

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN

PROCESO:	Ordinario Laboral
RADICADO:	76001-31-05-008-2017-00342-01
DEMANDANTE:	LEX FREYDER MOLINA ZAPATA
DEMANDADO:	VASPORT S.A.
ASUNTO:	Apelación demandante- Sentencia No. 064 del 6 de marzo de 2018
JUZGADO:	Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali
TEMA:	Ineficacia acuerdo de conciliación en virtud de la estabilidad reforzada y compensación de las sumas pagadas.
SENTIDO DE LA DECISIÓN:	REVOCA PARCIALMENTE

APROBADO POR ACTA No. 05
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO No. 46

Hoy, dieciséis (16) de marzo de dos mil veintiuno (2021), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Santiago de Cali, Sala Primera de Decisión Laboral integrada por los Magistrados **Dr. CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**, **Dra. MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA** y como Ponente **ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN**, se procede a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, en atención a lo previsto en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, con el fin de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia de primera instancia No. 064 del 6 de marzo de 2018, proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de esta ciudad, dentro del proceso ordinario promovido por **LEX FREYDER MOLINA ZAPATA** contra **VASPORT S.A.**, con radicado **76001-31-05-008-2017-00342-01**.

A continuación se procede a proferir la siguiente: **SENTENCIA No. 38**

Como **ANTECEDENTES FÁCTICOS RELEVANTES** y procesales se tiene los contenidos en la demanda y subsanación, visible a folios 173 a 196, 202 a 207, y en la contestación militante a folios 220 a 246 del cuaderno de primera instancia, los cuales en gracia de la brevedad y el principio de la economía procesal e incluso de los artículos 279 y 280 del Código General del Proceso, no se estima necesario reproducir.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali-Valle, mediante sentencia No. 064 del 6 de marzo de 2018, declaró no probas las excepciones formulada por **VASPORT S.A.** en la contestación de la demanda. De este modo, condenó a dicha sociedad a reintegrar sin solución de continuidad al señor **LEX FREYDER MOLINA ZAPATA** desde el 15 de diciembre de 2016 en un cargo igual al que venía desempeñando o en uno de igual categoría y remuneración, acorde con sus condiciones físicas. Igualmente, se condenó el pago sin solución de continuidad de los salarios, prestaciones sociales, aportes al sistema general de seguridad integral y parafiscal desde la fecha de reintegro, es decir, desde el 15 de diciembre de 2016, al igual que las que se sigan causando en virtud de la vigencia de la relación laboral. Además, se condenó en costas y agencias de derecho a la parte vencida por la suma de \$781.242.

Se circunscribió el problema jurídico en establecer si el señor **LEX FREYDER MOLINA ZAPATA** tenía derecho al beneficio establecido por la Ley 361 de 1997 y el reconocimiento de las cargas económicas que ello implicaba. Para lo cual, el Despacho realizó un estudio acerca de cómo terminó el contrato de trabajo entre las partes y posteriormente, sostuvo que el demandante tenía derecho al reintegro y demás prestaciones rogadas en la demanda.

Para arribar a tal conclusión, la *A quo* en la parte considerativa de la sentencia, citó jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema referente a la estabilidad laboral reforzada y en concreto, de la estabilidad laboral ocupacional, relacionando los parámetros establecidos en dichas providencias, con los hechos probados dentro del correspondiente proceso.

De tal forma, respecto a la estabilidad laboral reforzada se citó textualmente la Sentencia T-148 de 2012, al indicar que dicha figura se estableció como una garantía de las personas que por sus condiciones físicas son desvinculadas del

contrato de trabajo u otros afines, con el fin de garantizar un mínimo vital que accedan a los servicios de salud y que se puedan reincorporar nuevamente a la vida en sociedad en el desarrollo de los art. 13, 47, 53 y 54 de la Constitución Política.

Así mismo, se cita textualmente como el legislador estableció dicha garantía del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para proteger a las personas con algún grado de discapacidad, por lo cual se indica una sanción en cuantía de 180 días de salario por despido, en razón de la limitación física y sin autorización de la Oficina del Trabajo. Por esto, se hace referencia a la en Sentencia del 15 de julio de 2008 con radicación No. 32.532 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, donde se explicó que los destinatarios de esta garantía son las personas que por sus condiciones físicas o mentales se encuentren en un estado de minusvalía. En este sentido, se aclara que aquellas personas quienes acreditaran que se les configuro una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% como límite mínimo, es decir con limitación moderada, tenían derecho a dicha protección. Posición que ha sido reiterada en sentencia del 25 de marzo de 2009 con Radicación No. 35.206, entre otras.

En cuanto a la carga probatoria, la A quo resalta que las sentencias T- 188 de 2017 y SU- 049 de 2017, indican que cuando opera la estabilidad laboral reforzada, se presume que el despido obedeció a limitaciones físicas y es el empleador quien debe desvirtuarla. Igualmente, la Corte Constitucional en sentencia SU- 049 de 2017, establece que dicha figura debe ser aplicada no solo a personas con limitación moderada o profunda; sino también a las personas que tienen una limitación que les impide o dificulte el desempeño de sus funciones en las condiciones regulares. De no ser así, se indica que dicha situación puede configurar una circunstancia discriminatoria con quienes se encuentran igualmente en debilidad manifiesta, pero con limitación moderada.

Por lo anterior, “(...) la Constitución Política consagra un derecho a una estabilidad ocupacional reforzada para las personas en condiciones de debilidad manifiesta por sus problemas de salud. Ahora bien, como se pudo observar la jurisprudencia constitucional ha señalado que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no solo quienes han tenido una perdida calificada de capacidad laboral en un grado severo o profundo” sino a quienes igualmente se les ha visto afectado el “desempeño de sus labores en condiciones regulares” (CD. f. 281, desde el min 1:20:41 a 1:21:16). Finalmente, se menciona como los trabajadores que

deben levantar objetos pesados y sufren hernias al levantar pesos significativos son beneficiarios de dicha garantía con fundamento en las Sentencias T-057 de 2016, T -691 de 2015 y T-141 de 2016.

Adicionalmente, se hace referencia a la Sentencia T-217 de 2014 respecto a la conciliación extrajudicial, para señalar como esta puede ser empleada para finalizar los contratos de mutuo acuerdo, siempre y cuando no lesione derechos ciertos e indiscutibles de los trabajadores y aún más si el trabajador se encuentra en una situación de debilidad manifiesta por su enfermedad; evento en el cual tal acuerdo carecería completamente de validez por vulnerar el mínimo de derechos y garantías de la parte débil y sus derechos fundamentales.

Por todo lo anterior, se concluye que el señor **LEX FREYDER MOLINA ZAPATA** es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por los siguientes motivos (i) a la fecha de terminación del contrato de trabajo el 27 de diciembre de 2016, la parte demandada, **VASPORT S.A.**, conocía que el trabajador se encontraba en estado de incapacidad. Esto, porque dicha sociedad conocía la historia clínica del demandante y en el mes de diciembre de 2016 estaba al tanto de que este se reintegraría con restricciones médicas, por lo que requería ser reubicado en un puesto de trabajo con funciones acordes a su estado de salud; (ii) se acreditó que la terminación del contrato el móvil fue su estado de discapacidad, presunción que no fue desvirtuada por **VASPORT S.A.**, y contrariamente, fue quien acreditó 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; (iii) que no exista permiso por parte del Ministerio del Trabajo, porque en la conciliación surtida se ocultaron las circunstancias de debilidad manifiesta del trabajador, pues de hacerlo, no se podría haber obtenido la correspondiente autorización; y por último (iv) que si bien no se acreditó una pérdida de capacidad superior al 15%, el Despacho estimó que el demandante debía ser protegido, pues pese a no tener un grado de calificación de invalidez, es un sujeto que tiene una disminución física.

Una vez realizado todo el análisis en concreto, la A quo resuelve que el señor **LEX FREYDER MOLINA ZAPATA** ostenta una estabilidad laboral reforzada y en tal sentido, finalizar el contrato de trabajo en tales circunstancias le vulneró sus derechos fundamentales, por lo que el acuerdo conciliatorio carece de validez.

Respecto a las otras pretensiones incoadas por la parte demandante, se negó el pago de algún concepto equivalente por dotación, pues se señaló que no se indica en que periodos laborales no le fueron suministrados y si eran los correspondientes al año 2016, lo cierto es que el actor no se encontraba trabajando mientras estaba incapacitado, por lo que se sostiene que no tendría derecho a tal suma. Igualmente, no se concede el subsidio familiar por ser una carga de la Caja de Compensación Familiar y no del empleador, sin mencionar que no eran claros los motivos en la demanda por los cuales se solicitaba dicho pagado y en que periodos; ni se otorga la sanción moratoria del Art. 99 de la Ley 50 del 90 por la no consignación de las cesantías posteriores a la fecha en la que termino el contrato, al señalar que no ha mediado mala fe por parte del empleador en este aspecto, pues el contrato de trabajo no se encontraba vigente.

Finalmente, se declaran no probadas las excepciones formuladas por la parte demandada y no se ordena compensación por la suma recibida en virtud del acuerdo conciliatorio, porque la A Quo considera que lo pagado por **VASPORT S.A.**, no está llamado a ser restituido al ser producto de un pago irregular y espurio.

LA APELACIÓN

La parte demandada interpuso recurso de apelación en contra de la decisión de primera instancia, solicitando se revoquen los numerales 1, 2, 3 y 5 de la sentencia, solicitud que se sustenta en los siguientes cargos:

Si bien a lo largo del proceso se logró establecer que el señor **LEX FREYDER MOLINA ZAPATA** padecía un quebranto de salud y que el día 6 de diciembre de 2016 se ordenó su reintegro con unas restricciones médicas previo el proceso de mejoría máxima; no queda claro los fundamentos de derecho de la sentencia en cuanto a que la razón de la terminación del contrato haya sido el estado de salud del demandante. Así, el apoderado de la parte demandada considera que revisado el expediente nunca se pudo demostrar que hubieran vicios en el consentimiento del trabajador y que si bien el señor gozaba de toda la estabilidad laboral reforzada ocupacional dada el avance jurisprudencial que se tiene, se evidencia que en este proceso para la fecha 27 de diciembre del 2016, **LEX FREYDER MOLINA ZAPATA** contó con todos los recursos, apoyos y situaciones pertinentes, para tomar una decisión frente a la continuidad del contrato. Agrega que el Art. 26 de la Ley 361 de 1997 expresa que la terminación debe ser con razón a su estado de salud, no se

logró dilucidar dentro del proceso, que **VASPORT S.A.** haya obrado de mala fe (Cd. f. 281, del min 1:39:56 al 1:41:50).

Posteriormente, solicita la compensación de los dineros entregados en virtud del acuerdo conciliatorio, al señalar que sería enriquecer al demandante a costa de su propio dolo, pues cuando él firmo la conciliación, tenía toda claridad sobre los efectos que esta produciría. Por lo tanto, considera que se debe estudiar si los dineros objeto del acta de conciliación deben ser compensados en segunda instancia (Cd. f. 281, del min 1:41:51 al 1:42:26).

Por último, se pronuncia respecto al reintegro ordenado por la A quo y señala que no obstante de tener una protección especial y conforme a la sentencia dilucidada, la discapacidad o la disminución de capacidad laboral de **LEX FREYDER MOLINA ZAPATA**, no era tanta para que este no hubiera tomado una decisión libre y voluntaria frente a la terminación de su contrato con justa causa (Cd. f. 281, del min 1:42:47 al 1:43:07).

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante Auto del 09 de febrero de 2021, se ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión.

Dentro de la oportunidad, la parte demandada **VASPORT S.A.** presentó escrito de alegatos. Por su parte, el demandante no allegó alegatos dentro del término concedido para tal fin.

Es así, que se tienen atendidos los alegatos de conclusión presentados en esta instancia.

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala de decisión a dictar la providencia que corresponde.

PROBLEMA(S) A RESOLVER

En primer lugar, entra la Sala a determinar si es procedente la conciliación laboral allegada al proceso, teniendo en cuenta las condiciones de salud en que se

encontraba el demandante al momento de suscribirla la misma ante la Oficina del Trabajo.

En segundo lugar, determinar la viabilidad de compensar lo pagado en dicha conciliación, con las acreencias laborales que se establezcan en favor del trabajador.

CONSIDERACIONES

Sea lo primero manifestar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 A del C.P.T. y S.S., la sentencia de segunda instancia ha de estar en consonancia con la materia objeto del recurso de apelación. En consecuencia, debe la Sala pronunciarse acerca de los motivos de censura alegados por el apoderado de la parte demandada.

De tal modo, para abordar el tema en cuestión, es necesario traer a colación la sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia del 11 de abril de 2018, con Radicación No. 49725:

“(...) esta Sala de la Corte ha establecido que, en tratándose de derechos laborales o de la seguridad social, la regla general es la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos, que se contempla en los artículos 14 del Código Sustantivo del Trabajo, 3 de la Ley 100 de 1993 y 53 de la Constitución Política, entre otros, y que, por la misma vía, por excepción, la transacción y la conciliación solo resultan admisibles respecto de derechos inciertos y discutibles (artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo)”.

En ese mismo sentido, la Sala Laboral de la Corte Suprema en sentencia del 14 diciembre de 2007 con Radicación No. 29332 ya había confirmado que:

“Para que un derecho pierda la calidad de cierto e indiscutible, no basta con que el empleador lo cuestione en el curso de un proceso, de manera tal que cualquier beneficio o garantía pueda ser renunciado por el trabajador, so pretexto de que el empleador controvierta su nacimiento (...)”.

En virtud de lo anterior, la Corte precisa en señalar que la cualificación de un derecho, beneficio o garantía, como derecho cierto e indiscutible, dependerá siempre de las circunstancias particulares de cada caso y el respectivo análisis que debe estar mediado por factores tales como: la fuente del derecho, la estructura normativa a partir de la cual se define y el cumplimiento de los requisitos necesarios para su causación (Sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia del 11 de abril de 2018 con Radicación No. 49725).

En relación con lo anterior, la Corte Constitucional en Sentencia T-687 del 2006 indicó que se puede determinar que una de las formas de dar por terminado el contrato de trabajo es el mutuo acuerdo entre las partes, pues debido a que el contrato de trabajo requiere del consentimiento mutuo para su validez, el mismo requisito aplica para terminar el contrato (literal b) del Art. 61 CST). No obstante, tratándose del trabajador con derecho a la estabilidad laboral reforzada, este acuerdo de voluntades no es posible dado que la Corte Constitucional ha declarado que la estabilidad laboral para los trabajadores en estado de debilidad manifiesta es un derecho cierto, de modo que es irrenunciable e inconciliable, por tal motivo no aplica este requisito que se encuentra estipulado en la ley laboral.

Igualmente, será menester indicar que en las Sentencias T-041 del 2019, T-440 de 2017, T-928 de 2014 y T-613 de 2011:

“(...) se ha señalado que la estabilidad laboral reforzada representa para el empleador que conoce del estado de salud del empleado un deber que se concreta en su reubicación atribuyéndole otras labores. Si en lugar de reasignarle funciones lo despide, se presume que la desvinculación se fundó en la condición de trabajador, y como consecuencia, dicha determinación se torna ineficaz” (Negrillas fuera del texto original).

En tal sentido, la protección de la estabilidad reforzada no se circunscribe a los casos contemplados en la Ley 361 de 1997, pues jurisprudencialmente la Corte Constitucional ha establecido que ella también procede, por aplicación directa de la Constitución, frente a las personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta (T-780 de 2008, T-1046 de 2008, T-936 de 2009, T-003 de 2010, T-039 de 2010, entre otras).

En particular, dicha garantía constitucional procede cuando la disminución de la capacidad laboral surge en desarrollo del contrato, es decir “no se encuentra restringida al caso específico de quienes tienen la calidad de inválidos o discapacitados” sino que además “Aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución” (Sentencia T-936 de 2009).

Adicionalmente, para dar por terminado el contrato a quienes se encuentren en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, es necesario contar con la autorización previa del Ministerio de Protección Social, posición que se argumenta por la Honorable Corte Constitucional en Sentencia T-003 de 2010:

“El empleador tiene una facultad legal limitada para despedir al trabajador con discapacidad, aún cuando se le indemnice, por cuanto debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997 (...)De lo contrario, se presume que la terminación laboral fue en razón de su enfermedad” (Negrillas fuera del texto).

Por todo lo anterior, la omisión de la autorización conlleva no solo el pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sino también el restablecimiento del contrato y la reubicación del trabajador.

CASO EN CONCRETO

El apoderado de la parte demandada sustentó los cargos de la apelación al considerar que revisado el expediente nunca se pudo demostrar que existieran vicios en el consentimiento del trabajador y señalar que, si bien el señor gozaba de toda la estabilidad laboral reforzada ocupacional dada el avance jurisprudencial, la discapacidad o la disminución de capacidad laboral de **LEX FREYDER MOLINA ZAPATA** no era tanta para que este no hubiera tomado una decisión libre y voluntaria al respecto.

Por lo anterior, se resalta del Acta de Conciliación No. 01786 del 27 de diciembre de 2016 (fs. 252 al 259) suscrita entre **LEX FREYDER MOLINA ZAPATA** y **VASPORT S.A.**, lo siguiente:

“2. Que la empresa VASPORT S.A. de común acuerdo con el señor LEX FREYDER MOLINA ZAPATA, manifiestan expresamente que es su deseo y voluntad dar por terminado el vínculo laboral existente, a partir del 15 de diciembre de 2016. De conformidad con el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 1, literal b) (terminación de mutuo acuerdo)”

(...)

“9. Por tanto las partes deciden de mutuo acuerdo, suscribir el presente documento en harás de precaver cualquier pleito jurídico a que se pudiera suscitar entre el señor LEX FREYDER MOLINA ZAPATA y el empleador VASPORT S.A., que tenga su origen en el referido contrato laboral”.

En este punto, vale la pena aclarar que el apelante reconoce expresamente la condición de debilidad manifiesta del aquí demandante, por lo cual no es un hecho controvertido. Entonces, la discusión se centrará en establecer si tales condiciones fueron tenidas en cuenta ante la Oficina del Trabajo en virtud del acuerdo conciliatorio suscrito. Lo anterior, para establecer la viabilidad de dicha conciliación.

Si bien en el presente caso, **VASPORT S.A.** no despidió al trabajador, se debe entender que la parte demandada tenía una facultad legal limitada para terminar el contrato con el trabajador, pues este había puesto en conocimiento el día 6 de diciembre de 2016 a la Jefe del Departamento de Talento Humano, **CAROLINA DIAZ MUÑOZ** (Cd. f. 281, del min al 10:48 al 18:50) sobre las restricciones que su médico tratante le había impartido. Por tal motivo, aun cuando se indemnizó conforme al Acta de Conciliación (f. 261), **VASPORT S.A.** no cumplió con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997, pues no existe prueba alguna dentro del proceso que se haya discutido tal circunstancia en el acuerdo conciliatorio o que se haya puesto de manifiesto las condiciones de salud físicas del trabajador ante el Ministerio del Trabajo. Por lo que, encuentra la Sala que de acuerdo con la jurisprudencia citada, dicha conciliación es ineficaz por tratarse de un derecho cierto e indiscutible, tal como fue definido en primera instancia. Por consiguiente, en este aspecto, la decisión se confirma.

Respecto a la solicitud realizada por la parte recurrente acerca de la compensación de los dineros entregados en virtud del acuerdo conciliatorio, considera la Sala procedente la misma frente a lo pagado en virtud del Acta de Conciliación No. 01786 del 27 de diciembre de 2016 (fs. 252 al 259) suscrita entre **LEX FREYDER MOLINA ZAPATA** y **VASPORT S.A.**, con las sumas ordenadas a pagar en favor del trabajador por **VASPORT S.A.** De modo que, de no acceder a lo solicitado por el apelante, se propiciaría un enriquecimiento sin justa causa, toda vez que no se le reconoce validez alguna al acta de conciliación tantas veces referida.

En atención a lo anterior, se revoca parcialmente los numerales 1ro y 4to de la sentencia No. 064 del 6 de marzo de 2018, en razón a la procedencia de la compensación solicitada por la parte recurrente de lo pagado por **VASPORT S.A.** en razón del acuerdo conciliatorio, con las condenas impuestas en favor del trabajador; y se confirma en lo demás la sentencia recurrida.

Sin condena en costas en esta instancia, ante la prosperidad parcial del recurso promovido por la parte demandada.

Por lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

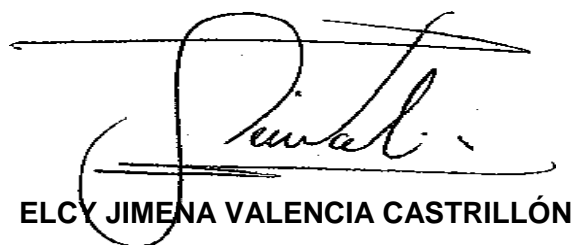
RESUELVE:

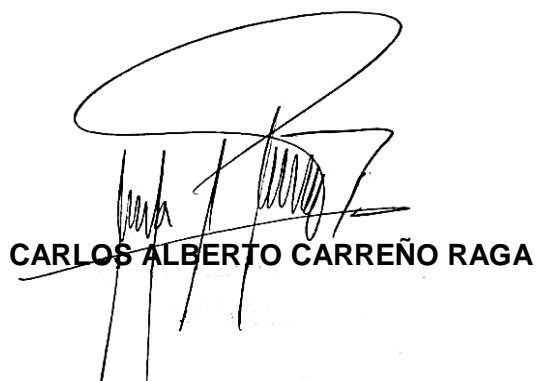
PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE los numerales 1ro. y 4to. de la Sentencia No. 064 del 6 de marzo de 2018, proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali- Valle, en el proceso ordinario laboral promovido por **LEX FREYDER MOLINA ZAPATA** contra **VASPORT S.A.**, en el sentido de que se reconoce la compensación de lo pagado en virtud del Acta de Conciliación No. 01786 del 27 de diciembre de 2016 suscrita entre las partes del presente proceso, con las sumas ordenadas a pagar en favor del trabajador por **VASPORT S.A.**, por las razones aquí expuestas.

SEGUNDO: SIN CONDENA en COSTAS en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,


ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN


CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA


MARIA NANCY GARCIA GARCIA
MARIA NANCY GARCIA GARCIA
(ACLARACIÓN DE VOTO)
Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública
(Art. 11 Dcto 491 de 2020)