

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA

Magistrado ponente

Valledupar, Cesar, trece (13) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: JESÚS SALVADOR HENAO LÓPEZ
Demandado: GASEOSAS HIPINTO S.A.S
Radicación: 20001 31 05 004 2017 00014 01
Decisión: CONFIRMA SENTENCIA

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 Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el 19 de junio de 2019.

I. ANTECEDENTES

Jesús Salvador Henao López, por medio de apoderada judicial llamó a juicio a la sociedad Gaseosas Hipinto SAS, para que se declare que entre ellos existió un contrato de trabajo a término fijo que inició el 16 de marzo de 2009, hasta el 2 de abril de 2016 y como consecuencia de ello se declare la ineficacia del despido por haber sido separado de su cargo en estado de debilidad manifiesta; en consecuencia, pide se condene a la demandada a reintegrarlo a un cargo igual o mejor al que venía desempeñando, al pago de los salarios y prestaciones sociales causadas desde la fecha del despido hasta cuando se materialice el reintegro, así como al pago de las costas procesales.

En respaldo de sus pretensiones y en lo que interesa a las mismas narró que el 16 de marzo de 2009, suscribió con la demandada un contrato de trabajo a término indefinido para desempeñar el cargo de “*supervisor de empaques y productos*”, devengando como ultimo salario la suma mensual de \$1.021.000.

Contó que padece de una serie de patologías, catalogadas como de origen profesional o laboral, por lo que los médicos especialistas tratantes le recomendaron que debía trabajar horas diurnas “*ya que los horarios partidos que impuso la empleadora, sin haber consultado a un especialista en la materia le causarían daño*”.

Afirmó que “*con base a las recomendaciones médicas comenzó a laborar en el horario que manejó al principio de su enfermedad, pero la empleadora a través del jefe de gestión humana, determinó que haría caso a esas recomendaciones dadas por los especialistas, por cuanto debían venir suscritas por el medico laboral de SALUD TOTAL*”.

Relató que por la anterior situación se vio obligado a apartar cita con el medico laboral de la EPS Salud Total, quien negó la solicitud de recomendaciones laborales manifestando que eso era responsabilidad de la empleadora y de salud ocupacional.

aseveró que reiteradamente solicitó a la demandada que “*resolviera lo atinente a las recomendaciones dadas por los médicos especialistas*” y esta le llamó la atención al punto de suspenderle el contrato de trabajo y nunca le dio respuesta o solución de fondo.

Manifestó que el 2 de abril de 2016, la demandada le comunicó su decisión de terminar el contrato de trabajo a partir de esa fecha, aduciendo que el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar mediante sentencia del 6 de mayo de 2015, autorizó el levantamiento del fuero sindical que ostentaba y el consecuente despido, sentencia confirmada en sede de apelación por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Valledupar mediante sentencia del 7 de marzo de 2016.

Finalmente adujo que fue despedido injustamente encontrándose en estado de discapacidad y que tiene tres hijos menores de edad y su compañera permanente a quienes siempre les ha suministrado los medios económicos para su sostenimiento.

Al contestar la demanda, **Gaseosas Hipinto SAS** aceptó la relación laboral, sus extremos temporales, cargo desempeñado y el último salario devengado por el actor, aclarando que el contrato de trabajo inicialmente fue suscrito con la sociedad “*Gaseosas del Cesar SA*” y que a partir del 1° de enero de 2010, paso a ser su trabajador por sustitución patronal. Negando los restantes hechos, oponiéndose a las pretensiones de la demanda alegando que el despido del trabajador obedeció al incumplimiento del horario de trabajo, el cual se negaba a cumplir de manera caprichosa, por lo que fue requerido y sancionado en varias oportunidades.

Expuso además la demandada que el actor como presidente de una organización sindical de manera reiterada incumplía su horario de trabajo para realizar mítines dentro de la empresa, lo que conllevó a diferentes llamados de atención y diligencias de descargos.

Para enervar las pretensiones incoadas en su contra, propuso en su defensa las excepciones de mérito que denominó “*falta de causa para pedir*”, “*pago*” y “*prescripción*”.

II. SENTENCIA APELADA

Concluyó el trámite de primera instancia mediante sentencia del 19 de junio de 2019, en virtud del cual se resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR que entre el demandante JESÚS SALVADOR HENAO LÓPEZ y la demandada GASEOSAS HIPINTO S.A.S., existió un contrato de trabajo, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción de fondo de “*falta de causa para pedir*”, propuesta por la demandada GASEOSAS HIPINTO S.A.S., con respecto a las restantes pretensiones de la demanda, por las razones expuestas en la parte motiva.

TERCERO: *ABSOLVER a la demandada GASEOSAS HIPINTO S.A.S., de las restantes pretensiones de la demanda presentada en su contra por JESÚS SALVADOR HENAO LÓPEZ, por las razones expuestas en la parte motiva.*

CUARTO: *Sin costas, en este proceso.”*

Para arribar a esa decisión, la juez luego de hacer un breve relato de los hechos de la demanda y la contestación, y al no haber discusión respecto de la existencia del contrato de trabajo, limito el estudio de la decisión conforme a lo determinado en la fijación del litigio, esto es verificar si a la terminación de ese contrato (2 de abril de 2016), el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, en caso positivo establecer si el despido fue motivado por una justa causa o como un acto discriminatorio.

Luego de analizar el caudal probatorio, el *a quo* concluyó que a la fecha del despido el trabajador no gozaba de estabilidad laboral reforzada, como quiera que conforme al dictamen decretado de oficio y expedido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, este si bien tiene una pérdida de capacidad laboral del 25.80%, la misma fue estructurada el 23 de abril de 2018, es decir luego de dos años de terminado el contrato de trabajo, situación esa que hace impróspera las pretensiones de la demanda.

III. DEL GRADO JURISDICCIONAL 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 trabajador, es procedente abordar su estudio en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

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

III. CONSIDERACIONES

Conforme a los antecedentes planteados, el problema jurídico a resolver en esta instancia consiste en determinar si el demandante al momento de ser despedido el 2 de abril de 2014, gozaba de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, en consecuencia, si debe ser reintegrado sin solución de continuidad al mismo cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior jerarquía, junto con el pago de los salarios, y prestaciones sociales, causadas desde la fecha del despido hasta que se efectuó el pago.

1. Del contrato de trabajo.

No existe discusión respecto de la existencia del contrato de trabajo, puesto que, al contestar la demanda, la demandada aceptó que el actor suscribió un contrato de trabajo bajo la modalidad a término fijo a 6 meses con la sociedad Gaseosas del Cesar SA, y que a partir del 1° de enero de 2010, Gaseosas Hipinto SAS, la sustituyó patronalmente, aceptando también que el actor se desempeñó como “*supervisor de empaque y productos*”, y que devengó como último salario mensual la suma de \$1.021.000. confesiones que coinciden con las documentales aportadas entre folios 142 a 146.

También confesó la demandada y se acreditó con la prueba de folio 33, que Gaseosas Hipinto SAS, el 2 de abril de 2016, decidió terminar el contrato de trabajo del hoy demandante.

Por lo dicho hasta aquí, fluye como razonamiento lógico confirmar la sentencia consultada en este aspecto.

2. De la ineficacia del despido a persona en estado de debilidad manifiesta.

Para resolver el problema jurídico planteado, debe recordarse que cuando una persona pretende derivar para sí los efectos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tiene la carga de probar los presupuestos de hecho que le permitan gozar de aquellas consecuencias, lo que se traduce en que le corresponde acreditar su estado de capacidad diversa o discapacidad y comprobar el conocimiento del empleador. En ese orden, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia¹ ha determinado que para llamar a surtir efectos a la protección contemplada en el citado artículo 26, es necesario que se cumplan estos requisitos:

(i) La terminación unilateral del vínculo laboral por parte del empleador; (ii) **el estado de debilidad manifiesta de que adolece el trabajador o la trabajadora sujeto del despido, a raíz de una afectación en su salud**; (iii) la ausencia de autorización por parte del Ministerio de Trabajo para que el patrono adopte dicha decisión, (iv) **el conocimiento previo del empleador respecto de la condición de salud que presenta el subalterno.**

Y es que el artículo 13 de la Constitución Política 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.

Garantía que 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. Y, en desarrollo de esas exigencias constitucionales, se expidieron 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.

¹ CSJ SL3911-2020

Asimismo, recuerda esta colegiatura que la jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha sido insistente en señalar que la protección especial de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para la terminación de contratos de trabajo, **sólo es aplicable a trabajadores que acrediten efectivamente su condición de discapacidad**, en los en fallos como en el CSJ SL3145-2021, reiterado en la CSJ SL2434-2022 se dijo:

*“Ahora bien, más recientemente, en la sentencia CSJ SL711-2021, esta sala de la Corte precisó algunos conceptos relacionados con el derecho a la estabilidad laboral reforzada, emanada de la Ley 361 de 1997, y, específicamente en cuanto a los destinatarios de la garantía, insistió en que **«[...] son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15%, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas [...]»** (Ver también las sentencias CSJ SL 058-2021 y CSJ SL572-2021). En ese sentido, ha dicho la Sala que los beneficiarios **«[...] no son los trabajadores con cualquier padecimiento físico o sensorial, sino aquellos que en realidad tengan una discapacidad relevante, para lo cual se ha acudido a la misma ley, en el inciso 2° del artículo 5°, en cuanto al tipo de discapacidad a efectos de aplicar las medidas afirmativas allí previstas [...]»**, todo por cuanto **«[...] no puede existir una ampliación indeterminada del grupo poblacional para el cual el legislador creó la medida.»** (CSJ SL711-2021). (Negrillas de la sala).*

La H. Corte Constitucional 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.

2.1. Caso Concreto.

En el sub examine, lo que se discute es si a la fecha de la terminación del contrato de trabajo Jesús Salvador Henao López, se encontraba con un grado significativo de discapacidad o que la afectación en su salud era de tal relevancia que fuera incompatible con las funciones por él desempeñadas, para de esa manera hacerse acreedor de la protección legal

que invoca; situación que no se demostró como quiera que conforme al Dictamen N°73196702-1175 del 15 de noviembre de 2018, proferido por la Junta Regional de Invalidez del Magdalena, si bien se estableció que el actor padece de la patología denominada “*otros trastornos específicos de los discos intervertebrales*” y le otorgó por ese diagnóstico una Pérdida de Capacidad Laboral del 25.80%, lo cierto es que la misma fue estructurada el 23 de abril de 2018 (f°272 a 277), lo que lleva a concluir conforme a la jurisprudencia que el trabajador a la fecha de terminación del contrato de trabajo (2 de abril de 2014) no se hallaba en situación de debilidad manifiesta, puesto que a esa data no tenía estructurada la enfermedad, al respecto la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencias como la SL2302-2022, tiene decantado que

*“la pérdida de capacidad laboral naturalmente puede ser probada a través del respectivo dictamen, incluso si este es emitido con posterioridad a la finalización del vínculo laboral, **si la fecha de estructuración de la invalidez fue durante o a la terminación del contrato de trabajo.***

*... En la citada CSJ SL4632-2021 hubo un pronunciamiento con idéntica conclusión: En tales condiciones, y conforme a la jurisprudencia de esta Corporación, para que proceda la protección es necesario que el trabajador, **para el momento del despido, se encuentre en una situación de discapacidad o pérdida de la capacidad laboral en un grado significativo, razón por la cual el beneficio no opera para quienes tengan afecciones de salud o simples incapacidades médicas.***

*Con lo cual, en lo que atañe a los dictámenes de pérdida de capacidad y su relevancia para acreditar el estado de invalidez del señor Vallejo López, **se puede establecer que todos fueron emitidos después del 8 de enero de 2015 -fecha de terminación del contrato de trabajo-, y que, en el último de ellos, se fijó como fecha de estructuración el 3 de diciembre de 2017, por lo que evidentemente no sirven para conocer su estado durante o al momento en que finalizó la relación laboral.** (subrayas y negrilla por fuera del texto original).*

En este punto vale precisar que, el actor para acreditar el estado de debilidad manifiesta trajo al plenario:

- Consulta efectuada ante el Neurocirujano “*Jorge Aguirre Lujan*”, el 14 de enero de 2015, en la que se plasmó que el motivo de la consulta

fue “**dolor a nivel lumbar e intercapular dolor en las piernas y hormigueo de vario años de evolución**” (f°39).

- Consulta efectuada ante el Neurocirujano “*Oscar Blanco Pautt*”, el 12 de marzo de 2014, en donde se dispuso como motivo de la consulta “**dolor en la cintura**” y se le otorga una incapacidad por 5 días (f° 40).
- Consulta ante el medico neurólogo “*Ramon Antonio Quintero*”, el 16 de enero de 2015, motivo de la consulta “*baja eficiencia de sueño*”, “*diagnostico: insomnio secundario a depresión*” (f° 41).
- Estudio “Polisomnografía Basal”, realizado el 19 de noviembre de 2014, solicitado por “**Insomnio Crónico**”
- Consulta a reumatología, el 12 de agosto de 2014, por motivo de consulta “**cervicalgia + lumbalgia crónica**” (f°43).

Con esas documentales, Henao López tampoco demuestra que a la fecha del despido **-2 de abril de 2016-**, se encuentrara con una deficiencia física o mental de tal relevancia que le impidiera ejecutar su labor como “*supervisor de empaques y productos*”, pues el hecho que el entonces trabajador hubiera asistido a dos consultas en el año **2014** y una en el **2015**, por dolor lumbar o dolor en la cintura; y en este año a una consulta por “*insomnio secundario a depresión*”, no lo ubica en el campo de la protección foral, máxime si no se demostró que esas afecciones constituyeran una barrera que le impidiera ejercer efectivamente la labor a él encomendada por el emperador.

Vale apuntalar que la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencias como la **SL1152 de 2023**, reitera el criterio traído en las sentencias CSJ SL711-2021 y CSJ SL 572-2021, señalando que: “... si bien ante el carácter técnico científico de la condición de discapacidad era relevante contar con una «calificación técnica descriptiva», **en el evento en que esta no obrara en el proceso, bajo el principio de libertad probatoria, la limitación podía inferirse: “[...] del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el**

trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación.” (Subrayas y negrillas de la sala)

En la misma sentencia, al contrastar el alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad, la H. Corte determinó que la protección de la estabilidad laboral reforzada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

“a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida**»;**

b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

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**-.**

... Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron **tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad**, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.

... Ahora bien, es evidente que el trabajador padece una patología en su hombro derecho, que se encuentra documentada, pero, como quedó dicho en párrafos anteriores, **no es la patología lo que activa la protección de la estabilidad laboral reforzada, sino la limitación que ella produce en la salud del trabajador para desarrollar su labor, lo que no se encuentra demostrado en el proceso**, pues además de no estar calificada la pérdida de la capacidad laboral, **al momento del despido no presentaba ninguna situación grave de salud, que fuera notoria y evidente**, por el contrario, se encontraba desarrollando sus actividades de manera normal, lo que demuestra que la patología del hombro no ocasionaba ninguna limitación en el trabajador que fuera incapacitante, con la magnitud de poder activar la protección establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997". (Negritas y subrayas de la sala).

Ante ese panorama fáctico, legal, jurisprudencial y probatorio, para la Sala, al momento del despido el actor no se encontraba en situación de debilidad manifiesta que le permitiera gozar de la estabilidad laboral reforzada traída por el artículo 26 de la ley 361 de 1997, pues se *itera* que el hecho de acreditarse que el actor hubiera acudido al médico en diferentes oportunidades entre los años 2014 y 2015, en razón de padecer "**dolor a nivel lumbar, dolor en la cintura e insomnio crónico**", no prueba que esas afectaciones en su salud fueran de tal relevancia que le impidieran ejercer sus labores de manera continuas en favor de la pasiva, razón por la que esta colegiatura encuentra acierto a lo decidido por el juez de primera grado en la sentencia objeto de consulta, misma que se confirma en su integridad.

Sin costas en la consulta.

V. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: Confirmar la sentencia emitida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el día 19 de junio de 2019, conforme lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia ante su no causación.

TERCERO: En firme esta decisión, vuelva el expediente a su lugar de origen.

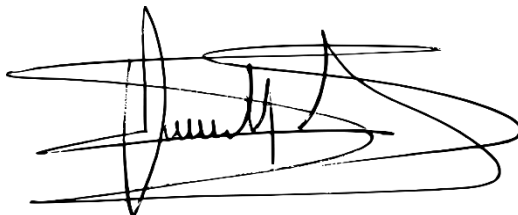
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA

Magistrado Ponente



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado