

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL****SENTENCIA 208**

(Aprobado mediante Acta del 04 de octubre de 2023)

Proceso	Ordinario
Demandante	Adriana Olaya Marulanda
Demandado	Helm Bank hoy Itaú CorpBanca Colombia S.A.
Radicado	76001310500420140012501
Tema	Reintegro por estabilidad laboral reforzada – pago de acreencias laborales
Decisión	Revoca

En Santiago de Cali, el día 04 de diciembre 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 recurso de apelación de la sentencia 25 del 13 de febrero de 2019, proferida dentro del proceso ordinario promovido por **Adriana Olaya Marulanda** contra **Helm Bank hoy Itaú Corpbanca Colombia S.A.**

ANTECEDENTES

Para empezar, pretende la demandante que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con HELM Bank hoy Itaú Corpbanca Colombia S.A., desde el 2 de mayo de 1989 hasta el 1 de octubre de 2012, la ineficacia de la finalización del contrato de trabajo sin justa causa, en consecuencia, que se ordene el reintegro sin solución de continuidad en el mismo cargo o en uno superior, que se condene al demandado al pago de salarios dejados de percibir desde la desvinculación y hasta que se haga efectivo el reintegro. Asimismo, que

se condene al pago de las prestaciones sociales, los aportes a la seguridad social, las vacaciones, la prima legal y extra legal, a la indexación, a los intereses moratorios.

Como pretensiones subsidiarias, pidió que se declare la existencia del vínculo laboral desde el 2 de mayo de 1989 hasta el 1 de octubre de 2012, que el demandado durante el año 2012 le pagó la bonificación salarial en suma de \$963.000 y que ese concepto hace parte del salario, de salir avante esta pretensión, solicitó que se reliquiden las prestaciones sociales, las vacaciones, la prima legal, la indemnización por despido injusto, la indexación, los intereses moratorios, los perjuicios morales por 100 salarios mínimos legales mensuales vigentes y las costas procesales.

Lo anterior fundamentada en que, se vinculó con el demandado a través de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 2 de mayo de 1989, que se desempeñó en diferentes áreas, como secretaria de gerencia, asistente de servicios banca class, asesor comercial, asistente de banca personal, que el 1 de octubre de 2012 el demandado dio por terminado el contrato de manera unilateral y sin justa causa, que se pagó la liquidación de prestaciones sociales, que el último salario devengado era en suma de \$2.124.000, que le pagaron valores por concepto de bonificación.

Agrega, que se le pagaron los aportes a la seguridad social, que la liquidación se realizó sobre el salario básico, pero no sobre el promediado, por considerar que recibía un salario variable, que el demandado ajustó la liquidación y canceló la suma de \$1.155.235 por concepto de bono trimestral, de igual forma, considera que se debió pagar los intereses de mora por no pagar la liquidación completa. Que, le fue realizado un examen en mayo de 2002 que arrojó que padecía de escoliosis lumbar crónica, que en el año 2005 le diagnosticaron hipertiroidismo y cefalea.

Aunado a lo anterior, refirió que en mayo de 2012 le diagnosticaron cefalea intensa más dolor de oído, hipoacusia súbita, gastritis crónica, que solicitó a la ARL Bolívar y a la Nueva EPS valoración por sus

patologías médicas, que el 17 de marzo de 2011 le diagnosticaron síndrome del túnel carpiano, el 21 de marzo de 2012 salud ocupacional Sanitas Ltda la remitió para calificación de sus patologías, con todo, afirmó que la pasiva tenía conocimiento de los padecimientos y disminución de su estado físico, que al momento de finalizar el contrato no se le pagó la indemnización consagrada en la Ley 361 de 1997, por lo que acudió ante el Ministerio del Trabajo con el fin de que se lograra el pago de perjuicios e indemnizaciones que considera tiene derecho, pero que el demandado no asistió.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA

Una vez surtida la etapa de admisión y la notificación de la demanda, Helm Bank hoy Itaú Corpbanca Colombia S.A., se opuso a las pretensiones bajo el argumento de que la demandante no cumplió ni ha cumplido con los requisitos establecidos en la Ley 361 de 1997, de igual forma, se opuso a las pretensiones subsidiarias sustentado en que la bonificación que recibía era trimestral, además, que le canceló suma por todo concepto laboral devengado. Propuso las excepciones de prescripción, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, ausencia de derecho sustantivo, carencia de acción y falta de causa en las pretensiones, así como las de incompatibilidad entre las pretensiones de la demanda e indebida acumulación de pretensiones, pago, compensación, buena fe y la innominada o genérica.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia 25 del 13 de febrero de 2019, declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo (sic) desde el 2 de mayo de 1989 hasta el 1 de octubre de 2012, a su vez declaró la ineficacia de la desvinculación o terminación del contrato por parte de la demandada, en consecuencia, ordenó a la pasiva reintegrar a la demandante sin solución de continuidad a un cargo en el que desarrolle funciones acordes a sus padecimientos de salud y prescripciones médicas, debiendo para ello ser previamente valorada por los médicos de salud ocupacional del empleador.

De igual forma, condenó al demandado al pago de salarios, prestaciones sociales desde la fecha de terminación del vínculo laboral hasta que se efectúe el reintegro, al pago de la indemnización establecida en la Ley 361 de 1997, autorizó para que se compensen las sumas pagadas a la actora por concepto de prestaciones sociales e indemnización por despido sin justa causa, al pago de los aportes del sistema integral de seguridad social desde la fecha de terminación del vínculo laboral hasta que se efectúe el reintegro, todo debidamente indexado y condenó en costas procesales.

Lo anterior fundamentada en que, la estabilidad laboral reforzada se encuentra regulada en el artículo 53 de la Constitución Política y el 26 de la Ley 361 de 1997, indicó que no se encuentra en discusión la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 2 de mayo de 1989 al 1 de octubre de 2012 y que se le canceló la respectiva indemnización, que el salario devengado era por \$2.124.000 más la bonificación, que se liquidaron las prestaciones sociales, que el motivo de despido fue debido a la reestructuración que se llevó a cabo en la entidad en los años 2012 y 2014.

Luego de ilustrar acerca del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, indicó que existen dos posturas, inició con la tesis que maneja la Corte Suprema de Justicia que sobre el principio de estabilidad laboral reforzada ha establecido que es aplicable a quienes se les haya generado una discapacidad severa o profunda (Decreto 2463 de 2001), sobre el análisis realizado por la Corte Constitucional refirió que ha sido menos exigente, pues ha sido enfática en indicar que opera cuando existe incapacidad, aclarando que la situación de salud del trabajador debe impedir el desempeño de la labor, sin que exista previamente una calificación, hizo referencia a la sentencia C-377 de 2012, en la que se indicó a quienes iba dirigida la protección bajo el principio ya mencionado, que no solo es aplicable para los discapacitados, sino también a los limitados. También, hizo referencia a la sentencia C-824 de 2011, la cual establece que la condición debe limitar de manera significativa el desarrollo de la labor del trabajador, hizo lectura de un aparte de la sentencia SU-049 de 2017.

Al revisar las pruebas aportadas, indicó que se aportó copia de la historia clínica de la actora de la que extrajo que en el año 2005 padecía de diversas patologías, como bronquitis, mialgia, cefalea y rinofaringitis, que el registro se da hasta el 2013, copias de incapacidades medicas que no superaron los 3 días, que la última incapacidad es del 16 de marzo de 2012. Señaló que la actora acudía a su médico general para que le realizara revisiones preventivas, que le ordenaron tratamientos, que por sus patologías fue calificada con un 20.11%, que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez le otorgó 15.08% de pérdida de capacidad laboral con fecha de estructuración del 1 enero de 2012.

Le llamó la atención la patología relacionada con el túnel carpiano por la que tuvo tratamiento por fisioterapia, razón por la que indicó que al estar unida con las demás patologías que padece, lograron que las juntas determinaran una pérdida de capacidad laboral. De igual forma, indicó que la demandada tenía conocimiento de las patologías de la actora, que la entidad demandada afirmó que no solicitaron la autorización para despedir porque no lo consideraron necesario, que la actora para el momento del despido no se encontraba en una condición especial de salud y que no tenía incapacidad.

Hizo referencia al testimonio rendido por Carlos Arturo Padilla Agudelo, consideró, que aunque las patologías no tuvieron una secuencia en su tratamiento, pues ocasionalmente ingresaba por urgencias y era dada de alta el mismo día, sin que se hubiera dado tratamiento prolongado, pero que pese a ello, la demandada conocía el estado de salud de la demandante, dedujo del testimonio rendido por Padilla, que sí conocían del estado de salud de la actora.

Resaltó que se aportó historia clínica ocupacional de la que se extrae que le realizaron un examen a la demandante el 21 de marzo de 2012, por salud ocupacional Sanitas LTDA, que le diagnosticaron síndrome del túnel carpiano, que se realizan exámenes periódicos con el fin de verificar la exposición a factores de riesgo, que los exámenes fueron contratados por el demandado, por lo que reiteró que sí se le realizaban exámenes periódicos, especialmente el mencionado, estos fueron

contratados directamente por el empleador, que fueron realizados 6 meses antes a la terminación del vínculo laboral.

Aunado a ello, indicó que al estudiar de manera minuciosa la historia clínica de la actora aparecen diversas patologías que dieron lugar a calificación de las juntas de calificación, por lo que dedujo que sí se encontraba en un estado de debilidad manifiesta. Asimismo, hizo referencia a la sentencia T-317 de 2017 en la cual se dijo que demostrar la condición de salud al momento del despido resultaba ser carga excesiva para el afectado, que el empleador es el encargado de demostrar que la finalización del contrato fue por situaciones distintas, pero que esto no ocurrió en el caso estudiado.

También hizo referencia a la sentencia SL1360 de 2018, hizo énfasis en que guarda relación con lo indicado en la sentencia antes mencionada, por lo que concluyó que se encuentran demostradas las diversas patologías, especialmente el túnel carpiano que fue valorada 6 meses antes al finiquito, que la calificación fue del 15% aproximadamente (sic), consideró que el empleador debió demostrar una justa causa al momento de la desvinculación laboral, que no se le indicó cual era la causal, que se habló de una reestructuración y que por ello se pagó una suma por concepto de indemnización.

Por último, agregó que, al no evidenciarse la autorización del Ministerio del Trabajo, se daban las condiciones para declarar la ineficacia del despido y, en consecuencia, ordenar el reintegro. Respecto a las excepciones, advirtió que no existe razón para su prosperidad, incluida la de prescripción.

RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada judicial de la parte demandada, inconforme con la decisión, interpuso y sustentó el recurso de apelación a través del cual solicita que se revoque los numerales 1, 2, 3, 4, 5, 6 de la sentencia proferida en primera instancia, salvo la parte en la que se indica que se autoriza a compensar los valores que le canceló por concepto de pago de prestaciones sociales e indemnización, de igual forma, los numerales 7,

8 y 9 bajo el argumento de que se aparta totalmente de los argumentos esgrimidos en la parte motiva de la sentencia, toda vez que se soportó en la historia clínica de la demandante, de la que extrajo que por sus patologías se encontraba en un estado de debilidad manifiesta al momento de la terminación del contrato de trabajo.

Resaltó, que la historia clínica es un documento de reserva legal, que frente a las incapacidades que tuvo la actora las mismas fueron por enfermedades de tipo común sin que fueran prolongadas, por afecciones que no se acompañan con lo determinado por las juntas de calificación, que no se comparte el hecho de que la entidad tenía conocimiento de los padecimientos por cuanto solicitaba permisos para ir al médico, que esto no es indicativo de alguna enfermedad que hubiera requerido recomendación o restricción laboral y que esto no fue notificado al demandado. Asimismo, indicó que la demandante en el interrogatorio absuelto afirmó que no tuvo incapacidades previamente a la finalización del contrato, que ni siquiera se indicó si la demandante en ese momento tuviera algún aparato (sic) que le impidiera realizar las labores, tal como sucede en ese tipo de afecciones del túnel carpiano.

Que, si bien es cierto existen dictámenes, no es menos cierto que se presentó oposición y que solo hasta el trámite de este proceso se vino a indicar la situación del estado de salud de la demandante, que al momento de finalizar el contrato no se tenía conocimiento de las afecciones como las determinadas por las juntas de calificación, por lo que considera que la entidad actuó de buena fe, sujeta a la ley y que la terminación del contrato no fue producto de un acto discriminatorio.

Hizo referencia a la sentencia SL10538 de 2016 que rememoró la del radicado 39207 -hizo lectura de un aparte-, para concluir que para el momento del despido el empleador no tenía conocimiento de las patologías, que la demandante no tenía incapacidades y que aun cuando existen exámenes realizados por la entidad contratada por la demandada, en ningún momento esa entidad le indicó algún tipo de restricción en beneficio de la actora.

Por lo anterior, solicita que se absuelva se todas las condenas impuestas, que, de no atender los argumentos expuestos, se ordene la compensación de los valores que fueron cancelados al momento de la terminación del contrato de trabajo.

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 recurso de apelación y se surtió la etapa de alegatos. Por su lado, ambas partes presentaron el escrito de alegatos, dentro de la oportunidad procesal oportuna.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

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

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 2 de mayo de 1989 (f.º 9-10), que la actora se desempeñó en diversos cargos en beneficio de Itaú Corbanca Colombia S.A., que el último salario devengado era en suma de \$2.124.000 y adicional a ello recibía una bonificación trimestral que era constitutivo de salario, que fue despedida de manera unilateral sin justa causa el 1

de octubre de 2012 (f.º 11), que fue liquidada por el demandado y que recibió como pago la suma de \$92.431.006, incluida dentro de esta cifra el valor por indemnización legal como consecuencia del despido injustificado (f.º 12-13). Asimismo, se acreditó que se ajustó la liquidación y se le canceló la suma de \$1.155.235.

Tampoco se encuentra en controversia que, la demandante sufre de variadas afecciones de salud, entre ellas, cefalea, mialgias, hipertiroidismo, gastritis crónica, escoliosis, hipoacusia y síndrome de túnel carpiano (tal como se extrae de las historias clínicas aportadas), que al momento del despido se le realizó el examen de egreso, que durante el trámite del presente proceso tras la orden de calificación de invalidez dada por el juez de primer grado, la actora fue calificada por las juntas regional y nacional de invalidez, determinando 20.11% y 15.08%, respectivamente, enfermedades que fueron catalogadas como de origen común, con fecha de estructuración el 1 de enero de 2012 (f.º 352-354 y 497-501, respectivamente).

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 múltiples patologías, razón por la que concluye que su despido se debió a este supuesto, por su lado, la demandada centra su defensa en que la actora no se encontraba en una condición de salud por la cual fuera objeto de discriminación y que por ella hubiera sido despedida.

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 2° y 3°, 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 recordó 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.*

Ahora bien, para la Sala resulta imperioso también hacer referencia a la sentencia SL1152 de 2023, en la que se estudió un caso de similares contornos, y en la que se dijo:

“(...) Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;

(ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

(iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

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 y que empleó los ajustes a los que alude la jurisprudencia mencionada en aras de permitir que la empleada no se vea afectada por su condición de salud en el desarrollo de sus funciones, 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 padece de diversas patologías (como se ha mencionado en precedencia), que recibió una serie de incapacidades que no superaron los 3 días, y que la última data de marzo de 2012, de igual forma, se encuentra fehacientemente demostrado que las juntas Regional y Nacional de Calificación de invalidez determinaron un 20.11% y 15.08% de pérdida de capacidad laboral de la actora, respectivamente.

Aunado a lo anterior, resulta imperioso indicar que una vez revisados y estudiados todos los documentos aportados en su conjunto, se evidencia que a la demandante le fue diagnosticado por primera vez el síndrome del túnel carpiano el 2 de noviembre de 2011 (f.º 404-408) y al realizarse los exámenes de control se indicó que el mismo era leve, sin que se ordenaran recomendaciones ni restricciones, asimismo, de la revisión realizada por salud ocupacional Sanitas (entidad contratada por el demandado), no se logra extraer la existencia de algún tipo de restricciones o recomendaciones (f.º 328-335), misma situación que ocurrió en el concepto médico ocupacional en el que tampoco se dispuso tal situación. (f.º 336-337).

De igual manera, se escuchó dentro del trámite a Carlos Arturo Padilla Agudelo (testigo que no fue tachado), quien manifestó que está vinculado con la demandada como analista, que conoció a la demandante cuando trabajaba para la pasiva, que cuando llegó al banco ella ya estaba vinculada, que se le terminó el vínculo laboral en el 2012, sabe que fue por decisión unilateral que para esos días estaba en proceso de fusión y por esta razón se estaban dando despidos, pero desconoce si el de la demandante fue por esta razón, que desconoce las patologías padecidas por la actora, no tiene claro si en el último año estuvo incapacitada, que les pagaban un bono de manera trimestral el cual era constitutivo de salario, recuerda que al momento de la liquidación no estaba contemplada la indemnización por alguna discapacidad, que la liquidación se la realizaron conforme a la ley.

Asimismo, informó que para el tiempo del despido su cargo era operativo, todo lo relacionado con gestión humana, que entre el año 2011 y 2012 se relacionaba con todos los trabajadores de la regional, que las incapacidades se canalizaban a través de él, que no recuerda si para el último año de servicio de la actora presentó incapacidades, que no tuvo conocimiento de algún tema de salud ocupacional de la demandante, explicó que en ese tiempo hubo un caso de una niña que tenía un problema con una alergia aguda,

recuerda que se revisaron los conceptos médicos y lo que se hizo fue realizar la reubicación, para crearle un ambiente apropiado, que en el último año de servicio no tuvo conocimiento de las enfermedades que padecía la demandante, que no recuerda que la demandante haya presentado algún documento poniendo en conocimiento de su estado de salud.

Que, el proceso de fusión de la entidad inició como en junio de 2012, que para la época del despido de la actora ya se había iniciado el proceso de reestructuración y que durante ese año salió mucha gente y aún están saliendo trabajadores, que los despidos se debieron a la decisión unilateral del banco y todos sabían que era por el tema de fusión, que a la demandante no se le despidió por su condición de salud, que no se tuvo trato discriminatorio para la terminación del contrato de trabajo, que él siempre estuvo enterado de los permisos de los trabajadores, no recuerda concretamente si la demandante pidió permisos por citas médicas, que no recuerda si la empresa contrató una entidad para valoración de salud ocupacional, desconoce que en marzo de 2012 se hubiera contratado con alguna entidad de salud ocupacional, que no se llamó la atención a la actora para asistir al médico, que no fue informado de las razones por las que ella acudía al médico, no sabe si la demandada solicitó autorización por despido masivo y que Sandra Ospina era la jefe inmediata de la demandante.

Bajo ese sendero, se logra inferir que, al momento del finiquito, la demandante no contaba con alguna condición de salud que activara la protección pretendida, nótese que, aunque padece de múltiples patologías no existe ninguna por la que se haya dado alguna recomendación o restricción, incluso tuvo incapacidades que fueron superadas, sin que se advierta que hubiera estado incapacitada para el momento del despido.

Lo anterior, denota que 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 antes mencionada, toda vez que sus padecimientos no se hacen notorios con las pruebas aportadas, y se reitera que, aunque se observa que recibió incapacidad por algunos de 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 revocar en su totalidad la sentencia proferida en primera instancia.

Sin costas en esta instancia.

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: REVOCAR la sentencia 25 del 13 de febrero de 2019, proferida por el Juzgado Cuarto 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