

TRIBUNAL DE ARBITRAJE DE SHELL CONDOR, S. A. Y DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE SHELL CONDOR, S. A.

Por CARLOS HOLGUIN HOLGUIN

.. Se transcribe esta importante sentencia eliminando el análisis de las pruebas para destacar la parte doctrinal. — La Redacción.

SENTENCIA:

El presente juicio ha sufrido el trámite legal correspondiente. Presentada la demanda por el señor Heliodoro Padilla Centeno, ella fue contestada en oportunidad por la compañía demandada Shell Cóndor S.A. Fueron practicadas, con las formalidades legales, todas las pruebas pedidas por ambas partes. El día 28 de abril pasado se surtió la primera parte de la audiencia de juzgamiento, en la cual se oyó a las partes.

Estando dentro del término legal señalado en la convención colectiva que creó el presente Tribunal de Arbitraje, se procede a proferir el fallo previas las siguientes consideraciones:

Ante todo, puede afirmarse, de acuerdo con lo sostenido por el apoderado de la compañía demandada que el debate en el presente litigio versa sobre una cuestión de puro derecho, o sea sobre la interpretación del numeral 15 de la letra A del artículo 7º del Decreto-Ley 2351 de 1965.

En efecto, todos los extremos a que se contrae el debate como cuestiones de hecho, están claramente probados y entre las partes no se presenta divergencia sobre ellos, como puede verse a continuación.

a) *Existencia de enfermedad en el demandante.* — Las dos partes aceptan que el demandante, Heliodoro Padilla Centeno, viene padeciendo desde

años atrás una enfermedad o dolencia en la vista. A ella se refiere el certificado de salud expedido por la Compañía demandada en Casabe el 5 de julio de 1966, suscrito por los doctores Miguel de J. Riveros, Jefe-Médico, y Hernando Páez G., especialista en órganos de los sentidos, y por el demandante, con la reserva de este último para reclamar su reintegro (original al folio 1 y copia en el folio 51). Existe igualmente un memorándum médico interno de la compañía firmado por el doctor Alejandro Castro P., médico-jefe del campo, y por el citado doctor Hernando Páez G., de fecha 20 de abril de 1966 (folios 12 y 11). Durante el juicio, se practicó por el Comité de Conciliación una inspección ocular en los archivos médicos de la empresa en Casabe, con la asistencia de los doctores Alejandro Castro y Hernando Páez. Esta prueba se contiene en las actas Nº 50 del 26 de diciembre de 1966 (folios 39 y 38), Nº 52 de 5 de enero de 1967 (folios 43 y 42), Nº 53 del 10 del mismo mes (folios 45 y 44), óº 54 de 13 del mismo mes (folios 50, 49 y 48) y Nº 55 del 14 del mismo mes (folios 57, 56 y 55). Además, obra en autos el resumen de la historia clínica del señor Heliodoro Padilla del 17 de octubre de 1965, en papel timbrado y con la firma del doctor Gabriel Collazos Rubio, médico cirujano, oftalmología; y las declaraciones de los doctores Páez (actas Nos. 50, fs. 39 y 38 y Nº 61, f. 63 y 67); Castro (actas Nº 48, folios 37 y 36 y Nº 50, folios 39 y 38); y Riveros (acta Nº 61, folios 62, 61 y 60). Igualmente aparece un certificado expedido por el médico industrial de la Inspección de Trabajo de Barrancabermeja, doctor Pedro Flórez Ruiz, de fecha 25 de noviembre de 1966, que obra al folio 29.

b) *La enfermedad del demandante es crónica.* — Al respecto puede verse el mencionado certificado de salud, que dice: "... Lesiones éstas que producen una incapacidad permanente parcial avaluable en un 85 por ciento". (f. 1). La frase "Incapacidad permanente parcial" aparece en el original en tinta roja y subrayada. El dictamen del doctor Pedro Flórez Ruiz, médico industrial de la División de Medicina de la Inspección del Trabajo de Barrancabermeja, dice también: "Esta lesión produce una invalidez permanente parcial" (folio 29). El Tribunal destaca de estos certificados que se trata de dolencia *permanente*. El doctor Páez dijo en su declaración: "De acuerdo con los datos recogidos de la historia clínica del señor Heliodoro Padilla, la enfermedad que dio origen a la terminación de su contrato de trabajo, sí es una enfermedad crónica por los siguientes motivos: 1º) Su larga evolución clínica; 2º) El tratamiento prolongado a que fue sometido, más o menos diez (10) años; 3º) Por ser una enfermedad de tipo recidivante, es decir, que se presentaba con sintomatología activa por períodos agudos y luego períodos de sintomatología sordida y que requirió tratamiento continuo hasta el día de su retiro de la Empresa" (folio 63). El doctor Riveros declaró igualmente: "Sí es una enfermedad crónica; lo considero así porque una entidad nosológica que ha persistido durante diez (10) años, cabe bajo la definición de crónica, ya que durante ese lapso, a pesar de los tratamientos bien conducidos que se le efectuaron no fue posible de curación completa, esto último debido a las secuelas que ella dejó..." (folio 61). El doctor Castro no respondió directamente la pregunta de si se trataba de enfermedad crónica, pues dijo que esta respuesta debía darla el médico especialista en órganos de los sentidos, pero sí afirmó que "En ningún momento ha sido posible curar la enfermedad del ex-trabajador Heliodoro Padilla, que

nos ocupa, durante diez (10) años de tratamiento hasta la fecha de su salida de la empresa" (acta N° 48, folio 37). Los conceptos de "invalidez permanente parcial" e "incapacidad permanente parcial" dados por el médico industrial de Barrancabermeja y por los médicos de la compañía en el certificado de salud, equivalen a la noción de enfermedad crónica, permanente o incurable.

c) *La enfermedad del demandante no tiene carácter profesional.* — Así resulta igualmente del mencionado certificado de salud, en letra roja y subrayado, cuando dice: "Enfermedad no profesional". En la inspección ocular practicada sobre la hoja individual del trabajador aparece que en el mes de marzo de 1966 Padilla debía cumplir una orden del departamento médico "para ser sometido a tratamiento médico especializado en Bogotá por enfermedad no profesional" (subraya el Tribunal, acta N° 52, folio 43). Por otra parte, ninguno de los certificados o declaraciones afirman o sugieren que se trate de enfermedad profesional. El demandante en ningún momento ha objetado los certificados médicos en cuanto al carácter crónico o permanente de su enfermedad ni en cuanto a que se trate de una enfermedad no profesional. Por el contrario, él mismo presentó como prueba con su demanda la hoja de vida y pidió como prueba la declaración del médico industrial de Barrancabermeja, para que este conceptuara "... sobre mis aptitudes para continuar desempeñando normalmente el oficio o labor que venía desempeñando al servicio de la empresa...". Era solamente este aspecto de la incapacidad el que fue planteado por el demandante.

d) *La enfermedad del trabajador no produjo a éste incapacidad para trabajar.* — A demostrar este aspecto de su enfermedad se encaminó la prueba pedida por el demandante. El dictamen del médico del Trabajo de Barrancabermeja así lo confirma. Dice: "Esta lesión produce una invalidez permanente parcial, la cual necesariamente no le incapacita laboralmente. Se recomienda para efectos laborales que no se le destine a trabajos en los cuales deba ejecutarse (sic) esfuerzos físicos fuertes, pues ello podría agravar su lesión oftalmológica". (Folio 29). En este aspecto coincide con los médicos de la empresa. Como ya se vio, el certificado de salud solo habla de incapacidad permanente *parcial*. (Subraya el Tribunal). En el acta N° 54 aparece una observación suscrita por el doctor Eduardo Rodríguez de Francisco el 12 de enero de 1966, en la cual concluye: "... sin incapacidad laboral siempre que siga ejerciendo en su trabajo de oficinista. Le quedan terminantemente prohibidos los ejercicios fuertes" (folio 48). El doctor Riveros en su declaración reitera que se trataba de una enfermedad no profesional que producía al trabajador una incapacidad permanente *parcial* (folio 61). El doctor Páez en su declaración afirma también que "la enfermedad del señor Padilla deja unas lesiones que producen una incapacidad permanente *parcial* avaluable, en un 85 por ciento" (subraya el Tribunal).

Los representantes de la empresa también admiten, de manera expresa o tácita, que la enfermedad del demandante no produce incapacidad total. Así, el doctor Roberto Meléndez Ramírez, miembro del Comité de Conciliación designado por la empresa, al contestar la demanda expone las razones en que funda la defensa de la compañía y dice: "... Segunda. Dicha enfermedad fue produciendo una disminución progresiva de la agudeza visual por ese ojo, y desde luego, una limitación en el rendimiento de su trabajo, (sub-

raya el Tribunal) no solamente por esta causa, sino por las continuas y frecuentes ausencias ocasionadas éstas por la necesidad de recibir tratamiento médico". En el certificado de salud puede leerse asimismo: "... Serología... varicocele izquierdo incipiente que no requiere tratamiento y no causa incapacidad...". Y luego agrega: "Lesiones éstas que producen una incapacidad permanente parcial (folio 1). La carta de despido de 11 de junio de 1966, que obra al folio 3, se refiere solo a la enfermedad crónica del trabajador como justa causa para terminar el contrato, y no menciona incapacidad.

Por su parte, el doctor Buenaventura Guzmán en su alegato de conclusión manifiesta que la enfermedad crónica es justa causa para terminar el contrato sin que se exija "ni tiempo de duración de la enfermedad ni tiempo de tratamiento de ella, ni que produzca incapacidad...". El doctor Guzmán agrega luego: "El mismo demandante ha afirmado que su enfermedad crónica no lo incapacita para trabajar. Y yo acepto el hecho. Y, también, esa circunstancia está probada en autos con el concepto del médico oficial, como también está probada la presencia de la enfermedad crónica de que padece el señor Heliodoro Padilla" (folio 76, subraya el Dr. Guzmán).

e) *El tratamiento del trabajador duró cerca de diez (10) años, pero no produjo incapacidad sino en los lapsos determinados por tales tratamientos. En ningún momento se presentó incapacidad permanente por 180 días continuos.*

Aunque las partes han presentado diversas argumentaciones en cuanto a la duración del tratamiento que se practicó al demandante y a las incapacidades consiguientes, el Tribunal considera que en cuanto a los hechos en que se fundan sus distintas interpretaciones no hay discrepancia alguna. Nadie ha discutido la oportunidad o bondad de los tratamientos que se practicaron al demandante, a partir de fines de 1956 o 1957 y hasta poco antes de su retiro. En las actas 52, 53, 54 y 55 aparece toda la historia clínica del demandante. De ella resulta que el trabajador fue atendido por primera vez el 6 de diciembre de 1957; que se le practicaron varias intervenciones quirúrgicas con hospitalización, algunas en Casabe y otras en Bogotá; que se le hicieron tratamientos de diversa índole, algunos hospitalizado y otros en forma ambulatoria. En el acta N° 47 el Dr. Alejandro Castro expone las fechas de incapacidades en forma muy minuciosa, la mayor de las cuales fue de 101 días en Bogotá.

La compañía demandada ha sostenido que al trabajador sí se le hizo tratamiento médico continuo durante más de seis (6) meses. El representante de la empresa en el Comité de Conciliación al contestar la demanda y referirse al hecho 5, cuya primera parte negó, dijo: "El despido sí fue precedido de un tratamiento médico durante más de 180 días...", y entre las razones dadas en defensa de la compañía expresó: "... Cuarta. — A pesar de los tratamientos médicos, farmacéuticos y quirúrgicos que el señor Padilla recibió de Shell Cóndor S.A., su enfermedad crónica en la vista no fue susceptible de una curación total, no solamente durante el lapso de su existencia y desarrollo, sino que tampoco pudo ser curada durante los 180 días anteriores a la fecha de la terminación del contrato" (folios 10 y 9). En la declaración del doctor Alejandro Castro, acta N° 47, se lee: "... El

tratamiento básico ha sido uno solo y continuo desde el año de 1956, cuando presentó los primeros síntomas de la enfermedad que dio origen a la terminación del contrato de trabajo; con algunas modificaciones en el tratamiento, creadas por las modalidades de su enfermedad y de acuerdo con su evolución" (folio 34). El mismo doctor Castro en el acta N° 48 dice: "En ningún momento ha sido posible curar la enfermedad del ex-trabajador Heliodoro Padilla, que nos ocupa, durante diez (10) años de tratamiento, hasta la fecha de su salida de la empresa" (folio 37). El doctor Riveros en su declaración contenida en el acta N° 61 al contestar la pregunta de "...si en lo que usted tiene conocimiento, como médico, se le trató al trabajador Heliodoro Padilla por algún tiempo de ciento ochenta (180) días continuos por incapacidad?", contestó: "Lo considero así porque su afección la cual si no hubiera sido tratada así y sin controles periódicos, hubiese producido la pérdida total del ojo afectado" (folio 61). Y el doctor Hernando Páez Gelvez dijo en su declaración de la misma acta: "El señor Padilla recibió tratamiento por más de 180 días pero la incapacidad laboral fue periódica" (folio 62).

En cuanto a los tratamientos efectuados, incapacidades producidas por ellos, etc., tampoco existen discrepancias entre las partes y las pruebas son muy claras en el sentido de que la empresa vino tratando al demandante durante cerca de diez (10) años. Con ocasión de los tratamientos, hospitalización e intervenciones quirúrgicas que se le practicaron, hubo períodos de incapacidad cuya duración variaba entre pocos días y algo más de tres meses, pero en ningún momento se produjo una incapacidad permanente o que hubiera durado ciento ochenta días.

Resumiendo, puede afirmarse que está probado en el expediente y que sobre ello no existe controversia entre las partes, que el demandante padece una enfermedad crónica que no tiene carácter de profesional y que no inhabilita de manera total para el trabajo; que la empresa trató al demandante en forma médica, quirúrgica y hospitalaria, durante cerca de diez años, aplicando diversos tratamientos que le causaron incapacidades temporales para trabajar, pero que en ningún momento se causó incapacidad o tratamiento continuo que cubriera en forma permanente e ininterrumpida un lapso de 6 meses.

La divergencia entre las partes recae, pues, sobre la interpretación de la Ley, ya que el demandante sostiene que su despido fue injusto, pues su enfermedad no lo incapacita para trabajar, y que, además, no fue tratado en forma continua durante seis meses.

La interpretación de la empresa se funda en que el numeral 15 de la letra A del artículo 7° del Decreto 2351 trae tres causales distintas de terminación unilateral del contrato por el patrono, a saber: a) La enfermedad contagiosa. b) La enfermedad crónica. Con la aclaración en estos dos casos de que no se trate de enfermedad profesional. c) Cualquier otra enfermedad o lesión que produzca incapacidad y cuya curación no haya sido posible durante 180 días. En otras palabras, la empresa considera que las enfermedades contagiosa y crónica constituyen por sí solas justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato, sin consideración a que haya o no tratamiento, ni a su duración, ni a que produzcan incapacidad.

Conviene ante todo para mayor claridad en el análisis, comparar el numeral 15 de la letra A del artículo 2351 con el numeral 5° del artículo 63 del Código Sustantivo del Trabajo, para ver en qué puntos el Decreto modificó dicho Código y en cuáles la norma actual sigue siendo igual a la anterior. Ello para establecer en qué medida los comentarios que se han hecho al texto original pueden aplicarse al Decreto-Ley mencionado.

Por un aspecto, se observa que el Código contenía dos normas, el artículo 62, que regulaba la terminación sin previo aviso y el 63 que establecía las causales que exigían preaviso no inferior al lapso de los pagos del salario o el pago de este período. El Decreto contiene en un solo artículo, el 7°, todas las causales de terminación unilateral e indica que en los casos de los ordinales 9 a 15 debe darse preaviso de 15 días.

En lo pertinente a la enfermedad, los mencionados textos dicen así:

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO:

Artículo 63: "Son justas causas para dar por terminado, unilateralmente el contrato de trabajo ... a) Por parte del patrono: ... 5°) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, y cuya curación, según dictamen médico, no sea probable antes de seis (6) meses, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que incapacite para el trabajo por más de dicho lapso; pero el despido por esta causa no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad...".

DECRETO 2351 DE 1965:

Artículo 7°: "Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: a) Por parte del patrono: ... 15). La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad". Agrega luego el texto: "En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15 días)". (El Tribunal subraya las modificaciones en los dos textos).

Como se ve, la diferencia entre las dos disposiciones consiste en que el Decreto suprimió en lo relativo a la enfermedad contagiosa o crónica, la frase "y cuya curación, según dictamen médico no sea probable antes de seis (6) meses". Además al final, después de "cualquier otra enfermedad o lesión", se cambió la expresión "que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso...".

El Tribunal estima que debe estudiarse por separado si los casos de enfermedades contagiosa y crónica requieren, por una parte, que ellas pro-

duzcan incapacidad para el trabajo; si, por otra, exigen que su curación no haya sido posible durante 180 días; y finalmente, si la incapacidad, el tratamiento o la enfermedad deben durar 6 meses.

1º *Requisito de que la enfermedad produzca incapacidad.* — El apoderado de la compañía demandada sostiene que la enfermedad contagiosa o crónica es causal de despido independientemente de que produzca o no incapacidad y basa su interpretación de modo exclusivo en la redacción del texto. En cuanto a este aspecto no cabe duda de que gramaticalmente se llega a la conclusión de que la enfermedad que debe incapacitar para el trabajo es “cualquiera otra enfermedad o lesión” distinta de la “contagiosa o crónica”. Efectivamente la expresión “así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo” no da cabida al entendimiento de que el complemento “que lo incapacite” se refiera a las primeras. Es una frase calificativa de “cualquier otra enfermedad o lesión”, redactada sin coma que la separe del sujeto, y que pudiera indicar que se trata de una cláusula explicativa o que se refiera a otros sujetos gramaticales anteriores como “la enfermedad contagiosa o crónica”.

A primera vista sorprende que respecto de enfermedades contagiosas o crónicas no se exija la incapacidad, porque desde un punto de vista social cabe pensar que mientras el trabajador puede desempeñar el trabajo no hay razón para que se le despida. A ello se agrega la consideración de que la enfermedad contagiosa o crónica puede ser muy leve y no justificar el despido. Así, por ejemplo, una enfermedad de carácter específico como la sífilis, es contagiosa, pero con determinados cuidados no ofrece peligro directo para la convivencia en un establecimiento. Igualmente puede el trabajador contraer una sinusitis o una úlcera estomacal, que pueden ser enfermedades crónicas, cuya duración exceda de seis (6) meses, pero que no perturben realmente el trabajo ni produzcan incapacidad, y ellas no parecen justificar por sí solas el despido, pues no inhabilitan para el trabajo.

Sin embargo, la ley es terminante en el sentido de no exigir incapacidad cuando se trata de enfermedades crónicas o contagiosas. Si la redacción actual es clara en el sentido de que la incapacidad solo califica “cualquier otra enfermedad o lesión”, el texto del código imponía asimismo esta solución. Sobre este aspecto puede observarse que no se introdujo modificación ninguna en el Decreto 2351 en relación con el código, pues la frase eliminada no mencionaba la incapacidad sino la probabilidad de curación en seis meses. Además de la simple redacción, existe un argumento de fondo que lleva a la conclusión de que las enfermedades crónicas o contagiosas están sometidas a una reglamentación distinta de las otras enfermedades que causan incapacidad. Efectivamente respecto de aquellas (contagiosas y crónica) existe asimismo una calificación importantísima y esencial, que es la de que se trate de enfermedad que tenga carácter de profesional. Ésta es una verdadera calificación y no una simple explicación, aunque la cláusula aparezca entre comas. Así, pues, la regulación solo se aplica a las enfermedades crónicas o contagiosas que no tengan carácter de profesional. La coma aquí tiene por obvia misión gramatical despejar la duda de que este requisito se aplicara a la enfermedad crónica y no a la contagiosa, como hubiera podido entenderse si se eliminara dicho signo. Ahora bien, respecto de las demás dolencias o lesiones que incapaciten para el trabajo no rige la calificación de que no

sean profesionales. De esta suerte tenemos que el legislador ha consagrado dos normas diferentes, a saber: una para las enfermedades contagiosas y crónicas que no sean profesionales, las cuales sin el requisito de la incapacidad justifican la terminación unilateral del contrato; y otra para las demás, que pueden ser profesionales y aún resultar de accidentes de trabajo y que sí deben producir incapacidad para trabajar. Así, una enfermedad profesional no justifica el despido aunque sea crónica o contagiosa, si no produce incapacidad. La incapacidad total da lugar a la cancelación del contrato aunque provenga de accidente o enfermedad profesional, mediante las indemnizaciones que sean del caso según lo señalan el texto original del código y el del Decreto 2351.

En materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales puede estimarse que el artículo 7º del Decreto 2351 complementa las disposiciones del Capítulo correspondiente del Código, las cuales no contemplan cuándo termina el contrato laboral en caso de accidente o enfermedad profesional, pues el artículo 204 solo regula las prestaciones e indemnizaciones respectivas a las cuales se refiere obviamente el numeral 5) del artículo 63 del Código Sustantivo del Trabajo y el 15 del artículo 7º del Decreto 2351.

Ello aparece claramente explicado en el tratado de “Derecho del Trabajo” del doctor G. Camacho Henríquez. Su comentario se refiere al numeral 5º del artículo 63 del Código. Pero, como lo observa el Tribunal, en cuanto a la incapacidad la norma del código no sufrió modificación alguna en el Decreto 2351. Dice el autor:

“Muchísima importancia tiene esta causal, ya que viene a solucionar el problema de la enfermedad y la continuidad de la relación laboral.

Para resolver el problema de si la enfermedad de derecho a terminar el contrato de trabajo debe distinguirse:

a) Si se trata de enfermedad (contagiosa o crónica) que no tenga el carácter de profesional; y

b) Si se trata de enfermedad o lesión proveniente de enfermedad profesional o accidente de trabajo, o cualquiera otra que incapacite para el trabajo. En el primer caso, el despido se justifica mediante el certificado médico que establezca que la curación no será posible antes de seis meses; en el segundo por incapacidad que dure más de dicho tiempo.

El despido por *enfermedad incurable o por incapacidad mayor de seis meses*, no exime, como es lógico, de pagar las obligaciones nacidas de tal causa...” (subraya el Tribunal. Tomo 1º, Editorial Temis, 1961, Nº 344, págs. 340|41). Así, el artículo 63 del Código exigía respecto de la enfermedad contagiosa o crónica no profesional, el solo requisito de que su curación no fuere probable antes de seis meses, y respecto de las otras enfermedades o lesiones, que podían ser profesionales, que incapaciten para el trabajo; nociones éstas diferentes, porque la no curación de la enfermedad es requisito distinto de la incapacidad. Si toda enfermedad que incapacite para el trabajo, aún la profesional, justifica la terminación unilateral del contrato laboral, es claro que la regulación especial para las contagiosas y crónicas no profesionales, significa que éstas no exigen tal incapacidad.

De lo contrario, sobraría en el texto legal la enumeración de la enfermedad contagiosa o crónica, que no tenga carácter de profesional, pues habría bastado que el legislador estableciera como causal toda enfermedad que incapacite para el trabajo y cuya curación no haya podido obtenerse durante 180 días.

La distinción del legislador tanto en el código como en el Decreto 2351, sobre las distintas clases de enfermedad, encuentra su fundamento en no imponer al patrono la carga indefinida de tratamientos médicos cuando la enfermedad es crónica y en la necesidad de separar al trabajador que padece enfermedad contagiosa.

El Tribunal Supremo del Trabajo, hoy sala laboral de la Corte, interpretó igualmente el artículo 63 del código en la forma indicada. Puede verse en el fallo de 5 de diciembre de 1947 en que fue ponente el doctor César Jaramillo Arrubla que se refiere a la interpretación de los artículos 49 del Decreto 2127 de 1954 y 8 del Decreto 2541 del mismo año, cuyo texto era idéntico al del artículo 63 del Código, y que continúan vigentes en cuanto a los trabajadores públicos. Dice así el fallo: "La enfermedad del trabajador... es justa causa para que el patrono dé por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, con previo aviso, cuando sea contagiosa o crónica, no tenga carácter de profesional y cuya duración, según dictamen médico, no sea probable antes de seis meses. También lo es cualquier otra enfermedad o lesión que incapacite para el trabajo por más de seis meses..." (Gaceta del Trabajo N° 5 al 16, tomo II, pág. 496). Esta redacción, que separa por un punto los dos tipos de regulación, según la distinta clase de enfermedad, excluye totalmente que se aplique a la contagiosa o crónica, que no sea profesional, el requisito de la incapacidad.

2º — *Requisito de duración de la enfermedad durante seis meses.* — Debe estudiarse, ahora, si el requisito de que la enfermedad no se cure durante 180 días rige solo para las demás enfermedades o lesiones (aún profesionales) que inhabiliten para el trabajo, o si esta exigencia se extiende también a las contagiosas y crónicas que no sean profesionales.

En esta materia sí se produjo una reforma clara en el Decreto 2351 en relación con el código, pues éste autorizaba el despido en caso de enfermedad contagiosa o crónica mediante dictamen médico de que la curación no sería probable antes de seis (6) meses, en tanto que respecto de las otras enfermedades o lesiones se requería que la incapacidad durare ese lapso.

El apoderado de la empresa sostiene que la enfermedad crónica o contagiosa no requiere lapso alguno de duración ni de tratamiento. Desarrolla igualmente su argumentación sobre consideraciones puramente gramaticales, para concluir que la frase "cuya duración no haya sido posible durante 180 días" solo se refiere al último tipo de enfermedad o lesión, y observa que la expresión "cuya duración" aparece en singular, lo mismo que la frase siguiente: "El despido por *esta* causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso". Agrega que en este punto la reforma vino a favorecer a los patronos, pues el código exigía respecto de las enfermedades contagiosas y crónicas que su curación no fuera probable en menos de seis meses según certificado médico.

En tanto que actualmente basta la existencia de una enfermedad contagiosa o crónica para que por sí misma y sin exigencia de ningún tratamiento ni de ninguna duración pueda cancelarse el contrato.

El Tribunal no comparte esta interpretación del apoderado de la compañía, aunque reconoce que la redacción gramatical puede ser ambigua y dar base a ella. Sin embargo, aún textualmente, puede entenderse lo contrario. En efecto la cláusula "cuya curación no haya sido posible durante 180 días" se encuentra separada de la frase anterior "cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo" por una coma y ello permite interpretarla en el sentido de que esta cláusula califica todos los casos anteriores. Tanto más cuanto que toda la redacción anterior está basada en un sujeto en singular: "la enfermedad". Si leemos el texto eliminando los calificativos, quedaría así: "La *enfermedad* contagiosa o crónica... así como cualquier otra enfermedad o lesión... cuya curación no haya sido posible durante 180 días". Se ve que esta última exigencia puede gramaticalmente aplicarse a toda enfermedad, tanto a la contagiosa o crónica que no sea profesional, como a cualquiera otra que incapacite para el trabajo.

No comparte el Tribunal en este punto la aseveración del apoderado de la compañía en el sentido de que el numeral 15 de la letra A del artículo 7º del Decreto 2351 consagre tres causales distintas para dar por terminado el contrato. Se trata de una sola causal: "la enfermedad", que puede asumir dos modalidades, a saber: o que se trata de cualquier enfermedad o lesión que incapacite para el trabajo o que, aunque no lo incapacite se trate de enfermedad contagiosa o crónica que no tenga carácter de profesional. Esa "enfermedad", en singular, queda, pues regida por el requisito de que no haya podido curarse en 180 días. Por ello, cuando la Ley habla de "despido" por *esta* causa, no se refiere solo a la última clase de dolencias sino a cualquier enfermedad que según la regulación anterior justifique la terminación unilateral.

La frase "El despido por *esta* causa" no puede referirse solo al último tipo de enfermedad, pues dicha expresión, tanto en el Código como en el Decreto, rige asimismo la disposición de que ello "no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad", y esta aclaración obviamente se aplica a toda enfermedad. Además, la interpretación puramente gramatical no es jurídicamente la más adecuada y se opone al criterio científico que busca, además, la intención del legislador, y especialmente las finalidades previstas por él, y la realidad social regulada por la disposición.

El Tribunal no ha podido encontrar antecedentes escritos de la reforma consagrada en el Decreto 2351, el cual se adoptó como consecuencia de las deliberaciones de la llamada Gran Comisión, con asistencia de patronos, trabajadores, etc., en el año de 1965. Pero todas las informaciones que han podido allegarse indican que la modificación del texto del código fue resultado de una petición de los trabajadores en el sentido de que se eliminara el certificado médico sobre probabilidad de la duración de la enfermedad crónica o contagiosa, para ser sustituido por la exigencia de que la curación realmente no hubiera podido obtenerse en ese lapso. En apoyo de esta tesis se ha dicho que el dictamen médico puede ser erróneo y que

surgiría una situación falsa si el trabajador se cura antes de 180 días, después de haber sido despedido con base en un certificado de que su enfermedad tendría mayor duración. Igualmente se ha observado que es muy dudoso que pueda hablarse con certeza de enfermedades crónicas, porque dados los inmensos e imprevisibles avances de la ciencia médica y de la farmacología, nadie puede afirmar científicamente que en el futuro no aparezcan tratamientos o drogas que curen enfermedades que hoy día aparecen como crónicas, permanentes o incurables.

Por otro aspecto, si tratándose de enfermedades crónicas o contagiosas puede parecer al menos discutible la ley que autoriza el despido sin que ellas causen incapacidad, la norma sería realmente injusta y excesiva si autorizara el despido sin que la enfermedad tuviera ninguna duración ni se hiciera tratamiento al empleado.

Así, al presentarse una úlcera o una sinusitis, una sífilis u otra enfermedad específica, bastaría el diagnóstico de enfermedad contagiosa o crónica para que inmediatamente y sin que el trabajador tuviera siquiera que someterse a ningún tratamiento, pudiera ser despedido.

La reforma habría sido tremendamente regresiva para los derechos de los trabajadores, y no parece que nadie haya querido consagrar una disposición de este género. En cambio sí es lógico que el patrono no tenga que hacer tratamientos por enfermedades que duren más de 180 días, cuando no son profesionales, y aunque no produzcan incapacidad.

3º — *Duración de la incapacidad, el tratamiento y la enfermedad.* — Queda pendiente el punto de saber si los 180 días de que habla el Decreto se refieren a la incapacidad del trabajador o a duración del tratamiento, o a la enfermedad. Ante todo, observa el Tribunal que el artículo 63 del Código era muy claro al respecto. Tratándose de enfermedades contagiosas o crónicas que no tuviera carácter de profesional, lo que se requería era un certificado médico de que la curación no era probable antes de 180 días. Tratándose de las otras enfermedades o lesiones que producen incapacidad, que ésta durara ese lapso. En el primer caso no se requería incapacidad ni tratamiento alguno especial cuando se presentaba el certificado médico sobre la naturaleza y pronóstico de la enfermedad. En el segundo caso se exigía incapacidad durante seis meses.

El Decreto 2351 de 1965 no solo suprimió el certificado en cuestión sino que modificó igualmente la redacción de la última parte del texto. Eliminó la expresión "*que incapacite* para el trabajo por más de dicho lapso", y la sustituyó por "*cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días*", y agregó: "El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso...". Se observa, incidentalmente, que el cambio de redacción de esta última parte confirma la interpretación dada atrás, de que no puede terminarse unilateralmente el contrato antes de ciento ochenta días de producida la enfermedad, no solo en el caso de la que produce incapacidad sino en el de las crónicas o contagiosas. De lo contrario se habría podido mantener la redacción original en el sentido de que la incapacidad durara ciento ochenta días. Pero al extender esta regla a las enfermedades crónicas y contagiosas que no tengan carácter de profesional, y que pueden no producir incapacidad, era forzoso eliminar la

disposición de que la incapacidad durara seis meses. En efecto, no podía ya exigirse este requisito sobre duración de la incapacidad para aplicarlo tanto a enfermedades que no producen incapacidad, como a las otras dolencias o lesiones, aún profesionales, que sí la causan. La reforma exigió como requisito común para unas y otras enfermedades que no se haya podido obtener su curación durante ciento ochenta días. Ello indica que la imposibilidad de recuperación es independiente de que haya incapacidad o no la haya. El Decreto no habla hoy de incapacidad que dure seis meses, ni ello podría aplicarse a las dolencias que no producen incapacidad.

En cuanto a tratamientos, es obvio que el trabajador tiene derecho a todos aquellos, médicos, quirúrgicos y hospitalarios a que haya lugar, conforme a las reglas generales sobre prestaciones por enfermedad, y según que se trate de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo o enfermedades no profesionales. La ley exige la atención médica continua en el sentido de que la obligación de suministrar la asistencia es permanente mientras dure la relación laboral. No exige ni podría exigir, porque ello sería contrario a la razón natural y a los requerimientos de la ciencia, que se mantenga en incapacidad al trabajador que puede laborar, ni que se suministren drogas o se practiquen operaciones quirúrgicas, sin necesidad, en forma ininterrumpida, pues prácticamente ningún tratamiento se efectúa en esa forma y podría ser contraproducente. Aún las dolencias más agudas en materia digestiva, por ejemplo, requieren períodos de intensa medicación y otros de reposo.

La ley no exige incapacidad; tampoco exige tratamiento que cause incapacidad, como es lógico; ni tratamiento o medicaciones que se hagan en forma ininterrumpida, pues en este punto la continuidad del tratamiento depende exclusivamente de los requerimientos científicos en cada caso.

El Decreto, en forma clarísima, solo dispone que la curación de la enfermedad no haya sido posible durante 180 días. Ello exige, naturalmente, que en ese lapso se hagan los tratamientos a que haya lugar, si es el caso. Cuáles sean ellos, su duración, su carácter continuo o interrumpido, y aún la ausencia de toda medicación o intervención quirúrgica, son cuestiones que no define ni puede imponer el legislador, pues dependen exclusivamente de la ciencia médica. Es claro que si el patrono no presta la asistencia médica que corresponda, sí incurrirá en responsabilidad.

En el caso de autos, la demanda se funda, por una parte, en que la enfermedad no le produjo incapacidad al actor, y sus representantes han insistido en que los tratamientos no han producido incapacidad continua mayor de 101 días. Pero ya se vio que esta exigencia no la requiere el Decreto cuando se trata de enfermedades contagiosas o crónicas que no sean de carácter profesional, y que se eliminó la exigencia de que la incapacidad durara 180 días. No puede exigirse incapacidad, cuando la enfermedad del señor Padilla no la producía y ella solo resultaba incidentalmente como consecuencia de la hospitalización o de las intervenciones quirúrgicas.

El demandante agrega en su demanda que no se le dio tratamiento continuo durante 180 días.

A juicio del Tribunal y conforme a las pruebas practicadas y comentadas atrás, el trabajador estuvo sometido a tratamiento médico, quirúrgico y hospitalario durante cerca de 10 años. Si no puede pedirse "incapacidad" cuando la ley hoy no la exige, por tratarse de una enfermedad crónica que no tiene carácter de profesional, tampoco puede requerirse una medicación u hospitalización continua, cuando el caso no lo requiera, pues ello sería exigir requisitos absurdos y costosos para los patronos y contraproducentes y contrarios a la dignidad de los trabajadores.

Nadie ha discutido que la empresa hubiera practicado todos los tratamientos que el caso exigía, con la debida diligencia y asiduidad durante cerca de diez años. El requisito exigido por la ley de que la curación de la enfermedad no haya podido lograrse en 180 días se ha cumplido en el caso de autos con la mayor amplitud, como lo sostuvo la empresa demandada al contestar la demanda y como lo declararon los médicos de la empresa en sus testimonios a que se hizo mención atrás. El Tribunal no podría poner en duda la veracidad de tales declaraciones en cuanto a que se practicó tratamiento adecuado al trabajador demandante, sin que su enfermedad se haya curado, durante más de seis meses, pues no existe ninguna prueba en contrario.

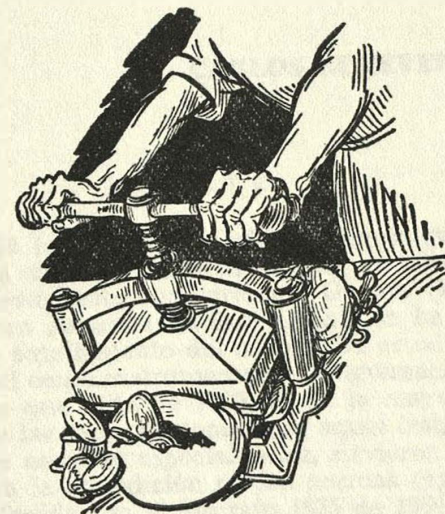
Se encuentra así justificada la terminación unilateral del contrato por parte del patrono, conforme a la Ley, pues se trata de enfermedad crónica que no tiene carácter de profesional y cuya curación no fue posible durante más de ciento ochenta días, habiéndose suministrado los tratamientos médicos del caso y con el preaviso ordenado por el Decreto 2351 de 1965.

Por todas las razones anteriores, el Tribunal de Arbitraje, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, falla:

1º Absuélvese a la Compañía Shell Cóndor, S.A. de todos los cargos de la demanda instaurada por el extrabajador de esa empresa, señor Heliodoro Padilla Centeno;

2º Notifíquese en estrados y cúmplase.

Carlos Holguín Holguín, presidente ponente; *Luis Javier Mariño*; *Pedro A. Bonnet Locarno*, con salvamento de voto; *Adán Sánchez G.*, secretario.



ECONOMIA