



REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN
SALA LABORAL

Dra. CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
Magistrada Ponente

Popayán-Cauca, nueve (09) de mayo de dos mil veintidós (2022)

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicación:	19-001-31-05-001-2020-00186-00
Juzgado de primera instancia:	Juzgado Primero Laboral del Circuito de Popayán–Cauca.
Demandante:	JUAN CARLOS TORRES NOGUERA
Demandados:	CÁMARA DE COMERCIO DEL CAUCA
Asunto:	Confirma la sentencia apelada – Estabilidad laboral
Sentencia escrita No.	030

I. ASUNTO

De conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, pasa la Sala de Decisión Laboral, a proferir sentencia escrita que resuelve el **recurso de apelación** formulado por la parte demandante, contra la sentencia No. 084 proferida el 19 de octubre de 2021 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Popayán.

II. ANTECEDENTES

1. La demanda.

En el escrito introductorio se pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo de trabajo desde el 10 de enero del año 2017 hasta el 13 de octubre de 2017 entre el demandante como trabajador y la CAMARA DE COMERCIO DEL CAUCA como empleadora, el cual terminó sin la autorización del Ministerio del Trabajo encontrándose enfermo, así mismo se le reintegre al cargo que venía desempeñando en dicha entidad sin solución de continuidad.

Requiere, además, se reintegre al actor a su puesto de trabajo, sin solución de continuidad. En consecuencia, se condene al pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensión,

indemnización de la Ley 361 de 1997, costas y agencias en derecho; desde el 14 de octubre de 2017 hasta su reintegro.

Bajo los supuesto facticos que el demandante suscribió contrato de trabajo el 3 de enero de 2017 con la Cámara de Comercio del Cauca, en el cargo de auxiliar de registro temporal, pero estando en su sitio de trabajo, sufrió un fuerte dolor de cabeza y fue trasladado al Hospital San José de la ciudad de Popayán donde le diagnosticaron un sangrado cerebral, siendo remitido a la Fundación Valle de Lili en la ciudad de Cali en donde le iniciaron el tratamiento para su recuperación.

Encontrándose enfermo la empleadora el día 13 de octubre de 2017 dio por terminado el contrato de trabajo y el 25 de agosto de 2018 la calificación de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez dio como resultado: Origen accidente común, con la siguiente patología: Cefalea, hemorragia intracraneal en región occipital izquierda y mareo y desvanecimiento; por lo que considera que su despido se efectuó encontrándose en estado de debilidad manifiesta, sin mediar una autorización del Ministerio del Trabajo.

2. Contestación de la demanda.

2.1. CAMARA DE COMERCIO DEL CAUCA.

La entidad accionada se opuso a la totalidad de las pretensiones de la demanda, pues existió fue un contrato a término fijo que fue prorrogado por voluntad de las partes, frente a los hechos indicó que el demandante no fue despedido encontrándose en estado de debilidad manifiesta, ni se encontraba en estado de incapacidad médica, por tanto, no requería autorización del Ministerio del Trabajo, sin que se tratara de un despido, ni una terminación unilateral sino la expiración del plazo pactado para desempeñar el cargo de registro temporal y luego de haberse concluido las incapacidades medicas suscritas a aquel.

Como excepciones de mérito propuso inexistencia de las obligaciones demandadas, buena fe en la terminación del contrato por expiración del plazo pactado y finalización de las incapacidades ordenadas al demandante, inexistencia de un fuero de estabilidad reforzada, cobro de lo no debido, enriquecimiento sin causa, prescripción e innominada.

2.2. EMSSANAR.S.A.S

La entidad indicó que la expedición de incapacidades es criterio exclusivo del médico tratante, y por tanto no tiene injerencia en las mismas, la información con la que cuentan es de las incapacidades radicadas por la parte aportante, las

cuales fueron pagadas y que se relacionan así: del 19 de marzo al 02 de abril de 2017 por 13 días, del 3 de abril al 19 de abril de 2017 por 17 días, del 20 de abril al 19 de mayo de 2017 por 30 días, y del 20 de mayo al 26 de mayo de 2017 por 7 días, luego ocurre una interrupción y vuelve a generarse una última incapacidad es decir la última incapacidad se da desde el 18 de julio de 2017 al 23 de julio de 2017 por 4 días.

