



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
ASUNTO: APELACIÓN DE SENTENCIA
RADICADO: 20001-31-05-001-2017-00291-01
DEMANDANTE: CARLOS ALBERTO BARROS MANJARRES
DEMANDADA: BANCO CAJA SOCIAL S.A.

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, siete (7) de junio de dos mil veinticuatro (2024)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia proferida el 15 de noviembre de 2018, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, en el proceso ordinario laboral promovido por Carlos Alberto Barros Manjarres contra Banco Caja Social S.A.

ANTECEDENTES

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra el Banco Caja Social S.A., para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con Banco Caja Social S.A., y su terminación ineficaz e injusta.

1.2.- Que se ordene al Banco Caja Social a reintegrarlo al cargo que venía desempeñando o a uno igual o superior.

1.3.- Que se condene al pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social, desde la fecha del despido hasta la fecha de

reintegro; pago de indemnización por despido en estado de debilidad manifiesta, indexación, costas y agencias en derecho.

1.4.- De manera subsidiaria solicitó que se declare que la terminación del contrato de trabajo fue unilateral, ineficaz y sin justa causa. En consecuencia, se condene a la pasiva a pagar la indemnización por despido injusto debidamente indexada a la fecha de pago; se aplique el principio de convencionalidad; a lo que extra y ultra petita se determine, costas y agencias en derecho.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató que:

2.1.- Se vinculó laboralmente con el Banco Caja Social S.A. mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 18 de julio de 2005 hasta el 3 de noviembre de 2015, desempeñando los cargos de auxiliar de canje, cajero auxiliar de jornada adicional y asesor comercial en jornada adicional.

2.2.- El 8 de abril de 2011 le fue practicado procedimiento quirúrgico Nefrectomía derecha (extracción del riñón derecho) en la Clínica del Cesar, con incapacidad de 28 días.

2.3.- El especialista determinó que la función renal quedaría a expensas del riñón izquierdo, pero con riesgo de litiasis en el riñón funcionante y con necesidad de cuidados; actualmente con controles médicos anuales.

2.4.- La administración del Banco Caja Social conocía su estado de salud y discapacidad; al despedirlo sin justificación alguna lo discriminó, y le causo perjuicios materiales y morales a su núcleo familiar (esposa y menor hija) que depende económicamente de él.

2.5.- Que se encontraba en estado de debilidad manifiesta, y la empresa no solicitó permiso ante el Ministerio de Trabajo para despedirlo; por lo que el despido fue ineficaz e injusto.

TRÁMITE PROCESAL

3.- El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, admitió la demanda por auto del 29 de enero de 2018, disponiendo notificar y correr traslado a la demandada, la que una vez notificada, contestó oponiéndose a las pretensiones de la demanda con excepción de la declaración de existencia del contrato de trabajo y la terminación unilateral del mismo, propuso como excepciones perentorias: i) inexistencia de la obligación, ii) pago, iii) cobro de lo no debido, iv) enriquecimiento sin causa, v) prescripción, vi) cualquier otra excepción y/o excepciones perentorias que se demuestren dentro del proceso, vii) buena fe, y viii) compensación.

3.1.- El 11 de septiembre de 2018 se instaló la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en la que se declaró fracasada la conciliación, al no contar con excepciones previas por resolver, ni encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio y se decretaron las pruebas solicitadas por las partes.

3.2.- El 15 de noviembre de 2018 se dio inicio a la audiencia de trámite y juzgamiento, en la que se adelantó la práctica de pruebas, se declaró cerrado el debate probatorio y se escucharon los alegatos de conclusión. Seguidamente, se profirió la sentencia que hoy se revisa.

LA SENTENCIA APELADA

4.- La juez de instancia resolvió:

Primero. Absolver a la demandada Banco Caja Social S.A., de todas las pretensiones imploradas en la demanda presentada por Carlos Alberto Barros Manjarres.

Segundo. Condenar en costas al demandante Carlos Alberto Barros Manjarres.

Como consideraciones de lo decidido, adujo la sentenciadora de primer nivel que, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, todo trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta tiene derecho a que se le garantice la estabilidad laboral reforzada, enfatizando que el trabajador está en la obligación de informar al empleador su condición.

Analizó que, aunque el trabajador argumenta en la demanda que estaba en condiciones de debilidad manifiesta al momento del despido, dicha situación no se probó en el proceso, agregó que incluso no consta que en los meses inmediatamente anteriores a la terminación del contrato hubiera tenido una condición de salud que le impidiera ejecutar de manera regular las funciones para las cuales fue contratado, y que las pruebas documentales presentadas por el actor acreditan que esas condiciones de salud ocurrieron con mucha anticipación al finiquito, por lo que concluyó que no era posible acceder a la pretensión de declaración de ineficacia del despido.

Finalmente, encontró probado que el empleador pago la indemnización por despido injustificado establecido en el art. 64 del CST, por lo que determinó que no hay lugar a reconocer ninguna prestación por este concepto, ni por ninguna otra prestación adicional.

4.1.- Inconforme con la decisión, el demandante a través de apoderado judicial, interpuso recurso de apelación alegando que, la juzgadora se equivocó en la valoración realizada a las pruebas documentales, pues, aunque en la contestación de la demanda se niega la condición de salud

del actor, en la misma misiva reconoce que en el año 2011 le fueron concedidos 24 días de incapacidad temporal.

Esgrimió que, esta probado que al actor le practicaron nefrectomía derecha, pero la demandada desconoció que su trabajador ya no sería el mismo y que su rendimiento laboral disminuiría.

Agregó que la historia clínica, la epicrisis aportada y la conclusión del especialista de la Clínica Fresenius Medical Core indican que quedará a expensas del riñón izquierdo, pero con una litiasis en el riñón funcionando y con necesidad de cuidado. Por lo que concluye que el actor quedó con unas recomendaciones de cuidado, por lo que solicita se revoque lo pretendido.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante contra la sentencia de primer orden, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, toda vez que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

6.- En este asunto, la Sala debe determinar si fue acertada la decisión de la Juez de primera instancia de considerar incumplidos los presupuestos exigidos para reconocer el derecho a la estabilidad laboral reforzada del demandante, o si por el contrario realizó una inadecuada valoración probatoria, como lo alega el recurrente.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que Carlos Alberto Ramos Manjarrez laboró al servicio del Banco Caja Social a partir del 18 de julio de 2005.
- Que el 3 de noviembre de 2015 la empresa le finalizó el contrato de trabajo sin justa causa, cancelándole la indemnización correspondiente.

8.- En este asunto es necesario precisar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 dispone que "...ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo", y que, en caso de finiquito por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito de autorización, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días del salario.

Dicha normativa, ha tenido un amplio desarrollo jurisprudencial tanto en la Corte Suprema de Justicia como en la Corte Constitucional. Esta última, a partir del contenido del principio consagrado en el artículo 53 de la Carta Política sobre la estabilidad laboral y el artículo acabado de transliterar, ha establecido una garantía constitucional denominada la estabilidad laboral reforzada, la cual en Sentencia T – 041 de 2014 fue desarrollada bajo el concepto que:

(...) Aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser

desvinculadas sin que medie una autorización especial. Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. A estos sujetos se les debe respetar la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral". Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones."

Sobre este tópico, la Sala de Casación Laboral en reciente sentencia SL1154-2023, analizó los criterios respecto a la definición de discapacidad y a la protección de estabilidad laboral, así como el alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad, concluyendo que la protección que refiere esta normativa, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

- a. La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «*los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida*». Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.
- b. La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;
- c. Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Aunado a lo anterior, informa que se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás.

8.1.- En atención a los artículos 164 y 167 del C.G.P., incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, así en el caso que nos convoca, el demandante tiene la carga de probar los hechos que pretende hacer valer, por tanto, en este caso debe acreditar la debilidad manifiesta en la que dice haberse encontrado al momento de la terminación del contrato de trabajo, el conocimiento de sus padecimientos por parte del empleador, y que no exista una justificación suficiente para su desvinculación.

A este respecto, vistas las documentales arrimadas por el demandante, no hay duda de que el 18 de diciembre de 2008 trabajador ingresó por urgencias de la Clínica Médicos Ltda., donde le fue realizada una “Lumbotomía izquierda + extracción de cálculo coraliforme”¹, a quien según documento con membrete de Fresenius Medical Care, se indican los antecedentes del actor, el estado físico en general, resultados de laboratorios y finalmente señaló, en Conclusión:

“Enfermedad renal derecha crónica debida a Hidronefrosis de etiología no clara, litiasis renal izquierda resuelta, con riñón derecho no funcionante. Posible pre-HTA secundaria. De acuerdo con nefrectomía,

¹ Expediente digital. Archivo 3, fl. 13

la función renal quedara a expensas del riñón izquierdo, pero con riesgo de litiasis en el riñón funcionante y con necesidad de cuidados...”²

Se advierte que este documento no cuenta con firma que indique los datos del médico tratante que lo emitió, ni la fecha del mismo, no obstante, coincide con las demás epicrisis, y exámenes aportados al plenario.

Consta también epicrisis de la Clínica del Cesar, correspondiente a cirugía de “nefrectomía derecha”, realizada al actor el 8 de abril de 2011³, sin que obre prueba de las incapacidades que le fueron generadas en su momento, ni de recomendaciones laborales que le hayan sido emitidas por los médicos tratantes.

Así las cosas, vistas las documentales aportadas por el trabajador, tales como la historia clínica, exámenes y epicrisis de atención médica, se evidencia que presentó afectaciones en su salud anteriores a la fecha del finiquito del contrato, esto es en los años 2009 y 2011, correspondientes a patologías renales, sin embargo, las mismas tuvieron lugar 4 años antes de que se produjera el despido injustificado, por tanto, no se encuentran elementos que permitan inferir que su estado de salud fue la causa del despido, máxime que no se acreditó que el empleador conociera de las condiciones de salud que alega el señor Carlos Alberto Barros Manjarres.

Ahora bien, las pruebas arrimadas al plenario no dan cuenta de una posible contingencia médica del trabajador que pudiera impedir dar por terminado el contrato de trabajo, que le exigiera solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo, de ahí que no se evidencia el actuar discriminatorio que pregonan la parte actora.

² Ibidem, fl. 26

³ Ibidem, fl. 28

Entiéndase que no se discute que el trabajador presentó problemas renales que dieron lugar a la extracción del riñón derecho, empero no se acreditó que dicha situación hubiera generado una incapacidad en el actor o restricciones para desempeñar su labor, por lo que, no es posible encontrar un nexo causal entre el despido sin justa causa y la patología que le fue atendida en 2011.

Así las cosas, los dislates que la censura le enrostra a la decisión confutada no logran derruir las conclusiones de dicha decisión, por lo que se confirmará por los argumentos aquí expuestos.

9.- Dado que no existen otros reparos se confirmará la sentencia proferida el 15 de noviembre de 2018 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, por las razones aquí expuestas. Al no prosperar el recurso de apelación promovido, se condenará en costas al demandante por un valor de un (1) SMLMV, las cuales serán liquidadas de forma concentrada por la primera instancia.

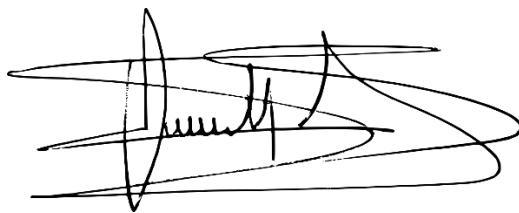
DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 15 de noviembre de 2018 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado