veintidós (2022), se reunieron los suscritos Magistrados integrantes del Tribunal Superior del Distrito Judicial, doctores GLORIA INÉS LINARES VILLALBA, EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA y JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL, quien preside el acto como Magistrado Ponente, con el fin de estudiar el proyecto correspondiente al proceso ordinario laboral, siendo demandante JAIME YECID OJEDA en contra de ACERIAS PAZ DEL RIO, el cual fue aprobado por los Magistrados GLORIA INÉS LINARES VILLALBA y JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL, con salvamento de voto del Doctor EURIPIDES MONTOYA SEPULVEDA.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Jorge Enrique Gómez Ángel'.

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado Ponente

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Gloria Inés Linares Villalba'.

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada

SALVAMENTO DE VOTO

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Eurípides Montoya Sepúlveda'.

EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL SANTA ROSA DE VITERBO SALA ÚNICA

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación
Ley 1128 de 2007

| | |
|----------------|---|
| RADICACIÓN: | 15238310500120200004601 |
| ORIGEN: | JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE DUITAMA |
| PROCESO: | ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA |
| INSTANCIA: | SEGUNDA |
| PROVIDENCIA: | APELACIÓN SENTENCIA |
| DECISIÓN: | CONFIRMAR |
| DEMANDANTE(S): | JAIME YESID OJEDA SUÁREZ |
| DEMANDADO(S): | ACERÍAS PAZ DE ARIO S.A. |
| APROBACION: | Sala Discusión 12 mayo 2022 ACTA 99 |
| PONENTE: | JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL Sala Única de Decisión |

Santa Rosa de Viterbo, jueves, doce (12) de mayo de dos mil
veintidós (2022)

Procede el Tribunal Superior a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia de 17 de noviembre de 2021 expedida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama.

1. ANTECEDENTES RELEVANTES:

El 19 de febrero de 2020, Jaime Yesid Ojeda Suárez por conducto de apoderada judicial, promovió demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra de Acerías Paz del Rio S.A. para que se hicieran las declaraciones y condenas que se expresarán más adelante.

1.1. Los hechos:

Indica que laboró en Acerías Paz del Rio S.A., desde el 01 de junio de 2006 siendo vinculado mediante contrato término indefinido en el cargo de Director del Departamento de Tecnología, Coordinador de Infraestructura de la Información y Coordinador de Servicios Informáticos, devengando un salario para el año 2017 por la suma de \$ 9'590.321,00

Alega que fue despedido el 12 de abril de 2017, aclarando que para el momento del despido presentaba patologías de cardiopatía isquémica, angina inestable e

15759310500120200013301

informado agudo de miocardio, patologías que aun persistentes. Que producto del despido recibió liquidación el 09 de mayo de 2017 por parte de Acerías por un valor de \$53.705.789.

Que producto del despido interpuso acción de tutela buscando el reintegro, por lo que mediante fallo de tutela del 19 de julio de 2017 el Juzgado 4° Civil Municipal de Sogamoso ordenó el reintegro de manera transitoria, instando a al accionante a acudir a la jurisdicción laboral dentro de los 4 meses siguientes al fallo para que definiera el caso de manera definitiva. Que la decisión fue impugnada por Acerías Paz del Rio, por lo que, en fallo de segunda instancia proferido por el Juzgado 2° Civil del Circuito de Sogamoso del 25 de agosto de 2017 confirmó el fallo de instancia. Aduce que, tutela fue concedida otorgando el derecho a la estabilidad laboral reforzada por haber sido despedido con diagnóstico de enfermedad permanente.

Expone que Acerías Paz del Rio S.A., lo reintegro el día 26 de julio de 2017 dando cumplimiento al fallo de tutela, empero, en forma reiterada y sin justa causa fue despedido nuevamente el 04 de enero de 2018, reconociendo como indemnización por despido injustificado el valor de \$59.118.926. Indica que, durante la relación laboral tuvo salario integral, discriminándolos así: para el 2018 un salario de \$10.156.146, para el 2019 un salario de \$10.765.508, y para el 2020 un salario de 11.411.439. Añade que, entre la fecha del despido y reintegro la empresa no le pago las sumas correspondientes a vacaciones ni aportes a seguridad social.

Expresa que efectuado el reintegro firmó un acuerdo de pago con el coordinador personal de la empresa a efectos de reintegrar la suma consignada por concepto de indemnización. Que con tal la devolución de dinero tuvo que soportar el pago referente a deducciones de ley, dinero que nunca le fue reembolsado por el empleador. Que al momento del reintegro no se le reconoció la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Que durante la vigencia del contrato de trabajo fue que adquirió las enfermedades que hoy padece, las cuales ya se encuentran calificadas.

Manifiesta que durante la vigencia del contrato siempre cumplió con sus obligaciones laborales, así como mantuvo un comportamiento laboral adecuado. Que para la materialización de su despido no se tuvo en cuneta el permiso del

15759310500120200013301

Ministerio del Trabajo. Que el 13 de noviembre de 2015 según examen ocupacional periódico fue reconocido por la medica de la empresa Nayive Nino que el demandante padecía enfermedad coronaria. Que el 03 de noviembre de 2016 en examen medico ocupacional le diagnosticaron enfermedad isquemia crónica del corazón no especificada, examen realizado por la medica de la misma empresa.

Por último, expone que el 01 de julio de 2019 la AFP calificó la pérdida de capacidad laboral en un porcentaje de 33.95%. A su turno, el 14 de septiembre de 2019 la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Boyacá resolvió recusación a la calificación de la AFP Protección, determinando la perdida de capacidad laboral en 36.02 %. Que el 24 de enero de 2020 la Junta Nacional de Calificación de Invalidez confirmo la perdida de capacidad laboral en 36.02% determinada por la Junta Regional de Boyacá.

1.2. Pretensiones:

En cuanto a las pretensiones declarativas, solicita se declare: las partes existió un contrato individual de trabajo a término indefinido; que los extremos temporales fueron del 1° de junio de 2006 y el 12 de abril de 2017, siendo reanudado por el reintegro el 26 de julio de 2017 al 04 de enero de 2018; que para el momento de terminación del contrato de trabajo el demandante sufría de enfermedades coronarias; que la terminación del contrato fue sin justa causa por parte de Acerías Paz del Rio S.A. estando protegido por la estabilidad reforzada al estar enfermo por enfermedades cardiacas; que la demandada no pidió permiso para despedir al demandante al Ministerio del trabajo conforme a lo establecido en la Ley 361 de 1997 y desarrollo jurisprudencial y; que se declare que la terminación del contrato sus efectos y alcances legales y extralegales no produce efectos por haberse realizado sin permiso legal correspondiente.

En cuanto a las pretensiones de condena solicitó condenar a Acerías Paz del Rio S.A., a: reintegrar de manera definitiva al cargo que venía desempeñando o uno de mayor jerarquía a partir del 05 de enero de 2018 y tener el vínculo laboral sin solución de continuidad; condenar a la demandada al pago de los salarios correspondientes entre el 13 de abril de 2017 al 25 de julio de 2017; se condene a pagar los salarios correspondientes al reintegro entre el 05 de enero de 2018 y hasta la fecha del reintegro efectivo; se condena al pago de las vacaciones y

15759310500120200013301

aportes de seguridad social correspondientes a las fechas anteriormente señaladas. Por último, pide condenar en costas del procesos y agencias en derecho.

1.3. Trámite procesal.

Mediante proveído del 27 de febrero de 2020, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama admitió la demanda ordinaria laboral de primera instancia, ordenando notificar personalmente a la entidad demandada, corriéndole traslado de la demanda y entregándose copia de esta. De igual forma requirió a la demandada para llegar la documentar solicitada. Además, se reconoció personería al apoderado de la parte demandante.

El 04 de diciembre de 2020, la demandada Acerías Paz del Rio S.A., contestó la demanda, aceptando los extremos de la relación pero en periodos discontinuos; las labores desempeñadas por el demandante como Director del Departamento de Tecnología, Coordinador de Infraestructura de la Información y Coordinador de Servicios Informático; que la relación laboral se terminó de manera unilateral sin justa causa pero con indemnización del artículo 64 C.S.T., en suma de \$53.705.798; que no procedía el permiso del Mintrabajo para despedirlo por cuanto no tenía limitación o discapacidad; que cumplió con el fallo de tutela reintegrando al trabajador de manera temporal (4 meses); que para la fecha de terminación del primer vínculo laboral y el reintegro del trabajador vía tutela la compañía no estaba obligada a pagar salarios; que conforme al reintegro el demandante devolvió la primera indemnización pagada; que el demandante devengaba un salario integral; que la segunda desvinculación laboral también se produjo de manera unilateral indemnizándolo en la suma de \$59.118.926; que al momento del despido no tenía ninguna situación de discapacidad o debilidad manifiesta; que la estructuración de la pérdida de capacidad laboral se produjo el 27 de junio de 2018 por fuera de la relación laboral; que el origen de la enfermedad es común; y que el porcentaje de perdida de capacidad laboral del 36.02% se produjo posterior a la desvinculación laboral.

Como excepción de mérito propuso las siguientes: *“No estar el señor Ojeda Suarez al momento de la terminación del vínculo laboral en situación de discapacidad y como tal no tenía la estabilidad laboral reforzada de que trata la Ley 361 de 1997; Compensación; Prescripción; e Innominada o Genérica.”*

15759310500120200013301

En auto fechado 11 de febrero de 2021, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, tuvo por notificada por conducta concluyendo a la demandada Acerías Paz del Río S.A., teniendo de igual forma por contesta la demanda, fijando fecha para audiencia del artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social para el 02 de marzo de 2021 a las 9:00 a.m, y reconoció poder a la abogada de la entidad demandada. En la fecha anterior, se realizó la audiencia precitada, declarando fracasada la etapa de conciliación, se agotó la decisión de excepciones previas, no se advirtió causal de nulidad (saneamiento del litigio), se procedió con la fijación del litigio y por último se decretaron las pruebas solicitadas por las partes, sin que se decretaran pruebas de oficio. De igual forma se fijó fecha para audiencia del artículo 80 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social para el 17 de noviembre de 2022 a las 9:00am.

1.4. La sentencia apelada:

El 17 de noviembre de 2021, el Juez laboral resolvió “**Primero:** DECLARAR que entre el demandante JAIME YEZID OJEDA SUÁREZ y la demandada ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A., existió un contrato de trabajo a término indefinido con extremos del 1 de junio de 2006 al 12 de abril de 2017, el cual fue reanudado por orden de tutela desde el 26 de julio de 2017 y hasta el 4 de enero de 2018 el cual finalizó de forma unilateral y sin justa causa por parte de la demandada, con fundamento en lo expuesto en el acápite correspondiente de esta sentencia. **Segundo:** DECLARAR PROBADA la excepción de NO ESTAR EL SEÑOR OJEDA SUÁREZ AL MOMENTO DE LA TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta decisión. **Tercero:** Como consecuencia de lo anterior, NEGAR las demás pretensiones de la demanda incoadas por el demandante JAIME YEZID OJEDA SUÁREZ y por tanto ABSOLVER a la demandada ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A., de las mismas de acuerdo a las motivaciones dadas en precedencia. **Cuarto:** CONDENAR en costas al demandante y a favor de la demandada. Como agencias en derecho se fija un (1) SMLMV. **Quinto:** CONCEDER ante el Honorable Tribunal Superior de Santa Rosa de Viterbo –Sala Única de Decisión el grado jurisdiccional de consulta en caso de no ser apelada esta sentencia. **Sexto:** Contra esta sentencia procede el recurso de APELACIÓN.”

Argumentó que frente a la ineficacia del despido indicó que la Ley 361 de 1997 en su artículo 26 consagra la protección para aquellas personas que tiene algún grado de discapacidad, aclarando que para el momento de la terminación del contrato de trabajo el demandante no contaba con un dictamen de pérdida de capacidad laboral por cuanto la fecha de declaratoria de tal pérdida del 36.02% emitida por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez fue del 24 de enero de 2020 y se estableció la fecha de estructuración el 27 de junio de 2018, es decir, que para la fecha que terminó la relación laboral el (04 de enero de 2018) no había dictamen de PCL.

Que según la Corte Suprema de Justicia el trabajador debe contar con la pérdida de la capacidad laboral al menos en un 15%, no obstante, también advirtió que no es un requisito *sine qua non* la existencia de un dictamen de pérdida de capacidad laboral cuando el estado de incapacidad no está sujeto a solemnidad alguna y frente al mismo no existe libertad probatoria, señalando igualmente que debe ser palmario y evidente el estado y la condición de discapacidad los cuales generen en el trabajador un impedimento para realizar habitualmente sus funciones o labores, fundando lo anterior, en la Sentencia SL 208 de 2019 Rad.60375 del 06 de febrero de 2019, reiterado la sentencia SL 4924 de 2021 con Rad. 63145 del 02 de noviembre de 2021.

Respecto a la aplicación de la estabilidad laboral reforzada, adujo que debe analizarse en cada caso en concreto, toda vez que si la condición física y de salud del empleado es de tal carácter y gravedad que no le permite realizar sus tareas u obligaciones con normalidad o que se ve disminuido en la realización de las mismas este se vería protegido por la misma, así no hubiera un dictamen que determine el porcentaje en el cual esta reducido para trabajar o que existiendo no supere los mínimos previstos, trayendo a colación la Sentencia SL 2586 de 2020 con radicado 67633 del 15 de julio de 2020.

Expuso que el demandante no contaba con una calificación de la pérdida de capacidad laboral al momento de la terminación del contrato de trabajo el 04 de enero de 2018, sino que con posterioridad sobrevino la calificación con fecha de estructuración del 27 de julio del 2018 que en ultimas se fijó la pérdida de capacidad laboral por el 36.02% conforme a los dictámenes efectuados por la Junta Regional y Nacional de Calificación de Invalidez. Precisó que tal cuestión

15759310500120200013301

no podía entenderse como un indicativo estricto de que la empleadora tuviere conocimiento del grado de salud del empleado llegado el momento de finiquitar el vínculo laboral.

Advirtió que conforme al artículo 61 del Código Procesal del Trabajo, el demandante no logró acreditar que en el momento de la terminación de la relación laboral hubiese una situación de salud que le impidiera sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones de normalidad, por cuanto en el expediente obra abundante material probatorio que dieron fe de la atención médica recibida, observando que al folio 51 al 69 obra de la epicrisis de las atenciones realizadas por la empresa demandada al demandante sin que en ninguna de dichas atenciones fuese incapacitado.

Que en el proceso obran 6 incapacidades así: del 1° al 6 de julio de 2015 (6 días); segunda del 7 al 20 de julio de 2015 (14 días); tercera del 10 de abril al 9 de mayo de 2016 (30 días); cuarta del 6 al 20 de julio de 2016 (15 días); del 8 a 10 de octubre de 2016 (3 días) y; sexta del 15 al 24 de marzo de 2017 (10 días); siendo claro que para el momento de la terminación del contrato de trabajo el 04 de enero de 2018 no se encontraban incapacitado, siendo la última incapacidad al 24 de marzo del 2017, como lo acepto el demandante en el interrogatorio libre absuelto.

Que según historia clínica del 02 de octubre de 2017 (fol. 89) se señala lo siguiente: *“paciente con evolución favorable cumple metas de tratamiento”* iterando que no fue incapacitado y sólo se emitieron recomendaciones de llevar hábitos de vida saludable y manejar baja carga estrés. En este sentido, recalca lo dicho por el demandante en su interrogatorio libre cuando expresó que *“su estado de salud no afectó su rendimiento laboral”* y que *“aun cuando le daban alguna incapacidad seguía pendiente de su área y su rendimiento laboral siempre fue óptimo”*, concluyó expresando que el desempeño de las labores del demandante no se vio afectada por su salud o la enfermedad que tenía, y que a pesar de tener un estado de salud reducido por la enfermedad cardíaca que lo aquejaba la prestación de sus servicios nunca se vio afectada.

Encontró probado que el demandante tenía un problema en su salud relacionada con eventos cardiovasculares, reiterando que tener una enfermedad no es suficiente para efectos de predicarse la existencia de la estabilidad laboral

15759310500120200013301

reforzada, siendo preciso que la afectación en la salud del trabajador sea de tal carácter y naturaleza que le impidan sustancialmente realizar sus funciones con normalidad, lo cual en el presente caso no ocurrió, esto por cuanto para el 04 de enero de 2018 no había sido calificado, siendo posterior a la terminación del contrato de trabajo que sobrevino la calificación de pérdida de capacidad laboral del 36.02% con fecha de estructuración del 27 de junio de 2018, sin que se probara que el desempeño laboral del demandante hubiera sido deficiente o su estado de salud fuera determinante para estar disminuido en sus labores.

Advirtió que la demandada probó que el estado de salud de Ojeda Sánchez no le impidió desempeñar con normalidad sus funciones, iterando que era evidente que la demandada conocía este estado del demandante ya que brindó atención médica, pero esto no hacía al extrabajador acreedor de la estabilidad laboral reforzada, y más aún, cuando no acreditó la disminución del estado de salud que le impidiera desempeñar sus labores con normalidad.

En efecto indicó que la afectación a la salud del demandante no tuvo incidencia alguna con el desempeño de sus labores porque las mismas se siguieron cumpliendo con absoluta normalidad hasta la terminación del contrato de trabajo, como lo dijo el mismo demandante en el interrogatorio libre y lo ratificaron en unisonó los tres (3) testigos traídos a juicio como son Fernando Bayona, Eduardo Franco y Cristina Valera, todos compañeros de trabajo del demandante, ésta última su jefe, testigos presenciales por lo que sus dichos son creíbles, y quienes expresaron que la afectación a la salud por los eventos cardiovasculares que presentó el demandante para los años 2015 y 2016 no incidieron en la realización de las funciones.

Por último, indicó que no acreditó que la terminación del contrato hubiese tenido como nexo causal el estado de salud del demandante, iterando que no existió una disminución en su rendimiento ni circunstancia en la prestación del servicio que hubiese afectado los intereses de la empresa para que esta condición de salud fuera el factor determinante para terminar la relación laboral, por lo que la empresa demandada, simplemente hizo uso de la prerrogativa objetiva que contempla el inciso 1° del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo para finalizar la relación laboral en forma unilateral y sin justa causa con el debido pago de la indemnización correspondiente.

15759310500120200013301

En ese orden atendiendo al resultado del proceso, declaró probada la excepción de mérito denominada: *“No estar el señor Ojeda Suarez al momento de la terminación del vínculo laboral en situación de discapacidad y como tal no tenía la estabilidad laboral reforzada de que trata la Ley 361 de 1997”*.

1.5. Recurso de Apelación:

El extremo demandante interpuso recurso de apelación expresando que dentro del material probatorio se encontró demostrado que el demandante presentó una enfermedad coronaria a partir del 2015 y que de ese lapso y hasta el 05 de enero de 2018, fecha en que fue despedido injustificadamente, habiendo diversos episodios que efectivamente causaron conflicto entre las funciones realizadas como Coordinador de Servicios Informáticos en la empresa Acerías Paz del Río S.A. Que de los testimonios, especialmente el de María Cristina Barrera indicó que sus funciones debían cubrirse por parte del grupo trabajo y por cuanto las incapacidades afectaban las labores que realizaba Jaime Yezid Ojeda, en su puesto de trabajo.

Que según lo indicado por el testigo Fernando Bayona, la empresa asumió en algún momento la política de empezar a retirar o despedir injustificadamente a las personas que tenían algún padecimiento médico, razón que llevó a su despido. Que la testigo María Cristina, indicó que tuvo que reubicar y quitar carga laboral a Jaime Yezid desde mediados del 2017, es decir, cuando se ordenó el reintegro por parte de la acción constitucional, siendo además un precedente, que aunque no es obligatorio, quedó demostrado que Jaime Yezid si tenía padecimiento, que aunque físicamente no se demostraban, con la calificación de la Junta Regional y confirmada por la Junta Nacional se confirmó la pérdida de capacidad laboral la cual fue consecuencia del episodio clínico padecido en el 2015, siendo una enfermedad evolutiva. Señala que tampoco se le dio la oportunidad para que en su momento fuera calificado, por cuanto el señor Jaime Yesid inicio con Acerías Paz del Río S.A., y hasta el 2015 no tuvo ningún inconveniente, sino que sobrevendría después, decisión por la cual es despedido por Acerías atendiendo la enfermedad que sufrió.

Aduce que su enfermedad pudo ser producto del estrés laboral que manejaba en su momento, como lo ha sostenido el Ministerio de Salud en varias publicaciones al decir que el estrés puede generar enfermedad como la diagnosticada al

15759310500120200013301

demandante, es decir, el infarto agudo del miocardio, y así se ha mantenido dentro de la historia clínica aportada en la demanda, encontrando en el folio 47 que se diagnostica como una enfermedad coronaria grave e indican que tiene limitaciones físicas y por ello puede llegar a una calificación.

Precisa que el demandante requiere aun de cuidados médicos, que el mismo tuvo procedimientos de rehabilitación tal como se demostró en el interrogatorio absuelto al actor, así como en el testimonio rendido por la señora María Cristina, en donde se le otorgaba el permiso para realizarse este tipo de terapias, cosa que obviamente también afectaba la evolución y el cumplimiento de sus funciones.

Por último, solicita al tribunal se acceda a las pretensiones, examinando el material probatorio que obra en el plenario en donde se observa que hay una disminución en las funciones que realizaba Jaime Yezid y que, por tanto, se ordene que el despido injustificado es ineficaz por cuanto gozaba de una estabilidad reforzada por los padecimientos médicos que el demandante tenía y tiene en el momento.

1.6. Alegatos:

Por auto del 25 de abril de 2022, se dispuso el traslado a que se refiere el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, haciendo uso del mismo solo el demandante y recurrente.

El recurrente expuso que a la luz del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ningún empleador puede despedir a un trabajador de manera injusta por razones de enfermedad y menos sin permiso del Ministerio del Trabajo so pena de dejar el despido sin efecto alguno.

Que Jaime Yezid Ojeda entro a laborar con Acerías Paz de Rio S.A. gozando de buena salud, pero que en desarrollo de sus labores su salud resulto afectado de manera grave por enfermedades que pudieron ser comunes o laborales, que la constitución protege de manera especial al trabajador y a las personas débiles, no siendo necesario demostrar o contar con una calificación de perdida de capacidad laboral para gozar de estabilidad laboral, situación que no fue otorgada al demandante pese a conocer su situación de salud.

15759310500120200013301

Que del material probatorio recaudado y el testimonio rendido por la testigo Cristina Barrera quedó probado que el demandante tuvo que cambiar de funciones por recomendación del medico laboral de la Acerías Paz del Rio, desde cuando se le presentó el infarto agudo ocurrido, entre julio de 2015 a abril de 2017 tuvo varios episodios médicos que conllevaron a hospitalizaciones e incapacidades, lapso en el cual sus compañeros de área debieron cubrir sus funciones mientras transcurría el tiempo de las incapacidades.

Que, dentro de las historias clínicas, como en los exámenes médicos ocupacionales realizados por la misma empresa, los médicos determinaron la existencia de la enfermedad coronaria, presentando episodios críticos en varias ocasiones especialmente el 14 de junio de 2017 conllevando a más incapacidades, siendo la última la concedida del 15 al 24 de marzo de 2017 día en el cual ingreso a UCI por una taquicardia que conllevó a un nuevo cateterismo, días previos a su retiro injustificado. Que para el momento del despido el 12 de abril de 2017 se encontraba en tratamientos médicos con cuidados especiales con riesgos cardiovasculares, quedando desprotegido de la seguridad social en salud.

Por último, solicita se revoque la decisión y se acceda a las pretensiones de la demanda atendiendo a que se encuentra demostrado que el padecimiento médico del demandante, es de por vida, y por lo tanto afectaba su rendimiento, encontrándose por ello en una situación de debilidad manifiesta que debe ser protegida.

En cuanto a la **parte demandada** Acerías Paz del Rio S.A., vencido el término para alegar guardo silencio.

2. CONSIDERACIONES PARA RESOLVER:

2.1. Lo que se debe resolver:

De acuerdo con lo alegado por el apelante, se procederá por este *Ad quem* a (i) *determinar si el a quo acertó al tener como probada la excepción de mérito denominada “No estar el señor Ojeda Suarez al momento de la terminación del vínculo laboral en situación de discapacidad y como tal no tenía la*

15759310500120200013301

estabilidad laboral reforzada de que trata la Ley 361 de 1997”; ii) si es procedente aplicar la estabilidad laboral reforzada alegada por el demandante.

2.2. La estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y su forma de causación y/o acreditación:

Se debe partir diciendo que la Ley 361 de 1997 trae inmersas unas salvaguardas que garantizan la incorporación laboral de las personas en situación de discapacidad en los distintos lugares en los que ejercen sus actividades laborales, como es el evento de la permanencia en su empleo luego de haber adquirido y acreditado la respectiva condición de discapacidad, bien sea física, psicología o sensorial.

La misma Ley estableció en su artículo 26 una garantía de estabilidad que predica que un trabajador en situación de discapacidad no podrá ser despedido o su contrato terminado en razón a tal condición, salvo que medie autorización por parte de la Oficina o Inspector del trabajo, por cuanto, si se omite tal permisión el empleado despedido tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.

Al respecto vale precisar que en la Sentencia SL 3251 de 2018, trae a colación el artículo 26 de la ley en comento, la cual impone una garantía de carácter especial dentro de la legislación del trabajo y procede exclusivamente para las personas que presenten limitaciones en grados moderado, severo y profundo, no siendo aplicable para aquellas personas que padezcan cualquier tipo de limitación o incapacidad temporal por afecciones de salud, ello por cuanto los artículos 1° y 5° de la Ley 361 de 1997 delimitó el alcance de protección para las personas en situación de discapacidad moderada, severa o profunda, que a la luz del artículo en estudio cobija a aquellos que ostenten una discapacidad dentro de la limitación moderada que se enmarque en el porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior a un 15%.

Por otra parte, es menester aclarar que la Corte Constitucional en sentencias como la T-320 de 2016, T-141 de 2016 y SU 049 de 2017 entre otras, estimaron

15759310500120200013301

que sólo resulta necesaria la existencia de una limitación física, sensorial o psicológica que impida sustancialmente a la persona el desempeño de sus labores de manera habitual para demostrar la limitación o discapacidad que ostenta, sin requerir calificación o discapacidad declarada, certificada y/o cuantificada, bastando lo anterior para demostrar la situación de vulnerabilidad por razones de salud, aún cuando no presente pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuente con certificación que acredite el porcentaje de pérdida de su fuerza laboral.

Conforme con los precedentes anteriormente expuestos, se puede concluir que para que se produzca la activación de las garantías de estabilidad reforzada derivada de la Ley 361 de 1997, existen dos caminos a seguir, el ***primero***, *demostrar que la persona presenta limitaciones en grados moderado, severo y profundo acreditado y/o certificado, no siendo aplicable para aquellas que padezcan cualquier tipo de limitación o incapacidad temporal por afecciones de salud y; segundo, que tal discapacidad o limitación produzcan una disminución sustancial en su desempeño laboral que sea totalmente evidente.*(Subrayado para resaltar).

Examinado en detalle el expediente y la actuación surtida por la instancia, encuentra esta Sala que según historia clínica ocupacional¹ y certificados de incapacidades médicas² allegadas al plenario por el actor y la entidad demandada se pudo determinar que efectivamente padecía de enfermedades coronarias, empero, también es palpable que de tales documentos no se puede concluir que tal afectación de salud haya disminuido o limitado el desarrollo óptimo de su labor, advirtiendo además que, todas las incapacidades médicas se originaron en vigencia del vínculo laboral³ y que después de finalizada cada incapacidad el demandante volvía a ejercer su labor de manera normal y óptima, siendo hasta el 12 de abril de 2017, es decir, transcurrido diecinueve (19) días desde su última incapacidad médica, es que Acerías Paz del Rio S.A. pondría fin al contrato de manera unilateral con la indemnización correspondiente (\$59'118.926,00) en favor del demandante, sin que su despido se debiera a su estado de salud, siendo reintegrado según fallo de tutela, el 26 de julio de 2017 y nuevamente despedido el 04 de enero de 2018.

¹Folios 51 al 69 documento 1 expediente tutela electrónico

²Folio 35 documento 1 expediente electrónico.

³Incapacidades del 01 al 06 julio 2015; del 07 al 20 de julio de 2015; del 10 de abril al 09 de mayo de 2016; del 06 al 20 de julio de 2016; del 08 al 10 de octubre de 2016; y del 15 al 24 de marzo de 2017.

Conforme a lo anterior, vale recordar lo expuesto por los testigos del extremo demandante Eduardo Franco Mora⁴ y Fernando Alfonso Bayona Rincón⁵ quienes al unísono manifestaron que tenían conocimiento de la enfermedad que padecía el actor, pero que su desempeño laboral siempre fue el mejor, cumpliendo sus labores de manera normal y satisfactoria, dando el 100% en el desarrollo de sus deberes, dicho que fue corroborado por la testigo Marías Cristina Barrera⁶ al indicar que el desempeño en el trabajo del actor fue bueno, cumplía sus labores de forma correcta y nunca bajó su rendimiento, ni antes ni después de la aparición de los signos externos de la enfermedad coronaria, testimonios que gozan de plena veracidad al no ser tachados de falso y más aún, si se tiene en cuenta que los mismos eran trabajadores de la empresa y conocían la labor desempeñada por aquí demandante.

En esta misma línea, analizado el interrogatorio libre rendido por Jaime Yezid Ojeda Suárez se pudo constatar lo afirmado por los testigos, por cuanto el mismo demandante indicó que *“que cumplió con todas sus funciones de la manera más optima”* y *“que así estuviera incapacitado estaba pendiente de sus labores y su rendimiento laboral siempre fue optimo, al punto de no existir una prueba verbal o escrita de parte de alguno de sus jefes donde se dijera que no estaba rindiendo o que el trabajo estaba mal, pudiendo seguir laborando normalmente”*, siendo menester resaltar el hecho de que luego de su última incapacidad, según su propio dicho *“no tuvo más incapacidades en el lapso desde agosto de 2017 a enero de 2018 y sólo asistió a las citas médicas”*, lo cual evidentemente lleva a concluir que su malestar no impidió o restringió el normal desarrollo de sus funciones.

Al respecto vale recordar lo expuesto en sentencia SL 385 de 2022 al indicar que *“En relación con el fuero de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, este no se adquiere por la simple existencia de una enfermedad o el hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado o en licencia por enfermedad a la terminación del contrato de trabajo o registre un simple detrimento en las condiciones de salud, pues lo que la norma prohíbe es el despido de quien tenga una disminución sustancial para desempeñar sus funciones”*. Concepto compartido en la Sentencia SL 5700

⁴ Ingeniero Metalúrgico Industrial de Acerías Paz del Río y trabaja desde hace 13 años.

⁵ Analista de laboratorios en ensayos físicos de Acerías Paz del Río trabajó durante 48 años y se pensionó hace 3 años.

⁶ Ingeniera de Sistemas y Directora de Informática de Acerías Paz del Río – Jefe del Demandante.

15759310500120200013301

de 2021, en donde se indicó que “no toda afección de salud es merecedora de la protección foral, lo que significa que no está determinada por la existencia de una patología o una incapacidad médica, sino por una situación objetiva, concretada en un grado de limitación relevante.” (Subrayado por la Sala).

Colorario de lo anterior, es menester precisar que la calificación de pérdida de capacidad laboral allegada⁷ que constatan una pérdida del 36.02% del 24 de enero de 2020 con fecha de estructuración del 27 junio de 2018, fueron causadas con posterioridad al último despido que acaeció 04 de enero de 2018, es decir que la certificación de pérdida de capacidad laboral se allegó cinco (5) meses y veintitrés (23) días después de la desvinculación laboral, no pudiendo pretender el demandante que se active la protección laboral reforzada de la Ley 361 de 1997 cuando tal requisito fue acreditado de manera ulterior al despido.

Lo anterior toma mayor relevancia si se analiza lo expuesto en la Sentencia SL 572 de 2021 la cual dijo “*exigir la calificación de la pérdida de la capacidad laboral para el momento de la terminación de la relación laboral no es un capricho, esto obedece a que la protección por estabilidad laboral reforzada por razones de salud, estatuida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, requiere que el trabajador se encuentre en situación de discapacidad, al tiempo que ello implica soportar un nivel de limitación en el desempeño laboral, necesario para establecer la relación directa con el acto discriminatorio que originó el despido. Es por ello que para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, porque la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor y, precisamente, esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional.*”.

⁷ Folios 188 al 193 Calificación Jura Regional – Folios 194 al 199 Calificación Junta Nacional Invalidez

15759310500120200013301

No obstante lo anterior, se debe precisar que para la aplicación de la estabilidad reforzada debe estudiarse cada caso en particular, toda vez que conforme con los criterios jurisprudenciales mencionados, si la condición física y de salud del trabajador es de tal magnitud que le impide ejecutar sus labores u obligaciones con normalidad o que se ve disminuido en la realización de las mismas, su permanencia en el lugar de trabajo tendría estabilidad, así no existiera dictamen que determine el porcentaje en el cual esta reducido para trabajar; o que existiendo este no supere los mínimos previstos, evento que no ocurre en el *sub examine* por cuanto en primera medida el dictamen de calificación de invalidez se originó de manera posterior al despido y segundo, por cuanto la disminución en su fuerza de trabajo no fue visible y menos demostrada.

Sin embargo, también resulta pertinente precisar lo dicho por la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, al discernir que por virtud del principio de libertad probatoria, en el evento de que no exista una calificación y por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta puede inferirse de su estado de salud, siempre y cuando sea notoria y perceptible, como en los casos en los que: ha sido incapacitado regularmente, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limite la realización de su trabajo⁸. (Subrayado por la Sala)

Lo anterior se trae a colación por cuanto analizado el cúmulo probatorio y a pesar de que es evidente que existe un antecedente clínico de problemas coronarios en cabeza del demandante y un diagnóstico de estrés “bajo”, que condujo a que se le expidieran seis (6) incapacidades ocasionales y que producto de la recomendación del médico laboral, en aras de evitar el estrés del trabajador, según lo dicho por el demandante y ratificado por la testigo María Cristina Barrera se “le quitaron algunas funciones administrativas designándolas a otras personas”, empero, tal circunstancia por sí sola no es suficiente para tener por demostrada una afectación relevante en el estado de salud del demandante que le impidiera el desempeño normal de las actividades que venía ejerciendo, sumando el hecho de que Jaime Yezid Ojeda Suárez nunca pidió una reubicación laboral ni pidió bajar la carga laboral que ostentaba,

⁸ CSJ SL 582 de 2022, M.P. Carlos Arturo Guarín Jurado, Sala de Descongestión Laboral No. 2.

15759310500120200013301

sino que, por el contrario, se ciñó a seguir cumpliendo con sus labores de manera óptima y no tuvo que pedir ayuda a otros para realizar las mismas, suceso que conduce a no ser titular de la garantía de estabilidad analizada, por lo tanto, el despido acaecido, no se considera o torna ineficaz.

De igual forma se recalca que pese a existir tal calificación de pérdida de capacidad laboral, no se probó por el demandante, teniendo la obligación de hacerlo, que para el 04 de enero de 2018 su desempeño laboral fuera deficiente o su estado de salud fuera determinante para estar disminuido o limitado en la realización de sus labores y que a la vez esto hubiera sido la causa específica que conllevó a su despido, desconfigurando el supuesto nexo causal acusado como la causa de la terminación de la relación laboral.

Conforme a lo anteriormente expuesto, este *ad quem* no tiene más camino sino el de confirmar de manera íntegra la providencia recurrida.

2.3. Costas:

Para condenar en costas se debe examinar por el juez, si ellas se han causado, puesto que la regla 8ª del artículo 365 del Código General del Proceso solo permite su imposición *“cuando en el expediente aparezca que se causaron y en la medida de su comprobación”*.

Pues bien, el trámite de esta segunda instancia, se desarrolló sin controversia, por cuanto el demandado no hizo uso del traslado ni realizó actuación eficaz alguna, por lo que no se hará condena en costas.

3. Por lo expuesto la Sala Segunda de Decisión de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

3.1. Confirmar en su integridad la sentencia de fecha 17 de noviembre del 2021 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama.

15759310500120200013301

3.2. Sin costas en esta instancia.

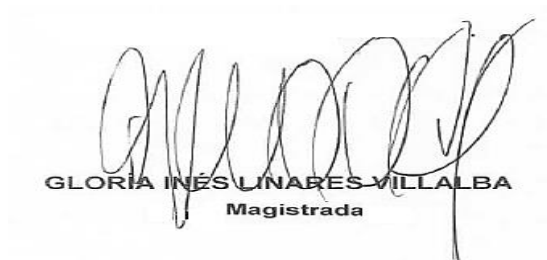
3.3. Ejecutoriada esta decisión, ordenar la devolución del expediente al Juzgado de origen.

Notifíquese y cúmplase,



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

Magistrado Ponente



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado

CON SALVAMENTO DE VOTO

4588-220090

LCAP