

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL - FAMILIA - LABORAL

MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2020-00015-02
DEMANDANTE: WALLDRICK NATANIEL WILLOUGHBY MONTERO
DEMANDADO: C.I PRODECO S.A
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

Valledupar, cuatro (04) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala decide el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná – Cesar, el 28 de marzo de 2022, dentro del proceso ordinario laboral que **WALLDRICK NATANIEL WILLOUGHBY MONTERO** sigue a **C.I PRODECO S.A.**

I. ANTECEDENTES

1. PRETENSIONES

Walldrick Nataniel Willoughby Montero busca se declare que, entre él como trabajador, y C.I Prodeco S.A como empleador, existieron varios contratos de trabajo a término fijo, desde el 2 de diciembre de 2011; asimismo, se declare la ineficacia del despido por encontrarse en estado de discapacidad y debilidad manifiesta.

En consecuencia, se condene a la parte demandada a reintegrarlo a un cargo igual o superior, al que venía desempeñado al momento del despido, junto con el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997, y las prestaciones económicas a que haya lugar de acuerdo a la calificación de origen y pérdida de capacidad laboral que se determine por el calificador; condenas extra y ultra petita, más las costas del proceso.

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20178-31-05-001-2020-00015-01
DEMANDANTE:	WALLDRICK NATANIEL WILLOUGHBY MONTERO
DEMANDADO:	C.I PRODECO S.A

2. FUNDAMENTOS DE HECHO

Relatan los hechos de la demanda que, entre Walldrick Nataniel Willoughby Montero y la empresa C.I Prodeco S.A, existieron varios contratos a término fijo, a partir del 2 de diciembre de 2011.

Que, el accionante fue inicialmente contratado para desempeñar el cargo de operador de camión, bajo la estricta dependencia y subordinación de la demandada, cumpliendo un horario de trabajo por turnos de 12 horas y devengando como salario la suma de \$ 3.125.059.

Se adujo que, los resultados de los exámenes de ingreso del trabajador determinaron que se encontraba apto para el cargo, pero en vigencia de la relación laboral se le diagnosticaron diversas patologías asociadas a trastornos degenerativos de la columna con deterioro progresivo e irreversible, con ataques de dolor intenso y permanente; asimismo, se le expidieron recomendaciones médicas; situación que era plenamente conocida por la empleadora, no obstante el 25 de octubre de 2017, decidió dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Se narró que, en virtud de un fallo de tutela, C.I Prodeco el día 11 de abril de 2018 realizó una reubicación temporal, informándole al trabajador que el Departamento de salud ocupacional continuaría con el seguimiento de su estado de salud.

Por último, se indicó que, el actor se encuentra en proceso de calificación; el 17 de octubre de 2019, le notificaron el origen común de las patologías “*apnea del sueño, trastorno de inicio y mantenimiento del sueño, hipertrofia de cornetes, desviación del tabique nasal, rinitis crónica y conjuntivitis crónica*”. Igualmente, la Junta Nacional de Calificación estableció como origen común las patologías de “*lumbago no especificado, trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía*”.

3. ACTUACION PROCESAL

Mediante auto del 25 de febrero de 2020, se admitió la demanda y, una vez notificada la pasiva, dio respuesta en el término que tenía para hacerlo.

C.I Prodeco S.A contestó señalando que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo, que inició el 2 de diciembre de 2011 y terminó el 25 de octubre de 2017 en virtud de la facultad consagrada en el art. 64 del CST, junto con el pago de la correspondiente indemnización, recibida a satisfacción por el demandante. Sin embargo, el 25 de marzo de 2018 procedió a reintegrar al mismo, como consecuencia de una orden judicial impartida por el Juzgado Primero Penal Municipal de Valledupar, por lo que actualmente sigue vinculado a la empresa.

Precisó, que el accionante laboró con completa normalidad durante la vigencia del contrato de trabajo y hasta su terminación, prestando sus servicios sin presentar quebrantos de salud, y mucho menos alguna patología que le impidiera sustancialmente realizar sus funciones, adicionalmente, no presentó ningún tipo de limitación física notoria o evidente que interfiera con sus labores ordinarias del cargo.