2.3. POSITIVA ARL.

Indica que no existe reconocimiento de incapacidades al demandante, por cuanto el evento que registra con fecha 09 de marzo de 2017 fueron calificados por el equipo interdisciplinario como accidente de origen común, confirmado tanto por la Junta Regional de Invalidez del Valle mediante dictamen 1061753651 del 18/08/2017 como por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez mediante dictamen 1061753651-5805 de fecha 25/07/2018. Por lo tanto, al ser el evento de origen común, no es competencia de esa administradora de Riesgos efectuar el reconocimiento de prestaciones asistenciales ni económicas, lo cual corresponde a la entidad promotora de salud y/o al Fondo de Pensiones al cual se encuentra afiliado el demandante.

Decisión de primera instancia.

El Juzgado de conocimiento emitió sentencia en audiencia del 19 de octubre de 2021, declarando que entre el demandante en calidad de trabajador y la Cámara de Comercio del Cauca como empleador, se ejecutó y desarrolló un contrato de trabajo que tuvo vigencia entre el 10 de enero de 2017 hasta el 13 de octubre del mismo año. Declaró probada la excepción de mérito denominada cobro de lo no debido, negó las demás pretensiones de la demanda y condenó en costas a la parte demandante, estimando como agencias en derecho 1SMLMV.

Para adoptar tal determinación, argumentó que en el *sub lite* se demuestra que el demandante fue vinculado por contrato de trabajo a término fijo, con inició el 10 de enero de 2017 y terminación el 13 de octubre de 2017, en desarrollo de la relación laboral el 9 de marzo de 2017, le ocurrió un siniestro de salud repentino al trabajador, descrito en su historia clínica como hemorragia intracraneal no traumática no especificada, lo que generó que estuviera incapacitado de forma ininterrumpida desde esa fecha hasta el 26 de mayo de 2017 y luego desde el 18 de julio y el 23 de julio de 2017 por 4 días. Posterior al despido el 17 de octubre de 2017 y el 25 de julio de 2018 se emitieron dictámenes por la Junta Regional y Nacional de invalidez, las cuales determinaron las patologías del accionante como

cefaleas, segundo hemorragia intracraneal en región occipital izquierda y tercero desvanecimiento y mareo como de origen común, pero no establecen fecha de estructuración, tampoco un porcentaje de PCL.

En ese sentido, el empleador conoció del siniestro ocurrido al trabajador, por cuanto la situación acaecida que desencadenó sus patologías, ocurrió mientras desarrollaba su servicio para la Cámara de Comercio del Cauca, la cual no es ajena a esta situación. También conoció del dictamen rendido por la ARL POSITIVA calificando las patologías como de origen común; sin embargo no hay una prueba que el empleador tuvo conocimiento del proceso de calificación por parte de la Junta Regional de Invalidez del Valle del Cauca días después del despido definitivo, por lo que no puede presumirse que la decisión de la terminación del contrato deviniera del estado de salud del trabajador, máxime que para octubre de 2017 el trabajador no se encontraba incapacitado pues la última incapacidad fue por cefalea y se extendió por 4 días y aquella terminó el 23 de julio de 2017 esto es, 2 meses antes de la terminación del contrato, lo que significa que al momento en que se termina el contrato, la demandada no tenía algún medio de comunicación que pudiera hacerle inferir la persistencia del estado de salud del demandante, máxime que en la acción de tutela que promovió el accionante se dispuso la no protección de sus derechos al considerar que se había superado su estado de salud y por ende, no estaba en condición de indefensión que lo ubicara como sujeto de especial protección, al no encontrar la existencia de un grado de limitación física o mental del Decreto 1507 de 2014 que otorga esa protección constitucional.

Finalmente se encuentra que la terminación del contrato no se halló íntimamente ligado al estado de salud del trabajador, pues entre las partes el contrato inicialmente firmado fue a término fijo inferior a un año, inicio el 10 de enero de 2017 y finalizo el 15 de abril de 2017, es decir su duración fue pactada por tres meses y 5 días, no obstante se observa que el mismo se prorrogó y se preavisó con la debida antelación al trabajador el 26 de mayo de 2017, manifestando el empleador su intención de no renovarlo a partir del 21 de julio de 2017, aunque realmente ese contrato terminó para el 23 de julio de 2017 según la liquidación definitiva, pues en cumplimiento de un fallo de tutela se realizó otro si el 19 de julio de 2017 por las partes y en el oficio del 6 de septiembre de 2017 se le hizo saber al trabajador que la duración de la vinculación dependía de que las condiciones de su estado de salud se superaran y una vez ocurrido ello se daría por terminada, como en efecto ocurrió, al declararse improcedente la tutela y señalarse por el

juez constitucional la superación del estado de salud desde mucho antes del despido.

3. Recurso de apelación parte demandante.

Expresó su inconformidad con la decisión de primer grado, que absuelve a la demandada de sus pretensiones, al considerar que la entidad demandada despidió al trabajador en estado de debilidad manifiesta, cuya patología era compleja: sangrado cerebral, hemorragia intracraneal, desvanecimiento. No se trataba de una simple patología, sino de una enfermedad muy complicada, por lo que continuó asistiendo a la ciudad de Cali para terminar su recuperación con recursos propios. Y el empleador no cumplió con el deber de solicitar el permiso al Ministerio del Trabajo para despedirlo.

4. Trámite de segunda instancia.

4.1. Alegatos de conclusión.

El apoderado judicial de la parte demandada, indica que la parte actora limitó el recurso de apelación a indicar que el mismo se hace en virtud del hecho de que se despidió al actor en estado de debilidad manifiesta, esto por cuanto el demandante debió seguir asistiendo a la ciudad de Cali para terminar su recuperación, fundamento totalmente contrario a los requisitos que configuran la debilidad manifiesta alegada, ya que lo planteado en el recurso no sirve de fundamento para la existencia de la misma. Igualmente aduce que es inaceptable que su representada despida a un trabajador que no se ha recuperado integralmente de un accidente de trabajo, declarado como de origen común (lo cual no es tema de discusión), lo que se discute es el hecho de que se despidió al trabajador en estado debilidad manifiesta.

El apoderado judicial de la parte demandante, no presentó alegatos de conclusión.

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Problemas jurídicos.

En virtud a los argumentos expuestos en los recursos de apelación, le corresponde a la Sala de Decisión Laboral, establecer:

¿Para la terminación del contrato de trabajo, el demandante era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por salud? ¿Procede, en consecuencia, el reintegro al puesto de trabajo en la forma requerida en la demanda?

Solución al problema jurídico planteado.

La respuesta al interrogante será **negativa**. El actor, para la data de terminación del contrato de trabajo, no presentaba dificultades sustanciales para ejecutar con normalidad y regularidad las funciones asignadas. Tampoco contaba con recomendaciones laborales, restricciones o incapacidades médicas vigentes. En consecuencia, al no encontrarse cobijada por la estabilidad laboral reforzada por salud, no es procedente ordenar su reintegro. De otro lado, la demandada desvirtuó la presunción del despido discriminatorio, en virtud a que la relación laboral finiquitó por terminación del plazo fijado y no por una decisión unilateral. En consecuencia, resulta inviable ordenar el reintegro del trabajador. Por ello, se confirmará el fallo de primer grado.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

2. Estabilidad laboral reforzada por salud.

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%. En reciente fallo SL5700-2021 del 1° de diciembre de 2021, radicación No. 89595, la mentada Corporación reiteró tal criterio y recalcó que no toda afección de salud es merecedora de la protección foral, solo aquella relevante; esto, bajo el convencimiento de la importancia de no desdibujar la finalidad de la garantía instituida por el legislador.

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, refirió también que: **(i)** la prohibición establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 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, de manera más reciente, en providencia SL2797 del 29 de julio de 2020, radicación No. 81864, señaló:

*“En segundo lugar, esta Corporación 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%, como lo dedujo el Tribunal, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas.***

(...)

*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 en un carné, 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 que se activen las garantías que resguardan su estabilidad laboral....

(...)

Es que admitir la tesis de que se requiriera incondicionalmente un dictamen, un registro, una calificación o valoración oficial que determine el porcentaje exacto de pérdida de capacidad laboral a la fecha de terminación del contrato, pone sin duda alguna en estado de indefensión y expósita a la persona con discapacidad que se encuentra tramitando la dicha calificación o en proceso de rehabilitación frente a la decisión unilateral e inconsulta del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo (CSJ SL, 15 jul. 2020, Rad. 67633)”.

Por su parte, la Corte Constitucional en sentencia SU – 049 de 2017 sostuvo que la 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 esta. En sentencia T–041 de 2019 puntualizó que dicha regla debe ser aplicada de encontrarse acreditados los siguientes supuestos:

“(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, para esta Sala de Decisión Laboral, la interpretación de la Corte Constitucional resulta más favorable para los derechos de los trabajadores que reclaman la garantía de la estabilidad laboral reforzada por salud. Por tanto, para los casos en donde **no se demuestre** una pérdida de capacidad laboral, con el carácter de moderada, igual o superior al 15%, deviene procedente analizar la situación fáctica bajo los presupuestos de la jurisprudencia constitucional. Lo anterior, en aplicación del principio de favorabilidad consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política de 1991.

2.1. Caso en concreto.

Precisa la Sala que no es materia de discusión que: **i)** entre las partes en litigio existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, desde el 10 de enero de 2017 hasta el 15 de abril del mismo año, el cual se prorrogó hasta el 13 de octubre de 2017 y **ii)** tampoco se discute la enfermedad padecida por el

demandante, en desarrollo del servicio como auxiliar de registro II temporal, el día 09 de marzo de 2017, (iii) se sabe que en razón a los diagnósticos de cefalea, hemorragia intracraneal en región occipital y mareo – desvanecimiento, al demandante le expidieron incapacidades desde el 19 de marzo al 02 de abril de 2017, del 3 de abril al 19 de abril de 2017, del 20 de abril al 19 de mayo de 2017 y del 20 de mayo al 26 de mayo de 2017, la última incapacidad generada va desde el 18 de julio de 2017 al 23 de julio de 2017 por 4 días, iv) en cumplimiento de orden judicial por acción de tutela en primera instancia, se prorrogó su contrato mediante otro si el 19 de julio de 2017 para no dejar desprotegido al trabajador y hasta tanto el colaborador acreditara la incapacidad por enfermedad correspondiente el cual finalizó el 13 de octubre del mismo año, por cuanto la acción de tutela en segunda instancia fue revocada.

En este sentido, la inconformidad del recurrente por activa, radica en que, a su juicio, a la terminación de su vínculo laboral se encontraba en debilidad manifiesta, en virtud de sus padecimientos de salud.

En consecuencia, procede la Sala a analizar si se acredita, con los medios probatorios allegados al plenario, los presupuestos legales y jurisprudenciales antes señalados, que permitan determinar si el demandante, al finiquito del contrato de trabajo, era o no beneficiario del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada por su estado de salud:

i) NO presentaba padecimientos de salud que involucraban afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones a la data de terminación del contrato de trabajo:

En efecto, de los citados medios de convicción se desprende que: **a)** el 09 de marzo de 2017, esto es, en vigencia del contrato de trabajo declarado por el *A quo* con la demandada, el actor fue diagnosticado con: “*Hemorragia intracraneal (no traumática) no especificada*”. Se traslada a la fundación Valle de Lili por recomendación médica. **b)** en virtud a sus padecimientos le fueron emitidas incapacidades médicas en el decurso del vínculo laboral, siendo la última del 22 de Julio de 2017 desde el 18 hasta el 23 de julio de 2017; **c)** en control nuevamente por neurología el 24 de mayo de 2017 con reporte de exámenes, indica que no se observan imágenes compatibles con lesión tumoral, no evidencia lesión vascular, campos visuales dentro de parámetros normales, examen físico: orientado, alerta, moviliza las 4 extremidades, fuerza conservada. **d)** el 21 de julio de 2017 la entidad demandada da por terminado el contrato de trabajo, antecediendo preaviso del 26 de mayo de 2017 al demandante, quien se niega a

firmarlo. **e)** el 30 de agosto de 2017 la ARL POSITIVA, determina los diagnósticos de cefalea, hemorragia intracraneal no traumática región occipital izquierda, mareo y desvanecimiento, como accidente de **origen común**, el cual fue confirmado en primera oportunidad por la Junta Regional de Calificación de Invalidez en fecha del 18 de octubre de 2017, siendo confirmado por la Junta Nacional de Calificación de invalidez mediante dictamen 1061753651 del fecha 25 de julio de 2018. **f)** el 01 de septiembre de 2017 el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Popayán, en sentencia de tutela No.135 ordena el reintegro del trabajador, por lo que se firma otro si el 19 de julio de 2017 y hasta tanto el colaborador acredite la incapacidad por enfermedad correspondiente, conforme el punto Tercero del OTROSÍ No. 01 de julio 19 de 2.017. Posteriormente la decisión de tutela fue revocada por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Popayán, en sentencia del 11 de octubre de 2017, al considerar que no se cumplen los presupuestos decantados por la Corte Constitucional, para tener derecho a la estabilidad laboral reforzada, como tampoco para su reintegro por parte de la accionada, finalizando el 13 de Octubre de 2017.

Teniendo en cuenta los medios de convicción documental, resulta evidente que el demandante, para el 21 de julio de 2017 en que terminaba su contrato, presentaba incapacidad por DX de HEMORRAGIA INTRACRANEAL (NO TRAUMATICA) NO ESPECIFICADA y CEFALEA; por lo cual, el empleador en cumplimiento del fallo de tutela 135 del 1 de septiembre de 2017 mediante Otro si No.01 del 19 de julio de 2017 al contrato individual de trabajo a término fijo No.002-17, a partir del 22 de julio de 2017 hasta tanto el colaborador acredite la incapacidad por enfermedad correspondiente. Sus patologías fueron calificadas como de origen común por la ARL Positiva y confirmada en primera oportunidad por la Junta Regional de Calificación de Invalidez en fecha del 18 de octubre de 2017, siendo confirmado por la Junta Nacional de Calificación de invalidez mediante dictamen 1061753651 del 25 de julio de 2018.

ii) El empleador conoció la condición de salud en momento previo al despido:

Ahora bien, el actor en la valoración por fisioterapeuta del 02 de abril de 2018 se consignó "...Como secuelas presenta alteraciones visuales, con fotosensibilidad, pérdida de los campos visuales. Refiere cefalea crónica y dolor en la columna cervical 3/5 según escala análoga verbal, que aumenta con la lectura y la luz, que afecta la ejecución de las AVD y de las tareas domésticas...". Pero en consulta con Neurología el 05/05/2018 se señala "...Paciente con hemorragia occipital

espontanea, con buena evolución, tiene un déficit visual parcial. Alta por neurocirugía...”; por lo que no se demuestra *per se* tal situación, puesto que se realizó con posterioridad al finiquito contractual. Si por vía de hipótesis se aceptara que el actor estaba protegido por tal garantía al finiquito de la relación laboral y se abordaran los restantes presupuestos constitucionales, no se logró constatar que el empleador hubiese conocido tal condición en momento previo al el 13 de octubre de 2017. Pues para esa fecha no se encontraba en incapacidad, ni tenía recomendaciones médicas y los dictámenes de las Juntas de calificación Regional y Nacional de Invalidez no conceptuaron acerca del porcentaje de pérdida de capacidad laboral, solo acerca del origen de la enfermedad. Circunstancias que conducen a confirmar el fallo absolutorio de primer grado.

(iii) La empleadora logró desvirtuar la presunción de despido injusto:

Como se observa, el contrato suscrito con el actor se terminó fue por la expiración del plazo fijo pactado, en virtud del literal c) del numeral 1º del Art. 61 del C.S. del T., subrogado por el artículo 5º de la Ley 50 de 1990 en concordancia con el artículo 46 del C. S. del T., subrogado por el artículo 3º de la Ley 50 de 1990. Pues el contrato que reposa en el expediente, inició el 10 de Enero de 2017 hasta el día 15 de Abril de 2017. Pero en razón a sus incapacidades continuó, siendo notificado del preaviso para terminar el contrato el día 23 de Julio de 2017.

Posteriormente el 01 de septiembre de 2017 el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Popayán, en sentencia de tutela No.135 ordena el reintegro del trabajador, por lo que se firma otro si el 19 de julio de 2017 y hasta tanto el colaborador acredite la incapacidad por enfermedad correspondiente, decisión que fue revocada por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Popayán, en sentencia del 11 de octubre de 2017, finalizando su vinculación el 13 de Octubre de 2017.

Conforme a todo lo anotado y al no encontrarse demostrado que el demandante, para el 13 de octubre de 2017, experimentara dificultades sustanciales para ejecutar con normalidad y regularidad las labores asignadas, ni se evidencia que para ese momento se encontrara incapacitado, no contaba con concepto de reubicación, recomendaciones laborales y/o restricciones vigentes para la prestación de sus servicios personales como auxiliar de registros II temporal. Tampoco experimentaba dificultades sustanciales para ejecutar con normalidad las labores asignadas en condiciones regulares. Se concluye que la parte actora incumplió así con la carga probatoria que correspondía de conformidad con el artículo 167 del C.G.P., aplicable en materia procesal del trabajo y la seguridad social, conforme lo permite el artículo 145 del C.P.T. y de la S.S., que prevé:

“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”.

Siendo esto así, más allá de acreditarse en el *sub lite* que el actor cuenta con algunos padecimientos en salud, se recuerda que la protección de estabilidad laboral reforzada opera respecto a las patologías que generan una afección sustancial que impida la ejecución de las laborales con normalidad. Avalar lo contrario implicaría que el empleador no pudiera dar por terminado un contrato laboral cuando el trabajador padezca de cualquier enfermedad, generando una carga desproporcionada, contraria a la finalidad de la ley y de la jurisprudencia relacionada.

En efecto, en sentencia T – 052 de 2020, la Corte Constitucional señaló: ***“...la protección constitucional dependerá de (...) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional”.***

En consecuencia, contrario a lo señalado por el recurrente, no resulta procedente ordenar el pretendido reintegro. Pues del análisis del material probatorio en todo su conjunto, colige la Sala que frente al demandante, NO se cumplen los presupuestos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la interpretación que ha emitido la Corte Constitucional respecto a dicha materia (SU – 049 de 2017, T – 041 de 2019 y T – 187 de 2021), para que se proteja su derecho a la estabilidad ocupacional reforzada por salud.

3. Costas.

De conformidad con el artículo 365 del C.G.P. y el Acuerdo PSAA16-10554 del 05 de agosto de 2016, emanado del C.S. de la J., se impondrá condena en costas de segunda instancia a cargo de la demandante y en favor de la parte demandada, dado el fracaso de su recurso de apelación. Las agencias en derecho se fijan en suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, esto es \$1.000.000,00.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Popayán, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia No. 084 proferida el 19 de octubre de 2021, dentro del presente asunto, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Popayán.

SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS de segunda instancia a cargo de la demandante y en favor de la demandada. Las agencias en derecho se fijan en suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, esto es \$1.000.000,00.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión por estados electrónicos, conforme a lo señalado en el Decreto 806 de 2020, con inclusión de esta providencia. Asimismo, por edicto, el que deberá permanecer fijado por un (1) día, en aplicación de lo consagrado en los artículos 40 y 41 del C.P.T. y de la S.S. En firme esta decisión devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



Firma válida
providencia judicial

CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA PONENTE



Firma válida
providencia judicial

CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO SALA LABORAL



Firma válida
providencia judicial

LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO SALA LABORAL