

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

SENTENCIA 145

(Aprobado mediante Acta del 29 de septiembre de 2023)

Proceso	Ordinario
Demandante	Adriana Velasco Talaga
Demandado	Coomeva EPS
Radicado	76001310501520170057701
Tema	Reintegro por estabilidad laboral reforzada – pago de acreencias laborales
Decisión	Confirma

En Santiago de Cali, el día 29 de septiembre de 2023, la Sala Quinta de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados **María Isabel Arango Secker, Carolina Montoya Londoño y Fabian Marcelo Chavez Niño**, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se modificó el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, procedemos a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia 139 del 20 de mayo de 2019, proferida dentro del proceso ordinario promovido por **Adriana Velasco Talaga** contra **Coomeva EPS**.

ANTECEDENTES

Para empezar, pretende la demandante que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con Coomeva EPS, que tiene derecho al reintegro dada la estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, en consecuencia, que se condene al pago de salarios y prestaciones sociales hasta la fecha en que se efectúe el reintegro, a los intereses sobre las sumas adeudadas y a las costas procesales.

Lo anterior fundamentada en que, se vinculó laboralmente a través de un contrato de trabajo a término indefinido con Coomeva EPS, desde el 1 de febrero de 2008, que se desempeñó como médico general, para prestar servicios como médico asistencial, que recibía como contraprestación la suma de \$2.608.689, que el 28 de marzo y el 10 de abril de 2014 sufrió accidentes de trabajo, uno con trauma de brazo derecho por soportar el peso de un paciente y el otro, por caída desde su propia altura que le generó limitación en la misma extremidad superior.

Agrega, que fue calificada por la ARL Sura en un 5%, que interpuso los recursos de ley y que la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca no modificó el dictamen y no repuso el recurso formulado en aquella oportunidad, además, indicó que fue despedida sin mediar justa causa el 21 de noviembre de 2014 y que el 26 del mismo mes y año recibió como liquidación la suma de \$17.336.966.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA

Una vez surtida la etapa de admisión y la notificación de la demanda, Coomeva EPS se opuso a las pretensiones bajo el argumento de que no la demandante no se encontraba en situación de debilidad manifiesta, que no estaba incapacitada al momento de la desvinculación ni con pérdida de capacidad laboral calificada ni en tratamiento, así como tampoco contaba con recomendaciones médicas y/o restricciones, que la terminación del contrato de trabajo se hizo conforma a la ley. Propuso las excepciones previas de inepta demanda por no comprender la demanda todos los litisconsortes y falta de jurisdicción y competencia. Como de fondo las de carencia de acción o derecho para demandar, prescripción, buena fe, principio de legalidad y estabilidad jurídica, compensación e inmediatez.

Estando en audiencia celebrada el 8 de mayo de 2019, el juez de conocimiento declaró no probadas las excepciones previas propuestas por Coomeva EPS, y no se avizora la existencia de recurso alguno, se declaró saneado el proceso y se continuó con el trámite respectivo.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia 139 del 20 de mayo de 2019, declaró probada la excepción de carencia de derecho, absolvió a Coomeva EPS de todas las pretensiones y no impuso condena en costas.

Lo anterior fundamentada en que, no existe discusión frente a la vinculación laboral que unió a las partes, la terminación unilateral del contrato sin justa causa por parte de la demandada y que se le pagó la respectiva indemnización, así como tampoco el accidente de trabajo que sufrió la actora ni la calificación de la pérdida de capacidad laboral.

Agregó, que estudiadas las pruebas documentales aportadas se acreditó que al momento del finiquito, la demandante no se encontraba en estado de discapacidad laboral, que a pesar de haber sido calificada en 0%, al revisar si contaba con recomendaciones médicas al momento del despido, evidenció que no se probó tal supuesto, hizo referencia a la sentencia T 188 de 2017, advirtiendo que los pronunciamientos de la Corte Constitucional no exigen que el trabajador tenga un estado de discapacidad calificado para activar el fuero de salud, contrario a lo que la CSJ exige, toda vez que ha señalado que para que se active la protección especial, el trabajador debe tener una pérdida de capacidad laboral superior al 15%.

Que, con todo el material probatorio recaudado, no se acreditó ni la calificación superior al 15% ni que se encontrara en condiciones de salud que ameritara la protección especial y que no se encontraba con recomendaciones para la fecha del despido.

TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Una vez recibido el proceso de la referencia, este despacho judicial asumió el conocimiento del presente asunto en el estado en que se encontraba, revisadas las actuaciones se evidencia que, se admitió el

grado jurisdiccional de consulta y se surtió la etapa de alegatos. Por su lado, la parte demandada presentó el escrito de alegatos, mientras que la parte demandante no presentó los mismos, dentro de la oportunidad procesal oportuna.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Conforme al artículo 69 del CPTSS la competencia de esta Corporación se limita al grado jurisdiccional de consulta, toda vez que la decisión de fondo fue totalmente adversa a las pretensiones de la demanda.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

La Sala centra su estudio en establecer si la demandante al momento de la finalización del contrato se encontraba en condiciones de salud que activaran la protección por estabilidad laboral reforzada regulada por la norma.

Previo a resolver el presente asunto, resulta necesario precisar que no es objeto de discusión y se encuentra fehacientemente demostrado que entre las partes en litis existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1 de febrero de 2008, que la actora se desempeñó como médico asistencial en beneficio de Coomeva EPS, que recibía un salario de \$2.608.689 (f.º 8-11), que fue despedida de manera unilateral sin justa causa el 21 de noviembre de 2014 (f.º 12), que fue liquidada por Coomeva EPS y que recibió como pago la suma de \$17.336.966, incluida dentro de esta cifra el valor por indemnización legal como consecuencia del despido injustificado (f.º 29-31).

Tampoco se encuentra en controversia que, la demandante sufrió 2 accidentes de trabajo (28 de marzo y 10 de abril de 2014) durante la relación laboral (f.º 37-38 y 55-57, respectivamente) con los que se diagnosticó contusión de hombro derecho, que recibió incapacidades, que fue calificada por la ARL Sura el 5 de septiembre de 2014, quien determinó una pérdida de capacidad laboral de 0.0%, la actora interpuso recurso de reposición, que fue estudiado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, entidad que resolvió no

reponer ni modificar el resultado del dictamen (f.º 71-74 y 60-61, respectivamente) y, que para el 9 de julio de 2015 (tiempo posterior a la finalización del contrato, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez determinó un 0% de pérdida de capacidad laboral (f.º 132-144).

Ahora bien, la demandante se duele de la terminación unilateral del contrato por parte de la demandada, según sus manifestaciones, cuando se encontraba en una situación de estabilidad laboral, toda vez que fue diagnosticada con contusión de hombro derecho, razón por la que concluye que su despido se debió a este supuesto.

Al respecto, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, señala: *“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. (...)”*

En ese sentido, 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 que el empleador contravenga esa disposición deberá asumir, además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria, tal y como lo dice la mentada norma.

Lo anterior encuentra sustento en el artículo 13 de la Constitución Política incisos 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, les imponen a los empleadores una carga adicional para la efectiva garantía de los derechos de las personas en condición de especial protección.

Es así, que para concebir 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.

Por su lado, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL1705 de 2021 en la que rememoró la sentencia SL1360-2018, a través de la cual se hizo una intelección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, señaló:

“(...) 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. (...)”

A su vez, puntualizando en reciente providencia a la letra señala: *“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”*.

Asimismo, en sentencia SL4632 de 2021, indicó: *“(...) Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada. A la larga, la cuestión no es proteger por el prurito de hacerlo, sino identificar y comprender los orígenes o causas de los problemas de la población con discapacidad y, sobre esa base, interpretar las normas de un modo tal que las soluciones a aplicar no los desborden o se transformen en otros problemas sociales.*

Así las cosas, la Corte abandona su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, en la que se adocrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se postula 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.

Por ende, el trabajador debe demostrar que fue despedido y que se encontraba limitado en su salud en los grados previstos por el legislador, para que surja en su favor la protección legal, que conlleva a que sea el empleador quien deba probar que las razones invocadas para prescindir de los servicios del trabajador no fueron las concernientes a su limitación y, por consiguiente, ante esa situación acreditada, no se le podía exigir el agotamiento del permiso ministerial.”

Por último, la Corte Constitucional en sentencia SU087 de 2022, en aras de dar aplicación al principio de transparencia, propone pautas para encontrar acreditado el impacto de las condiciones de salud en sus funciones, entre ellos, *i) verificar si al tener pérdida de capacidad laboral esta es notoria o se evidencia, ii) verificación de que el trabajador ha sido incapacitado de forma recurrente iii) si el trabajador ha recibido alguna recomendación laboral que implican cambios en las funciones laborales frente a las cuales fue inicialmente contratado.*

Conforme a lo anteriormente ilustrado, fácil es concluir que a la parte demandante le corresponde probar que para el momento del despido se encontraba en una situación de salud tal, como para activar la protección que aspira, esto es, dar aplicación a la estabilidad reforzada por condiciones de salud, una vez demostrado esto, se invierte la carga probatoria y, es al empleador al que le corresponde demostrar que el despido fue por una causal objetiva, sin que conlleve a interpretar que el mismo surgió como un acto discriminatorio por la condición de salud de la trabajadora.

Descendiendo al caso objeto de estudio, no se pierde de vista que la actora padeció dos accidentes de trabajo, que recibió una serie de incapacidades debido a la contusión de hombro diagnosticada a través de los exámenes realizados, que la ARL Sura le dictaminó con 0.0% de pérdida de capacidad laboral, y que las juntas Regional y Nacional de Calificación de invalidez determinaron un 0.0% de pérdida de capacidad laboral de la actora.

En ese sendero, se logra inferir que al momento del finiquito, la demandante no contaba con una pérdida de capacidad laboral calificada por los entes antes mencionados, sin embargo, en aras de garantizar el mentado derecho de rango constitucional, concretamente el artículo 53, que se encamina a garantizar la estabilidad en el empleo y por ende, a que el trabajador no sea despedido por razones de salud y que no sea discriminado por algún tipo de discapacidad diagnosticada, la Sala pasa a revisar todo el caudal probatorio aportado en debido tiempo.

Una vez revisada la prueba documental, se extrae que en efecto la demandante fue diagnosticada con una contusión de hombro que requirió manejo en su oportunidad, incluso de incapacidades que fueron superadas, sin que se advierta la existencia de recomendaciones o restricciones médicas.

Aunado a lo anterior, se escucharon los testimonios rendidos por los señores Elizabeth Torres Arias, Angélica María Castro y Carlos Enrique Ramírez Carvajal, trabajadores de Coomeva EPS, quienes manifestaron que tuvieron conocimiento que la actora laboró para la demandada, que tuvo dos accidentes de trabajo, pero que al ser calificados obtuvo el 0.0% de pérdida de capacidad laboral, que al momento del despido fue liquidada y se incluyó la suma por indemnización por despido sin justa causa.

Al analizar la prueba en su conjunto, el Tribunal no llega a una conclusión diferente que determinar que en efecto en el presente proceso no se acreditó que al momento del despido la actora contara con recomendaciones médicas o restricciones que conllevaran a que la empresa estuviera imposibilitada de finalizar su contrato de trabajo, no se probó que fuera objeto de actos de connotación discriminatoria por alguna situación de salud en particular, como para activar la garantía a la estabilidad laboral reforzada.

Aunado a lo anterior, no se encuentran acreditadas las pautas que plantea la Corte Constitucional en la sentencia ante

mencionada, toda vez que sus padecimientos no se hacen notorios con las pruebas aportadas, y aunque se observa que recibió incapacidad por sus padecimientos, las mismas fueron superadas sin alteración alguna y, mucho menos se demuestra algún tipo de recomendación o restricción. Así las cosas, no se avizora la activación de la protección pretendida por estabilidad laboral reforzada.

Por las anteriores razones, no le queda otro camino a la Sala que confirmar la sentencia consultada.

Sin costas en esta instancia, dado el grado jurisdiccional de consulta.

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia 139 del 20 de mayo de 2019, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

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.

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



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO
Magistrado

MARÍA ISABEL ARANGO SECKER
Magistrada



CAROLINA MONTOYA LONDOÑO
Magistrada