

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL****SENTENCIA 62**

(Aprobado mediante Acta 11 de marzo del 2024)

Proceso	Ordinario
Demandante	Julián Andrés Rodríguez Ortiz
Demandado	Ramo de Occidente S.A. y la entidad Promotora de Salud Servicio Occidental de Salud S.A. S.O.S. -EPS S.O.S.
Radicado	76001310500520120028301
Tema	Estabilidad laboral reforzada, reintegro, acreencias laborales, indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y despido injusto
Decisión	Revoca

En Santiago de Cali, el día 11 de marzo de 2024, la Sala Quinta de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados **María Isabel Arango Secker**, **Carolina Montoya Londoño** y **Fabian Marcelo Chavez Niño**, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se modificó el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, procedemos a resolver el recurso de apelación de la sentencia 200 del 23 de noviembre de 2016, proferida dentro del proceso ordinario promovido por **Julián Andrés Rodríguez** contra **Ramo de Occidente S.A. y la entidad Promotora de Salud Servicio Occidental de Salud S.A. S.O.S. -EPS S.O.S.**

ANTECEDENTES

Para empezar, pretende el demandante que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con Ramo de Occidente S.A., desde el 17 de agosto de 2005 hasta el 15 de abril de 2009, que fue despedido de manera injusta, en consecuencia, que se condene al

pago de los reajustes de las prestaciones sociales que no fueron pagadas, así como al pago de las acreencias laborales que tampoco fueron canceladas a la terminación del contrato de trabajo, la indemnización por despido injusto y por falta de pago del artículo 65 del CST, la sanción contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como al pago de los descuentos realizados, uno en suma de \$196.015 (por préstamo) y uno por valor de \$60.000 (por libranza), a la indexación y las costas procesales.

Basó sus pretensiones en que se vinculó con la sociedad Ramo de Occidente S.A., desde el 17 de agosto de 2005, a través de un contrato de trabajo a término indefinido, para desarrollar la labor de vendedor de triciclo, pero que fue escuchado en diligencia de descargos (sin mencionar la razón), y luego de hacer referencia a la enfermedad que padece en un pie, fue despedido de manera injusta el 15 de abril de 2009, que el último salario devengado era por la suma de \$640.992. Asimismo, informa que durante el tiempo que duró la relación laboral le realizaron descuentos, entre ellos, uno de préstamo y libranza Ramo por la suma de \$256.015, además, afirma que no fue calificado y que no le pagaron los reajustes de las prestaciones sociales ni vacaciones (f.º58-65).

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Surtido el trámite respectivo, Ramo de Occidente S.A., manifestó ser ciertos algunos hechos y de otros no serlo, se opuso a las pretensiones por considerar que el despido se hizo en apego a la ley, además, que durante la relación laboral y al momento de la finalización del contrato se le pagaron todas las acreencias laborales, y, que los descuentos realizados fueron pactados con el demandante y estuvieron sujetos a la norma. Propuso las excepciones de pago, prescripción, cobro de lo no debido, inexistencia de la obligación, compensación, buena fe y la innominada o genérica (f.º 99-104).

Se evidencia dentro de las actuaciones procesales, que se presentó reforma de la demanda, dirigida contra la entidad Promotora de Salud Servicio Occidental de Salud S.A. S.O.S. -EPS S.O.S., al considerar que debió proceder a calificar la pérdida de capacidad laboral, toda vez que

tuvo conocimiento de lo sucedido, tras el impacto de bala recibido en la humanidad del demandante (f.º 190-195).

Finalmente, la juez de conocimiento tras avizorar la inactividad por parte del apoderado judicial de la parte activa, en tanto no se llevó a cabo la notificación de la EPS S.O.S., dispuso continuar el trámite del proceso solo contra Ramo de Occidente S.A.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali, estando en la audiencia celebrada el 23 de noviembre de 2016, dispuso que no iba a evacuar la prueba testimonial ni los interrogatorios, al considerar que con el material probatorio aportado definiría la litis, decretó cerrado el debate probatorio, frente a esa decisión no se interpuso recurso alguno.

De igual forma, mediante sentencia 200 del 23 de noviembre de 2016, declaró la ineficacia del despido y ordenó a la pasiva que dentro del término de 3 días siguientes a la ejecutoria de la sentencia, restituyera al demandante en el cargo que desempeñaba al momento de su desvinculación o a otro de igual nivel, categoría y remuneración, sin solución de continuidad, a partir del 15 de abril de 2009, al pago de todas las acreencias legales, el pago de aportes a la seguridad integral a la entidad a la cual se encontrara afiliado el actor o a la que él designe, así como a la indexación, y que dicho pago se realice hasta el momento en que se dé cumplimiento a la orden dada.

A su vez, condenó a la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en suma, de \$3.845.957,34, debidamente indexada, absolvió de las demás pretensiones y condenó en costas procesales.

Para arribar a la anterior decisión, hizo lectura del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 e indicó que por vía jurisprudencial de la Corte Constitucional se ha establecido que de encontrarse acreditado el estado de debilidad manifiesta, se debe ordenar el reintegro y el pago de las acreencias laborales, enunció algunas sentencias, como la T-180

de 2008, la T- de 2009 y T-003 de 2010, entre otras, explicó que esta garantía está consagrada en la Constitución Política, que resulta aplicable para aquellos trabajadores que tienen alguna discapacidad durante el transcurso del vínculo laboral, pero que deben ser consideradas como personas que se encuentran en debilidad manifiesta y por lo tanto gozan de estabilidad laboral reforzada, y conforme al criterio acogido por la juez de primer grado de la Corte Constitucional, no se debe exigir calificación de pérdida de capacidad laboral. Que a pesar de que se exige que el empleador debe conocer el estado de salud del trabajador, en situaciones específicas se ha considerado que hay personas insanas, es decir, que hay enfermedades de índole personal, como el VIH o la esquizofrenia, que influye en el estado de ánimo del paciente.

Advirtió que el demandante hizo referencia a un disparo con arma de fuego que le propinaron el 4 de diciembre de 2005 -hizo lectura de la descripción médica-, hizo mención al resultado de valoración médica de egreso y el concepto por parte de salud ocupacional del 17 de abril de 2009 -hizo lectura-, para concluir que la claridad meridiana del estado de salud detectado al egreso del trabajador le permite inferir que al momento del finiquito requería como mínimo tratamiento para el manejo de la úlcera crónica o para el manejo cardiovascular periférico y debió ser valorado por traumatología, además, explicó en qué consiste el linfedema (extraído de Wikipedia, como lo mencionó la juez de conocimiento), para en últimas concluir, que esta enfermedad detectada en el examen de egreso impedía la desvinculación, por ende, condenó a la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En ese entendido, declaró que el despido es ineficaz y ordenó el reintegro, junto con el pago de las acreencias laborales y los aportes a la seguridad social integral. Respecto al reajuste de las prestaciones reclamadas, indicó que no se hizo mención de cuáles fueron los pagos que realizó de manera irregular la pasiva, que por el contrario se probó que el salario era por \$640.992 y este fue el tomado al momento de la liquidación de las prestaciones sociales, no impuso condena por este concepto.

Frente a los descuentos realizados, advirtió que el demandante informó que le descontaron la suma de \$256.015, por concepto de préstamo y libranza, la pasiva indicó que se le descontó la suma de \$196.015 para el fondo de empleados de la entidad, y que los \$60.000 fueron por libranza que se firma para garantizar el pago de cualquier perjuicio causado a la empresa, para resolver, hizo lectura del artículo 149 y 150 del CST e indicó que conforme se lee del documento firmado por las partes, el trabajador estuvo conforme con los descuentos pactados y aplicados.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial de la demandada, inconforme con la decisión, interpuso y sustentó el recurso de apelación, a través del cual se opone a la negación de la prueba testimonial, por lo que solicita que se practiquen los testimonios, asimismo, considera que el despido se dio por justa causa, tal como se extrae de la carta de terminación del vínculo laboral.

Por último, frente a lo establecido en la Ley 361 de 1997, afirma que el demandante se encontraba laborando, no tenía incapacidades, además, que el empleador tuvo conocimiento de su padecimiento con el examen de retiro y que nunca le indicaron que el accidente que sufrió era de origen laboral, que si mal no recuerda, el suceso en el cual fue impactado con arma de fuego fue luego de un partido en la ciudad de Cali, y no en horario laboral, por ende, considera que el despido es legal y justo y que no hay lugar a la condena por indemnización consagrada en la ley, así como tampoco hay lugar al reintegro.

Solicita, que se declare la nulidad de lo actuado y se practiquen los testimonios solicitados o que se revoque la sentencia proferida en primera instancia.

TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Una vez recibido el proceso de la referencia, este despacho judicial asumió el conocimiento del presente asunto en el estado en que se encontraba, se admitió el recurso de apelación y se surtió la etapa de alegatos de conclusión. Por su lado, ninguna de las partes presentó el escrito de alegatos, dentro de la oportunidad procesal oportuna.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Resulta importante anotar que la competencia de esta Corporación está dada de conformidad con el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en aplicación del principio de consonancia.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

Conforme los supuestos fácticos y jurídicos planteados, y en atención al recurso de apelación formulado por la parte pasiva, la Sala establecerá i) si resulta viable declarar la nulidad de lo actuado, en razón a que la juez de primer grado dispuso que no practicaría la prueba testimonial y los interrogatorios de parte que fueron decretados y ii) si el demandante al momento de la finalización del contrato de trabajo se encontraba en condición de discapacidad que activara la protección por estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 o si por el contrario, su despido obedeció a una justa causa, en el evento de encontrar probada la situación de discapacidad, se determinará si hay lugar a la indemnización consagrada en la norma y al reintegro, como lo dispuso la a quo.

Previo a resolver el presente asunto, es preciso señalar que son hechos probados y no admiten discusión, con la documental aportada, que:

- Entre Julián Andrés Rodríguez Ortiz y Ramo de Occidente S.A., existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 17 de agosto de 2005, en el que el actor se desempeñó como vendedor de triciclo y que el último salario devengado, fue en suma de \$640.992 (f.º 164).
- El vínculo laboral finiquitó el 15 de abril de 2009, tal como se extrae del documento visible a folio 6. Y, le fueron canceladas las prestaciones sociales (f.º 4).
- Julián Andrés Rodríguez Ortiz fue impactado con arma de fuego, el 4 de diciembre de 2005 -tal como se observa de la abundante historia clínica aportada- que le causó una herida en el miembro inferior izquierdo, que requirió de procedimiento quirúrgico en su momento y por lo cual le otorgaron incapacidades desde el mes de enero hasta mayo de 2006 (f.º 143-146).
- La entidad demandada realizó diligencia de descargos por hechos originados el 26 de enero de 2009, al parecer por hurto de dinero (f.º 154-155).

Ahora bien, para resolver el punto de censura que tiene que ver con que se declare la nulidad por no haberse recaudado la prueba testimonial y los interrogatorios que fueron decretados, existen varios aspectos, el primero de ellos, es que las causales de nulidad son taxativas, y se encuentran reguladas en el artículo 133 del CGP, que si bien es cierto, resulta aplicable por remisión expresa del artículo 145 del CPTSS, también es que dentro de estas no se logra encuadrar la solicitud reclamada; pero, si por el contrario, se pretendiera por la parte demandada la existencia de una violación al debido proceso, resulta válido resaltar que, el artículo 29 de la Constitución Política establece: *el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas*. Se entiende, por tanto, que esta disposición garantiza a los ciudadanos el respeto de las formalidades procesales, la aplicación efectiva de la norma positiva y, como consecuencia de ello, la correcta administración de la justicia. Vale decir, entonces, que dicho postulado constitucional persigue, fundamentalmente, que las personas estén protegidas contra eventuales abusos y desviaciones de las autoridades judiciales, dado

que cada trámite está sujeto a lo que la norma constitucional define como las «formas propias de cada juicio».

No obstante, se advierte que una vez escuchada la audiencia celebrada el 23 de noviembre de 2016, la juez de conocimiento dispuso que no absolvería ni la prueba testimonial ni los interrogatorios - pruebas que en efecto fueron decretadas-, en razón a que consideró en su momento que no requería de ellas para decidir de fondo el asunto, declaró cerrado el debate probatorio y ante esta actuación no se interpuso recurso alguno por ninguna de las partes en litis, momento en el que se considera, debió recurrirse la providencia y no esperar a que el proceso llegara a esta instancia, para pretender derruir decisiones que se encuentran debidamente ejecutoriadas.

Y, si lo anterior, no resultara suficiente, hay otro aspecto que no se puede pasar por alto, y es precisamente, que si bien es cierto en segunda instancia se podrían evacuar las pruebas aducidas por la parte pasiva, también es cierto que conforme lo establece el artículo 83 de la norma procesal, solo se podría llevar a cabo dicho trámite, siempre que estas hayan sido decretadas -que lo fue-, pero que hayan dejado de practicarse, (Subrayado propio), situación que no ocurre en el presente asunto, pues a todas luces, la juez no las dejó de practicar, sino que por el contrario, acorde al principio de inmediación de la prueba y como directora del proceso, consideró que no eran necesarias para dirimir el conflicto, para mayor claridad, la juez de primer grado no pasó por alto las pruebas mencionadas, tan solo dispuso que no eran necesarias ni pertinentes, pues encontró que con los elementos materiales probatorios podría decidir de fondo.

Se concluye entonces, que no resulta de ninguna manera violatorio de derechos el hecho de no haberse evacuado la prueba testimonial ni los interrogatorios decretados, pues en su momento la parte interesada, tuvo la oportunidad de presentar oposición frente a la decisión tomada por la a quo y no interpuso recurso alguno.

Ilustrado y definido lo anterior, pasa la Sala a establecer si el demandante al momento de la finalización del contrato de trabajo se

encontraba en condición de discapacidad que activara la protección por estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 o sí, por el contrario, su despido obedeció a una justa causa.

Para ello, resulta pertinente ilustrar lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que señala: *“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. (...)”*

En ese mismo sentido, la Corte Constitucional en la Sentencia C-531 de 2000 (que declaró la exequibilidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997) expresó: *“(...) que ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo, para la Corte es claro que en lugar de contradecir el ordenamiento superior, lo desarrolla. Lo anterior, pues se evidencia como una protección del trabajador que sufre de una disminución física, sensorial o síquica, en cuanto impide que ésta se configure per se en causal de despido o de terminación del contrato de trabajo, pues la misma sólo podrá alcanzar dicho efecto, en virtud de “la ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada” (C.S.T., art. 62, literal a-13), y según el nivel y grado de la disminución física que presente el trabajador. (...)”*

Asimismo, y concatenado con lo anterior, es preciso hacer referencia al análisis realizado por la Corte Constitucional, en sentencia T-434 de 2020, en la que dijo: *“(...) La estabilidad laboral reforzada no es ni se puede convertir en una petrificación laboral absoluta. Precisamente, este es el motivo por el cual existe el procedimiento de autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo. Es un equilibrio entre el uso que pueden hacer los empleadores de su facultad para despedir, y la garantía que un inspector del trabajo brinda a los derechos de los trabajadores para evitar que se tomen decisiones arbitrarias irrazonables o desproporcionadas. La estabilidad laboral reforzada no elimina la facultad de terminar la relación laboral, sino que obliga a que se use a la luz de la Constitución. (...)”*

De igual manera, cabe destacar que el artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 define a las personas con y/o en situación de discapacidad como: *“Aquellas personas 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.” (Subrayado propio). De igual forma el numeral 5, el cual define como barreras, Cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad.”

Acompasado con lo anterior, no se pierde de vista lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 1 de la Convención 066 de 2006 (Convención Sobre Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad) aprobada por la Ley 1349 de 2009, que reza: (...) *Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.*

Bajo esa senda, para la Sala resulta imperioso destacar que la Jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de justicia y de la Corte Constitucional, de tiempo atrás, acorde con el dinamismo social y a los diferentes factores que emergen dentro del ámbito laboral, y, con la aspiración de propender por las garantías de las personas en situación de discapacidad, ha venido desarrollando los presupuestos o criterios frente al contenido y alcance del principio de estabilidad laboral reforzada, con la única finalidad de establecer si un trabajador se ubica dentro de lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En atención a lo anterior, se tiene que en reciente jurisprudencia, concretamente la SL1152 de 2023, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al reexaminar el bloque de constitucionalidad, específicamente en lo que tiene que ver con los derechos de las personas en situación de discapacidad, concluyó que la convención mencionada, tiene efecto vinculante, pues consideró que no solo es un parámetro para interpretar los derechos de las personas en condición de discapacidad, sino que también es un soporte para entender el concepto de discapacidad y para propender por la protección de estabilidad regulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en búsqueda de la integración social en igualdad de oportunidades frente a los demás.

Bajo ese supuesto, y con el anhelo de dar un alcance a la protección de estabilidad laboral reforzada de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Alta Corporación, indicó que para que se configure debe existir una *deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, y, la existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás*. Y, frente a las barreras, hizo referencia al numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 -señalado en precedencia-, destacando que, *el término discapacidad empleado en este precepto debe entenderse como «algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo»*.

Así como también destacó que, en el ámbito laboral, el trabajador tiene derecho a que esas barreras de las cuales debe tener conocimiento el empleador deben ser atenuadas conforme a los “ajustes razonables” que se implementen en el trabajo, tal como lo define el artículo 2 de la ya mencionada convención, con el único fin de lograr la integración en el trabajo, en igualdad de condiciones que los demás.

Todo lo anterior, para señalar que, en la sentencia SL1152 de 2023, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dispuso que, para dar aplicación a la protección por estabilidad laboral reforzada, se deben cumplir los siguientes parámetros:

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 estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;

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.

Cabe recordar que si bien es cierto en sentencias, como la SL12998 de 2017, SL2981 de 2019 y SL3610 de 2020, la Alta

Corporación dispuso que el empleador debía acudir ante el Ministerio del Trabajo para proceder a la desvinculación del trabajador en situaciones de similares contornos al caso que se estudia, también es cierto que en reciente jurisprudencia (SL1152 de 2023) ha señalado que la autorización del Ministerio del Trabajo aplica cuando la discapacidad del trabajador sea un obstáculo imponderable para laborar o mejor, cuando el contrato de trabajo se vea afectado ante la imposibilidad de prestar el servicio, situación que conlleva a que el funcionario del ente Ministerial deba validar que, en efecto el empleador haya agotado de manera diligente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad, de no resultar así, se configura la ineficacia del despido, con el consecuente reintegro, el pago de los salarios, prestaciones y sanciones a que haya lugar. (Subrayado propio).

Por último, en la sentencia ya varias veces mencionada, se estableció que: *“(...) el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria. Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador. (...)”*.

En conclusión, para la Corte Suprema de Justicia, las interpretaciones dadas al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no se pregonan respecto de las personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o que sufra de algún quebranto de salud o que tenga incapacidad médica al momento del despido, o con periodo de incapacidad extensiva en el tiempo.

Lo anterior significa, que debe quedar demostrado que el trabajador se encontraba discapacitado al momento del despido, a su vez, la existencia de barreras que limitaran o mejor, que no le permitieran cumplir con uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto

es, la prestación personal del servicio, de quedar demostrado esto, surge para el empleador el deber de acreditar que realizó los reajustes razonables, para derruir el trato discriminatorio que se le endilga.

Así las cosas, de acuerdo a lo ilustrado, se logra inferir, que son cuatro los presupuestos para que un trabajador goce de la estabilidad laboral reforzada dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997: I) debe padecer una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo; II) dicha limitación de salud debe ser notoria, evidente y perceptible y, además, impedirle o dificultarle sustancialmente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares (barreras); III) el empleador debe conocer el estado del salud del trabajador y; IV) la terminación del contrato de trabajo debe darse con ocasión y causa de esa limitación a la salud, es decir, debe existir nexo causal entre la afectación de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, lo que conlleva a determinar que si se demuestra que la desvinculación fue con ocasión de su situación de discapacidad, el empleador deba ser condenado a las obligaciones que la ley consagra en la materia.

Al descender al caso objeto de estudio, una vez revisadas y analizadas de manera conjunta las pruebas aportadas al proceso, se tiene que Julián Andrés Rodríguez Ortiz sufrió un impacto con arma de fuego en su miembro inferior izquierdo el día 4 de diciembre de 2005, del cual a la fecha se desconoce si fue durante la jornada laboral, situación que no fue debatida dentro del trámite procesal, este hecho, provocó la realización de un procedimiento quirúrgico e incapacidades que se generaron desde el mes de enero hasta mayo de 2006, de esta fecha en adelante no se tiene conocimiento si por el impacto de bala se generaron secuelas en su extremidad que le impidieran desarrollar en completa normalidad sus funciones, lo único que se observa, y que de hecho, se extrae de la historia clínica aportada visible a folio 261-263 es que le realizaron curación en una herida que tiene en su pierna izquierda el 19 de marzo de 2009, por úlcera que al parecer se generó por déficit del sistema circulatorio, en este punto, es preciso indicar que no se tiene certeza con las pruebas aportadas de que la lesión que para la fecha del despido tenía el actor hubiera sido por lo sucedido en diciembre de 2005

o si es por problemas circulatorios, pues de las historias clínicas no se advierte nada al respecto.

Y, en gracia a discusión, ese día en que le realizaron la curación, es decir, en marzo de 2009, no le hicieron recomendaciones ni se dieron incapacidades, contrario, lo que se denota en el presente asunto es que el demandante continuó prestando sus servicios como normalmente lo hizo durante el vínculo laboral, además, del caudal probatorio no se evidencia que el empleador haya conocido de alguna alteración de salud que le impidiera despedir al señor Rodríguez Ortiz, contrario, se enteró dos días después de haberse llevado a cabo el despido de manera unilateral (15 de abril de 2009), es decir, el 17 de abril de ese mismo año, cuando fue valorado por salud ocupacional y se le realizaron los exámenes médicos de egreso (f.º 158-161), situación que no encaja con lo establecido en la norma ni lo estudiado por vía jurisprudencial, en tanto de antaño se ha indicado que del estado de salud de los trabajadores o mejor, de la condición de discapacidad, debe conocer el empleador y quien más que el mismo demandante quien debió poner de presente sus padecimientos a la pasiva, pero aquí en el plenario no se encuentra demostrada esta situación.

Aunado a lo anterior, la Sala no puede pasar por alto que en el presente asunto, tampoco quedó acreditado que la situación de salud de Rodríguez Ortiz le impidiera realizar normalmente sus funciones, aun teniendo en cuenta que su cargo era de vendedor de triciclo, entendido esto como que debía manejar algún aparato para comercializar y así cumplir con las ventas, conforme a las funciones que le fueran asignadas, contrario, no se avizora ningún tipo de solicitud de reubicación o de instrucción o recomendación que le fuera dada por algún médico, para evitar algún sufrimiento o padecimiento por la úlcera que tiene el actor, no se demostró que la lesión lo limitara para caminar, para desplazarse de un lugar a otro, lo que sí se avizora es que hasta el final continuó prestando sus servicios normalmente.

En conclusión, del análisis probatorio realizado en esta segunda instancia, no se logra acreditar que el demandante al momento del despido haya estado discapacitado o que padeciera de algún

padecimiento de salud, como para dar aplicación al principio de estabilidad laboral reforzada, máxime si se tiene en cuenta que existe una distancia prolongada en el tiempo, entre la fecha del suceso el 12 de diciembre de 2005 y la fecha en que le finalizaron el contrato de trabajo, que lo fue el 15 de abril de 2009, por ende, al no existir ningún acto que denote discriminación en contra del demandante, el empleador no estaba obligado en aquella época a solicitar autorización del Ministerio del Trabajo, así como tampoco hay lugar a la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora bien, para determinar si el despido del señor Rodríguez Ortiz, obedeció a una justa causa, resulta imperioso precisar que una vez estudiada y valorada la documental aportada, concretamente el contrato de trabajo a término indefinido firmado entre las partes, se evidencia que se plasmó como causales de finalización del vínculo laboral las consagradas en los artículos 62 y 63 del CST (f.º164), situación que concatenada con la carta de finalización del 15 de abril de 2009, de la que se extrae que la causal invocada por la pasiva lo fue conforme al numeral 9 del artículo 62 ibídem, esto es, por deficiente rendimiento en el trabajo, resulta evidente que guardan íntima relación, por lo que se concluye que la terminación del contrato de trabajo se hizo conforme a la norma, y en ese sentido, se ajusta a derecho, pues, basta con revisar los memorandos por déficit en el rendimiento de la tarea encomendada, realizados por la pasiva a lo largo del vínculo laboral, para colegir que aun, ante esta situación no se acataron los llamados de atención.

Bajo ese derrotero, se concluye que el actor fue despedido con justa causa, por ende, no hay lugar al reconocimiento de la indemnización solicitada del artículo 64 del CST, así como tampoco a la del 65 ibídem, pues tal como se evidencia en el plenario, se aportó la liquidación respectiva, visible a folio 4, de la cual se extrae que el último salario con el cual se calcularon las acreencias laborales y prestaciones sociales, fue por la suma de \$640.992, tal como lo plasmó el actor en el líbello mandatorio.

Aunado a lo anterior, tampoco hay lugar al reajuste de las prestaciones sociales pretendido, en razón a que se hizo referencia a ello

de una manera general, sin especificarse el valor de la diferencia que al parecer extraña el demandante, lo que sí se denota en el presente caso, es que la pasiva lo afilió a la seguridad social integral, se le realizaron los aportes conforme a la norma, es más, se le cancelaron las cesantías a la finalización del contrato, estuvo afiliado a la EPS, lo que significa que se le garantizaron los derechos mínimos al trabajador.

Por último, tampoco resulta admisible realizar la devolución de unos descuentos que le realizaron al actor, toda vez que tal como lo establecen los artículos 149 y 151 del CPTSS, las partes así lo pactaron, es decir, que el demandante tenía conocimiento absoluto de esa situación, los mismos fueron por libranza por un valor de \$60.000 -tan solo se observa un descuento realizado el 12 de abril de 2009- (f.º182), y por préstamo en suma de \$1.620.000 (f.º186-188), por lo que se considera que fue incluso, en beneficio del actor que se realizaron los descuentos.

Así las cosas, al no existir una condición de salud que merezca la protección que consagra el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como al encontrarse acreditado que la terminación del vínculo laboral lo fue en apego a la norma y ajustada a derecho, conlleva a revocar la sentencia proferida en primera instancia y en su lugar, declarar probada la excepción de inexistencia de la obligación.

Sin Costas en esta instancia, las de primera quedarán a cargo de la parte demandante y en favor de la demandada.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI, SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

Primero: REVOCAR la sentencia 200 del 23 de noviembre de 2016, proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali, para en su lugar,

Segundo: DECLARAR probada la excepción de inexistencia de la obligación, conforme a lo expuesto.

Tercero: SIN COSTAS en esta instancia. Las de primera quedan a cargo del demandante y en favor de la parte demandada.

Cuarto: DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

Lo resuelto se notifica y publica a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial.

No siendo otro el objeto de la presente se cierra y se suscribe en constancia por quienes en ella intervinieron, con firma escaneada, por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO

Magistrado

Firma electrónica

MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

Magistrada



CAROLINA MONTOYA LONDOÑO

Magistrada

Firmado Por:
Maria Isabel Arango Secker
Magistrada
Sala 013 Laboral
Tribunal Superior De Cali - 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: **19cc2bf3f6c856d8ccff425de56f616b5602de0d239cee52c5da5a51e557162a**

Documento generado en 18/03/2024 01:39:56 PM

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