



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

SENTENCIA 316

(Aprobado mediante Acta del 31 de agosto de 2021)

Proceso	Ordinario
Demandante	Diego Fernando Piedrahita Cajiao
Demandado	Coprocenva Cooperativa de Ahorro y Crédito
Radicado	76001310501720170069301
Tema	Estabilidad laboral reforzada
Decisión	Confirma

En Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca, el día veintinueve (29) de octubre de dos mil veintiuno (2021), la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, conformada por los Magistrados ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA y CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 y el Acuerdo n.º PCSJA20-11632 del 30 de septiembre de 2020, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, adopta la decisión con el fin de dictar sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, que se traduce en los siguientes términos:

ANTECEDENTES

El demandante pretende que se condene a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Coprocenva, en adelante, Coprocenva, al reintegro laboral al cargo que venía desempeñando u otro de igual o similares circunstancias a partir del 17 de noviembre de 2016, y, en consecuencia, al pago de los salarios y acreencias laborales dejadas de percibir desde esa data y hasta que se haga efectivo el reintegro; de forma subsidiaria, pretende el pago de la indemnización por despido

sin justa causa, correspondiente a 180 días de salario, y los intereses moratorios.

Como hechos relevantes expuso que laboró al servicio de la demandada mediante contrato a término fijo de seis meses, desempeñando el cargo de director comercial y operativo a partir del 1° de enero de 2013, con una asignación básica de \$2.126.000; añadió que, el 26 de noviembre de 2015 sufrió un infarto agudo de miocardio, sin embargo, el 4 de octubre de 2016, la cooperativa demandada le notificó la terminación del contrato sin justa causa a partir del 17 de noviembre de ese mismo año.

Informó que, el 19 de enero de 2017 presentó derecho de petición ante la demandada solicitando el reintegro, obteniendo respuesta negativa.

La empresa demandada manifestó que el contrato con el actor inició el 18 de noviembre de 2015 y no en el año 2013, como se señala en la demanda, aceptó el término de duración, el salario y cargo desempeñado por el demandante, así como la fecha de terminación, explicando que el finiquito del nexo contractual se dio por vencimiento del plazo fijo pactado, y precisó que para ese momento el actor no era una persona en situación de debilidad manifiesta, pues no presentaba una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%. Propuso las excepciones de prescripción, inexistencia la obligación, cobro de lo no debido, ausencia de derecho sustantivo, carencia de acción y falta de causa en las pretensiones de la demanda; inexistencia de estabilidad laboral reforzada e inaplicación de la Ley 361 de 1997, pago, buena fe de la entidad demandada, compensación, e innominada o genérica.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juez Diecisiete Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia No. 195 proferida el 14 de diciembre de 2018, declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación

propuestas por la demandada, y la absolvió de las pretensiones incoadas por el demandante a quien le impuso condena en costas.

Como fundamento de la decisión el *a quo* señaló que el vínculo que unió a las partes fue un contrato de trabajo a término fijo de seis meses, desde el 18 de noviembre de 2015 hasta el 17 de noviembre de 2016 y feneció por vencimiento del plazo pactado, según preaviso del 4 de octubre de 2016, el cual señaló se encontraba conforme con el art. 46 del CST.

Afirmó que no se probó que el actor contara con estabilidad laboral reforzada al momento del despido en consideración a que no se encontraba con incapacidades, con limitaciones físicas ni en estado de debilidad manifiesta que le impidiera laborar, y tampoco acreditó que presentara una pérdida de capacidad laboral, pues solo se limitó a demostrar que padecía unas enfermedades que le afectaban el corazón, pero no, que esa situación de salud era apremiante, o que limitara su capacidad laboral que condujera a una discriminación por el despido en esta situación, para lo cual citó providencia de la Corte Suprema de Justicia SL 1360 de 2018.

Explicó que si bien, el actor presentó un infarto del miocardio, lo que implicó una cirugía médica, lo cierto es que esa situación fue de conocimiento de la empresa conforme a las incapacidades del mes de enero de 2016 y porque así se manifestó en la contestación de la demanda. Respecto del documento que suscribió el demandante, en el que renunció al derecho de realizarse exámenes médicos de egreso ante la desvinculación laboral, en el que dejó claro *“no acepto los exámenes médicos de retiro de la empresa por motivo de salud, debido a que tengo pendiente un cateterismo cardiaco con posibilidad de angioplastia + sten”*, el cual cuenta con sello de recibido del 23 de noviembre de 2016, precisó que el mismo se diligenció cuando ya había fenecido la relación laboral, y en todo caso, tal procedimiento solo hubiera implicado una incapacidad temporal, pero no, una situación de discapacidad.

Concluyó que no existía prueba de la cual se pudiera derivar la situación de discapacidad del actor que desencadenara la estabilidad laboral reforzada, ni se demostró que el despido hubiese sido un acto discriminatorio, por razón de enfermedad, pues tiene fundamento en el art. 62 del CST.

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión el apoderado judicial del demandante manifestó que la discusión del proceso se centra en establecer si al demandante le asiste derecho a la estabilidad laboral reforzada, toda vez que al momento de la desvinculación contaba con restricciones medicas que amparaban la patología que había presentado en el año 2015, que además, el demandante al momento de ser informado de los exámenes de retiro, notificó al empleador -aunque este ya tenía conocimiento- de su estado de salud, y la empresa obvió informar a la EPS para que certificara si él empleador contaba con restricciones médicas, lo que lo hace acreedor a las exigencias de la Ley 361 de 1997.

Añadió que aportará a este Tribunal una prueba de que el actor sí fue calificado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez el 18 de octubre de 2018, en la que quedó acreditado que las patologías que padece le generaron una pérdida de capacidad laboral del 18,20%, por ende, afirmó que debe de protegerse al trabajador los derechos fundamentales al debido proceso, estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, derecho al trabajo, a la seguridad social y a la salud, y a la dignidad humana.

Puntualizó que el empleador como causa de terminación del contrato fijó el plazo presuntivo del mismo, pero más allá de esa condición, ya estaban notificados de la patología que padecía, y sin ningún tipo de compasión o sensibilidad lo despidieron. Solicitó reabrir el debate probatorio en los puntos que hace alusión para que la Junta Regional del Valle del Cauca, certifique si al actor se le calificó la PCL, y que la demandada tenga la oportunidad de controvertir la prueba. Así mismo solicitó oficiar a la EPS para que informe si

en las calendas de la relación laboral, el actor contaba con restricciones médicas y la fecha en que fueron notificados al empleador.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Este Despacho Judicial, a través de Auto, ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión.

Estando dentro de la oportunidad procesal, la parte demandante allegó escrito de alegaciones en el que además aportó dictamen emitido el 18 de octubre de 2018 por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, en el que evalúa los siguientes diagnósticos: I255 Cardiomiopatía isquémica, I219 Infarto agudo del miocardio, sin otra especificación, M758 Otras lesiones del hombro, y H542 Visión subnormal de ambos ojos; asignado porcentaje de deficiencia únicamente a cardiopatía y miocardiopatía en 8,00% y a la disestesia secundaria a neuropatía periférica o lesión de médula espinal y dolor crónico somático en 10,00%, para finalmente establecer la pérdida de capacidad laboral en 18,20% con fecha de estructuración del 8 de septiembre de 2017.

Por su lado, la cooperativa demandada también presentó sus respectivos alegatos. Es así, que se tienen atendidos los alegatos de conclusión presentados en esta instancia.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Conforme al art. 66A del CPTSS la competencia de esta corporación se limita a los puntos que fueron objeto de apelación por la parte demandante, en aplicación del principio de consonancia.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico que se plantea ante esta Sala de Decisión consiste en determinar si el demandante es beneficiario de la

estabilidad laboral reforzada, que derive el derecho al reintegro y demás acreencias que reclama.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

La sentencia de instancia será confirmada, por las razones que siguen.

Sea lo primero precisar que, no es objeto de discusión que el demandante laboró al servicio de la demandada mediante contrato de trabajo a término fijo de seis meses, desde el 18 de noviembre de 2015 hasta el 17 de noviembre de 2016 –fechas establecidas por el *a quo* sin que fueran objeto de censura–, y que la demandada de manera unilateral terminó el contrato de trabajo con fundamento en vencimiento del plazo pactado.

Indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997

Al respecto, la norma en cita señala que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo» Y en el inciso segundo indica que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito ya referido tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario.

La Corte Constitucional en la Sentencia C-531 de 2000 expresó que el despido del trabajador o la terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación sin la autorización de la oficina de Trabajo no producen efectos jurídicos y, en caso de que el empleador contravenga esa disposición deberá asumir, además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.

Para esta colegiatura lo anterior encuentra respaldo en el contenido del art. 13 de la Constitución Política inc. 2º y 3º, donde se establece una protección especial del estado a las personas en condiciones de debilidad manifiesta a manera de discriminación

positiva, tales disposiciones en armonía con el contenido de la Ley 361 de 1997, le imponen a los empleadores una carga adicional para la efectiva garantía de los derechos de las personas en condición de especial protección.

Para entender que un trabajador es beneficiario de estabilidad laboral reforzada, la misma corporación de cierre en sentencia T-899 de 2014 indicó que es imperioso acreditar, el padecimiento de serios problemas de salud, cuando no haya una causal objetiva de desvinculación, además que subsistan las causas que dieron origen a la contratación y que el despido se haya hecho sin autorización del inspector de trabajo, tesis que fue reiterada entre otras en la sentencia SU-040 de 2018.

Ahora, similar criterio adoptó la Corte Suprema de Justicia, cuando a partir de la sentencia SL1360-2018, señaló que *«el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada»*. Puntualizando en reciente providencia que:

“En concordancia con lo anterior, la Sala ha precisado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera mediante un carnet como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para de esa forma activarse las garantías que resguardan su estabilidad laboral”¹.

En el presente asunto, el demandante afirmó haber padecido infarto agudo de miocardio en noviembre de 2015, situación que lo hace una persona con alto riesgo cardiovascular y con antecedente de enfermedad coronaria, lo que indica fue desconocido por la demandada al momento de la terminación del contrato. Por su parte la cooperativa demandada, afirmó que la terminación del vínculo obedeció a la finalización del plazo pactado.

Conforme a lo anterior, se procede a analizar el material probatorio obrante en el plenario con el fin de validar los presupuestos para que el demandante goce de la estabilidad laboral reforzada, evidenciándose que, en

¹ Corte Suprema de Justicia, SL058-2021.

efecto, el 26 de noviembre de 2015, el demandante padeció un infarto agudo de miocardio, según el diagnóstico de ingreso a las 03:07:20 horas en la EPS Comfandi, lugar donde le indicaron como recomendaciones al día siguiente en el egreso *“cateterismo (sic) y angioplastia stent (sic) de forma electiva (2-4 semanas) Control por cardiología Aticarv coronarios en 2 meses”* (f.º 4-8).

Adicional, se avizora historia cardiológica del 4 de diciembre de 2015 expedida por Cardioprevent SAS, que da cuenta de la consulta en esa especialidad, señalando en el análisis *“Paciente de 47 años, con Enf. Coronaria de 2 vasos, asintomático (sic) desde el punto de vista cardiovascular. Se considera necesario y según (sic) recomendación (sic) de Cardiólogo (sic) - hemodinamista (sic) ser llevado a nuevo cateterismo cardíaco + PTCA + Stent medicado en DA. Posterior se ordenara (sic) Terapias de Rehabilitación (sic) cardíaca. Cita control con resultados posterior a realización de procedimiento”* (f.º 12).

Se advierte nota de egreso de la Unidad de Cuidado Coronario del Centro Médico Imbanaco del 29 de diciembre de 2015, en la que informa que un cateterismo cardíaco realizado al actor el día 15 de ese mismo mes y año, e incapacidad médica por 10 días (f.º 13). Así mismo, obra a folio 14, historia cardiológica del 26 de enero de 2016 expedida por Cardioprevent SAS, en la que se señala como plan el inicio de rehabilitación cardíaca 36 sesiones, y control a los tres meses, sin que en dichos documentos se infieran elementos claros para derivar un grave estado de salud, ni dan cuenta que ese padecimiento de salud constituyera una limitación física incapacitante para desempeñar actividades laborales, y tampoco se advierten recomendaciones o restricción médica, que activen la protección reclamada.

A lo anterior conclusión se llega también, luego de verificar que en la historia cardiológica expedida por Cardioprevent SAS el 13 de enero de 2017 -fecha posterior al vínculo laboral-, se señala: *“Hoy asiste a control con resultado de cateterismo, (sic) comenta que ha estado en buenas condiciones (sic) generales. Niega disnea, dolor torácico, (sic) palpitaciones, ortopnea, edema de MIs. El paciente no realizó terapia rehabilitación cardíaca”* (f.º 2), evidenciándose que el padecimiento de salud del actor no era incapacitante, pues luego de un año de haberse sugerido la rehabilitación cardíaca, no se había realizados, y por el contrario, da cuenta de la mejoría en su salud.

Así las cosas, considera esta Colegiatura que no existió el nexo de causalidad entre la condición física del demandante y la decisión de la demandada, que imponga el reconocimiento del derecho fundamental a la estabilidad laboral pretendida, máxime cuando se evidencia, i) que la demandada después del quebranto de salud del actor, prorrogó el contrato, -recuérdese que este era por un término inicial de meses hasta el 17 de mayo de 2016 (f.º 15)-; y ii) la justificación para culminar el acuerdo contractual esta acorde a lo estipulado en el art. 46 del CST, y la demandada cumplió con el preaviso respectivo (f.º 17).

Ahora bien, la parte demandante solicita reabrir el debate probatorio para que, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, certifique si al actor se le calificó la PCL, así mismo, para que la EPS informe si durante la relación laboral, el actor contaba con restricciones médicas y la notificación al empleador, al respecto, ilustra esta Colegiatura, que la práctica de pruebas en esta instancia judicial es admitida en los términos que señala el artículo 83 del CPTSS, es decir, cuando no se constate negligencia del peticionario, y mediante el ejercicio de la facultad oficiosa del juez, producto de su íntima convicción para mejor proveer, pero en modo alguno por insinuación o solicitud de las partes, pues ello la desnaturalizaría.

Conforme a lo expuesto, resulta improcedente la petición que presenta el apoderado judicial del demandante, pues se advierte que, debido a su propia incuria, olvidó las formas propias del proceso, nótese que en el acápite de pruebas no se aportó ni solicitó prueba pericial y tampoco se solicitó oficiar a la EPS, que, dicho sea de paso, era deber de la parte demandante cumplir con esa carga probatoria, conforme lo exige el art. 173 del CGP.

Como se expresó, la prueba de oficio se torna procedente cuando busca auscultar algún asunto que ofrezca duda dentro del juicio, no para subsanar de oficio situaciones jurídicas que son responsabilidad de las partes, toda vez que asentir en ello por el operador jurídico, haría nugatorio el principio de la imparcialidad del juez.

Finalmente, y aunque la parte demandante aportó con el escrito de alegatos dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, lo cierto es que, i) esta no es la oportunidad procesal para aportar pruebas, menos aún, que no corresponde a una prueba sobreviniente, pues el dictamen fue expedido y notificado cuando aún el proceso se tramitaba en primera instancia; y en gracia de discusión, ii) se evidencia que dicho dictamen evalúa otra patología que incluso causan mayor deficiencia que la cardiaca, y de todas maneras, no cambian los argumentos aquí expuestos.

Precisado lo anterior, reitera la Sala que para la época en que se terminó el contrato, el demandante no se encontraba incapacitado, ni con restricción o recomendación médica vigente, por lo menos esa situación no se demostró en el plenario, de ahí que, no existe prueba con la entidad suficiente como para sustentar los supuestos fácticos narrados en la demanda, lo cual de manera indefectible conlleva a que se confirme la decisión adoptada por la juez.

Por las razones expuestas se confirmará la sentencia de primera instancia y se condenará en costas a la parte demandante. Se incluirá como agencias en derecho en esta instancia la suma de 1 SMLMV, a cargo de la parte vencida.

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

RESUELVE:

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia No. 195 de fecha 14 de diciembre de 2018, proferida por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO. COSTAS en esta instancia en favor de la demandada, se ordena incluir como agencias en derecho la suma de 1 SMLMV.

TERCERO. 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 en el link <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-011-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

No siendo otro el objeto de la presente, se cierra y se suscribe en constancia por quien 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.



CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ
Magistrada



ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada



JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA
Magistrado