

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**RAMA JUDICIAL  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI  
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL**

**MAGISTRADA PONENTE: MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <b>PROCESO</b>           | <b>ORDINARIO</b>                                    |
| <b>DEMANDANTE</b>        | <b>CARLOS ARBEY FRACICA BENAVIDES</b>               |
| <b>DEMANDADO</b>         | CÁRNICOS S.A.                                       |
| <b>PROCEDENCIA</b>       | JUZGADO SEXTO LABORAL DEL CTO DE CALI               |
| <b>RADICADO</b>          | 76001-31-05-006-2019-00441-01                       |
| <b>SEGUNDA INSTANCIA</b> | APELACIÓN DTE.                                      |
| <b>TEMAS Y SUBTEMAS</b>  | Estabilidad laboral –Debilidad manifiesta por salud |
| <b>DECISIÓN</b>          | CONFIRMA  |

**SENTENCIA No. 419**

San Santiago de Cali, diez (10) de diciembre de dos mil veintiuno (2021)

En atención a lo previsto en el artículo 15 del decreto 806 del 4 de junio de 2020, una vez discutido y aprobado en la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL el presente asunto, según consta en Acta N° 028 de 2021, se procede a dictar SENTENCIA en orden a resolver el recurso de apelación presentado por la PARTE DEMANDANTE, respecto de la sentencia No. 140 del 08 de julio de 2021, proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali.

**ANTECEDENTES**

El señor **CARLOS ARBEY FRACICA BENAVIDES** promovió demanda ordinaria laboral en contra de **CÁRNICOS S. A**, con el fin de que: 1) Se declare que goza de estabilidad laboral reforzada por padecer hipertiroidismo, en consecuencia que 2) se declare que la terminación del contrato fue ilegal y por tanto 3) se condene a reintegrarlo a un cargo igual o mejor al que ocupaba antes del despido y 4) se ordene el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social causados desde el 18 de agosto de 2018 hasta que se haga efectivo el reintegro, debidamente indexados, así como la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y sanción por no consignación de cesantía.

En virtud del principio de economía procesal en consonancia con los artículos 279 y 280 de la ley 1564 de 2012, Código General del Proceso, no se estima necesario reproducir los antecedentes fácticos relevantes y procesales, los cuales se encuentran en el archivo *01 del ED* a folios 109 a 119 demanda y 132 a 154 Contestación.

**SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Surtido el trámite de primera instancia, mediante sentencia No. 140 del 08 de julio de 2021, proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali, se resolvió absolver a CÁRNICOS S.A. de todas las pretensiones incoadas en la demanda, y como consecuencia, declaró probadas las excepciones denominadas terminación legal de contrato e inexistencia de la obligación de reintegro, emitiendo condena en costas a cargo de la parte demandante, incluyendo como agencias en derecho la suma de \$200.000.

Como argumentos de su decisión indicó el *A quo* que, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha puntualizado que la enfermedad en sí misma no puede ser considerada como una discapacidad, ni tampoco motivo de discriminación, que se convierte en discapacidad cuando las afecciones sufridas por una persona afectan, crean barreras o entorpecen su actividad profesional, en tanto que la palabra discapacidad alude a una condición de invalidez. Así mismo, precisó que para que un trabajador sea amparado por la estabilidad laboral reforzada necesita acreditar que posee una discapacidad relevante.

Simultáneamente, refirió que, pese a que el accionante padece hipertiroidismo, en el trámite judicial no se logró establecer que para la fecha de terminación del contrato de trabajo tuviere alguna limitación, toda vez que con el material aportado al proceso no se vislumbra disminución en su capacidad laboral, que por el contrario se evidencia que realizó sus actividades con total normalidad, como lo comprueba el examen de egreso.

Por último, manifestó que el despido del señor FRANCICA BENAVIDES obedeció a una justa causa, por cuanto la terminación del contrato fue por el vencimiento del plazo pactado, adicional a ello presentó incumplimiento en la realización de sus obligaciones.

### **RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la decisión el apoderado judicial de la **PARTE DEMANDANTE** interpuso recurso de apelación solicitando se revoque la sentencia proferida en primera instancia, y en su lugar se acceda a las pretensiones de la demanda.

Arguye que, en providencia del 2020, la M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo expresó que la discapacidad depende del diagnóstico y de la enfermedad sin detenerse a observar los requisitos formales, por lo que al haberse demostrado plenamente en el proceso que el accionante padece hipertiroidismo, goza de estabilidad laboral reforzada. Afirma que la patología en mención obliga a su prohijado a estar en tratamiento médico de por vida, dado que, al suspender las prescripciones médicas, su salud se afecta de manera grave, circunstancia que tampoco fue tenida en cuenta por el Juzgado.

Del mismo modo, advirtió que la sentencia de primer grado no tuvo en cuenta que el demandante llevaba trabajando para la accionada más de 20 años y sólo en los últimos meses cuando el actor fue diagnosticado con hipertiroidismo la empresa empezó a tener reparos frente a la labor desempeñada y una vez tuvo la oportunidad de despedirlo lo hizo, alegando justa causa e indicando que desconocía su estado de salud.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Mediante auto del 26 de noviembre de 2021, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, habiendo presentado los mismos en término la parte demandante y parte demandada, los que pueden ser consultados en los archivo 05 y 06 del expediente digital, y a los cuales se da respuesta en el contexto de la providencia.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

El problema jurídico estriba en determinar en primer lugar si el señor CARLOS ARBEY FRANCICA BENAVIDES es sujeto de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta en atención a su condición de salud y, si la misma lo cobijaba para el momento del despido.

Dilucidado lo anterior, se procederá a establecer si es procedente reintegrar al actor a un cargo de igual o mejores condiciones al que desempeña y si hay lugar al pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por el tiempo que el demandante fue apartado de su cargo, junto con los aportes a seguridad social, indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y sanción por no consignación de cesantía.

Se procede entonces a resolver los planteamientos previos las siguientes,

### CONSIDERACIONES

Sea lo primero reseñar que en atención a lo normado en el artículo 66A CPT y SS, la decisión de esta instancia se circunscribe a los asuntos materia del recurso de apelación, restricción a la competencia funcional del fallador de segundo grado, que impone el deber de decidir estrictamente dentro del marco fijado en la alzada (SL 2808-2018), con la salvedad hecha para los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador (SL8613-2017 y SL12869-2017), según lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-968 de 2003

Se resaltan como supuestos de hechos debidamente comprobados en esta litis lo siguiente:

- (i) Que entre el señor CARLOS ARBEY FRANCICA BENAVIDES y CÁRNICOS S.A. se celebró contrato de trabajo a término fijo inferior a un año el 18 de agosto de 1999 (f 12 y 13 del archivo 01 ED), el cual se mantuvo vigente hasta el **18 de agosto de 2018**, según se desprende de la certificación emitida por CÁRNICOS S.A. visible a folios 26, del archivo 01 ED, y terminó por vencimiento del término, conforme se desprende de la carta de preaviso del 13 de julio de 2018 (f. 21 del archivo 01 ED)
- (ii) Que durante el año 2018 el señor FRANCICA BENAVIDES fue diagnosticado con enfermedad denominada hipertiroidismo como consta en las historias clínicas visible a folios 35 a 108 del archivo 01 ED.

### DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR DEBILIDAD MANIFIESTA

Al tenor del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, queda restringida la facultad del empleador de terminar el contrato de trabajo en aquellos casos en que el trabajador sufra una limitación, en el sentido que tiene que ser autorizado por el Inspector del Trabajo, pues en caso contrario, la terminación del vínculo laboral no produce ningún efecto.

En recientes pronunciamientos del Alto Tribunal que rige esta jurisdicción, se le ha dado alcance e intelección al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, precisando la correcta interpretación y extensión a la presunción legal que aquella norma comporta, a partir de la sentencia CSJ SL1360-2018, así:

*“En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.*

*“Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por***

*razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.*

*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.”*

En ese orden se hace claridad por el Órgano de Cierre, que la prohibición establecida en la Ley 361 de 1997, tiene relación con despidos motivados en razones discriminatorias, desmarcando la extinción del vínculo laboral fundada en razones legítimas, a saber, una justa causa o en el acuerdo de las partes (CSJ SL 410-2019). La prohibición contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se refiere al despido del trabajador *por razón de su discapacidad*, por lo que, *contrario sensu*, las decisiones motivadas en razones objetivas no requieren autorización de la autoridad administrativa laboral.

Se circunscribe así la autorización del inspector de trabajo para la terminación del vínculo contractual, cuando se requiera verificar que las actividades del trabajador son incompatibles e insuperables con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, y su omisión implica la ineficacia del despido y sus respectivas consecuencias sancionatorias legales.

Acorde con lo antelado y según el actual criterio de la Corte, corresponde al actor acreditar la circunstancia de discapacidad para que se active la presunción, y al empleador le incumbe entonces, demostrar que no fue por esa razón sino por una causa objetiva, que decidió finalizar el vínculo.

Ahora bien, para definir cuando se activa la estabilidad laboral reforzada, también se ha decantado por la jurisprudencia que esto supone el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el principio de buena fe, una de las cuales es que el empleador conozca o deba conocer el estado de discapacidad del trabajador en el momento de terminar la relación de trabajo, pues si la ignora no se puede alegar que se violó el citado fuero o que se vulneró la protección laboral reforzada, por cuanto no puede perderse de vista que una de las exigencias normativas establecidas en el citado artículo 26, es que la terminación del contrato se produzca por razón de la limitación, lo que presupone el conocimiento previo por parte del empleador, así como el reconocimiento de la deficiencia física y/o mental alegada y el nexo causal entre esta y la desvinculación laboral (Corte Constitucional en sentencia T519-2003).

La Corte Constitucional a través de la sentencia SU-049 de 2017, en criterio que comparte esta sede judicial, ha señalado que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, también es predicable frente a quienes han sido desvinculados, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, como lo establece la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

En esos términos, tenemos 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; *primero*, debe padecer una limitación de salud, ya sea física o mental; *segundo*, dicha limitación de salud debe impedirle o dificultarle sustancialmente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares; *tercero*, el empleador debe conocer el estado de salud del trabajador y; *cuarto*, 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 debe ser desvirtuado por el empleador.

## DEL CASO EN CONCRETO

La inconformidad del recurrente activo se funda en que en la sentencia de primera instancia no se le dio connotación que amerita la patología que padece el señor Carlos Arbey Francica Benavides, desconociéndose en consecuencia que gozaba de estabilidad laboral reforzada para la fecha del despido. De suerte que le corresponde a esta agencia judicial, examinar sí en efecto la condición de salud del actor conduce *per se* a que sea considerado como sujeto con estabilidad laboral reforzada en los términos de la ley 361 de 1997.

Así entonces, se observa que al plenario se aportaron historias clínicas del señor CARLOS ARBEY FRANCICA BENAVIDES (fls.35 a 49) en las que se ha documentado el avance en el tratamiento de la patología *hipertiroidismo* que este padece, documentos de los que se extrae lo siguiente:

Que el 11 de marzo de 2018, acudió al servicio de urgencias de la Clínica Versalles con diagnóstico de hipertiroidismo con evolución de dos meses. Refirió que la consulta se debía a sensación de ahogo, temblores y palpitaciones desde el día anterior, como consecuencia de la suspensión en el medicamento desde hace 6 días. Luego de suministrarle medicamento se indica mejora en la condición clínica del actor, dándosele de alta (fl. 47, archivo 01).

Del mismo modo, se encuentra reporte de control con especialidad de endocrinología para los días 17 de abril del 2018 y 25 de mayo de 2018, en la que se indicó al accionante continuar con el medicamento denominado metimazol (f. 73 a 76).

Pese a que asistió en diferentes oportunidades a citas médicas de control en Fundación Valle del Lili (f. 73 a 76 y 107 a 108), entre ellas el 17 de abril de 2018, el 25 de mayo de 2018, inclusive una del 04 de diciembre de la misma anualidad, en ninguna de ellas se realizó algún tipo de restricción y/o recomendación, que limitara o dificultara la realización de su trabajo por problemas en su salud, únicamente se mantuvo el plan de manejo con medicación de la enfermedad.

Lo anterior denota que en efecto el señor CARLOS ARBEY FRANCICA BENAVIDES padece una patología crónica denominada *hipertiroidismo* en virtud de la cual requiere de forma continua atención medica de control, para el manejo de la enfermedad, cumpliendo así con el primer supuesto.

En lo que respecta al segundo presupuesto, esto es, que dicha limitación de salud le impida o dificultarle sustancialmente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares, es preciso indicar que esto no se cumple en el *sub lite*, pues aunque el demandante en el año 2018, estuvo incapacitado en 2 oportunidades por esta patología, la primera en data del 12 de marzo por 14 días (f. 155 del archivo 01) y la segunda el 13 julio por 4 días (f. 158 del archivo 01), ello *per se* no lleva a la conclusión que estuviese impedido sustancialmente para el desempeño de la labor como supervisor en el puesto de CARNICOS S.A.

Si bien, en el trámite del proceso se escucharon los testimonios del señor CAMILO ANTONIO GIRALDO AGUIRRE (Min. 11:55 a 23:45 Archivo 08) y LADY JOHANA RUIZ RENGIFO (Min.26:11 a 47:00 Archivo 08), con los dichos de estos deponentes no se logra avizorar que la enfermedad padecida por el demandante afectaran el desempeño laboral del mismo, pues aunque se refirieron a las incapacidades que tuvo el demandante en el último año que estuvo al servicio de CARNICOS S.A., ello se hizo únicamente para informar que las mismas fueron presentadas a la entidad para el trámite correspondiente, pero nada se adujo sobre la existencia de limitantes en razón de ello para la ejecución de la labor por parte del señor FRANCICA.

Adicionalmente, se extrae de la historia clínica del demandante que la patología se mantiene controlada con la medicación que se le prescribe por el médico tratante, en consecuencia, la misma no interfiere en su vida diaria en una magnitud tal que le impida ejercer su actividad laboral en condiciones normales.

En cuanto al hecho que el empleador conociera el estado de salud del señor FRANCICA BENAVIDES para dilucidarlo se trae a colación lo dicho por los testigos, pues ellos manifestaron que las incapacidades son presentadas a recursos humanos, en un plazo máximo de 3 días, que pueden o no contener la historia clínica, que eso depende de la EPS en la que se encuentre afiliado el trabajador; resáltese en el caso bajo estudio, que las incapacidades del trabajador no contenían un reporte detallado sobre cuál era la condición clínica del paciente, solo se menciona los días de incapacidad y la enfermedad actual por la cual se está dando la incapacidad (f. 155 a 158) y si a ello se le suma el hecho que cuando se terminó la relación laboral el demandante no se encontraba incapacitado, ni hay reporte de que estuviera cursando por un cuadro clínico que afectara su salud, no hay forma de establecer que el empleador conociera de las condiciones de salud del señor CARLOS ARBEY FRANCICA BENAVIDES, máxime cuando a la terminación del contrato se le realizó examen de egreso que da resultados satisfactorios con patologías de base controladas (f. 159), es decir, que el accionante no presentaba mermas ni alteraciones que fueran perceptibles para el empleador.

Finalmente, en lo que respecta al nexo causal entre la afectación en la salud del demandante y el despido, se precisa que el mismo no se encuentra establecido en el caso bajo estudio en tanto que se desprende de la carta de preaviso de data 13 de julio de 2018 (f. 21 del archivo 01 ED), que el finiquito del vínculo obedeció al cumplimiento del plazo fijo pactado entre las partes. Igualmente observa la Sala, que al plenario se aportó acta de descargos del 21 de febrero de 2018, a la que se citó al demandante para que rindiera su declaración por la comisión de actos en la ejecución de su trabajo calificados como graves (f. 14 a 20 del archivo 01), son estos eventos dicentes como elementos que desvertebran el argumento de que la decisión de no renovar el contrato pudiese haber sido producto de actos de discriminación.

En este orden de ideas, se tiene que si bien el demandante padece una patología clínica en virtud de la cual se ameritaban los controles médicos continuos y un tratamiento con medicación permanente, el contexto de la misma no genera en el demandante una limitación tal en su fuerza de trabajo que le impida el desempeño normal de sus funciones, adicionalmente, no pudo constatar que la terminación del contrato del demandante obedeciera a su condición de salud, pues la misma estuvo motivada en una causal objetiva a saber, el cumplimiento del plazo fijo pactado. Se precisa que en este proceso no fue objeto del litigio la existencia de causa legal o justa de despido.

Colofón de lo expuesto, se confirma la sentencia recurrida. Costas en esta instancia a cargo de la PARTE DEMANDANTE por resultar desfavorable el recurso de apelación, se incluye como agencias en derecho la suma de \$100.000.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia resuelve en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### RESUELVE

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia No. 140 del 08 de julio de 2021, proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandante, se incluyen como agencias en derecho la suma de \$100.000.

### NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

  
**MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA**  
**MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA**

*Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública  
(Art. 11 Dcto 491 de 2020)*

  
**FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**  
**FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**

  
**CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**  
**CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**  
**ACLARO VOTO**