Que inclusive, de los mismos anexos de la demanda se evidencia que los resultados de sus valoraciones ocupacionales periódicas siempre arrojaban que se encontraba apto para laborar, aunado a que no se encontraba incapacitado para la fecha de su terminación y nunca allegó recomendaciones o restricciones médicas, comoquiera que las prescritas fueron emitidas con posterioridad a su reintegro. Tampoco fue sujeto de reubicación, no notificó dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral, ni informó estar en curso de un proceso de calificación a la fecha en que se puso fin al contrato, de tal modo que no era sujeto de protección especial en los términos del artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Alegó, que el hecho de que el demandante hubiere desencadenado unas patologías con posterioridad al reintegro, no puede achacársele un eventual fuero de salud, siendo claro que no existió nexo causal entre la terminación del contrato del día 25 de octubre de 2017 y un simple diagnóstico lumbar que ni siquiera había generado molestias al demandante.

En esos términos, se resistió a las pretensiones de la demanda, planteando en su defensa las excepciones de mérito que denominó *“inexistencia de la obligación”, “prescripción”* y *“compensación”*.

4. SENTENCIA APELADA

Concluyó el trámite de primera instancia mediante sentencia calendada 28 de marzo de 2022, donde se declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo; se absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra y se declaró probada la excepción de *“inexistencia de la obligación”*. Se condenó en costas a la parte demandante.

Para adoptar tal determinación, la juez abordó la pretensión de existencia del contrato de trabajo, precisando que, sobre este punto no existe discusión alguna, comoquiera que fue aceptado por la pasiva y está respaldado probatoriamente con la prueba documental obrante en el expediente consistente en el contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes, las que también evidencian que el mismo se extendió desde el 2 de diciembre de 2011 hasta el 25 de octubre de 2017, día en que fue despedido de forma unilateral y sin justa causa.

Resaltó que, como resultado de un trámite de tutela, el actor actualmente se encuentra reintegrado desde el mes de marzo de 2018, sin embargo, los extremos temporales en punto a la controversia suscitada, son a partir del 2 de diciembre de 2011 y hasta el 25 de octubre de 2017.

Definido lo anterior, destacó que las partes convinieron que el litigio se centraría en determinar, si la empresa C.I Prodeco debía solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para despedir al demandante, por encontrarse en estado de debilidad manifiesta; si se contrae ineficaz la terminación del contrato de trabajo por estar cobijado por fuero de salud y, en consecuencia, si hay lugar a la declaratoria de ineficacia del despido y posterior reintegro, junto con la indemnización de 180 días de salario.

Continuo con el estudio de la ineficacia del despido por estabilidad laboral reforzada, con base en el marco normativo y jurisprudencial, aludiendo en primer lugar que el hecho del despido está suficientemente probado con la carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 25 de octubre de 2017, asimismo, con el acervo probatorio recaudado, encontró que durante la vigencia del vínculo laboral, el demandante tuvo incapacidades temporales, pero al momento del despido no contaba con incapacidad vigente, ni calificación emitida por autoridad competente en

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2020-00015-01
DEMANDANTE: WALLDRICK NATANIEL WILLOUGHBY MONTERO
DEMANDADO: C.I PRODECO S.A

donde se determinara una pérdida de capacidad laboral, y tampoco estaba bajo recomendaciones o restricciones laborales.

Que, del mismo modo, no existe prueba que demuestre que la terminación del contrato de trabajo por parte de la empleadora, se haya dado precisamente por padecer el trabajador alguna enfermedad o quebranto de salud, pues, pese a obrar un dictamen pericial expedido por autoridad competente, en este se determinó que sus patologías son de origen común y con fecha de estructuración muy posterior al despido, luego no era obligación de la demandada solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para finalizar la relación laboral.

Explicó, tal y como lo ha decantado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que, para que opere la protección es necesario que el trabajador cumpla con 3 requisitos; una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%; que el empleador conozca de la discapacidad y que el contrato termine con ocasión de ello; por tanto, no existiendo la calificación de pérdida de capacidad laboral para el finiquito del ligamen contractual, ni tampoco otro medio probatorio que otorgara conocimiento al empleador de una situación de salud diferente a las buenas condiciones del actor, no reúne los requisitos exigidos por la ley y la jurisprudencia para ser beneficiario de la garantía establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; en consecuencia, concluyó que no hay lugar a las pretensiones principales de ineficacia del despido con el consecuente reintegro, pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y demás derechos legales solicitados en la demanda.

Por último, dejó claro que no es posible tener en cuenta para este debate, el extremo temporal generado por una sentencia de tutela, en tanto dicho trámite perteneció a la jurisdicción constitucional y no es vinculante sobre esta jurisdicción, donde se deben seguir los derroteros normativos y jurisprudenciales dispuestos por el rito laboral para tal fin.

5. RECURSO DE APELACION

Por medio de apoderado judicial, **la parte demandante** presentó recurso de apelación contra la sentencia proferida para que la misma sea

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2020-00015-01
DEMANDANTE: WALLDRICK NATANIEL WILLOUGHBY MONTERO
DEMANDADO: C.I PRODECO S.A

revocada a excepción de la declaratoria del contrato de trabajo, argumentando un error de hecho, de derecho, y el desconocimiento del precedente jurisprudencial.

Que, el error de hecho radica en que la *a-quo* no tuvo en cuenta que C.I Prodeco en la contestación de la demanda aceptó que efectivamente el señor Walldrick en el año 2015, tenía afecciones o patologías relacionadas con su columna vertebral, lo cual está completamente probado en el proceso y, en esa medida, se cumple lo señalado por la Corte Suprema de Justicia en sentido que debe conocerse por parte del empleador la situación de salud del trabajador.

Puntualizó, que en último pronunciamiento realizado en sentencia SL4632-2021, dicha corporación en resumen dijo, que la estabilidad opera aún cuando la disminución significativa se verifique tras terminar el vínculo, luego la CSJ abrió una ventana a esas calificaciones que se hacen con posterioridad a la finalización del vínculo laboral, en vista que lo que no depende del trabajador, no es culpa de él. En ese entendido destacó, que el accionante estaba iniciando su proceso de patología, se le había diagnosticado la misma, y la empresa al observar eso terminó el vínculo, inclusive, reconoció que lo hizo sin justa causa.

Expuso, que en sede de tutela se verificó que efectivamente el actor tiene una minusvalía y se ordenó el reintegro desde el año 2018, en un término de transición, pero, aun así, la demandada lo reubicó omitiendo tal periodo de transición, permitiendo que continúe sus labores hasta el año 2021 para que termine su proceso de calificación. Esto, significa que la misma empresa aceptó las circunstancias que rodeaban al trabajador, existiendo una calificación de la Junta que sobrepasa los límites establecidos, y lo cual también era conocido por aquel, aunado a que existen otras patologías como “*el sueño*” y “*la rodilla*”, de las que igualmente tenía conocimiento la accionada.

II. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante providencia del 12 de diciembre de 2023, este Despacho judicial ordenó correr traslado a cada una de las partes para alegar de conclusión.

La parte demandada presentó alegatos solicitando la confirmación de la decisión apelada, reiterando los argumentos ya expuestos en su contestación, junto con un amplio análisis jurisprudencial sobre el tema, para finalmente insistir que el accionante no era una persona limitada ni discapacitada al momento de la terminación de su contrato de trabajo, y que tampoco lo es actualmente; por consiguiente, no tiene derecho a las prerrogativas establecidas en Ley 361 de 1997, y mucho menos al reintegro pretendido.

III. CONSIDERACIONES

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia, se hallan cumplidos en el presente asunto, motivo por el cual, el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco se observa causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

La Sala resolverá el recurso de apelación en los precisos términos en que fue formulado, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

1. PROBLEMA JURÍDICO

Conforme lo historiado, identifica el tribunal que el problema jurídico se centra en establecer, si en el presente asunto se encuentra acreditado que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, el actor era acreedor de la garantía a la estabilidad laboral reforzada debido a su condición de salud, y si en tal orden, debió accederse a la ineficacia del despido con el consecuente reintegro y el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997

2. TESIS DE LA SALA

La solución que viene al problema jurídico es la de declarar acertada la determinación de primera instancia, por cuanto no se encuentran cumplidos los presupuestos establecidos por la Ley 361 de 1997, en armonía con la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad,

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2020-00015-01
DEMANDANTE: WALLDRICK NATANIEL WILLOUGHBY MONTERO
DEMANDADO: C.I PRODECO S.A

según el nuevo criterio del órgano de cierre de esta jurisdicción, para determinar que el demandante se hallaba en situación de discapacidad al momento de la finalización de su contrato de trabajo.

3. ASPECTOS FACTICOS AJENOS AL DEBATE PROBATORIO

No hace parte del litigio en esta instancia que, entre Walldrick Nataniel Willoughby Montero y la empresa C.I Prodeco S.A, existió un contrato de trabajo, que inició el 2 de diciembre de 2011, y finalizó de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador el 25 de octubre de 2017.

4. DESARROLLO DE LA TESIS

4.1. Ineficacia de terminación del contrato de trabajo por fuero de salud

En primer lugar, recordemos que, la juzgadora de primer grado no accedió a la pretensión de ineficacia del despido, al comprobar que el actor no contaba con incapacidad vigente, recomendaciones médicas ni calificación de pérdida de capacidad laboral al momento del despido, por lo que no reúne los requisitos exigidos por la ley y la jurisprudencia para ser sujeto de especial protección.

Para determinar el nivel de acierto de esa conclusión, resulta preciso memorar 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, es decir, acreditar su estado de capacidad diversa o discapacidad y comprobar el conocimiento del empleador.

La jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha venido insistiendo que la protección especial de que trata el prenombrado artículo, para la terminación del contrato de trabajo, es aplicable a los trabajadores que padezcan de una deficiencia mental o física que le impida sustancialmente el desempeño de sus funciones, sin que sea necesario para la acreditación de esa situación un dictamen de pérdida de capacidad laboral en firme.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2020-00015-01
DEMANDANTE: WALLDRICK NATANIEL WILLOUGHBY MONTERO
DEMANDADO: C.I PRODECO S.A

Así se explicó desde sentencias como la CSJ SL3911-2020, donde se dijo:

“De lo anterior se colige, sin ambages, que, con la entrada en vigor de la Convención sobre Derechos de Personas en Situación de Discapacidad, esto es, a partir del 10 de junio de 2011, y solo para las controversias que se susciten en adelante, quedó sin sustento la doctrina erigida sobre el concepto de persona limitada que originalmente traía el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y de contera, la construcción jurisprudencial que al respecto se hizo sobre los grados de limitación contenidos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, ya derogado.

*En esa medida, desde esa calenda, **lo relevante a la hora de establecer si un trabajador es beneficiario de la protección especial consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no tiene nada que ver con el porcentaje de pérdida de capacidad laboral que llegue a tener, porque ni la Convención, ni la Ley 1618 de 2013, ni mucho menos la Ley 1996 de 2019, comprenden al ser humano de esa manera.***

*Conforme a tales normativas, especialmente las dos primeras, debido a su raigambre constitucional, es claro que, **si un trabajador padece una deficiencia mental o física que le impide sustancialmente el desempeño de sus funciones, en igualdad de condiciones con los demás, se encuentra en situación de discapacidad, independientemente de que tenga o no un dictamen de pérdida de capacidad laboral en firme, o del porcentaje con el que haya sido calificado.** -Negrilla de la Sala-*

Conforme la sentencia transcrita, para llamar a surtir efectos a la protección contemplada en el citado artículo 26 de la ley 361 de 1997, 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, 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 superior.

En desarrollo de esas exigencias constitucionales, se expidieron diferentes normas, dentro de las cuales podemos resaltar la multicitada 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.

Vista así la finalidad del ámbito de protección de las personas en condición de discapacidad, todo mecanismo previsto para ello, incluido el consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, encuentra su razón de ser en la búsqueda de conjurar un trato discriminatorio por motivos de discapacidad (CSJ SL1236-2021), que pueda surgir al interactuar con el entorno laboral que rodea al trabajador.

Ahora, es preciso señalar, que el actual criterio de la Corte Suprema de Justicia no habla de un estado de “debilidad manifiesta”, sino de una “situación de discapacidad”, la cual debe mirarse en armonía con la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Así, en pronunciamiento SL1152-2023, se enseñó que:

«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 [Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo] 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; precisando, además, que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características». (negrilla de la Sala)

En ese mismo proveído la alta corporación refirió que, en materia de la discusión sobre la activación de la mentada garantía, en un proceso judicial a las partes le concierne lo siguiente:

- *Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.*

- *Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.*

Así las cosas, 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 un estado de capacidad diversa o discapacidad, entendiéndose como la deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo; la existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás; que eso sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, que la ruptura del vínculo obedezca a esa situación del trabajador.

4.2. Caso concreto

A partir del análisis anterior, la Sala procederá a estudiar si al momento de la terminación del contrato de trabajo, esto es, 25 de octubre de 2017, Walldrick Nataniel Willoughby Montero se encontraba amparado por estabilidad laboral reforzada, con ocasión a su estado de salud.

De entrada, se manifiesta que, una vez verificado y analizado el material probatorio obrante en el expediente, no es posible pregonar un fuero de salud en favor del accionante, comoquiera que no logró acreditar de algún modo, que padeciera una deficiencia o limitante física, mental, intelectual o sensorial, a mediano o largo plazo al momento del despido, a tal punto que le impidiera su participación plena y efectiva en la sociedad o, que afectara de manera sustancial el desarrollo de sus roles ocupacionales, de acuerdo con los términos de la actual jurisprudencia del órgano de cierre de esta jurisdicción, para hacerse beneficiario de la indemnización de que trata el art. 26 de la ley 361 de 1997.

Pese a la extensa prueba documental aportada con la demanda relativa a las condiciones de salud del actor, las mismas no logran configurar las exigencias para entender que se hallaba en situación de discapacidad. Ello, por cuanto se advierte que el actor inició cuadros de

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20178-31-05-001-2020-00015-01
DEMANDANTE:	WALLDRICK NATANIEL WILLOUGHBY MONTERO
DEMANDADO:	C.I PRODECO S.A

dolor lumbar durante la vigencia de la relación laboral desde el año 2015, arrojando el diagnóstico de “lumbago no especificado” según examen físico realizado por el área de salud ocupacional de la empresa (folio 142 del expediente), emitiéndosele las respectivas recomendaciones médicas preventivas correspondientes a higiene y corrección postural, sin embargo, no avizora la Sala que, tales afecciones le hayan causado limitación alguna para desarrollar sus tareas contratadas, pues no se observa que hubiere estado incapacitado en razón a sus problemas lumbares; tampoco que contara con recomendaciones laborales, o restricción médica alguna.

Por el contrario, los conceptos médicos ocupacionales que le eran realizados al actor de manera periódica durante el vínculo contractual, daban como resultado que se encontraba apto y sin condición de salud que disminuyera su capacidad para ejercer el cargo; adicionalmente, y si bien de las pruebas allegadas se avizora que asistía seguidamente a consultas por el área de salud ocupacional de la empresa, las notas de enfermería dan cuenta que lo era por enfermedades generales, tales como malestar general (fl. 258 y 301), malestar de gripa (fl. 227), dolor de garganta (fl. 149), tos (fl. 233), resfriado común (fl. 226 y 308), diarrea (fl. 277); diagnósticos relacionados con sobrepeso (fl.60 y 77), calambres y espasmos (fl. 268), dolor en la rodilla (fl. 261) dolor en el codo (fl. 67); valorado dentro de los lineamientos y programa de fatiga en cuanto su ciclo de sueño (fl. 241 y 290). Afecciones que claramente no revestían en él alguna gravedad que dispensara una protección reforzada en su empleo.

Asimismo, el accionante al absolver interrogatorio de parte, afirmó que sus molestias de salud o lumbares empezaron desde el 25 de noviembre de 2015, por lo que le fueron haciendo un seguimiento en la empresa. Que, no estaba incapacitado a la terminación del contrato de trabajo; ese día fue a trabajar y la empresa lo despidió a eso de las 7 de la noche, estaba realizando sus funciones como operador de cargador. De lo expuesto, advierte la Sala que el actor venía realizando sus labores con normalidad hasta la rescisión del vínculo jurídico, sin que sus problemas de la columna le hubieren ocasionado alguna limitación que afectara sustancialmente sus labores durante la vigencia de la relación laboral.

Luego, no se advierte la existencia de una deficiencia en el demandante con la característica de ser a mediano o largo plazo, y mucho

menos que tuviere alteraciones que le hayan impedido o limitado su interacción con el mundo laboral, en iguales condiciones respecto de los demás trabajadores. Con todo, es imperioso indicar que la asistencia frecuente a citas médicas, no puede entenderse como sinónimo de discapacidad generando la protección de la estabilidad laboral reforzada con las consecuencias y cargas económicas que conlleva.

De otra parte, se tiene, que el demandante no identificó la existencia de obstáculos o barreras en su entorno laboral que impidieran su desempeño en igualdad de condiciones respecto a los demás compañeros de labor, esto es, no probó la situación de desventaja en el medio en el que prestaba sus servicios. No se vislumbra de algún modo que, el empleador haya impuesto al accionante barreras u obstáculos de tipo laboral para desempeñar sus actividades cotidianas.

Vale la pena resaltar, que, conforme al nuevo criterio jurisprudencial de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al que nos hemos venido refiriendo, corresponde al trabajador la carga probatoria de demostrar la existencia de las barreras en el entorno laboral, con el fin de determinar si estaba para el momento de la terminación del vínculo laboral en una situación de discapacidad.

Ahora, conforme al material probatorio aportado, se tiene que el actor fue reintegrado al cargo el 25 de marzo de 2018, en virtud del cumplimiento de un fallo de tutela emitido por el Juzgado Primero Penal del Circuito para Adolescentes con Funciones de Conocimiento de Valledupar, el cual ordenó el reintegro (visible a folio 332 del expediente digitalizado).

Con posterioridad al despido y a dicho reintegro, se observa que le realizaron distintos exámenes de reingreso, se le emitieron recomendaciones ocupacionales temporales (folio 336), en virtud de la cual se le realizó una reubicación temporal de funciones (fl. 337), asimismo, se le diagnosticaron las patologías de lumbalgia y trastorno de disco lumbar, por lo que se le prescribió un plan de estudios y exámenes, tratamiento médico por su Eps, consultas externas, valoración por medicina interna y del dolor, se le emitieron incapacidades. Adicionalmente, padeció trastornos o alteraciones en su hombro y en su rodilla; también se le diagnosticó apnea del sueño,

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20178-31-05-001-2020-00015-01
DEMANDANTE:	WALLDRICK NATANIEL WILLOUGHBY MONTERO
DEMANDADO:	C.I PRODECO S.A

trastorno de inicio y mantenimiento del sueño, hipertrofia de cornetes, desviación del tabique nasal, rinitis crónica y conjuntivitis crónica.

Sin embargo, como se dijo, esos problemas de salud de los cuales la censura pretende derivar una estabilidad laboral reforzada, se originaron tiempo después de la fecha en que se puso fin al contrato de trabajo el 25 de octubre de 2017, por lo que no hay un nexo causal entre el despido y esas afecciones en su salud que aquejan al actor; y, si bien en presencia de las mismas estaba vinculado laboralmente a la empresa, lo fue por una orden judicial que se profirió de manera transitoria en sede de tutela y que es de cumplimiento inmediato, pero ello no es óbice para endilgarle al empleador las consecuencias que acarrea la ineficacia del despido cuando está plenamente demostrado que para esa época (25 de octubre de 2017), y lo cual es la materia de litigio en este proceso, el actor no se hallaba en una situación de discapacidad.

Lo anterior también se puede corroborar con el mismo dictamen n°. 18008001-1887 del 13 de octubre de 2021, emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena en el transcurso del proceso, mediante el cual, se le califica al actor la pérdida de su capacidad laboral en un 46% con fecha de estructuración 7 de septiembre de 2021; es decir, con suma posterioridad a la finalización del contrato de trabajo.

Con todo, recalca la Corporación que la ley, sanciona el despido fundado en criterios discriminatorios, lo cual en este caso está desvirtuado con el acervo probatorio que obra en la foliatura.

En ese orden de ideas, no se encuentran cumplidos los presupuestos establecidos por la Ley 361 de 1997, en armonía con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, para determinar que el demandante se encontraba en situación de discapacidad al momento de la finalización de su contrato de trabajo, de suerte que no se activa la protección a la estabilidad laboral reforzada y, en esa medida, se excluye la presunción de discriminación, y de contera la obligación de autorización del inspector de trabajo para la terminación unilateral del vínculo.

En consecuencia, se confirmará la sentencia apelada, incluyendo la condena en costas en esta sede a la parte demandante, tal como lo ordena

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2020-00015-01
DEMANDANTE: WALLDRICK NATANIEL WILLOUGHBY MONTERO
DEMANDADO: C.I PRODECO S.A

el numeral 3° del artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud el artículo 145 del Código de procedimiento del trabajo y de la seguridad social.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 28 de marzo de 2022, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Chiriguaná, conforme a las consideraciones aquí expuestas.

SEGUNDO: Costas a cargo de la parte recurrente, fijese como agencias en derecho por esta instancia la suma de un (1) smmlv. Líquidese concentradamente en el juzgado de origen.

TERCERO: En firme esta decisión, vuelva el expediente al juzgado de origen.

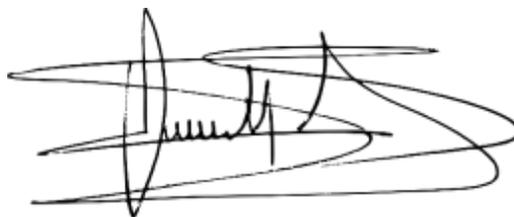
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado