

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE BUGA**



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

REFERENCIA: CONSULTA DE SENTENCIA PROFERIDA EN PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA DE JORGE LUIS VALLECILLA SALAZAR CONTRA MONTEVAL INTERNATIONAL S.A.S

Radicación: 76001-31 05-013-2016-00179-01

A los ocho (08) días del mes de marzo del año dos mil veintitrés (2023), se congrega la Sala Cuarta de Decisión Laboral, con el fin de dictar sentencia escrita; en atención a Descongestión de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali; en la que se resuelve el grado jurisdiccional de consulta, que obra frente a la sentencia absolutoria de primera instancia; en conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022.

**SENTENCIA No. 016
APROBADA EN SALA VIRTUAL No. 008**

ANTECEDENTES

Demanda

El señor JORGE LUIS VALLECILLA SALAZAR convocó a juicio a MONTEVAL INTERNATIONAL S.A.S, pretendiendo se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre los enunciados, con vigencia desde el 1º de agosto de 2012 al 30

de abril de 2013, para desarrollar tareas de pulir codos y estructuras metálicas, labor que desarrollaba en difíciles condiciones, puesto que no existía la infraestructura locativa para hacerlo de manera adecuada, situación que fue informada al Supervisor de esa planta señor MIGUEL CRUZ; durante los trabajos en la empresa DIACO S.A, el actor empezó a sentir fuertes dolores de espalda, los cuales le obligaron a acudir el día 18 de Marzo de 2013 a la EPS SALUD TOTAL, informando que presenta molestias en columna lumbar, con dolor en región lumbar con espasmos musculares en región de parte lumbar y paravertebral, diagnosticándosele lumbago no especificado e incapacidad por 3 días, con una serie de recomendaciones médico-laborales para el cumplimiento de sus labores (situación conocida por el Supervisor de Planta de DIACO S.A. Señor HUMBERTO ALVAREZ, quien le sugirió que asistiera a exponer su situación a la EPS SALUD TOTAL); que el demandante entregó recomendación médica al supervisor de la empresa PROPAL YUMBO, sin pedirle la respectiva constancia de recibido, quien le manifestó habérsela entregado a la señora Adela Valencia (Recursos Humanos Montaval International S.A.S.); que la recomendación era de carácter temporal (60 días); a cuyo término debía ser valorado nuevamente, sin embargo el demandante fue requerido por su Jefe inmediato, ESTEBAN VALENCIA, quien le sugirió que firmara la carta de renuncia por cuanto en esas condiciones no tenía donde ubicarlo, a lo cual el accionante se negó, por considerar que sí habían otras labores que podía desempeñar y por temor a quedarse sin su sustento; finalmente el día 21

de marzo de 2013 se notifica al demandante que su contrato de trabajo no se renovaría nuevamente; el jueves 21 de abril de 2013, la historia clínica de SALUD TOTAL EPS, refiere que el señor VALLECILLA es un paciente con dolor lumbar y le ordena 1 día de incapacidad; con todo, el demandante fue despedido a partir del 30 de abril de 2013, un mes después fue desafiliado de la EPS SALUD TOTAL y se vio en la necesidad de empezar a sufragar los gastos producto de la lesión sufrida bajo las directrices de su jefe inmediato para ese momento y que en la actualidad el demandante continúa desempleado por cuanto la lesión le impide realizar trabajos que impliquen un esfuerzo físico y adicionalmente no ha podido realizar las terapias de manera continua por no contar con los recursos suficientes para el tratamiento.

Pretensión principal

Se solicita en la demanda, se condene a la empresa MONTAVAL INTERNATIONAL S.A.S., a reintegrar al señor JORGE LUIS VALLECILLA SALAZAR, a un cargo igual o de superior jerarquía al que desempeñaba y al pago de los salarios y prestaciones sociales, primas, vacaciones, intereses de cesantías, cesantías dejadas de percibir desde el momento del despido hasta el momento del reintegro, las cuales deben ser debidamente indexadas, al igual que los aportes a la seguridad social integral, tales como pago al fondo de pensiones, a la empresa promotora de Salud EPS y a la aseguradora de riesgos laborales A.R.L.

En igual sentido, las pretensiones se encaminan a que la empresa MONTAVAL INTERNATIONAL S.A.S., pague al demandante la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, relacionada con las personas incapacitadas; y se condene a la empresa MONTAVAL INTERNATIONAL S.A.S., al pago de los demás derechos no reclamados pero demostrados en virtud de las facultades extra y ultra petita -fs. 3 a 27 expediente digital-.

Admisión de demanda

A folio 53 obra auto No. 1537 del 25 de mayo de 2016, en el que se admitió la demanda mediante escrito presentado por intermedio de apoderado judicial contra la empresa MONTAVAL INTERNATIONAL S.A.S; se ordenó notificar a la demandada MONTAVAL INTERNATIONAL S.A.S, representada legalmente por ESTEBAN VALENCIA, o por quien haga sus veces personalmente del auto admisorio de la demanda y, se reconoció personería al apoderado del demandante.

Contestación de demanda

Notificada la demanda por el apoderado de la demandada, fl.54ED1, se presentó contestación, en la que a las pretensiones se manifestó oposición a todas y cada una de ellas, y sobre los hechos manifestó que al darle por terminado el contrato de trabajo al Señor VALLECILLA, la empresa obró

de manera legal al preavisarle con 30 días de anticipación de la no renovación de su contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, conforme lo establecido en el artículo 46 del C.S.T., siendo los motivos reales que a la empresa le suprimieron varios contratos que había licitado, por lo que tuvo que prescindir de algunos trabajadores, pero nunca la terminación del contrato de trabajo del Señor VALLECILLA se debió a motivos que tuvieren que ver con su salud, prueba de ello es que fue un buen trabajador y se le venía renovando el contrato de trabajo. También propuso las excepciones de fondo de inexistencia de las obligaciones demandadas; carencia de derecho sustancial; petición de lo no debido; pago total de la obligación; prescripción de la acción; la genérica o innominada; y buena fe -fs.60 a 70 expediente digital-.

En auto No. 882 de 22 de marzo de 2017 el Juzgado resolvió tener por contestada la demanda y señalar el 12 de julio del 2017, para la audiencia de que tratan los artículos 77 y 80 del CPTSS, con fundamento en los principios de celeridad, economía procesal, concentración de la prueba y los poderes del juez; debiendo los apoderados hacerse presentes con sus respectivos testigos, para que rindan testimonio si fuere el caso -fl.115 expediente digital-.

Audiencia preliminar EDO2

Llegados el día y la hora para audiencia preliminar, en la etapa de conciliación mediante auto No. 2188 se declaró fracasada

y clausurada, no hubo excepciones previas, saneamiento del proceso, y se fijó el litigio en establecer calificación de la forma de terminación del contrato individual de trabajo entre las partes, procedencia del reintegro deprecado, con el pago de salarios y prestaciones sociales, legales y extralegales, lo dejado de percibir desde su desvinculación, viabilidad de la indemnización de los 180 días, y causación de la indexación deprecada.

Asimismo, se decretaron las pruebas pedidas por las partes, las que se practicaron, se escucharon alegatos de conclusión y se cerró el debate probatorio.

Sentencia de primera instancia.

En proveído No. 312 del 13 de octubre de 2017 -0:25:24 a 38:01ED3, el juzgado instructor puso fin a la primera instancia, resolviendo:

“PRIMERO: ABSOLVER a la empresa MONTAVAL INTERNACIONAL S.A.S., con NIT 805020864-4, de todas y cada una de las pretensiones de la acción incoada en su contra por el demandante JORGE LUIS VALLECILLA SALAZAR, identificado con cedula de Ciudadanía No. 14622091, conforme las consideraciones de la presente sentencia.

SEGUNDO: CONSULTAR la presente sentencia con el Honorable Tribunal Superior Distrito Judicial de Cali Sala Especializada Laboral, por resultar totalmente adversa a las pretensiones de un ex trabajador demandante.

TERCERO: SE CONDENAN en costas al demandante, en favor de la demandada; para lo cual se fijan como agencias en derecho la suma equivalente a \$100.000”.

Como quiera que la decisión no fue recurrida por el extremo activo, se envió a segunda instancia a fin de surtirse el grado jurisdiccional de consulta.

Alegatos de segunda instancia.

La parte demandada presentó alegaciones en los siguientes términos:

De las pruebas testimoniales y documentales recepcionadas en el presente proceso, se pudo constatar que al darle por terminado el contrato de trabajo mi representada al Señor Vallecilla, obró de manera legal al preavisarle con treinta (30) días de anticipación de la no renovación de su contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, conforme a lo establecido en el Art. 46 del C.S.T., siendo los motivos reales que a la empresa le suprimieron varios contratos que había licitado teniendo que prescindir de algunos trabajadores, pero nunca la terminación del contrato de trabajo del Sr. Vallecilla se debió a motivos que tuvieren que ver con su salud, prueba de ello es que fue un buen trabajador donde mi representada le venía renovando el contrato de trabajo.

*En relación a lo manifestado de que el día 25 de Abril de 2.013, la **EPS SALUD TOTAL** envió oficio a mi representada con recomendaciones para el trabajador, me permito aclararle al despacho que dicho oficio NO fue recibido el día 25 de abril de 2.013 como se señala. Este oficio, fue recibido por mi representada el día 09 de mayo de 2.013, como se demuestra con el correo de recibo de los documento, fecha para la cual efectivamente el Sr. Vallecilla ya se encontraba desvinculado de la empresa, por lo que reitero, la empresa no tuvo conocimiento oportuno de que el trabajador tuviese recomendación médica alguna.*

*Desde la fecha de notificación de no renovación del contrato, **21 de marzo de 2.013 al día 30 de abril de 2.013**, fecha de su último día de trabajo, el Sr. Vallecilla no mencionó ni aportó a la empresa documento alguno donde manifestara molestias en su estado de salud, como se demuestra con su última incapacidad de fecha 18 de marzo de 2.013 por tres días, la cual no le fue renovada, carta solicitada por la empresa y expedida por **SALUD TOTAL EPS**, donde se informa a la empresa que para el día 30 de abril, el Sr. Jorge Luis Vallecilla no se encontraba incapacitado, en igual sentido la **ARL SURA**, certifica que para la misma fecha de terminación de su contrato no reposa ningún expediente por accidentes de trabajo ni por enfermedad laboral que hubiese podido derivar una recomendación.*

Hechos que fueron corroborados por el testimonio rendido por la Señora Adela Vallejo Valencia.

Por todo lo anterior, como quedó demostrado en el proceso, mi representada obró dentro del marco legal, por lo que solicito al Honorable Tribunal Superior de Cali – Sala Laboral, se confirme la Sentencia No. 312 del 13 de octubre de 2.017, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, absolviendo a MONTAVAL INTERNACIONAL S.A.S., de todas y cada una de las pretensiones del demandante.

Dejo de esta manera presentados los alegatos de conclusión, encontrándome en término para ello.

No se evidencia en el expediente digital, alegaciones presentadas por la parte demandante.

Así, no existiendo a juicio de la Sala causal que invalide lo actuado, se procede a resolver la consulta previas las siguientes

CONSIDERACIONES

En atención a que el asunto se aprehende en grado jurisdiccional de consulta, por resultar la decisión de primer grado adversa en su totalidad a lo pretendido por el actor, la Sala analizará si el despido del que dice fue objeto el demandante estuvo ajustado a derecho, por corresponder su vinculación a un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, cuyo finiquito fue anunciado con la anticipación que determina la ley para ello, y si al momento del despido, el demandante contaba con estabilidad laboral reforzada que lo hiciera sujeto de especial protección, en los términos de la Ley 361 de 1997, por lo que procedería su reintegro y pago de

derechos laborales e indemnizaciones anotadas en el escrito primigenio.

Así las cosas, se inicia por indicar que sobre el reintegro y la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 deprecados en la demanda; se tiene que en efecto la ley y la jurisprudencia amparan la condición de discapacidad laboral, la cual supone una incapacidad para trabajar, y en relación con el tema, la mencionada ley consagra la protección, los requisitos para que la misma opere, las consecuencias de la trasgresión de lo allí dispuesto, amparo que ha sido explicado y desarrollado por la jurisprudencia nacional.

En lo particular, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en reciente decisión contenida en sentencia SL2586-2020, reiteró lo expuesto en proveído SL1360-2018, precisando:

“3.1. La objetividad como condición de despido o terminación de los contratos de trabajo de las personas con discapacidad. Esta Corporación defiende el criterio de que la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue concebida a fin de disuadir los despidos discriminatorios, es decir, aquellos fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador. Significa lo anterior que los despidos que no obedezcan a la situación de la discapacidad del trabajador sino a una razón objetiva, son legítimos. En tal dirección, en sentencia CSJ SL1360-2018 puntualizó que el precepto citado es una garantía legal de los trabajadores con discapacidad orientada a garantizar su estabilidad laboral frente despidos discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva. En lo pertinente, allí se señaló:

[...] la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto

su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

Lo anterior significa 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. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva. [...] Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador«, por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada.

De acuerdo con lo precedente, el empleador está exento de acudir a la oficina del trabajo cuando la terminación del contrato de trabajo obedece a una justa causa o a una causa objetiva. Por el contrario, será necesaria la intervención de dicha autoridad cuando el despido esté fundado en la incompatibilidad de la discapacidad del trabajador para el desarrollo de un rol ocupacional en la empresa. O, dicho de otro modo: cuando el motivo del despido sea la discapacidad, pero no por capricho o discriminación sino porque no existe en la empresa un empleo acorde y compatible con la diversidad funcional del trabajador (...)» (Resaltas de la Sala)

Entonces, estando claro que lo solicitado por el actor es la protección de que trata la Ley 361 de 1997, la cual ampara al trabajador de ser despedido sin una causa objetiva cuando se encuentra en debilidad manifiesta por circunstancias que la

misma ley señala; se debe recalcar que dicha garantía obra cuando se pretende el despido del trabajador sin que exista una justa causa objetiva, es decir, lo que busca esta figura es impedir que un empleado sea despedido por condiciones que no tienen que ver con su desempeño en el trabajo.

De esta forma, los trabajadores con limitaciones físicas o mentales; conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997; gozan de estabilidad laboral reforzada que imposibilita su despido con ocasión de su condición de salud, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo.

La jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha sido enfática en enseñar que la estabilidad laboral reforzada de que trata la Ley 361 de 1997, no aplica frente a una incapacidad médica temporal por una enfermedad o accidente, pues esta figura aplica para la discapacidad que es diferente a la incapacidad laboral de uno o varios días.

Queda entonces claro, por vía de jurisprudencia laboral, que los trabajadores con algún tipo de minusvalía o limitación física o sensorial, sí pueden ser despedidos, pero el despido debe obedecer a una causa justa, legal y objetiva, y en algunos casos así exista la justa causa, se requiere la autorización del Ministerio de Trabajo.

En la sentencia SL11411-2017 Radicación N° 67595 del 2 de agosto de 2017, la Sala de Casación Laboral de la Corte

Suprema de Justicia, definió la minusvalía o limitación, así: *“(...) cuando se habla de una minusvalía o limitación como lo establece la Carta Política, se está haciendo referencia a una deficiencia o anormalidad de una estructura fisiológica o anatómica, temporal o permanente, entre las cuales se pueden evidenciar defectos o incluso pérdidas de la estructura del cuerpo humano o de los sistemas propios de la función mental (...)”*

Retomando el hilo de la explicación, es claro que los trabajadores con estabilidad laboral reforzada sí pueden ser despedidos con justa causa, pero cuando la ley exija autorización previa para su despido por parte del Ministerio de Trabajo, de no contarse con la misma, el despido se torna en ilegal, lo que conlleva el pago de indemnizaciones y en la obligación de reintegrar al trabajador.

Lo anterior, abriga respaldo jurisprudencial en la sentencia que marcó el cambio de posición de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en relación con el tema y que fija su criterio actual, contenida en proveído SL1360-2018, radicado al número 53394 del 11 de abril de 2018, cuyos apartes fueron citados al inicio de estas consideraciones y que en otro segmento de la providencia refiere:

“En esta hipótesis la intervención del inspector cobra pleno sentido, pues en su calidad de autoridad administrativa del trabajo debe constatar que

el empleador aplicó diligentemente todos los ajustes razonables orientados a preservar en el empleo al trabajador, lo cual implica su rehabilitación funcional y profesional, la readaptación de su puesto de trabajo, su reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios (art. 8 de la L. 776/2002). Por lo tanto, solo cuando se constate que la reincorporación es inequívocamente «incompatible e insuperable» en la estructura empresarial, podrá emitirse la autorización correspondiente.»

Es que si se revisa con atención el contenido del mismo artículo 26 de la Ley 361 de 1997 al que acude el actor para reclamar los derechos que cree le corresponden en este asunto, es claro que para poder acceder a ellos, el trabajador debe haber sufrido un despido por parte de su empleador, por lo que lo mínimo que se debe probar en el juicio correspondiente es el hecho mismo del despido que da origen a las pretensiones que se reclaman.

Recuérdese el principio general de derecho que indica que a las partes les corresponde probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el derecho reclamado, consagrado en el artículo 167 del Código General del Proceso.

Así las cosas, como se anotó en la providencia consultada, el expediente informa de la existencia de un contrato de trabajo a término fijo de 3 meses contados a partir del 1º de agosto del 2012 determinándose que sus dos primeras prórrogas se extendieron hasta el 30 de abril de 2013, sin que obre cuestionamiento sobre el momento de finiquito del contrato con la anticipación de 30 días a la fecha de finalización de la prórroga correspondiente; se itera, sobre la modalidad

contractual y la materialización de la terminación del contrato no existió discusión en el plenario.

Así, el tema de litigio no es otro que el estado de salud del que gozaba el actor al momento del finiquito del nexo social que lo ataba con la demandada, pues afirma el libelo que se encontraba en condición de debilidad manifiesta por razones de salud.

Sobre el punto, el expediente señala de la atención médica que recibió el actor el 18 de marzo del 2013 por problemas lumbares, así como la atención recibida el 21 de marzo de 2013 en la que, ante un similar diagnóstico, se expidieron recomendaciones médicas por 60 días.

En efecto, no existe discusión por así revelarlo la historia clínica allegada, de la atención médica que recibió el demandante en el mes de marzo del año 2013, incluso de las recomendaciones médicas que se le dieron por parte de los galenos tratantes; no obstante, no existe en el plenario prueba alguna que permita establecer que el empleador conocía de la situación de salud del demandante; destacándose como lo hizo el Juzgado Instructor, que el actor no prestaba sus servicios en las mismas instalaciones físicas de la empresa demandada, sino que se desplazaba a cumplir con sus tareas a diferentes lugares, por lo que su empleador no estaba al tanto de su situación de salud con solo presenciar la ejecución de las tareas asignadas.

Es que el propio actor señala que, sobre sus atenciones en salud, comunicó a los supervisores de las empresas a las que se desplazaba por cuenta de la hoy demandada, a prestar sus servicios, por lo que en efecto se evidencia que a la demandada no allegó noticia referida a su estado de salud.

Sobre el punto, la testigo ADELA VALLEJO VALENCIA, informó que por estar a cargo de la oficina de recursos humanos de la demandada, sabe y le consta que el actor mientras prestó servicio para la empresa, solo presentó una incapacidad médica por tres -3- días, sin allegar recomendaciones médicas sobre el desempeño de su trabajo.

Nótese que tal como lo refiere el a quo, las recomendaciones médicas por 60 días, solo fueron recibidas en la empresa de parte del actor, con posterioridad a la finalización del contrato laboral, como se evidencia de la revisión de los folios 76 y 77.

De otro lado, de folios 102 al 108 aparece glosada investigación realizada por el Ministerio de Trabajo en relación con el despido del actor, misma que arrojó como resultado la no imposición de multa o sanción alguna al empleador y el consecuente archivo de las diligencias, documentos que dan cuenta de una actuación que si bien no vincula a la Sala, como se expuso en primera instancia, sí permite establecer que sobre el estado de salud del actor, la empresa empleadora no tenía conocimiento alguno al momento de la finalización del contrato.

Imposible se hace para la Sala, llegar a una conclusión diferente a la que arribó la primera instancia, pues el actor no corrió con la carga probatoria que le correspondía en el entendido de demostrar que su empleador era conocedor de su situación de salud, debiendo entonces, confirmarse la decisión consultada.

No habrá lugar a condena en costas en esta Sede Judicial en razón al grado jurisdiccional de consulta.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Buga, Valle del Cauca; administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia No. 312 del 13 de octubre de 2017, emanada del Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, en el asunto de la referencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: REMÍTASE al Tribunal de origen para su notificación.



MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR

Ponente



MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA



CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE

Firmado Por:

María Matilde Trejos Aguilar

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 003 Laboral

Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **fa5fff58393bca7e61e7f676cd8e662b45923510b3341a6cf6507e0d017083a8**

Documento generado en 08/03/2023 02:19:42 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>