



República de Colombia
Tribunal Superior Del Distrito
Judicial De Valledupar
Sala Segunda de Decisión Civil – Familia – Laboral

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado Ponente

TIPO DE PROCESO: ORD. LABORAL – CONSULTA DE SENTENCIA
RADICACIÓN: 200013105**002-2018-00283-01**
DEMANDANTE: JORGE ELIECER ROCHA QUINTERO
DEMANDADO: ASEO DEL NORTE S.A. E.S.P.
ASUNTO: SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Valledupar, dieciocho (18) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar., 14 de febrero de 2019.

I. ANTECEDENTES

El accionante promovió demanda laboral para que se declare la existencia de un contrato de trabajo. En consecuencia, se ordene el pago de salarios, prestaciones sociales y cotizaciones al sistema de seguridad social causadas entre el 29 de agosto de 2018 hasta el 30 de abril de 2019, se condene a la demandada a reconocer y pagar indemnización prevista en la Ley 361 de 1997, a indexar las condenas y a pagar las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 1° de febrero de 2016 se vinculó con la demandada mediante un contrato de trabajo a término fijo, para desempeñar el cargo de operario, en el que devengó como salario la suma mensual de \$781.242.

Refirió que estuvo incapacitado desde el 27 de agosto de 2018 hasta el 25 de septiembre de 2018 por padecer de estrés post-traumático, esquizofrenia, insomnio, delirio de persecución y enfermedad psicótica aguda. Que el 28 de agosto de 2018 la demandada le terminó el contrato de trabajo, sin pedir autorización ante el Ministerio del Trabajo.

Al contestar, la demandada **Aseo del Norte S.A. E.S.P**, se opuso al éxito de las pretensiones. excepto la relacionada con la existencia del contrato de trabajo, que inició el 1º de febrero de 2016 hasta el 27 de agosto de 2018, cuando el trabajador renunció por asuntos personales. En su defensa, propuso las excepciones de inexistencia de los derechos y de las obligaciones en la demanda, cobro de lo no debido, enriquecimiento sin causa y pago (fº 71 a 85).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo de 25 de julio de 2018, resolvió:

“PRIMERO: *Negar las pretensiones de la demanda conforme a lo expuesto en la parte motiva.*

SEGUNDO: *Se declaran no probadas las excepciones propuestas conforme a la parte motiva.*

TERCERO: *Sin costas en esta instancia”.*

Como sustento de su decisión, advirtió la no discusión entre las partes en cuanto existencia de un contrato de trabajo a término fijo que inició el 1º de febrero de 2016 y terminó el 27 de agosto de 2018, al ser aceptado por la demandada al contestar la demanda.

Sostuvo que el finiquito laboral se dio por la renuncia presentada por el actor por “*motivos personales*”, hecho que se presumió cierto debido a la inasistencia del demandante a la diligencia de conciliación y también por así aportarse a folio 90 del expediente la referida carta. En tal virtud, la indemnización por debilidad manifiesta alegada no resulta procedente,

por lo que tampoco procede el pago de salarios y prestaciones sociales más allá de la terminación del contrato de trabajo.

III. DE LA CONSULTA

De conformidad con el artículo 69 del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social, al ser la sentencia de primera instancia totalmente adversa al demandante, es procedente abordar su estudio en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

Corresponde a la Sala determinar si el promotor del juicio debe ser reintegrado en virtud de la estabilidad laboral reforzada por su condición de salud. En consecuencia, si debe condenarse a la demandada a pagar la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como los salarios, las prestaciones legales y los aportes a seguridad social causados entre el 29 de agosto de 2018 al 30 de abril de 2019.

Para dilucidar lo anterior, se encuentra al margen de la discusión que: **i)** el demandante se vinculó a la sociedad Aseo Del Norte S.A E.S.P mediante un contrato de trabajo a término fijo entre el 1º de febrero de 2016 al 27 de agosto de 2018, pues así lo determinó el juzgado en la audiencia de fijación del litigio, por plena aceptación de la demandada. Además, tal situación fáctica encuentra respaldo probatorio con el contrato de trabajo que obra a folios 12 a 14 y la renuncia presentada por el trabajador a folio 90.

1. Marco general de la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Se adentra el Tribunal al estudio de los preceptos constitucionales y legales que dan sustento a la protección especial de las personas en condición de discapacidad y al análisis del precedente jurisprudencial que ha desarrollado los parámetros para la efectiva materialización de sus derechos.

Desde el marco jurídico de los derechos humanos la *discapacidad* es un concepto universal que trasciende el sistema colombiano de seguridad social. En efecto, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009, ratificada el 10 de mayo de 2011 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de 2011, concibe la discapacidad como el resultado negativo de la correlación entre las circunstancias específicas de un sujeto y las barreras impuestas por la sociedad.

En el preámbulo, reconoce que la discapacidad es *«un concepto que evoluciona»*, además, que es producto *«de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás»*. Asimismo, el artículo 1.º señala que las personas con discapacidad *«incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás»*.

Por lo anterior, es dable afirmar que la discapacidad resulta de la interrelación que existe entre una deficiencia física, mental, intelectual y sensorial de un sujeto, y los obstáculos del entorno, que dificultan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás. Sobre el particular, la H. Corte Suprema de Justicia al momento de abordar la diferencia entre la invalidez y la discapacidad en sentencia SL3610-2020, puntualizó:

“Entonces, como bien lo afirma el recurrente, invalidez y discapacidad son conceptos diferentes. Sin embargo, no son excluyentes y pueden superponerse, lo que significa que una persona puede tener un estado de

invalidez y al mismo tiempo una discapacidad. De hecho, es usual que las personas declaradas inválidas tengan a su vez discapacidades derivadas precisamente de esas deficiencias que les impiden integrarse en los entornos laborales. Es decir, puede suceder y es bastante común, que las deficiencias que provocan un estado de invalidez, también contribuyan a estructurar una discapacidad en un contexto laboral específico.

Pero, así como es usual que invalidez y discapacidad converjan en una persona, puede que no. Por ejemplo, un ex miembro de la fuerza pública o piloto de una aerolínea, debido a alguna deficiencia en su salud, puede haber sido declarado inválido para desarrollar esa actividad y por lo mismo puede estar percibiendo una pensión de invalidez, pero es factible que esa limitación no afecte en lo absoluto el desarrollo de otras labores productivas. Igual ocurre con profesionales, técnicos o artistas que debido a una pérdida o afectación de una estructura anatómica o una función psicológica o fisiológica son declarados inválidos, pero sus limitaciones no les impidan integrarse de nuevo al mundo laboral para explotar sus capacidades y poner en práctica otras destrezas, habilidades y conocimientos al servicio de la comunidad y la economía.

En ese orden de ideas, la tesis del recurrente relativa a que las personas declaradas inválidas «no se encuentran en condiciones de trabajar» no es de recibo para esta Sala. Como se mencionó, la mayor parte de las personas declaradas inválidas tienen discapacidades, de manera que sostener que están excluidas del mundo laboral equivale a negarles el derecho a la inclusión sociolaboral.

La Convención sobre las Personas con Discapacidad, en el artículo 27, reconoce el derecho al trabajo de las personas en tal condición, e incluye a aquellas «que adquieran una discapacidad durante el empleo», así:

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo [...].

Igualmente, admitir que las personas en quienes concurre una invalidez y una discapacidad no pueden reincorporarse a la fuerza laboral no solo vulnera su derecho al trabajo; también niega su autonomía individual garantizada en la Convención y pone el énfasis en lo que no pueden hacer en vez de acentuar aquello que sí son capaces de ejecutar.”

Paralelamente, el artículo 13 de la Constitución Nacional reconoce que el Estado tiene, en el marco de sus deberes, el de proteger “especialmente a aquellas personas que por su condición [...] física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta”. Con base en dicha disposición se colige que quienes se encuentran en condiciones físicas de debilidad manifiesta, se les debe una protección especial. Esa garantía se predica de todos los derechos y, por tanto, también de la

“estabilidad en el empleo”, reconocido igualmente en el artículo 53 de la Carta Fundamental.

Es justamente como desarrollo de esas exigencias constitucionales, que el legislador ha expedido diferentes normas, dentro de las cuales podemos resaltar la Ley 361 de 1997, la Ley 1346 de 2009 por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, y la Ley Estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013, con el fin de establecer una serie de mecanismos destinados a proteger e integrar socialmente a ciertas personas que por su estado de salud pueden ser discriminadas.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en materia de estabilidad laboral establece que:

“En ningún caso la <situación discapacidad> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha <situación 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 <situación de discapacidad>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su <condición discapacidad>, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

Con lo anterior se pretende contrarrestar las conductas discriminatorias en contra de las personas que están en una particular situación, al prohibir expresamente las conductas dirigidas a anular o restringir sus derechos, libertades u oportunidades sin justificación objetiva y razonable, y también como pleno desarrollo del derecho a la igualdad y dignidad humana predicado constitucionalmente.

Respecto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la H. Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, lo ha interpretado bajo la concepción que, la sola circunstancia de padecer una enfermedad o estar

incapacitado no es suficiente para ser beneficiario de las garantías que allí se contemplan, pues estas deben estar revestidas de cierto grado de limitación debidamente calificada, la cual ha considerado es superior al 15%. Sin embargo, ha referido que en aquellos eventos en los que no exista una evaluación de carácter técnico científico que valore el estado real del trabajador y su afectación, en virtud del principio de libertad probatoria y formación del convencimiento, el juez del trabajo puede inferir la afectación o limitación del estado de salud del servidor, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, y precedido de elementos que constaten la necesidad del amparo, a partir de las pruebas que evidencien su *grave estado de salud*. (CSJ SL572-2021, reiterada en CSJ SL1251-2021 y CSJ SL1959-2021).

Paralelamente, ha sentado 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. Por tanto, en criterio de la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria. En esa perspectiva, sienta como subregla que la decisión del empleador 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 (sentencia CSJ SL 1360-2018 reiterada en SL3144-2021).

Ahora, tratándose de la estabilidad laboral reforzada en aquellos eventos en que el trabajador presenta renuncia, en CSJ SL5307-2021, refirió que:

“(...) el destinatario de la prohibición de despido o terminación del contrato a la que se refiere la norma es el empleador, de modo que este solo podrá

finiquitar el vínculo de un trabajador por su situación de discapacidad, previa anuencia de la autoridad administrativa competente.

*Dicha restricción, en cambio, no aplica para el trabajador, **pues la norma no prevé la ineficacia de la renuncia voluntaria solo porque aquel se encuentre en situación de discapacidad, en la medida en que la protección allí consagrada opera en relación con los despidos, no frente a las dimisiones** (CSJ SL1451-2018).*

En el presente asunto, el Tribunal encontró probado que Pastora Elena Acosta Sierra renunció al cargo que desempeñaba en la empresa, hallazgo que no fue controvertido en los dos embates debido a la senda seleccionada, y que, por lo tanto, se presume acertado.

*Conviene precisar, de todos modos, que el criterio actual de la Sala consiste en que el despido de un trabajador en situación de discapacidad se presume discriminatorio y que, por lo tanto, es el empleador quien debe demostrar la justa causa (CSJ SL1360-2018). Sin embargo, no es eso lo que ocurre en el sub judice, toda vez que, se itera, la demandante no fue despedida, sino que **renunció voluntariamente**. Como ello es así, entonces no se dan los presupuestos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para despachar favorablemente la garantía deprecada”.*

Sobre la postura de la H. Corte Suprema de Justicia, respecto de la estabilidad laboral reforzada con ocasión del estado de salud del trabajador, la H. Corte Constitucional en sentencia C-200 de 2019, al momento declarar la exequibilidad condicionada de la justa causa de despido prevista en el numeral 15 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, indicó que la protección especial resulta extensiva no sólo a las personas que están debidamente calificadas como discapacitadas o con un grado de pérdida de capacidad laboral, sino también aquellas que sufren una disminución en su salud que les impidan desarrollar cabalmente sus labores o cuyas características personales hacen suponer que pueden ser susceptibles de discriminación laboral.

Lo anterior, es reiterado también en la sentencia SU-049 de 2017, que unificó su posición respecto de cuáles son las personas que se encuentran en condición de debilidad manifiesta y merecen la protección de la estabilidad ocupacional reforzada, al señalar:

“Por el contrario, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la

jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares...”

En síntesis, conforme al precedente jurisprudencial de la H. Corte Constitucional, las subreglas que de allí emergen, se resumen en que:

1. El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.
2. La estabilidad ocupacional reforzada significa que el trabajador tiene el derecho a no ser desvinculado sino en virtud de justa causa debidamente certificada por la oficina del Trabajo. No obstante, en los casos en que no exista dicha autorización, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la pretermisión del trámite ante la autoridad del Trabajo acarrea la presunción de despido injusto. Sin embargo, esta presunción se puede desvirtuar y, por tanto, lo que implica realmente es la inversión de la carga de la prueba. Estando entonces en cabeza del empleador o contratante la carga de probar la justa causa para terminar la relación.
3. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

2. Del Caso Concreto.

Al amparo de lo expuesto, se procede al análisis de las pruebas arrimadas al plenario, en el que se verifica los presupuestos fácticos, legales y jurisprudenciales para acceder a las pretensiones de la demanda.

Como se dijo en precedencia, la relación laboral que unió a las partes se encuentra más que demostrada, pues así lo aceptó la demanda al dar respuesta a la demanda, se verifica a folios 12 a 14 con el contrato de trabajo a término fijo que inició el 1º de febrero de 2016, su liquidación (fº 17) y la renuncia presentada a la demandada por el actor, que al tenor literal dijo:

*“De la manera más atenta me permito presentar renuncia irrevocable al cargo de operario que vengo desempeñando desde el 01 de febrero de 2016, siendo mi último día laborado el 27 de agosto de 2018, **lo anterior se debe a motivos personales**. Agradezco de antemano la oportunidad y confianza depositada en mi para realizar esta labor” (en negrillas por la sala).*

Así las cosas, conforme al acervo probatorio, para esta Colegiatura queda acreditado que la decisión de terminar el contrato de trabajo no provino del actor sino del empleador, quien conforme a la documental de folio 90 decidió renunciar al contrato de trabajo por “*motivos personales*”. Lo cual fue aceptada mediante comunicación elaborada por el director de gestión humana de Aseo del Norte SA y recibida por el actor el 21 de agosto de 2018 (fº 91).

En tal virtud, se confirma la decisión consultada, al no materializares los presupuestos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que permitan la viabilidad de las pretensiones de demanda, pues, no está demostrado que la renuncia fue inducida o motivada por el empleador, sino que devino de un acto unilateral del trabajador.

Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

V. DECISIÓN

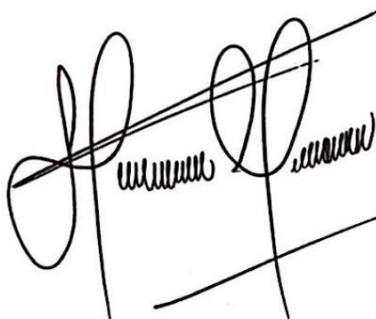
En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°2 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 14 de febrero de 2019.

SEGUNDO: Sin costas en la Consulta.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado

(Impedido)

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrada