

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL
MAGISTRADA PONENTE: ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLON

PROCESO:	Ordinario Laboral
RADICADO:	76001-31-05-008-2017-00342-00
DEMANDANTE:	LEX FREYDER MOLINA ZAPATA
DEMANDADO:	VASPORT S.A.

ACLARACION VOTO
MAGISTRADA: MARÍA NANCY GARCIA GARCIA

Estimo necesario emitir la presente ACLARACION DE VOTO en el asunto de la referencia toda vez que si bien acompaño la decisión de la Sala, las razones para ello no estriban en las consideraciones expuestas en el proveído, relativas a la imposibilidad de llevar a cabo un acuerdo conciliatorio con persona que presente discapacidad, situación que no comparto por las siguientes consideraciones:

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, norma sobre la cual fundamenta la pretensión de reintegro la demandante, establece que el derecho a la estabilidad laboral reforzada se pregona de los trabajadores en condición de discapacidad que hayan sido despedidos por el empleador en razón a su limitación.

En principio podría admitirse, que en razón a que la terminación del vínculo no se dio por decisión unilateral, sino por mutuo acuerdo entre las partes, no entraría a operar la protección del artículo 26 de la ley 361 de 1997. Sin embargo, se hace necesario escudriñar acerca de cuales fueron las verdaderas razones para tal acuerdo, en aplicación del principio de prevalencia del derecho sustancial sobre lo formal. Lo anterior tampoco lleva a considerar como lo refiere la Sala Mayoritaria que no resulte dable conciliar asuntos como la sanción del artículo 26, ley 361 de 1997.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL3628 de 2019, al resolver un ataque por vía directa en el cual se aducía que no era dable negociar presuntos derechos ciertos e indiscutibles, como lo es la sanción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, indicó:

“...no evidencia la Sala que en el contrato de transacción se hubiese renunciado a derechos ciertos e indiscutibles, en la medida que la sanción a la que hace alusión la norma transcrita, necesita de algunos presupuestos para que se configuren, entre ellos, que el trabajador sea despedido o se le termine la relación laboral por razón a su limitación, hecho que no sucedió en el presente caso, como se anotó en la transacción cuestionada (CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 32532).

Así, no puede considerarse que dicha indemnización nazca inmediateamente por el simple hecho de encontrarse con una limitación, sino por el contrario, hay que tener

en cuenta ciertos elementos que hacen imposible su configuración y exigibilidad, por lo que, en este caso, no puede considerarse un derecho cierto e indiscutible.”.

Se concluye de lo expuesto, que para el análisis de validez de un acuerdo o transacción entre las partes en punto a la terminación del vínculo, el derecho a la estabilidad reforzada no surge como derecho cierto e indiscutible por la sola condición especial de incapacidad o invalidez del trabajador, sino que precisa otros elementos necesarios para configurarse y poderse exigir la misma, siendo uno de ello el nexo causal entre el estado de salud de la trabajadora y la decisión de terminación del vínculo presupuesto *sine qua non* para que opere la estabilidad consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En el *sub-judice*, tal como lo dedujo el *a-quo*, quedó en evidencia el nexo causal requerido entre el acto de terminación del vínculo y la condición de salud del accionante, puesto que para el momento del finiquito laboral por acuerdo entre las partes, 27 de diciembre de 2016, la demandada conocía el estado de incapacidad del trabajador, que se reintegraría al servicio con restricciones médicas, requiriendo reubicación en puesto de trabajo acorde a su estado de salud; se acreditó por la accionada, que una vez se terminaron las incapacidades y se dieron a conocer las restricciones, remitió al trabajador al Departamento Jurídico para darle a conocer la intención de terminar el contrato de trabajo.

De lo que se desprende sin duda alguna, que el móvil de la terminación del contrato fue el estado de discapacidad del trabajador, pues dándose la situación de la condición médica del accionante y el reintegro laboral con restricciones para la época de la terminación del vínculo, y que ninguna otra consideración se logró demostrar por el accionado para esta decisión, emerge plausible la presunción del artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Son entonces estas las razones que dan lugar a que se acompañe la decisión de la Sala Mayoritaria.

Atentamente,


MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
Magistrada
Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública
(Art. 11 Dcto 491 de 2020)