



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA
SALA LABORAL**

**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
Magistrado Ponente**

**SENTENCIA No. 008
APROBADA EN SALA VIRTUAL NO. 02**

Guadalajara de Buga, veintisiete (27) de enero de dos mil veintitrés (2023)

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA promovido
por FERNANDO RAMOS RIASCOS contra VITALIS S.A.S. RADICACIÓN
No. 76-001-31-05-015-2017-00674-01**

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede la Sala Tercera de Decisión Laboral a resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandada contra la sentencia proferida en audiencia Pública celebrada por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, Valle, el día diecisiete (17) de mayo de dos mil diecinueve (2019), asunto que fue repartido al Tribunal Superior de Cali y que fue remitido a esta Corporación en cumplimiento de la medida de descongestión dispuesta en el Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022

Se profiere la sentencia por escrito, previo traslado a las partes para presentar sus alegatos de segunda instancia.

I. ANTECEDENTES

1.1. La demanda.



El señor **FERNANDO RAMOS RIASCOS**, instauró proceso ordinario laboral de primera instancia contra la sociedad **VITALIS S.A.S.**, a fin de que se declare que está limitado físicamente, enfermo y despedido sin justa causa, como consecuencia ordene el reintegro junto pagar al demandante todos los salarios y prestaciones dejados de pagar desde el despido hasta el reintegro, las cotizaciones, la indemnización sancionatoria establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, de igual manera si al negarse el reintegro por su enfermedad declarar que fue despedido faltando 2 años para disfrutar la pensión, subsidiariamente se declare que al ser despedido injustamente su expectativa pensional se encuentra afectada, por ello se condene a los perjuicios materiales, condenar en costas y agencias en derecho.

Para fundamentar sus pretensiones, expuso que el demandante ingresó al servicio laboral de la empresa demandada el 15 de enero de 2007 mediante contrato laboral a término fijo inferior a un año y a partir del 14 de abril de 2008 se convirtió en un contrato a término indefinido en el cargo de Gerente Regional de Occidente.

Aclaró que el demandante se encuentra afectado de una enfermedad catastrófica de epilepsia y síndromes epilépticos idiopáticos relacionados con localizaciones, además de tensión arterial alta, patologías que requieren control y vigilancia médica permanente.

Relató que fue despedido por la demandada a los 59 años.

Expuso que el demandante fue despedido por la demandada cuando le faltaba un año para obtener su pensión de vejez debido que es beneficiario del régimen de transición.

Señala que el despido del demandante se produjo debido a que el 25 de noviembre de 2015 en horario laboral presentó un episodio epiléptico y adicional a este se le subió la presión.



Narra que luego del episodio referido el 2 de diciembre de 2015 presentó nuevamente episodio epiléptico con convulsiones, reportando la respectiva incapacidad a la empresa por dos días que le diera la respectiva EPS.

Manifiesta que a raíz de los episodios que presentó el demandante la empresa el 18 de diciembre de 2015 por intermedio del jefe le propuso firmar un supuesto convenio para terminar la relación laboral por mutuo acuerdo, a lo que el demandante se negó con el argumento que por la enfermedad que tenía debía estar protegido con su seguridad social y además le faltaba un año para poder pensionarse.

Precisa que el 29 de diciembre de 2015 la empresa demandada le ordenó al demandante que se realizara examen de aptitud laboral el cual arrojó como resultado que el actor era apto para trabajar con limitaciones en razón a su enfermedad.

Resalta que el demandante estaba enfermo por lo que en tales condiciones la demandada decidió despedirlo sin justa causa dejándolo desprotegido y sin posibilidad de conseguir más trabajo.

Relata que al ingresar el demandante al servicio de la empresa demandada se le realizó examen de ingreso por parte de la empresa SERVICIOS MEDICOS EMPRESARIALES con la constancia que el actor era apto para laborar.

Expuso que el impacto de la decisión de la demandada de retirar al demandante de su servicio después de más de 8 años de trabajo eficiente y leal, ha causado en el demandante un deterioro en su salud debido a las patologías que padece.

Enuncia que el demandante por la edad que tiene no puede seguir cotizando a la seguridad social por lo menos con el nivel de ingreso que tenía estando al servicio de la demandada.



Agrega que al momento de su despido injusto el demandante devengaba un salario básico de \$2.268.000, más una comisión de recaudo de \$3.824.000, comisión por plan 40-10 \$652.499, comisión por ventas de \$556.000 y comisión por ejecutivo integrar de \$540.122 y un salario promedio mensual de \$7.840.621.

1.2. Contestación de la demanda.

La empresa convocada se opuso a las pretensiones de la demanda y respecto de los hechos manifestó que a la fecha de terminación del contrato de trabajo no existía ninguna incapacidad presentada por él, tampoco tenía una calificación de limitación, no estaba discapacitado ni se había considerado necesario efectuar la calificación de la pérdida de su capacidad laboral, no cumple ninguno de los requisitos para ser considerado como prepensionado. Concluyó proponiendo las excepciones de fondo denominada inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe y prescripción.

1.3. Sentencia de primer grado.

El Juez Quince Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia proferida el diecisiete (17) de mayo de dos mil diecinueve (2019), condenó a la llamada a juicio, expuso que la línea seguida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali en tema de estabilidad laboral reforzada considera que no es requisito la calificación previa de la pérdida de capacidad laboral, por el contrario debe demostrar que para la fecha de la terminación el demandante tuviera una condición en su salud que amerite su protección y respetando el criterio horizontal encuentra que el accionante tiene una condición, incluso fue pensionado anticipadamente por invalidez denotando así la afectación de salud del progenitor del litigio a la fecha del retiro, por lo tanto, requería el permiso del Ministerio de Trabajo. Seguidamente manifestó que si bien en la actualidad el demandante se encuentra pensionado dicha pensión no es incompatible con los salarios, ordenando el reintegro al estar permitido recibir su salario y aclaró que fueron accedidos sus derechos por su afectación de salud y no por prepensionado. Por lo anterior resolvió:



“PRIMERO: DECLARAR no demostrada la totalidad de las excepciones; propuestas por el demandado.

SEGUNDO: CONDENAR a la empresa VITALIS S.A. C.I. a reintegrar al señor FERNANDO RAMOS RIASCOS, al cargo que desempeñaba en el momento que se produjo su despido o a otro de igual o superior categoría y remuneración, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el 25 de enero del 2016 hasta la fecha que se produzca su reintegro.

TERCERO: AUTORIZAR a VITALIS S.A. C.I a descontar de los valores adeudados los pagos realizados por concepto de indemnización por despido y de más que resulten incompatibles con la acción de reintegro pagadas directamente a FERNANDO RAMOS RIASCOS.

CUARTO: CONDENAR EN COSTAS a cargo del demandado, como agencias en derecho se fija la suma de \$2.000.000.

QUINTO: ABSOLVER al demandado de las demás pretensiones de su contraparte.”

1.4. Recurso de apelación.

El apoderado judicial del extremo pasivo presentó recurso de apelación alegando que, si bien el sustento de la decisión es la jurisprudencia de su superior inmediato relacionado con la innecesaria calificación previa de discapacitado, lo cierto es que el superior jerárquico del Juzgado y del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali es la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que mediante providencia del 20 de febrero de Rad. 63483 reiteró la sentencia SL3255 de 2018 y 1360 de 2018 en las cuales se había manifestado que, aunque el despido de un trabajador en condición de discapacidad se presume discriminatorio también lo es que el empleador tiene la posibilidad de demostrar que dicha desvinculación obedeció a causales objetivas.

Destaca que de acuerdo a las pruebas aportadas y las practicadas por LUIS ALBERTO SUAREZ y VIVIAN OVALLE PAÑUELA quedó claro estar acreditado que la terminación del demandante surgió por el proceso de



reestructuración que no se llevó a cabo de manera discriminatoria, debido que no fue el único despedido sino también todos los colaboradores que estaban vinculados a la dependencia donde prestaba sus servicios e impedía la continuidad de su contrato.

Señaló que la aplicación de la jurisprudencia es obligatoria para todos los operadores judiciales al haberse emitido más de 3 decisión en iguales sentidos.

Aclara que dentro del presente asunto la autorización del Ministerio del Trabajo en los términos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia solamente es necesario cuando el contrato de trabajo no puede llevarse a cabo por la imposibilidad del trabajador para prestar el servicio siempre y cuando se verifique que el empleador haya agotado las etapas.

Agrega que la carta de terminación del contrato, junto con las declaraciones rendidas y practicadas el demandante aceptó que no fue el único desvinculado en esa fecha y así lo ratificó la representante legal de la empresa demandada y advierte que la terminación del contrato no obedece a una discriminación.

Precisa que la historia clínica demostró la condición de salud del trabajador, pero también es requisito tanto por la Corte Suprema y Corte Constitucional que la demandada tuviera conocimiento de esas condiciones de salud y dentro del plenario no se encuentran acreditadas, además lo declararon expresamente el señor Luis Alberto Suarez y Viana Ovalles, el primero es el director de talento humano y la deponente como la directora jurídica.

Solicita la revocatoria de la decisión y destaca que si bien la ley 361 de 1997 establece que no existe incompatibilidad de estar pensionado y la prestación de servicio, lo cierto es que la condición de una persona invalida es la imposibilidad de prestar el servicio como consecuencia de la obtención de la pérdida de capacidad laboral, pues según el folio 116 el dictamen de pérdida de capacidad laboral soporte para Colpensiones para conceder la pensión de invalidez data del 14 de febrero de 2017, es decir, más de un año después



de la terminación y en el dictamen precisan una pérdida mayor del 50% esa condición no fue la razón de la terminación debido que fue después de la finalización del contrato.

Enuncia que la pensión reconocida es de fecha 16 de marzo de 2017 y el reconocimiento se con efectividad desde el 28 de noviembre de 2016, por lo que solicita de manera subsidiaria que en el caso de existir la posibilidad de reintegro deberá tenerse en cuenta la fecha de la terminación del contrato y desde cuando se hizo el reconocimiento de la pensión de invalidez.

Finaliza reiterando que el conocimiento del estado de salud del trabajador es indispensable para exigir un análisis de discriminación del contrato de trabajo y la terminación del contrato dentro del presente asunto no debido por tal circunstancia

1.5. Trámite de Segunda Instancia.

Admitido el recurso de apelación, se corrió traslado a las partes para presentar sus alegatos en la instancia, oportunidad en la cual el extremo activo expuso que se demostró que el demandante padece de enfermedad catastrófica relacionada con epilepsia y síndromes epilépticos idiopáticos relacionados con localizaciones, además de tensión arterial alta, patologías que requieren control y vigilancia médica permanente.

Insiste que está probado el empleador conocía del estado patológico del demandante y más porque en la misma oficina el 25 de noviembre de 2015 en horario laboral presentó un episodio epiléptico y adicional donde se le subió la presión por lo que tuvo que ser atendido por personal médico.

De igual manera, reitera que está probado el despido del demandante obedeció a su estado patológico y no a la supuesta restructuración que hizo la empresa por lo que con esta decisión la empresa violó las normas relativas a la Ley de protección de los trabajadores y en especial el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que establece que ninguna persona podrá ser despedida



o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.

Precisó que el a-quo accedió a las pretensiones de la demanda sobre el análisis procesal que hizo de la prueba documental y testimonial arrimada al proceso que demuestre que al demandante le fueron vulnerados sus derechos laborales y en especial el derecho a la estabilidad laboral reforzada en razón a su situación médica.

Considera que carece de base y sustento los argumentos presentados por la demandada en su apelación, en donde argumenta que debe ser exonerado de las condenas impuestas con la tesis absurda de que no conocía el estado patológico del actor y que no se requería solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo para despedir al demandante.

Concluye manifestando que dentro del plenario se desprende el demandante fue despedido estando afectado de enfermedad común y por tanto se encontraba amparado en razón a la estabilidad laboral reforzada y solicita que la sentencia debe ser confirmada en su totalidad.

La parte convocada a juicio guardó silencio dentro del término procesal otorgado.

II. CONSIDERACIONES

1. Presupuestos procesales.

Analizado el acontecer procesal en los términos que enseña los artículos 321 y 322 del Código General del Proceso, aplicable por analogía externa al procedimiento Laboral, resulta oportuno indicar que coexisten los requisitos formales y materiales para decidir de mérito por cuanto la relación jurídico procesal se constituyó de manera regular, en tanto que, tampoco emerge vicio procesal que menoscabe la validez de la actuación porque fueron respetadas las garantías básicas que impone el artículo 29 superior, desarrollado en los principios que gobiernan la especialidad.



2. Competencia de la sala.

Se conoce el proceso en segunda instancia para desatar el recurso de apelación presentado por la parte demandada lo que otorga a la Sala para revisar los puntos de inconformidad expuestos por el apelante.

3. Problema jurídico.

De conformidad con los reparos expuestos, los problemas que dilucidará la Sala son los siguientes: i.) ¿Si el demandante al momento de la terminación de su contrato de trabajo se encontraba amparado por fuero de estabilidad laboral reforzada por motivos de salud consagrado en la Ley 361 de 1997?

4. Tesis de la Sala.

La Sala revocará la decisión de primera instancia debido que el demandante al momento de la terminación de su contrato de trabajo no se encontraba amparado por fuero de estabilidad laboral reforzada por motivos de salud.

5. Argumentos de la decisión

4.1 Estabilidad laboral reforzada por motivos de salud.

El artículo 26 de la ley 361 de 1997 otorga una estabilidad laboral reforzada, señalando 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.

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.



La ley 361 citada no establece expresamente lo que ha de entenderse por personas en situación de discapacidad, es decir, si la protección se aplica a toda persona enferma o específicamente a un determinado grado o situación de discapacidad. Posteriormente el **artículo 2 de la ley 1618 de 2013**, Ley Estatutaria por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad señaló que se entienden como personas con y/o en situación de discapacidad a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, definición que no estableció un porcentaje mínimo de pérdida de capacidad laboral.

Es de precisar que la Corte Suprema de Justicia, tiene una orientación jurisprudencial reiterada respecto que la protección no cubre a todas las personas enfermas o incapacitadas, sino que busca garantizar la protección de las personas en situación cuya patología o enfermedad sea significativa que afecte el desarrollo normal de la labor para la cual fue contratado, de manera que el despido o la terminación del contrato sean discriminatorias.

Igualmente, la jurisprudencia de la Corte, estableció unos parámetros de aplicación de la Ley 361 de 1997, precisando en que eventos de terminación del contrato es necesario acudir previamente al Inspector de Trabajo. En sentencia SL1360-2018, con radicación n.º 53394, del once (11) de abril de dos mil dieciocho (2018), MP CLARA CECILIA DUEÑAS estableció las siguientes subreglas:

“(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

(b) A pesar de lo anterior, 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 y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.

(c) 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 Corte Constitucional en sentencia SU 049 de 2017, considerando que la garantía de estabilidad es aplicable frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia de si el origen de la enfermedad del trabajador es laboral o común. Asimismo, precisó que la estabilidad laboral es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

El anterior pronunciamiento fue reiterado en la sentencia SU 380 de 2021 recordando que *“La jurisprudencia constitucional, tanto en sede de revisión, como en unificación de jurisprudencia y control abstracto, es uniforme en considerar que la interpretación conforme del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ordena su aplicación no solo a las personas con una pérdida de capacidad laboral calificada como moderada, severa o profunda, por una autoridad competente, y de acuerdo con las normas reglamentarias que definen tales conceptos en términos numéricos, sino que se extiende a toda persona en condición de salud que impide o dificultada el normal ejercicio de sus funciones.”*

En la sentencia SL1360-2018, precisa la Corte que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, **lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio.**



Es de precisar además que existe libertad probatoria para demostrar la situación de discapacidad. El artículo 61 del CPT y SS señala claramente que el Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sobre el particular se pronunció la Sala de Casación Laboral en la sentencia CSJ SL18578-2016, reiterada en la CSJ SL1684-2021, en la que se expresó que: *[...] en virtud de lo dispuesto por el artículo 61 del Código Procesal Laboral, en los juicios del trabajo los jueces gozan de libertad para apreciar las pruebas, por lo que si bien el artículo 60 ibidem les impone la obligación de analizar todas las allegadas en tiempo, están facultados para darle preferencia a cualquiera de ellas sin sujeción a tarifa legal alguna, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, pues en tal caso “no se podrá admitir su prueba por otro medio”, tal y como expresamente lo establece la primera de las citadas normas.*

Respecto de la necesidad de demostración del estado de discapacidad, en la sentencia SL1623 de 2020 la Corte reitera que se requiere acreditar una afectación relevante en el estado de salud, que puede demostrarse, sin limitarse a ello, a través del informe pericial al respecto, sea dentro del trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral o el practicado como prueba en el trámite judicial, pues se insiste que *[...] la protección de la estabilidad en el trabajo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está dirigida a la persona que tiene condiciones de salud reducidas para prestar el servicio personalmente, es decir, a aquella que tiene una discapacidad relevante y puede prestar el servicio en condiciones distintas del resto de la sociedad. Dicho de otro modo, el precepto en cuestión busca proteger a las personas que, por la condición de discapacidad relevante, pueden encontrar barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo y que tales barreras pueden ser superadas por el empleador haciendo ajustes razonables. (CSJ SL2841-2020). (...)*



Ahora respecto de la exigencia de un porcentaje de pérdida de capacidad de al menos el 15% para activar la protección contenida en la Ley 361 de 1996, aprecia esta Sala que si bien una calificación en ese sentido es prueba de la notoriedad de las condiciones reducidas de salud activándose una presunción de discriminación en el evento de un despido; teniendo en cuenta la libertad probatoria, no se excluye que el trabajador pueda demostrar, aún sin una calificación del 15%, que fue discriminado por su estado de salud físico, mental o sensorial.

Finalmente recuerda la Sala que la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad y la Ley 1618 de 2013, estableció un nuevo modelo de aproximación a la discapacidad denominado «*modelo social*» o de «*barreras sociales*» que señala “que las causas que dan origen a la discapacidad no son científicas, son preponderantemente sociales. Bajo este modelo, explica la Doctora Clara Cecilia Dueñas, “*la discapacidad se desplaza de la persona a la comunidad, puesto que no depende únicamente de las características propias del individuo, sino también de la manera como la sociedad donde vive organiza su entorno y lo acepta o rechaza*” (sv SL 711 de 2021).

Caso concreto.

De acuerdo a los reparos propuestos y el problema jurídico planteado, en primer lugar, corresponde entonces a la Sala determinar si al momento de terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral del empleador, el trabajador tenía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo que dificultaba sustancialmente la realización de su trabajo habitual.

Reitera la Sala que la enfermedad por sí sola no es una discapacidad, y por lo tanto el sólo hecho de estar enfermo no está cobijado por la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Revisada la prueba, al momento del despido injusto el trabajador ciertamente no estaba calificado, y para ese día tampoco estaba en incapacidad médica.



Procede entonces la Sala a revisar las pruebas para determinar si para ese momento existía una deficiencia física a mediano y largo plazo que le impedía ejercer sus funciones.

Como pruebas documentales para sustentar sus pretensiones, la parte demandante aportó a folio 15 examen de ingreso de fecha 1 de noviembre de 2006 arrojando como conclusión apto para trabajar.

A folio 18 certificado de aptitud ocupacional de fecha 13 de febrero de 2013 arrojando examen médico satisfactorio.

Reposa a folio 20 incapacidad médica tiempo de duración 2 días desde el 2 al 3 de diciembre de 2015, diagnostico convulsiones y las no especificadas.

Milita a folio 21 carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 25 de enero de 2016 en el cual manifiesta que debido al procesos de reorganización interna la empresa decidió dar por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral a partir del 25 de enero de 2016.

Historia clínica de fecha 26 de mayo de 2015 motivo de consulta epilepsia (fl. 22), historia clínica de fecha 9 de diciembre de 2015 diagnostico hipertensión esencial (fl. 23).

A folio 27 de fecha 29 de diciembre de 2015 concepto de aptitud apto con alteraciones que no afectan su desempeño laboral, antecedentes presbicia y epilepsia.

Se encuentra a folio 105 liquidación del contrato de trabajo donde relaciona como concepto indemnización por la suma de \$58.920.131.

Asimismo, fue aportado sentencia de tutela de fecha 12 de febrero de 2016 proferida por el Juzgado Sexto Civil Municipal de Cali en la cual resolvió declarar improcedente el mecanismo constitucional donde solicitaba el reintegro sin solución de continuidad y el pago de retroactivo de todos sus salarios y prestaciones (fl. 108 - 113).



Dentro de la audiencia de trámite y juzgamiento se recibió el interrogatorio del demandante quien expuso que no estaba incapacitado al momento de su despido, fue pensionado por invalidez desde el mes de noviembre de 2016 ahora por vejez.

En cuanto a los hechos endilgados y la situación de salud del progenitor del litigio la deponente VIVIANA OVALLE PAÑUELA quien es asesora jurídica de la empresa demandada precisó que conoce al demandante por asuntos laborales quien laboró para la sociedad desde el año 2007 hasta el 2016, la desvinculación devino por la reestructuración de las áreas comerciales, al actor le cancelaron una indemnización por la terminación, no tiene conocimiento del estado de salud y tampoco de la enfermedad que padecía de epilepsia u otra enfermedad, no tenía conocimiento que estaba por pensionarse, la reorganización obedeció a una reestructura de los diferentes cargos comerciales en la que se prescindió de los servicios de varios colaboradores entre ellos el demandante, solo recuerda una incapacidad de 2 días por convulsiones, no existía ninguna información entregada por el demandante de su situación de salud, al momento del despido no existía ninguna calificación tampoco reportó estar en algún tratamiento médico, desconoce si notificó más incapacidades, el demandante no tenía inconveniente para su desempeño laboral y no tenía conocimiento que padecía de epilepsia u otra enfermedad.

Lo anterior fue reiterado por el testigo LUIS ALBERTO SUAREZ quien es el gerente de desarrollo humano de la empresa, para la fecha de terminación la empresa realizó una reestructuración la cual devino por los cambios en el mercado principalmente en la línea oftalmológica lo que obligó a la compañía a reevaluar la estrategia comercial y definir los perfiles en los diferentes zonas donde se distribuye el medicamento, no recuerda las personas a las que le terminaron el contrato en Cali pero la reestructuración se realizó a nivel nacional, la compañía quería llegar un acuerdo para la terminación del contrato pero el demandante no aceptó, sin embargo la compañía decidió dar por terminado, para la fecha de terminación no recuerda que tuviera incapacidad, tampoco tenía un tratamiento médico, en la hoja de vida no



reposaba alguna calificación o una situación de salud, dentro del año 2015 y 2016 solamente reposa una incapacidad de 2 días otorgada en diciembre de 2015 pero no figuran más incapacidades en dicho periodo, en el concepto médico se indicó que puede prestar el servicio sin ninguna observación, al momento de la terminación el prestaba sus servicios normales sin ningún tipo de recomendaciones, no tenía conocimiento de la patología de epilepsia señalado en el examen médico, cuando el trabajador tiene una patología le hacen un seguimiento, no tiene conocimiento que el trabajador tuvo un episodio de convulsiones en el lugar de trabajo.

La señora CECILIA expuso no es cierto que el demandante presentó un episodio de epilepsia y tampoco la presión se le subió en la jornada laboral, si presentó una incapacidad más adelante, el día 2 de diciembre de 2015 presentó la incapacidad pero no tiene la constancia que presentó otro episodio en la empresa, es cierto que le realizan exámenes periódico a los empleados incluso al demandante le fue realizado y en el examen indicaron que es apto para laborar y que no le impide su desempeño, le hacen examen de ingreso.

Lo anterior permite entrever que el señor RAMOS RIASCOS al momento de la finalización del vínculo laboral no estaba incapacitado, y tampoco tenía una calificación de la pérdida de capacidad laboral o algún tipo restricción para cumplir sus funciones, situación corroborada con lo señalado por el actor en el interrogatorio de parte quien afirmó que no estuvo incapacitado al momento de su despido, y lo único aceptado por la demandada fue que le habían informado una incapacidad por 2 días en el mes de diciembre de 2015 y no tienen reportado otro problema de salud.

En relación con la calificación de la pérdida de la capacidad laboral fue realizada después de la terminación del vínculo laboral, incluso la fecha de estructuración es posterior a la fecha del despido, por tal motivo, no es demostrativa que el demandante estuviera en situación de discapacidad al momento de terminación del contrato, y no está demostrado que para el momento del retiro la enfermedad que padecía era incompatible con el trabajo que le habían asignado.



Así las cosas, el señor **FERNANDO RAMOS RIASCOS** no cumplió con la carga probatoria de demostrar que para el momento en el que se dio por finalizado el contrato de trabajo por parte del empleador, era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud.

Conforme lo anteriormente expuesto, la Sala revocará la sentencia del diecisiete (17) de mayo de dos mil diecinueve (2019), proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, Valle y en su lugar absolver a la parte demandada.

COSTAS

Para culminar, esta colegiatura impondrá el pago de costas en esta instancia, debido a que dada la prosperidad del recurso, se revoca en su integridad la sentencia de primera instancia.

DECISION

En concordancia con lo expuesto, la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA, administrando justicia en nombre de la Re pública y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el diecisiete (17) de mayo de dos mil diecinueve (2019) por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, Valle, y en su lugar absolver a la parte demandada.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante. Se señalan las agencias en derecho en la suma de $\frac{1}{2}$ SMLMV. **COSTAS de primera instancia** a cargo de la parte demandante.

TERCERO: DEVUELVA el expediente al Tribunal de origen para que continúe con el trámite de segunda instancia.



GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
Magistrada Ponente

MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR
Magistrada

MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA
Magistrada

Firmado Por:

Gloria Patricia Ruano Bolaños
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

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: **418660a3733d08f7d9c711ed0ff04fc83aa39552dd875ced67eed0dc4d1ae819**

Documento generado en 27/01/2023 04:42:21 PM

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