



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

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
ASUNTO: APELACION DE SENTENCIA
RADICADO: 20001-31-05-004-2016-00569-01
DEMANDANTE: ECCEHOMO RAFAEL URIBE CARVAJAL
DEMANDADA: JULIA DEL CARMEN OÑORO AYALA

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, veintiocho (28) de junio de dos mil veintitrés (2023)

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, el recurso de apelación contra la sentencia proferida el 22 de junio de 2017 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, en el proceso ordinario laboral promovido por Eccehomo Rafael Uribe Carvajal contra Julia del Carmen Oñoro Ayala.

ANTECEDENTES

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra Julia del Carmen Oñoro Ayala, para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de un contrato de trabajo entre el señor Eccehomo Uribe Carvajal y la señora Julia del Carmen Oñoro Ayala.

1.2.- Que el demandante fue despedido sin justa causa el 14 de febrero de 2014 (sic), encontrándose en rehabilitación por enfermedad laboral, y sin contar con el permiso del Ministerio de trabajo.

1.3.- Como consecuencia de las anteriores declaraciones, se ordene a la demandada reintegrar al trabajador sin solución de continuidad a un cargo igual o de mayor jerarquía, sin desmejorar sus condiciones

salariales y laborales; y cancelar salarios y prestaciones sociales desde la fecha del despido hasta cuando se cumpla el reintegro

1.4.- Que se condene a la pasiva al pago de la indemnización de que trata el art. 26 de la Ley 36 de 1997.

1.5.- Que en el evento de no acceder a la pretensión de reintegro se ordene a la demandada cancelar la indemnización por despido injusto, indemnización moratoria ordinaria, indemnización moratoria especial e indexación.

1.6.- Que se condene a Julia del Carmen Oñoro Ayala al pago de indemnización por los perjuicios materiales, morales y daños a la vida de relación, ocasionados por la ineficacia del despido.

1.7.- Que se condene en costas y agencias en derecho; y lo que ultra y extrapetita se determine.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que el señor Eccehomo Uribe Carvajal y la señora Julia del Carmen Oñoro propietaria del establecimiento de comercio S.I.C Soluciones de Ingeniería con Calidad, celebraron un contrato verbal a término indefinido.

2.2.- Que prestó sus servicios laborales como técnico eléctrico a favor de la empresa Mina Calenturitas Prodeco en el Área CHF desde el 15 de agosto del 2014.

2.3.- Que al momento de ingresar a laborar se encontraba en excelente estado de salud, superando todos los exámenes de ingreso requeridos, de los que resultó apto para laborar.

2.4.- Que desde su vinculación inicio recibiendo la suma de \$814.055 más subsidio de transporte de \$36.000, horas extra y recargo nocturno, para un total de \$1.591.468.

2.5.- Que el 26 de enero del 2015 la señora Julia del Carmen Oñoro, decidió dar por terminada la relación laboral, y mediante oficio SIC-2015-011, le informó que estaba programado para los exámenes ocupacionales de retiro.

2.6.- Que el 27 de enero del 2015 le realizaron los exámenes correspondientes, los cuales arrojaron como conclusión: sospecha de discopatía a nivel de L3-L4, anterosis grado 1 de L5-S1 con lisis de los pares articulados asociados, ligera escoliosis lumbar derecha y sospecha de litiasis intra-renal izquierda.

2.7.- Que en el cargo que el demandante ocupaba asignaron a otra persona para llevar a cabo las funciones correspondientes.

2.8.- Que la demandada no le ha cancelado la indemnización correspondiente por despido injusto, ni solicitó autorización para el despido, y le ocasionó perjuicios morales al núcleo familiar con esa decisión.

2.9.- Que mediante citación del ministerio de trabajo se citó a la demandada para llevar acabo audiencia de conciliación, en la que se expidió el acta de fecha 21 de mayo del 2015 de no conciliación.

TRÁMITE PROCESAL

3.- El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, admitió la demanda por medio de auto del 7 de julio del 2016, folio 33,

disponiendo notificar y correr traslado a demandada Julia del Carmen Oñoro Ayala, quien una vez notificada dio contestación al libelo inicial.

3.1.- La demandada Julia del Carmen Oñoro Ayala, se opuso a las pretensiones, y planteó como excepciones previas: i) falta de integración del litis consorcio necesario y ii) falta de legitimación en la causa por pasiva.

También propuso excepciones de mérito de: i) inexistencia de la obligación, ii) falta de causa para pedir, iii) cobro de lo no debido, iv) buena fe, v) mala fe, y vi) prescripción.

En escrito separado presentó llamamiento en garantía contra la IPS Asesoramos y Protegemos Salud Ocupacional SAS – ASEPROT SAS-, con fundamento en que sus acciones y omisiones generaron el daño presuntamente causado al actor, en virtud del diagnóstico de apto por el cual fue contratado por la empresa.

3.2.- Mediante auto del 24 de abril de 2017, se admitió el llamamiento en garantía a la IPS Asesoramos y Protegemos Salud Ocupacional SAS – ASEPROT SAS-, , la que contestó oponiéndose a las pretensiones de la demanda, bajo el argumento de que la patología del actor es de vieja data y conocida por el demandante, por lo que tanto la empresa como las entidades de salud involucradas han sido objeto de engaño por el demandante, quien ahora pretende hacer incurrir en error al juzgador.

3.3.- El 12 de mayo de 2017 tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 77 y SS del Código Procesal de Trabajo, en la que, por la ausencia del demandante y de su apoderado judicial se presumieron ciertos los hechos 1 al 28 de la contestación de la demanda, susceptibles de prueba de confesión; se declararon no probadas las excepciones

previas propuestas, y al no encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio y se decretaron las pruebas solicitadas.

3.4.- El 14 de junio de 2017 se dio apertura a la audiencia de trámite y juzgamiento de que trata el artículo 80 del Código Procesal de Trabajo y de la Seguridad Social, en la que se practicaron las pruebas decretadas y se escucharon los alegatos de conclusión. Posteriormente, el 22 de junio de 2017 se dio continuidad a la aludida audiencia, en la que se profirió la sentencia que hoy se revisa.

LA SENTENCIA APELADA

4.- El juez de instancia resolvió:

Primero: Absolver a la demandada Julia del Carmen Oñoro Ayala, de todas las pretensiones de la demanda presentada por Eccehomo Uribe Carvajal, por las razones expuestas en la parte motiva.

Segundo: Declarar probada la excepción de fondo de inexistencia de la obligación, propuestas por los demandados en su defensa y se abstendrá de pronunciarse sobre las demás excepciones de fondo.

Tercero: Como en el proceso no existen condenas contra la demandada Julia del Carmen Oñoro Ayala, se absuelve a la llamada en garantía a la I.P.S ASESORAMOS Y PROTEGEMOS SALUD OCUPACIONAL S.A.S, de reembolsar sumas de dinero a favor de estas.

Cuarto: Costas a cargo de la parte demandada, para tales efectos se señala agencias en derecho la suma de \$509.173, conforme a lo establecido en el acuerdo No. PSAA16-10554 de 2016, del C.S.J.

Quinto: Por ser adversa esta sentencia a todas las pretensiones de la demanda en caso de no ser apelada, envíense en consulta ante el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil – Familia – Laboral.

Como consideraciones de lo decidido, adujo el sentenciador de primer nivel que, no existe controversia respecto a la existencia de una relación laboral entre el demandante y la demandada Julia del Carmen Oñoro, quien así lo confesó.

Expuso que, con relación al derecho de estabilidad laboral reforzada del trabajador discapacitado, la Corte Suprema de Justicia en diferentes ocasiones se ha pronunciado en torno a la aplicación de la ley 361 de 1997, en torno a su aplicación, indicando que es necesario que exista una calificación del grado de invalidez de la persona que alegue el derecho de la estabilidad laboral reforzada, para así determinar si cuenta o no con el derecho que pretende.

Añadió que, por la inasistencia del demandante y de su apoderado judicial a la audiencia obligatoria de conciliación establecida en el artículo 77 del Código del Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social, se presumieron ciertos los hechos de la contestación de la demanda, por lo que aunado a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en torno a la aplicación de la ley 361 de 1997, encontró que, el señor Eccehomo Uribe Carvajal no cuenta con determinación de pérdida de la capacidad laboral, el cual es requisito fundamental para que el derecho de la estabilidad laboral reforzada opere, así mismo, no se encontró ni una sola prueba que determine que el demandante ha sido calificado como invalido o discapacitado para trabajar.

Afirmó que, se puede evidenciar que durante el desarrollo del contrato de trabajo el demandante nunca presentó ningún tipo de enfermedad, ni fue discapacitado o le ocurrió algún accidente laboral, es decir, que el demandante siempre ejecutó sus labores sin ningún tipo de impedimentos a razón de su salud, supuestos que fueron confirmados por los testimonios de quienes fueron sus compañeros de trabajo. De lo anterior se pudo establecer que, no existe en el caso un examen realizado por una autoridad competente que establezca el grado de invalidez del actor, por lo que al momento de la terminación del contrato laboral no contaba con el derecho laboral a la estabilidad reforzada, consagrado en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

En lo que respecta a la indemnización por despido indirecto, se evidenció que la demandada aceptó que la terminación del contrato laboral fue sin justa causa, pero afirma que le canceló la indemnización correspondiente, lo que se corrobora con la liquidación realizada al demandante, respecto a la cual el actor admitió en el interrogatorio de parte, que la firma plasmada en el documento era suya, razón por la cual el sentenciador negó la indemnización pretendida.

Sostuvo que, en cuanto a las pretensiones indemnizatorias por el no pago de prestaciones sociales al momento de la terminación del contrato de trabajo, no se encontraron debidamente fundamentadas, en razón de que en el escrito de la demanda no se hace alusión a que la demandada le adeude salario o prestaciones sociales y al no existir hecho o pretensión alguna al respecto no se estructura la indemnización, da como resultado la negativa de las indemnizaciones solicitadas.

Finalmente declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación, y precisó que al no existir condena no hay lugar a reembolso alguno por la llamada en garantía.

4.1.-El apoderado judicial del demandante Eccehomo Uribe Carvajal presentó recurso de apelación, alegando que, la demandada en ningún momento refutó los fundamentos en los cuales se inspiró la demanda, que el señor Eccehomo Uribe fue engañado porque la demandada no le informó de la enfermedad durante el desarrollo de la relación laboral y que ella si tenía conocimiento de las enfermedades al momento de despedir al demandante.

Agregó que, durante el proceso ordinario al demandado se le violaron todos los derechos, toda vez que no le fue permitido continuar con el trámite de calificación.

Sostuvo que, el despido de su poderdante resulta ser ineficaz por razón de su limitación, por cuanto, la demandada no contaba con la autorización de la oficina de trabajo

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, 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.- Teniendo en cuenta los asuntos objeto de recurso, la Sala debe establecer si fue acertada o no la decisión del juez de primera instancia de absolver a la demandada Julia del Carmen Oñoro Ayala de las pretensiones de ineficacia del despido bajo el entendido de que no se acreditó que el finiquito obedeció a la limitación que afirma padecer el actor.

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

- Que entre el señor Eccehomo Rafael Uribe Carvajal y Julia Del Carmen Oñoro Ayala se celebró un contrato de trabajo verbal a término indefinido, para desempeñar el cargo de técnico electrónico, con extremos temporales 15 de agosto del 2014 hasta el 26 de enero del 2015, percibiendo un salario de \$814.055 más auxilios y recargos.
- Que el 26 de enero de 2015 la señora Julia del Carmen Oñoro Ayala dio por terminada la relación laboral de manera unilateral.
- Que al demandante le fue realizado examen médico ocupacional de ingreso y examen ocupacional de retiro.

8.- Para resolver este problema jurídico, conviene memorar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, dispone que:

“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, 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.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del 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.”

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, que implica 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.”¹

Así mismo, en reciente sentencia de unificación SU-087 de 2022 puntualizó:

“...para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación^[41]

(...)

En síntesis, gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las

¹ T-041 de 2014

posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva.”

8.1.- Sobre este tópico, la Sala de Casación Laboral en reciente sentencia SL 3580-2022, respecto al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, señaló que:

“Frente al contenido de esa norma y en particular a la temática que es objeto de cuestionamiento, la Sala en un primer momento consideró que de su literalidad no se desprendía que allí expresamente se hubiera establecido algún tipo de presunción, ya fuera legal o de derecho, respecto a que el despido de un trabajador sin justa causa en estado de discapacidad debería estimarse que obedeció a esa situación de salud, tal como se sostenía en sentencia CSJ SL, 16 mar. 2010, rad. 36115.
(...)

Sin embargo, tal postura fue modificada, conforme se plasmó en la sentencia CSJ SL1360-2018, fijando una intelección distinta de la citada normativa, que **es el criterio imperante en la actualidad, consistente en que si en el juicio laboral el trabajador acredita su discapacidad, el despido o la desvinculación se presume discriminatoria, a menos que el empleador demuestre la justa causa o una razón objetiva para tomar esa determinación, de ahí que, el empresario tiene la carga de desvirtuar el acto discriminatorio, so pena de la declaratoria de ineficacia del despido y de la orden de reintegro del trabajador.**” (Resaltado propio).

Seguidamente advirtió que:

“...el alcance del artículo en mención no supone el derecho del trabajador a perpetuarse en el cargo que ejecuta, sino a permanecer hasta que exista una causal objetiva o legítima para su desvinculación laboral; esto es, que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que se demuestre en el proceso la ocurrencia real del motivo alegado.” (Resaltado propio).

Y rememoro la sentencia SL1360-2018, en la que se dijo:

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (Resaltado original)

8.2.- En atención a los artículos 164 y 167 del C.G.P. 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.

Se precisa que, el demandante y su apoderado judicial no asistieron a la audiencia obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio establecida en el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, por lo que el juez de primera instancia presumió ciertos los hechos del 1 al 28 de la

contestación de la demanda susceptibles de confesión, en consecuencia, corresponde al demandante desvirtuar las afirmaciones de la demandada y demostrar que la causa de su despido obedeció a las “limitaciones de salud” que alega, como también le correspondía demostrar el detrimento de su capacidad laboral y el conocimiento de sus padecimientos por parte de la empleadora.

8.3.- Bajo el panorama anterior y revisadas las pruebas que obran en el plenario, se constata principalmente, lo siguiente:

- El 4 de agosto de 2014 la IPS Asesoramos y Protegemos Salud Ocupacional SAS le realizó al demandante, el examen de salud ocupacional de ingreso, en el que consta resultado de exámenes paraclínicos practicados, entre ellos “radiografía de columna lumbosacra” en la que se determinó: “1. Rx columna lumbosacra dentro de límites normales. 2. Sospecha de litiasis intrarenal derecha. Sugerimos realizar ecografía renal.”, fl. 861, con concepto de aptitud “apto sin restricciones” y “aptitud para tareas específicas: apto para laborar en altura”, fl. 862.
- El 27 de enero de 2015 la IPS Asesoramos y Protegemos Salud Ocupacional SAS le realizó al demandante, el examen de salud ocupacional de egreso, fl.863 y ss, en el que se lee resultado de exámenes paraclínicos practicados, “radiografía de columna lumbosacra”: “sospecha de discopatía a nivel de L3-L4; Anterolistesis Grado I de L5-S1 con lisis de los pares articulares asociadas; ligera escoliosis lumbar derecha; sospecha de litiasis intra-renal izquierda, sugerimos correlacionar con ecografía renal”, fl. 874, con concepto de aptitud “retiro con patología para seguimiento en EPS” y observaciones: Dx de hernia umbilical y rx de columna lumbosacra con ligera escoliosis lumbar y sospecha de discopatía a nivel de L3-

L4. Se recomienda valoración en EPS por cirugía general y para estudio de posible patología de columna lumbar, fl. 875.

- Concepto de aptitud de fecha 27 de enero de 2015, emitido por la IPS Asesoramos y Protegemos Salud Ocupacional SAS – Aseprot SAS, que concluye “concepto de aptitud: valoración por EPS; y observaciones: Rx de hernia umbilical y rx de columna lumbosacra con ligera escoliosis lumbar y sospecha de discopatía a nivel de L3-L4. Se recomienda valoración en EPS por cirugía general y para estudio de posible patología de columna lumbar”, (fl. 17).
- Historia clínica de fecha 5 de febrero de 2015 con diagnóstico: i) trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía, y ii) lumbago no especificado, fl. 21.

8.4.- Descendiendo al caso sub examine, en relación con la acreditación de la condición de debilidad manifiesta que alega la parte actora, las documentales que acompañan la demanda acreditan concepto de aptitud realizado con posterioridad al finiquito del contrato, esto es, 27 de enero de 2015, el que determina “valoración por EPS”, así mismo, epicrisis del 5 de febrero de 2015 que da cuenta de trastorno de disco lumbar y otros.

Ahora bien, las documentales allegadas al plenario si bien acreditan que al momento del ingreso el actor presentaba “Sospecha de litiasis intrarenal derecha. Sugerimos realizar ecografía renal”, también es clara en que el resultado del examen de la columna lumbosacra arrojó que esta se encontraba dentro de límites normales y que se encontraba en condiciones de desarrollar su trabajo en alturas; por su parte las pruebas allegadas por el demandante solamente acreditan el diagnóstico de la patología lumbar “ligera escoliosis lumbar y sospecha de discopatía a nivel de L3-L4” con

posterioridad al finiquito, esto es, después del 26 de enero de 2015, pues ello se colige del examen de egreso y de la historia clínica que aporta.

Así las cosas, los elementos probatorios no dan cuenta del estado de debilidad manifiesta del trabajador al momento de la finalización unilateral del contrato, dado que no es posible predicar que su condición de salud estuviera deteriorada y le hubiera impedido realizar sus funciones, y menos aún que se hubiera presentado alguna situación relacionada con su salud que hubiera dado lugar a la terminación del contrato de trabajo, ocurrido el 26 de enero de 2015, máxime que no se acreditó que la patología diagnosticada al momento de emitir el dictamen de egreso y su posterior diagnóstico médico hubiera sido puesta en conocimiento de la entidad con anterioridad a esa fecha, ni que se le hubiera generado alguna incapacidad que le impidiera desempeñar su trabajo de manera permanente, ni que se hubiera determinado la severidad de la misma.

Ahora bien, tampoco se evidencia el cumplimiento de los requisitos necesarios para activar la protección constitucional de estabilidad laboral reforzada, puesto que: i) el trabajador no acreditó encontrarse en un grado de discapacidad que le impidiera desempeñarse laboralmente, y ii) ni se demostró que la empleadora Julia Del Carmen Oñoro Ayala conocía el estado de salud del trabajador, pues si bien, la parte actora afirma que tal situación se conocía desde el examen de ingreso, no hay prueba alguna que así lo demuestre, pues en tal examen si bien se hace referencia a “Sospecha de litiasis intrarenal derecha”, el galeno no indicó que tal situación tuviera la calidad de incapacitante, ni que le generara algún tipo de restricción para laborar, y en cuanto a las demás patologías que le fueron determinadas en el examen de ingreso, no se aportó prueba que indicará su diagnóstico anterior a la finalización del vínculo laboral.

Esta Magistratura no desconoce que, en el examen de retiro el médico tratante, recomendó “recomienda valoración en EPS por cirugía general y para estudio de posible patología de columna lumbar”, empero este examen fue realizado con posterioridad a la finalización del contrato de trabajo, al igual que la historia clínica en la que se diagnosticó el “trastorno del disco lumbar”, por lo que no es posible colegir de estos hechos que la razón del finiquito fue una medida discriminatoria.

Ante esta realidad probatoria, al no encontrarse acreditado el estado de vulnerabilidad manifiesta del trabajador al momento del finiquito, forzoso es señalar que no se encuentran cumplidos los supuestos para declarar la ineficacia del despido que pretende el demandante, y en consecuencia se negarán las pretensiones de reintegro y el consecuente pago de acreencias e indemnizaciones que solicitó el trabajador con ocasión del mismo.

8.5.- Alega también la censura que, en el proceso le fueron vulnerados sus derechos al no permitirle continuar con el trámite de calificación, puntualizando que, en las pruebas documentales aportadas con la demanda, constan “los oficios para realizar los exámenes, un oficio de la ARL sura número CE2015-51001454CJ103398 donde comunican que el trabajador debe ser valorado por la patología y el cual dicho examen se comunicó a la demandada Julia del Carmen”(sic), empero al revisar las pruebas que acompañan el libelo inicial, se echa de menos las órdenes médicas a las que hace referencia el actor, y si bien consta el oficio emitido por la ARL SURA, fl. 25, en el que se da respuesta a una solicitud del demandante, dicho documento tiene fecha de 23 de febrero de 2015, y en él se indica que no cuenta con reporte relacionado con la patología, ni historias clínicas conexas, ni con reporte de eventos de origen ATEP, por lo que le señala que “usted de ser valorado por su EPS quien emitirá el concepto y deberá definir la prestación del servicio que

usted solicita”; además, tampoco obra prueba de que este documento le hubiera sido puesto en conocimiento a la pasiva.

De las documentales referidas por el actor no es posible concluir ningún impedimento en relación a un trámite de calificación, ni siquiera consta que haya iniciado alguno, así mismo, conviene señalar que el oficio de la ARL no da cuenta de que el actor requiera una valoración específica, simplemente le informa que las valoraciones que requiera por la patología que presenta deben ser realizadas por su EPS porque no hacen parte de la competencia de la ARL, además, es importante señalar que en tal oficio no se indica cual es la solicitud del demandante, ni menos aún cual es la patología a que hacen referencia.

Por tanto, como quiera que el reparo de la parte actora frente al presunto de impedimento para realizar el trámite de calificación, no cuenta con soporte fáctico, ni fue planteada ninguna pretensión al respecto en el escrito de demanda, se despachara desfavorablemente.

9.- Dado que no existen otros reparos, de conformidad con lo ya esbozado se confirmará la sentencia proferida el 22 de junio de 2017 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar. Al no prosperar el recurso de apelación planteado por el demandante se condenará en costas a Eccehomo Rafael Uribe Carvajal, por un valor de un (1) SMLMV cada una, las cuales serán liquidadas de forma concentrada por la primera instancia.

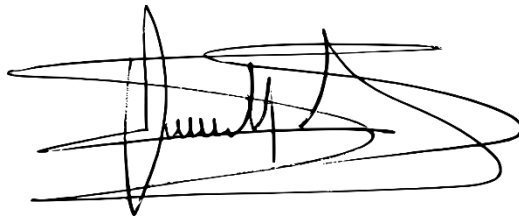
DECISIÓN

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 el 22 de junio de 2017 por el Juzgado Cuarto 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