



Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali
Sala Primera de Decisión Laboral

Magistrado Ponente
Fabio Hernán Bastidas Villota

Treinta y uno (31) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicado:	76001 31050 14 2017 00471 01
Demandante:	James Alberto Otero Villamil
Demandada:	Ciudad Limpia S.A. ESP
Juzgado:	Catorce Laboral del Circuito de Cali
Asunto:	Revoca sentencia - No Estabilidad laboral reforzada por salud
Sentencia escrita No.	061

I. ASUNTO

Pasa la Sala a proferir sentencia escrita que resuelve el recurso de apelación planteado por el apoderado judicial de Ciudad Limpia S.A. ESP, en contra de la sentencia No. 317 del 25 de septiembre de 2019, proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali.

II. ANTECEDENTES

1. La demanda y su subsanación.

Pretende el demandante se declare: **i)** la finalización del contrato de trabajo a término indefinido, **ii)** por tanto; se ordene el reintegro al cargo de inspector de seguridad o a uno compatible con las condiciones de salud, **iii)** se condene al pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, bonificaciones, aportes al sistema general de seguridad social, desde el 19 de mayo de 2017 **iv)** la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, **v)** la indemnización por despido sin justa causa, **vi)** los perjuicios morales causados por el despido, **vii)** la indexación de

las condenas, **vi)** los demás derechos que resulten probados con ocasión a las facultades ultra y extra petita, y las costas del proceso¹.

2. Contestación de la demanda.

Por medio de escrito visible a folios 46 a 61², la demandada dio contestación, la cual, en virtud de la brevedad y el principio de la economía procesal no se estima necesario reproducir las contestaciones. (Art. 279 y 280 C.G.P.)

3. Decisión de primera instancia³

Agotada la etapa probatoria conforme lo solicitado por las partes y decretado por el juez de conocimiento, éste puso fin a la primera instancia mediante la sentencia referida al inicio de este fallo, en la que **i)** la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, el cual finalizó sin autorización, por ende, estimó ineficaz la terminación debido a la condición de salud del trabajador; **ii)** dispuso el reintegro a un cargo de igual o mejor categoría sin solución de continuidad, junto al pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social; **iii)** la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, correspondiente a \$8.831.340, **iv)** le impuso costas a cargo de la pasiva en cuantía de \$4.000.000.

Para arribar a tal decisión, determinó que no existía controversia sobre la relación laboral, su modalidad y extremos, como quiera que desde la contestación esas circunstancias fueron aceptadas

En cuanto a la **estabilidad laboral reforzada** adujo que, el demandante era sujeto de especial protección conforme al contenido del examen ocupacional de egreso, aunado a que la carta de terminación del nexo entre las partes, indica que la finalización fue sin justa causa.

Agregó que luego de la cirugía de cáncer de próstata el trabajador debía acudir a constantes controles, así al padecer de una enfermedad catastrófica y que el despido acaeció por su estado de salud, correspondiendo el **reintegro**, con el pago de todas las acreencias laborales compatibles con el reintegro.

¹ 01.ExpedienteDigital páginas 7 a 14, 39 y 40

² 01.ExpedienteDigital páginas 57 a 72

³ 03. CD. FI. 133 2017-471. JAMES ALBERTO OTERO VILLAMIL minuto 8:07 a 23:18

Determinado lo anterior, procede el pago de la **indemnización** de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

En cuanto a la excepción de **prescripción**, no la encontró probada, como quiera que el despido acaeció en mayo de 2017 y la demanda se presentó en septiembre de la misma anualidad.

4. La apelación⁴

Inconforme con la decisión el apoderado judicial de la demandada la recurre por considerar que **i)** la aplicación del artículo 26 de la ley 361 de 1997, no es automática, así evaluados los elementos probatorios, se tiene que el actor no cumplió con la carga que le asistía, de demostrar el estado de debilidad manifiesta alegado, **ii)** no cuenta con los requisitos legales y jurisprudenciales para seguir acreedor de estabilidad laboral reforzada, atendiendo a que no es una persona discapacitada, toda vez que no cuenta con una calificación de pérdida de capacidad laboral, **iii)** las incapacidades por sí solas, no demuestran la limitación física que conlleven a la protección deprecada; **iv)** la Corte Constitucional ha señalado que la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares aquellas personas a las que se les dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores debido a su condición de salud, sin que ese aspecto se mostrará en el curso del proceso, de manera que la totalidad de las condenas deben ser revocadas

5. Trámite de segunda instancia

5.1. Alegatos de conclusión

Los apoderados judiciales de las partes, previo traslado para alegatos de conclusión, se abstuvieron de pronunciarse en esta instancia.

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Problema jurídicos.

Corresponde a la Sala establecer si:

1.1. ¿Resulta procedente el reintegro del demandante a su puesto de trabajo, por

⁴03. CD. FI. 133 2017-471. JAMES ALBERTO OTERO VILLAMIL minuto 23:27 a 31:30

estar amparado por el principio de estabilidad ocupacional reforzada?

2. Respuesta al interrogante planteado.

2.1 La respuesta al interrogante es **negativa**. No procede la garantía de estabilidad laboral reforzada en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 al no comprobarse que, para la fecha de la desvinculación de la trabajadora, ésta contara con una discapacidad que limitara sustancialmente su actividad laboral para la cual fue contratada.

2.1.1 Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

Estabilidad laboral reforzada por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales.

En los artículos 13, 47 y 54 de la Carta Política, se garantiza y protege el derecho fundamental al trabajo para las personas que tienen minusvalía física, sensorial o psíquica. En desarrollo de estos preceptos, el Legislador a través de la Ley 361 de 1997, consagró la estabilidad laboral de esta población. Su artículo 26, establece:

*“ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, **a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar**. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado **por razón de su limitación**, 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 expresión limitación debe entenderse como “discapacidad” o “en situación de discapacidad” según sentencia C – 458 de 2015 de la Corte Constitucional).

La jurisprudencia de las Altas Cortes no ha sido ajena a esta temática. La Corte Constitucional y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, tienen criterios divergentes en cuanto a la discapacidad que protege la norma, pero pueden complementarse al momento de analizar la aplicación de la estabilidad ocupacional reforzada en cada caso.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia señala que esta

protección es para las personas que, conforme a esa normatividad, se consideran como limitadas o en condición de discapacidad. Estas personas son aquellas que tienen un grado de discapacidad superior al 15%.⁵ Igualmente, en providencia SL1360 del 11 de abril de 2018, sostuvo 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.

En la citada providencia, la Corte refirió también que: **(i)** la prohibición establecida en dicho precepto se refiere a despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que es legítima la extinción del vínculo laboral **soportada en una justa causa;** **(ii)** si en un proceso laboral, el **trabajador acredita** su situación de discapacidad y **que esta era conocida por el empleador, 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; y **(iii)** la autorización del inspector del trabajo se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades sea incompatible e insuperable con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, de modo que la omisión de dicha obligación implica la ineficacia del despido y el pago de los salarios, prestaciones y sanciones establecidas en la ley.

Finalmente, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala Laboral ha decantado respecto de las condiciones que se requieren para dar aplicación al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que garantiza la estabilidad laboral reforzada por eventos de afectación de la salud. En efecto, la Corte ha dicho, en la providencia **CSJ SL059-2022 de fecha 24 de enero de 2022**, lo que ahora se transcribe:

“En efecto, debe recordarse que la Sala de tiempo atrás ha adoctrinado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral, como lo dedujo el Tribunal, independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa.

En este sentido la Corte, recientemente, en sentencia CSJ SL058-2021, lo reiteró:

*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***

⁵ Sentencias del 25 de marzo de 2009, rad. 35606; 16 y 24 de marzo de 2010, radicaciones 36115 y 37235; del 3 de noviembre de 2010, rad. 38992, del 7 de septiembre de 2016, rad. 51865, del 25 de enero de 2017, rad. 45314 y más reciente la SL5181 del 27 de noviembre de 2019, Radicación No. 68610.

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. En la sentencia CSJ SL, 18 sep. 2012, Rad. 41845, dijo la Corte:

*No obstante que el tema relativo a la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se trató en la primera acusación por la vía indirecta, conviene precisar que el Colegido de instancia estimó que para que proceda la referida garantía **no basta con demostrar la existencia de incapacidad laboral temporal, sino que se exige que la trabajadora al momento del despido estuviera afectada por una pérdida de capacidad laboral en el porcentaje legal, lo que no se demostró en este caso.***

Sobre el particular, la Sala destaca que lo relativo a la protección de estabilidad laboral reforzada por razones de salud se regula por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con los grados y porcentajes de discapacidad previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001.

*Ahora, la jurisprudencia reiterada y pacífica de esta Corporación ha adoctrinado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comentario **no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%** (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017 y SL4609-2020).*

Ahora bien, exigir la calificación de la pérdida de la capacidad laboral para el momento de la terminación de la relación laboral no es un capricho, esto obedece a que la protección por estabilidad laboral reforzada por razones de salud, estatuida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, requiere que el trabajador se encuentre en situación de discapacidad, al tiempo que ello implica soportar un nivel de limitación en el desempeño laboral, necesario para establecer la relación directa con el acto discriminatorio que originó el despido.

*Es por ello que para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, porque **la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor y, precisamente, esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional.***

Por su parte, la Corte Constitucional en sentencia SU – 049 de 2017 sostiene que dicha norma aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que sea relevante determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de la misma. En sentencia T – 041 de 2019 se puntualizó que dicha regla debe ser aplicada de encontrarse acreditados los siguientes presupuestos:

*“(i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una **afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones**; (ii) el empleador hubiese conocido tal condición **en un momento previo al despido**; (iii) no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio”.*

Según sentencia T – 420 de 2015, esta presunción tiene su razón de ser: *“en el hecho de que, generalmente, el nexo causal entre este evento y la condición de discapacidad es muy difícil de probar. Por ende, esa carga no le corresponde asumirla a quien tiene la calidad de sujeto de especial protección constitucional porque ello sería negarle su derecho a la estabilidad laboral reforzada”.*

En consecuencia, esta Sala Laboral considera que el criterio de la Corte Constitucional se muestra más favorable a la interpretación de los derechos de los trabajadores. Por este motivo, para los casos en que no se presenta una pérdida de la capacidad laboral, o que esta no supere el 15%, se acoge dicha interpretación en virtud del principio de favorabilidad consagrado en el artículo 53 de la Carta Política. Según esto, esta garantía se extiende a personas que padezcan una afectación sustancial en el ejercicio normal y regular de sus funciones.

2.1.2 Caso en concreto

No es objeto de discusión en la alzada en el *sub lite*, que: **i)** el demandante suscribió inicialmente contrato de trabajo a término fijo el 17 de enero de 2013 con la sociedad demandada⁶, acordándose por medio de un otrosí, la modalidad indefinida a partir del 17 de enero de 2015⁷, perdurando el nexo entre las partes hasta el 19 de mayo de 2017, cuando finalizó con justa causa⁸. **ii)** Tiempo en el que prestó servicios como inspector de seguridad⁹.

Desde la contestación de la demanda, la posición asumida por Ciudad Limpia S.A. ESP, es que, la finalización del nexo entre las partes obedeció a la facultad discrecional con la que cuenta como empleador para terminar el vínculo, sin que para esa época, el entonces trabajador se encontrara cobijado de estabilidad laboral reforzada, de modo que no le asistía el deber de solicitar permiso para el despido al Ministerio de Trabajo.

⁶ 01.ExpedienteDigital páginas 16 a 19

⁷ 01.ExpedienteDigital páginas 20 y 21

⁸ 01.ExpedienteDigital páginas 35 y 83

⁹ 01.ExpedienteDigital página 84

Los medios de prueba practicados en el proceso permiten concluir a esta Sala mayoritaria que no se cumplen con los presupuestos para que se proteja el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada del demandante, por lo siguiente:

i) El trabajador no presenta una limitación física, sensorial o psíquica sustancial que dificulta o impide el desarrollo regular de su actividad laboral, conforme a lo siguiente:

a) Historia clínica en la cual se observa la siguiente evolución¹⁰:

“6 Aug 2014 04:46 p.m.

Patológicos: cáncer de próstata (04-Jul-2014)

Quirúrgicos: vasectomía

(...)

Diagnostico: tumor maligno de la próstata

(...)

Recomendaciones: paciente que tiene cáncer de próstata se explica la patología y las posibilidades terapéuticas como observación, cirugía radical de próstata o radioterapia, se explica cada 1 de sus tratamientos con sus posibles complicaciones, el paciente desea ser operado de la próstata, se envía gammagrafía ósea y se envía la cirugía¹¹”

“30 Sep 2014 09:39 a.m.

Vía de acceso y desarrollo del procedimiento: previa asepsia y antisepsia, colocación de campos estériles, colocación de sonda Foley 18fr, se realiza incisión suprapúbica, disección por planos hasta retzius, se realiza linfadenectomía pélvica bilateral iliobturatoria, se abre fascia endopélvica, se Liga plexo Venus de santorini con catgut crómico·#1 dos veces, se corta pedículo y se expone uretra, se corta uretra y se libera próstata disecando las bandeleta vasculónerviosas, se ligan pedículos prostáticos con catgut crómico #3/0, 6 secan vesículas seminales y se ligan diferentes con Liga click, se libera próstata de cuello vesical, y se extrae pieza quirúrgica, se remodela cuello vesical con catgut crómico 3/0, (...)”

(...)

Paciente proveniente de cirugía en pop inmediato protastectomia radical + linfadenectomía radical, clasificación del procedimiento: limpio contaminado, clasificación del riesgo de infección, bajo, hallazgos, próstata de aspecto normal.

¹⁰ 01.ExpedienteDigital páginas 22 a 34

¹¹ 01.ExpedienteDigital página 22

ganglios linfáticos aumentados de tamaño, sangrado 1000 cc, sin complicaciones reportadas ...”¹²

“19 Nov 2014 02:43 p.m.

Motivo consulta: cáncer de próstata

enfermedad actual: protastectomía radical: 30 de septiembre de 2014

está con incontinencia de orina que están terapias- refiere mejoría¹³”

“10 Dec 2014 03:01 p.m.

Motivo consulta: cáncer de próstata

enfermedad actual: protastectomía radical: 30 de septiembre de 2014

está con incontinencia de orina que están terapias- refiere mejoría

Se trató con urocultivo positivo para infección de orina¹⁴”

“21 Jan 2015 02:20 p.m.

Motivo consulta: cáncer de próstata

enfermedad actual: protastectomía radical: 30 de septiembre de 2014

está continente¹⁵”

“20 Feb 2015 12:20 p.m.

Motivo consulta: cáncer de próstata

enfermedad actual: protastectomía radical: 30 de septiembre de 2014

está continente¹⁶”

“6 May 2015 3:10 p.m.

Motivo consulta: cáncer de próstata

enfermedad actual: protastectomía radical: 30 de septiembre de 2014

está continente

paciente que refiere que lo cambian de puesto de trabajo y esta aguantando las ganas de orinar lo cual causa disuria¹⁷”

22 Jul 2015 4:53 p.m.

Motivo consulta: cáncer de próstata

enfermedad actual: protastectomía radical: 30 de septiembre de 2014

¹² 01.ExpedienteDigital páginas 23 y 24

¹³ 01.ExpedienteDigital página 25

¹⁴ 01.ExpedienteDigital página 25

¹⁵ 01.ExpedienteDigital página 26

¹⁶ 01.ExpedienteDigital página 26

¹⁷ 01.ExpedienteDigital página 27

está continente¹⁸

Las observaciones *“Motivo consulta: cáncer de próstata enfermedad actual: protastectomía radical: 30 de septiembre de 2014 está continente”* se reitera en la historia clínica de 4 de noviembre de 2015, 16 de febrero, 22 de junio, 27 y de septiembre de 2016, y 5 de abril de 2017¹⁹.

b) Recomendación médica del 6 de noviembre de 2014:

“Paciente no puede levantar más de 5kg de peso. No usar bicicleta. todo esto mínimo por 2 meses”²⁰

c) Recibo de indemnización suscrito el 20 de abril de 2015, en cuyo contenido se anota:

“Yo, JAMES ALBERTO OTERO VILLAMIL, mayor de edad, con domicilio y residencia en la ciudad de Bogotá, obrando en nombre propio en calidad de beneficiario de la póliza de vida grupo No. 4000847, a efectos de continuar con el trámite del reclamo presentado a GENERALI COLOMBIA VIDA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A. afectando el amparo de enfermedades graves, evento que tuvo lugar en octubre 15 de 2014, manifiesto expresamente que:

1. aceptó el valor de DOCE MILLONES DE PESOS Moneda Legal Corriente (\$12.000.000,00), Como indemnización total y definitiva, el cual resulta luego de aplicar el porcentaje de participación que me corresponde conforme a las condiciones en que se contrató el seguro ya referido y/o, en su defecto, las disposiciones legales que rigen la materia, en especial lo dispuesto en el artículo 1142 del código de Comercio (...)²¹

d) Prescripción médica del 16 de febrero de 2016 en la que se indica:

“Paciente que requiere control por 5 años, primero cada 3 meses por dos años y después cada 6 meses por 3 años hasta 5 años”²²

e) Carta de terminación del contrato de trabajo del 19 de mayo de 2017:

¹⁸ 01.ExpedienteDigital página 27

¹⁹ 01.ExpedienteDigital páginas 28 a 31

²⁰ 01.ExpedienteDigital página 32

²¹ 01.ExpedienteDigital página 87

²² 01.ExpedienteDigital página 33

“La presente tiene como objeto notificarle que el contrato celebrado el pasado 17 de enero de 2013 entre usted y CIUDAD LIMPIA S.A. ESP, termina con todos sus efectos a partir del 19 de mayo de 2017 inclusive y en adelante, sin justa causa.

agradecemos acercarse a la compañía dentro de los cinco (5) días siguientes, a fin de entregar la liquidación final de prestaciones sociales a que tiene derecho²³

- f) Liquidación final de contrato de trabajo, en la que se incluye la indemnización por despido sin justa causa²⁴
- g) Reporte individual de resultados de exámenes ocupacionales del 22 de mayo de 2017, con ocasión al retiro:

“Recomendaciones: continuare control con urólogo (EPS). continuare control programa de hipertensión (EPS). control anual por optometría y uso de corrección según su indicación, maduración por otorrino (EPS) higiene postural. hábitos de vida saludable²⁵

- h) Oficio del 8 de mayo 2019, del Ministerio de Trabajo, dirigido al Juzgado 14 Laboral del Circuito de Cali, en el que se indica que no se tramitó ningún tipo de permiso para la finalización del contrato del demandante²⁶.

De igual manera se recibió el **interrogatorio del representante legal de la empresa**, quien dijo no conocer el estado de salud ni recomendaciones médicas brindadas al trabajador, no recuerda reubicación o la existencia de la patología de cáncer, pero cree que en algún momento tuvo incapacidad.

Ahora, del material probatorio reseñado se desprende que el demandante fue diagnosticado con cáncer de próstata en agosto de 2014, aun así, el empleador modificó el contrato de trabajo a término indefinido, procurando mayor estabilidad al entonces trabajador. Al plenario, no se adosaron incapacidades, recomendaciones médicas, o cualquier otro elemento probatorio que permitiera inferir la dificultad del trabajador para ejecutar sus labores con ocasión a los padecimientos médicos para la fecha en que se dio por terminado el vínculo laboral entre las partes.

²³ 01.ExpedienteDigital página 35

²⁴ 01.ExpedienteDigital páginas 84 y 85

²⁵ 01.ExpedienteDigital página 88

²⁶ 01.ExpedienteDigital página 141

Nótese que, contrario a lo reseñado por el juez de primer grado, el que el demandante tuviera controles posoperatorios cada 6 meses luego del segundo año de la cirugía con la que se trató el cáncer de próstata, no conlleva a establecer que esa sola situación le restringe el desarrollo de las actividades propias del cargo para el cual fue contratado. Obsérvese que las recomendaciones anotadas en el examen de egreso simplemente se restringen a indicar que debía continuar controles con la EPS, pero en ningún aparte se señala una patología o una deficiencia en la capacidad ocupacional del trabajador. Así las cosas, diáfano resulta concluir que ni bajo la óptica de la Corte Constitucional, ni de la Sala Laboral de Corte Suprema de Justicia el demandante acreditó ser titular de la garantía de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud.

Lo anterior basta para revocar el fallo de primera instancia. En consecuencia, se revocarán las condenas impuestas, derivadas de dicha declaración.

Finalmente, cabe resaltar, que en la demanda se presentaron como pretensiones principales tanto el reintegro como la indemnización por despido sin justa causa, sin que el juez ejerciera un control juicioso en la admisión de la demanda, ni dentro de la audiencia de fijación del litigio procediendo a establecer cuáles eran principales y cuáles subsidiarias. En todo caso, si se entendiera que la indemnización por despido sin justa causa de qué trata el artículo 64 del CST es subsidiaria conforme a las resultas de ambas instancias, basta con indicar que dicha indemnización fue objeto de pago a la terminación del contrato de trabajo, por ende no hay lugar a pronunciarse sobre un rubro que ya percibió el demandante, máxime cuando en la demanda no se hace alusión alguna a una indebida liquidación que habilite a esta instancia al estudio de la pretensión en ese sentido.

3. Costas.

Costas de las dos instancias a cargo de la parte demandante.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la **Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia apelada para en su lugar, **ABSOLVER** a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra, por las razones expuestas.

SEGUNDO: COSTAS de las dos instancias a cargo de la parte demandante y a favor de la demandada. Se fijan como agencias en derecho de esta instancia la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

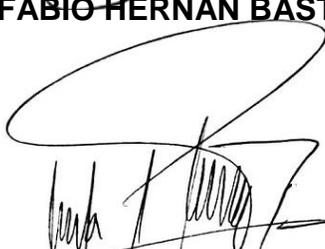
TERCERO: Notifíquese esta decisión por edicto.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

Firma digitalizada para
Actos Judiciales


FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA


CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA
SALVO VOTO

Firma digitalizada para
Actos Judiciales

Cali-Valle

YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
S A L A 1ª DE DECISION L A B O R A L

Magistrado Ponente:
Fabio Hernán Bastidas Villota

SALVAMENTO DE VOTO

En mi calidad de magistrado integrante de la Sala me permito apartarme y hacer salvamento de voto a la presente sentencia por los motivos que me permito exponer a continuación

Siendo cierto que la pretensión puesta a consideración del juez laboral- PROTECCIÓN LABORAL REFOZADA- ya fue formulada, decidida y revisada por la jurisdicción constitucional, TAL COMO SE VE DE LAS ACTUACIONES TRAJIDAS A ESTE PROCESO Y DE LA DETERMINACIÓN OBLIGATORIA QUE SE HICIERE POR ESTA OFICINA, RESULTA FORZOSO anotar que el aserto anterior está sustentado en la igualdad de razones fácticas y jurídicas en las que descansan las dos acciones, por lo que se considera para el caso, la configuración de la cosa juzgada, situación que le impide al juez laboral ahondar ahora por la senda procesal propia lo que con toda competencia, completitud y suficiencia ya realizó el juez constitucional.

No otra cosa podría indicarse, cuando se sabe, la también obligatoria consideración que debe realizar el juez laboral al innegable problema constitucional que subyace en la decisión, el que resulta idéntico al abordado por la justicia constitucional.

Actuar en contrario, da lugar a considerar viable jurídicamente la existencia de otro modo procesal establecido para apreciar o no la valía de la decisión constitucional; fíjese que la Corte Constitucional, con la no selección de la tutela para su revisión le dio firmeza y definitividad al problema constitucional en ciernes, asunto entonces que de ningún modo podría la justicia ordinaria variar, tan cierto es ello, que, yuxtapuestas las providencias referidas, las de la órbita constitucional y la ordinaria, se advierte de ellas total conformidad en hechos, pruebas y derechos, diferenciándolas solo la concepción constitucional particular de la decisión contradictorias existentes, pues llega a discusión de la Corporación una decisión contraria, pero constitucional, del juez de instancia.

El magistrado,


CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA