



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

SENTENCIA No. 183

(Aprobado mediante Acta 15 de junio del 2021)

Proceso	Ordinario
Demandante	Luz Nelly Ramírez López
Demandado	Clínica Farallones S.A.
Radicado	76001310501420160044101
Tema	Estabilidad Laboral
Decisión	Confirma

En Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca, el día siete (7) de julio de dos mil veintiuno (2021), la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, conformada por los Magistrados ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA y CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 y el Acuerdo n.º PCSJA20-11632 del 30 de septiembre de 2020, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, adopta la decisión con el fin de dictar sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, que se traduce en los siguientes términos:

ANTECEDENTES

Pretende la demandante que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con la Clínica Farallones S.A. desde el 19 de julio de 2010 hasta el 16 de julio de 2015, que

la terminación del mismo se dio sin justa causa y sin autorización del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta la limitación que padecía.

Que como consecuencia de lo anterior, la demandada debe cancelar la indemnización equivalente a los 180 días de salario, conforme la Ley 361 de 1997, los salarios por el tiempo dejado de laborar, las primas, vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías, los aportes a la seguridad social, a partir del 16 de julio de 2015 hasta la fecha y/o hasta la fecha en que se lleve a cabo el reintegro, que se condene a la indexación de las sumas que resulten de lo anteriormente mencionado y en costas procesales.

Como hechos relevantes expuso que laboró al servicio de la demandada mediante contrato a término indefinido, a partir del 19 de julio de 2010, desempeñando el cargo de auxiliar de enfermería, que entre otras, sus funciones eran la de baño de paciente, traslado de paciente en camilla, que devengaba un salario de \$1.113.634 y que su labor la desarrollaba durante 8 horas diarias todos los días incluyendo sábados, domingos y festivos.

Agregó, que el día 16 de julio de 2015 la demandada le notificó la carta de despido, bajo el argumento que incurrió en indebido trato de un paciente y por incurrir en conductas que afectan o perjudican la calidad de atención o prestación del servicio, además, refirió que durante la relación laboral empezó a sentir dolencias, específicamente en la rodilla derecha y en el hombro izquierdo, situación por la que debió recurrir a los servicios de la EPS SaludCoop, entidad que le dio manejo con analgésicos e incapacidades y afirmó que la demandada tenía conocimiento de su estado de salud.

Que, debido a que no mejoraban sus padecimientos, le ordenaron exámenes, como Rx de tórax, ecografía de hombro, TAC de rótula y valoración por ortopedia, que el jefe inmediato quien responde al nombre de Diego Rivera Ruiz, le consiguió una cita para la toma del TAC, el cual se realizó el 1° de mayo de 2015 y fue entregado el 11 de agosto de 2015, que el ortopedista le ordenó terapias y no levantar sobrepeso, que el 27 de agosto de 2015 le realizaron el examen de retiro en el que se indicó que requería valoración y estudio en EPS y/o ARL para definir conducta a seguir, insiste en que la demandada tenía conocimiento de las limitaciones físicas que tenía al momento del despido.

CONTESTACIÓN POR LA PARTE DEMANDADA

La Clínica Farallones S.A., se opuso a las pretensiones, bajo el argumento que carecen de fundamento fáctico y jurídico, manifestó que el despido fue con justa causa, pues la demandante no puso en conocimiento la supuesta limitación que le aqueja, como tampoco solicito que fuera valorada por medicina laboral, además, que las incapacidades fueron por periodos de 7 días interrumpidas cada una y no como lo quiere hacer la demandante que su condición de salud es crítica.

Refirió, que la terminación del contrato no se encuentra relacionada con su estado de salud, sino a una causa justa y objetiva, debido a las faltas disciplinarias graves cometidas, que afectaban la prestación del servicio y de las cuales se otorgó siempre oportunidades de mejora y que para ello se hizo el respectivo proceso disciplinario garantizando el debido proceso y derecho de defensa de la demandante. Propuso las excepciones de el trabajador no goza de la estabilidad laboral reforzada predicable del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, improcedencia del reintegro laboral peticionado, el empleador

nunca estuvo informado de las supuestas condiciones de salud de la trabajadora, terminación unilateral de la relación laboral con justa causa y salvaguardando el debido proceso.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

La Juez Catorce Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia No. 135 proferida el 11 de mayo de 2018, declaró probada la excepción propuesta por la demandada denominada improcedencia de reintegro laboral del peticionario, y la absolvió de las pretensiones incoadas por la demandante a quien le impuso condena en costas.

Como fundamento de la decisión y para lo que interesa a la competencia de esta Corporación, manifestó que conforme la norma y la jurisprudencia, no encuentra reproche frente a la demandada, toda vez, que en diligencia de descargos la demandante refirió que en el caso en el que se presentó la queja siendo de una paciente que fue operada por re fractura, lo que correspondía era pedir colaboración a los compañeros de trabajo para su movilización, además, los varios llamados de atención y el hecho de no haber estado incapacitada al momento del despido, son muestra fehaciente de que la causal de despido invocada por la demandada, fue justificada.

Por lo que, haciendo uso de la libre formación del convencimiento, y conforme las pruebas aportadas, concluye que aunque existió la relación laboral entre la demandante y la demandada, no encuentra acreditado que exista un nexo causal entre el despido y su estado de salud que pudiera tener en ese momento, reiterando, que la demandante incurrió en causal justa para despido, además, que no se allegó prueba documental ni testimonial de la demandante que demuestre la situación manifestada con la demanda.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

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

Estando dentro de la oportunidad procesal, la parte demandada, presentó escrito de alegatos. Por su lado, la parte demandante no presentó los mismos, dentro del término concedido.

Es así, que se tienen atendidos los alegatos de conclusión presentados en esta instancia.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

La competencia de esta Corporación está dada por el grado jurisdiccional de consulta, conforme lo establece el artículo 69 del CPTSS, por ello, conforme a lo previsto en las sentencias STL8131-2017, STL47158-2017 y C-968-2003, aunado a lo establecido en los artículos 69 y 82 del CPTSS, modificados por los artículos 13 y 14 de la Ley 1149 de 2007, dicha revisión debe surtirte obligatoriamente, toda vez que la sentencia de primera instancia fue adversa a todas las pretensiones de la parte demandante.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

Conforme los supuestos fácticos y jurídicos esbozados, la Sala se centra en establecer si atinó o erró el juzgador de primer grado al absolver a la demandada de las pretensiones.

Son hechos probados y no admiten discusión, con la documental aportada, los siguientes:

- Que entre la demandante y la Clínica Farallones S.A., existió un contrato de trabajo a término indefinido, a

partir del 19 de julio de 2010 hasta el 16 de julio de 2015, fecha en que la demandada dio por terminado unilateralmente el mismo, según se observa a folios 16-18 y 25 respectivamente.

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 padece de limitaciones de salud, por lo 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. (...)"*

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

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, le 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.

Similar criterio adoptó 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, que 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 que:

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

En el presente asunto, la demandante afirma padecer de una dolencia o malestar en rodilla derecha y hombro izquierdo, situación que indica fue desconocida por la demandada al momento de la terminación

¹ Corte Suprema de Justicia, SL058-2021.

del contrato. Por su parte la Clínica Farallones S.A. como parte demandada en el proceso, afirmó que nunca tuvo conocimiento de los padecimientos de la demandante y que la terminación del contrato de trabajo se encuentra sustentada en una causal objetiva, dadas las faltas y las diversas quejas de los pacientes por la mala prestación del servicio por parte de la demandante, incumpliendo así, las obligaciones debidas para desarrollar su labor.

Expuesto lo anterior, se procede a analizar el material probatorio obrante en el plenario con el fin de validar los presupuestos que sustenten el goce de la estabilidad laboral reforzada de la parte demandante, para el efecto, se evidencia historia clínica expedida el 4 de diciembre y el 13, 20 y 29 de noviembre de 2014, 13 de marzo y el 9 de abril de 2015, de las que se extrae que fue valorada por padecimiento en rodilla derecha e hipotiroidismo, de las cuales recibió manejo y tratamiento con analgesia, levotiroxina e incluyo terapia física.

Ahora bien, de la historia clínica del año 2014, se puede extraer que la demandante tuvo con anterioridad, para el año 2012 una cirugía de ligamentos de rodilla izquierda y en la historia clínica expedida el 9 de abril de 2015, se encuentra que padece de condromalacia patelar derecha y que fue valorada por ortopedia hace muchos años, además, que recibió tratamiento con fisioterapia.

Así mismo, obra de folios 32 a 35 copias de incapacidades otorgadas a la demandante, por enfermedad general, con fechas 13 y 29 de noviembre, 4 de diciembre de 2014, y la última, data del 9 de abril de 2015, también por enfermedad general, así mismo, reposa en el expediente, el reporte del TAC de rótulas, con los siguientes hallazgos: *“(...) Hay esclerosis en la superficie articulares, se determinan quistes subcondrales de la superficie articular lateral de la patela y cóndilo lateral del lado derecho y en el lado izquierdo también compromiso por quistes subcondrales de la superficie articular del cóndilo femoral lateral (...)”*.

No obstante, para la Sala llama la atención, que si bien es cierto, la demandada por obvias razones que atañen a la relación laboral, tuvo conocimiento de las incapacidades interrumpidas de la demandante y así lo acepta la parte pasiva, no es menos cierto, que con todo el material probatorio allegado, no se logra vislumbrar que la encartada haya tenido conocimiento previo a la terminación del contrato de trabajo, de su condición de salud, de las limitaciones que manifiesta padecer, razones suficientes para inferir que no resultan ciertos sus dichos, cuando indica que su despido lo fue, por su estado de salud.

Dicho en otros términos, con los documentos aportados, no queda acreditado que ese padecimiento de salud constituyera una limitación física e incapacitante para desempeñar actividades laborales, y tampoco se advierten recomendaciones o restricción médica, que activen la protección reclamada.

Máxime, cuando la Clínica Farallones S.A., dio por terminado el contrato, a través de una carta que fue notificada a la demandante (f.º 25) y en la cual invocó como justa causa, la establecida en el artículo 65 numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 51 del reglamento interno de trabajo, que señala: *“Se prohíbe a los trabajadores, constituyendo falta grave incurrir en ellas; además de lo consagrado legalmente:*

2.1. Tratar mal al paciente o realizar actos descortés (sic), de malas expresiones o hechos en contra del usuario y/o su familia o cualquier persona que tenga relación con la Empresa.

2.2 Incurrir en conductas que afecten o perjudiquen la calidad de la atención o prestación de un servicio. (...)”

Lo anterior cobra relevancia, con la documental vista a folios 148 a 159 aportadas durante la absolución de la prueba testimonial, que fueron tenidas en cuenta y no fueron objetadas por la parte demandante, en las que se pone en conocimiento los diversos llamados de atención a la

señora Ramírez López algunos por llegada tarde, otros por mal manejo de implementos de trabajo (insumos-medicamentos), otros por mala prestación del servicio.

Sin perder de vista la queja presentada el 7 de julio de 2015 (f.º 20), por Marcela Rivera quien fuera familiar de la paciente María Esneda Prado, quien recibió malos tratamientos por parte de Ramírez López y que fue el detonante para dar por terminada la relación laboral por parte de la demandada.

Tampoco, se puede pasar por alto, el procedimiento realizado por la parte pasiva, ante esta queja mencionada, que se encuentra plasmado, a través de acta de descargos aportada (f.º 21-24) garantizándose así el derecho al debido proceso y de defensa, en la que Ramírez López aceptó que cuando un paciente es intervenido quirúrgicamente se acude a la colaboración de sus compañeros de trabajo y no a un familiar, como así lo hizo para la época de los hechos, aduciendo en términos generales que los familiares y la paciente no colaboraban. No obstante, queda plasmado allí que, al ser la paciente reintervenida quirúrgicamente, su estado de salud era delicado con el mínimo movimiento, por ende, para la sala es claro, que la usuaria del servicio requería ayuda para su movilización, situación que olvidó la demandante al momento de prestar su servicio.

Así las cosas, considera esta Colegiatura que no existió el nexo de causalidad entre la condición física de la demandante y la decisión de la demandada, que imponga el reconocimiento del derecho fundamental a la estabilidad laboral y así se imponga su reintegro.

Y en gracia de discusión, si bien, no desconoce esta Colegiatura la evidencia documental que obra en el expediente que da cuenta del estado de salud de la demandante durante el año 2014 y parte del 2015, por padecer de dolor en su rodilla derecha y hombro izquierdo, lo cierto es que, de tal documental no se infieren elementos claros y suficientes para

derivar un grave estado de salud, y tampoco se avizora limitación física que requiriera una calificación de pérdida de la capacidad laboral.

Ahora, la parte demandante en el libelo genitor, aduce que el despido se dio por la afectación en la salud que presenta, lo que asegura era de conocimiento de la Clínica Farallones S.A., sin embargo, la demandada reconoció que era conocedora de las incapacidades; y en todo caso, esta última situación fáctica no se acreditó en el proceso, pues las incapacidades que obran en el plenario correspondiente al año 2014 y la última del 9 de abril de 2015, que si bien, algunas fueron por la dolencia del hombre izquierdo y rodilla derecha, este Tribunal no avizora que se hubieran puesto en conocimiento de la parte demandada estos padecimientos, para que se surtiera el manejo debido, esto es, que fuera valorada por medicina laboral, sin que existan tampoco restricciones médicas laborales para ejercer sus funciones.

Conforme todo lo expuesto, reitera la Sala que para la época en que se terminó el contrato, la demandante no contaba con restricción o recomendación médica vigente, por lo menos esa situación no se demostró en el plenario, de ahí que, no se encuentran demostrados los supuestos fácticos narrados en la demanda, para hacerse acreedora de la protección especial que afirma le asiste, es decir, no es acreedora de la estabilidad reforzada, pues no logró demostrar una afectación significativa de su salud, como tampoco existe prueba siquiera sumaria expedida por el médico laboral adscrito a la ESP SaludCoop, que reflejen las recomendaciones médico-laborales.

Sumado a lo anterior, tampoco se demostró que al momento del despido se encontraba incapacitada, pues se reitera, la última fue otorgada el 9 de abril de 2015, como para determinar que se podría estar ante una discriminación laboral entendida también como de género, teniendo en cuenta que no se estaría vulnerando derechos a la dignidad, a la integridad, entre otros conexos.

Situación, que descarta de plano las afirmaciones frente a la autorización debía solicitar la demandada ante el Ministerio de Trabajo para poder despedir a la demandante, dado su estado de salud, toda vez que no se acreditó estar cobijada por la garantía legal que dispone la ley 361 de 1997.

Lo anterior es así, por cuanto le corresponde a la parte demandante probar sin lugar a dudas, la situación de limitación que la aqueja, y frente a la carga probatoria, esta sala considera que la misma, se encuentra a cargo de la parte que aduce tener el derecho, y así no ocurrió, pues conforme lo establece el artículo 167 del CGP analizado por analogía del artículo 145 del CPTSS, y de conformidad con la sentencia SL11325 de 2016, en la que señaló:

«De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado».

Es así, que se confirmará la sentencia proferida en primera instancia.

Se confirman las costas de primera instancia. En esta sede no se causaron dado el grado jurisdiccional de consulta.

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

RESUELVE:

Primero. CONFIRMAR la sentencia No. 135 de fecha 11 de mayo de 2018, proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

Segundo. SIN COSTAS en esta instancia.

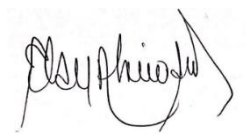
Tercero. DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

Lo resuelto se notifica y publica a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial en el link <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-011-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

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


CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ
Magistrada


JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA
Magistrado


ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada