



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA
SALA LABORAL**

**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
Magistrado Ponente**

**SENTENCIA No. 108
APROBADA EN SALA VIRTUAL No. 33**

Guadalajara de Buga, catorce (14) de septiembre de dos mil veintidós
(2022)

Proceso Ordinario Laboral de **RODRIGO GONZALEZ GIL** contra
AGROSAGA Y OTRO. Radicación N° 76-520-31-05-003-2018-00165-01

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede la Sala Tercera de Decisión Laboral a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia dictada en audiencia pública celebrada por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Palmira - Valle, el primero (1) de septiembre del dos mil veintiuno (2021).

Se profiere la sentencia por escrito, previo traslado a las partes para presentar sus alegatos de segunda instancia.

I. ANTECEDENTES

1.1. La demanda.

El señor RODRIGO GONZALEZ GIL por intermedio de apoderado judicial formuló demanda ordinaria laboral de primera instancia contra AGROSAGA SERVICIOS AGRICOLAS GONZALEZ ASOCIADOS SAS, a fin de que la empresa lo reintegré y pague la suma de \$11.830.476 por concepto de



salarios dejados de percibir desde el 9 de septiembre de 2016 por haber sido despedido en situación de debilidad manifiesta.

En respaldo de sus pretensiones, refirió que desde el 3 de enero de 2013 el demandante y la empresa demandada suscribieron un contrato individual de trabajo por labor contratada, para desempeñar labores varias de campo que debían ser ejecutadas en los municipios de Palmira, El Cerrito y Buga o en los lugares donde le fueran indicados.

Enunció que como salario pactado era un salario mínimo mensual legal vigente.

Señaló que la relación contractual se mantuvo por término de tres años hasta el 9 de septiembre de 2016 y terminó sin justa causa.

Mencionó que en el examen de realizado el 18 de marzo de 2016 el médico de la entidad FUNDACIÓN DE APOYO A LA SOLIDARIDAD al realizar los exámenes y pruebas pertinentes le indicaron que tiene una hernia umbilical y presenta infección en el oído izquierdo y de dicha situación siguió laborando.

Expuso que asistió al SOS por frecuente dolor de oído y era tratado con gotas y antibióticos, pero sobre la hernia umbilical no fue remitido a los médicos de FAS, tampoco reubicado por la empresa quien era concedora de los resultados del examen.

Relató que el día 12 de septiembre se presentó el demandante nuevamente al SOS a solicitar cita médica y le fue diagnosticado otitis media supurativa aguda, hernia umbilical sin obstrucción ni gangrena.

1.2. La contestación de la demanda

Al dar respuesta a la demanda, el apoderado judicial de AGROSAGA SAS se opuso a todas y cada una de las pretensiones de la demanda, señalando como razón de su defensa que la empresa hizo uso de lo establecido en el artículo 64 C. S. del T. para dar por terminado el contrato de forma unilateral pagando la indemnización respectiva y al momento de su terminación no



había estado incapacitado, tampoco recomendaciones, no había consultado algún médico tratante, no tenía tratamientos en curso o pendientes y tampoco tenía pérdida de capacidad laboral o alguna deficiencia.

1.3. Sentencia de primera instancia

Mediante sentencia del el primero (1) de septiembre del dos mil veintiuno (2021) el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Palmira, absolvió a la demandada debido que el actor no probó la estabilidad laboral reforzada para poder acceder al reintegro al evidenciarse que no era una persona calificada con una pérdida de capacidad laboral si quiera moderada mediante un dictamen de una entidad idónea con competencia para ello o que se encontrara para calificación, tampoco estaba incapacitado y así lo aceptó en el interrogatorio, lo único probado fue el despido.

1.4. Trámite de segunda instancia.

Admitido el grado jurisdiccional de consulta, se corrió traslado para presentar alegatos de segunda instancia, oportunidad en la cual la parte demandada expuso que el demandante nunca fue incapacitado durante la última relación laboral y así lo prueba en la confesión del señor GONZALEZ al anexar historias clínicas anteriores a la relación laboral que inició el 4 de enero de 2016 y terminó el 9 de septiembre de 2016, toda vez que, dichas historias corresponden al 13 de enero de 2015 y al 22 de diciembre de 2015 tiempo anterior al vínculo laboral que se dio por terminado sin justa causa.

Agrega que las historias clínicas correspondientes al 2015, son la prueba que, a pesar de haber consultado a los médicos para esas fechas, la empresa AGROSAGA SAS no tuvo ningún inconveniente en contratarlo nuevamente en enero de 2016, descartando de esta manera algún tipo de discriminación contra el actor.

Explica que durante todo el vínculo laboral (enero 4 de 2016 - septiembre 9 de 2016), el demandante no tuvo recomendaciones médicas, tratamientos en curso o calificación de pérdida de capacidad laboral y así lo confiesa el actor en el interrogatorio de parte practicado en el proceso de primera instancia y



tampoco existe evidencia probatoria dentro del expediente que acredite las situaciones mencionadas anteriormente y por tal motivo la terminación del contrato de trabajo realizado por la empresa es absolutamente legal

El extremo activo guardó silencio dentro de la oportunidad otorgada.

II. CONSIDERACIONES

1. Presupuestos procesales.

Analizado el acontecer procesal en los términos que enseña los artículos 321 y 322 del Código General del Proceso, aplicable por analogía externa al procedimiento Laboral, resulta oportuno indicar que coexisten los requisitos formales y materiales para decidir de mérito por cuanto la relación jurídico procesal se constituyó de manera regular, en tanto que, tampoco emerge vicio procesal que menoscabe la validez de la actuación porque fueron respetadas las garantías básicas que impone el artículo 29 superior, desarrollado en los principios que gobiernan la especialidad.

2. Competencia de la Sala

Conoce la Sala el grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante al ser la decisión proferida en primera instancia, totalmente adversa a sus pretensiones, lo que otorga competencia plena a la Sala en orden a determinar si la decisión de primera instancia se emitió ajustada a derecho.

3. Problema Jurídico

Estudiados las pretensiones del escrito primigenio, los problemas que dilucidará la Sala son los siguientes: i.) Si el demandante al momento de la terminación de su contrato de trabajo se encontraba amparado por fuero de estabilidad laboral reforzada por motivos de salud consagrado en la Ley 361 de 1997, de resultar avante se establecerá, ii.) ¿Si hay lugar al reintegro solicitado?

4. Tesis de la Sala



La Sala confirmará la sentencia proferida en primera instancia, en tanto el demandante al momento de la terminación de su contrato de trabajo no se encontraba amparado por fuero de estabilidad laboral reforzada por motivos de salud consagrado en la Ley 361 de 1997.

5. Argumento de la decisión

5.1 Estabilidad laboral reforzada por motivos de salud.

El artículo 26 de la ley 361 de 1997 otorga una estabilidad laboral reforzada, señalando que ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

La ley 361 citada no establece expresamente lo que ha de entenderse por personas en situación de discapacidad, es decir, si la protección se aplica a toda persona enferma o específicamente a un determinado grado o situación de discapacidad. Posteriormente el **artículo 2 de la ley 1618 de 2013**, Ley Estatutaria por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad señaló que se entienden como personas con y/o en situación de discapacidad a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, definición que no estableció un porcentaje mínimo de pérdida de capacidad laboral.



Es de precisar que la Corte Suprema de Justicia, tiene una orientación jurisprudencial reiterada respecto que la protección no cubre a todas las personas enfermas o incapacitadas, sino que busca garantizar la protección de las personas en situación cuya patología o enfermedad sea significativa que afecte el desarrollo normal de la labor para la cual fue contratado, de manera que el despido o la terminación del contrato sean discriminatorias.

Igualmente, la jurisprudencia de la Corte, estableció unos parámetros de aplicación de la Ley 361 de 1997, precisando en que eventos de terminación del contrato es necesario acudir previamente al Inspector de Trabajo. En sentencia SL1360-2018, con radicación n.º 53394, del once (11) de abril de dos mil dieciocho (2018), MP CLARA CECILIA DUEÑAS estableció las siguientes subreglas:

“(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.

(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad”.

La Corte Constitucional en sentencia SU 049 de 2017, considerando que la garantía de estabilidad es aplicable frente a cualquier modalidad de contrato



y con independencia de si el origen de la enfermedad del trabajador es laboral o común. Asimismo, precisó que la estabilidad laboral 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.

En la sentencia SL1360-2018, precisa la Corte que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio.

Es de precisar además que existe libertad probatoria para demostrar la situación de discapacidad. El artículo 61 del CPT y SS señala claramente que el Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sobre el particular se pronunció la Sala de Casación Laboral en la sentencia CSJ SL18578-2016, reiterada en la CSJ SL1684-2021, en la que se expresó que: *[...] en virtud de lo dispuesto por el artículo 61 del Código Procesal Laboral, en los juicios del trabajo los jueces gozan de libertad para apreciar las pruebas, por lo que si bien el artículo 60 ibídem les impone la obligación de analizar todas las allegadas en tiempo, están facultados para darle preferencia a cualquiera de ellas sin sujeción a tarifa legal alguna, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, pues en tal caso “no se podrá admitir su prueba por otro medio”, tal y como expresamente lo establece la primera de las citadas normas.*

Respecto de la necesidad de demostración del estado de discapacidad, en la sentencia SL1623 de 2020 la Corte reitera que se requiere acreditar una afectación relevante en el estado de salud, que puede demostrarse, sin limitarse a ello, a través del informe pericial al respecto, sea dentro del trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral o el practicado como prueba en el trámite judicial, pues se insiste que *[...] la protección de la estabilidad en el trabajo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está dirigida a*



la persona que tiene condiciones de salud reducidas para prestar el servicio personalmente, es decir, a aquella que tiene una discapacidad relevante y puede prestar el servicio en condiciones distintas del resto de la sociedad. Dicho de otro modo, el precepto en cuestión busca proteger a las personas que, por la condición de discapacidad relevante, pueden encontrar barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo y que tales barreras pueden ser superadas por el empleador haciendo ajustes razonables. (CSJ SL2841-2020). (...)”

Ahora respecto de la exigencia de un porcentaje de pérdida de capacidad de al menos el 15% para activar la protección contenida en la Ley 361 de 1996, aprecia la Sala que si bien una calificación en ese sentido es prueba de la notoriedad de las condiciones reducidas de salud activándose una presunción de discriminación en el evento de un despido; teniendo en cuenta la libertad probatoria, no se excluye que el trabajador pueda demostrar, aún sin una calificación del 15%, que fue discriminado por su estado de salud físico, mental o sensorial.

Finalmente recuerda la Sala que la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad y la Ley 1618 de 2013, estableció un nuevo modelo de aproximación a la discapacidad denominado «*modelo social*» o de «*barreras sociales*» que señala “que las causas que dan origen a la discapacidad no son científicas, son preponderantemente sociales. Bajo este modelo, explica la Doctora Clara Cecilia Dueñas, “*la discapacidad se desplaza de la persona a la comunidad, puesto que no depende únicamente de las características propias del individuo, sino también de la manera como la sociedad donde vive organiza su entorno y lo acepta o rechaza*” (sv SL 711 de 2021)

6. Caso concreto.

Corresponde entonces a la Sala determinar si al momento de terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral del empleador, el trabajador tenía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo que dificultare sustancialmente la realización de su trabajo habitual



Reitera la Sala que la enfermedad por sí sola no es una discapacidad, y por lo tanto el sólo hecho de estar enfermo no está cobijado por la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Revisada la prueba, al momento del despido injusto el trabajador ciertamente no estaba calificado, y para ese día tampoco estaba en incapacidad médica. Procede entonces la Sala a revisar las pruebas para determinar si para ese momento existía una deficiencia física a mediano y largo plazo que le impedía ejercer sus funciones.

Como pruebas documentales para sustentar sus pretensiones, la parte demandante aportó orden medica de fecha 5 de julio de 2017 descripción herniorrafía umbilical SOD, omenectomia parcial, consulta preanestésica y ordenes de exámenes médicos, como justificación señala hernia umbilical sintomático para dolor (fl. 42 a 44).

Seguidamente se encuentra la historia clínica de fecha 9 de mayo de 2017 diagnostico hernia umbilical sin obstrucción ni gangrena (fl 45 a 46).

A folio 47 reposa la orden médica consulta primera vez por cirugía general, justificación con cuadro de hernia umbilical de fecha 9 de mayo de 2017 (fl. 47).

Dentro de la audiencia de trámite y juzgamiento fue recibido el interrogatorio de la representante legal de la parte demandada, frente a los hechos indicó que el trabajador es quien toma la decisión de realizarse los exámenes de egreso y la empresa no es la obligada de realizarlo, del estado de salud se hace un análisis del año inmediatamente anterior que estuvo laborando y si no presentaba incapacidades o ningún evento de salud simplemente se le contrataba nuevamente, luego que el demandante finalizaba el contrato a los días volvía a ser contratado porque lo solicitaba nuevamente y presentaba renuncia voluntaria y se le hacia la liquidación, si en enero llegaba y se necesitaba del personal llegaban las mismas personas y se contrataban para seguir con el objeto de la empresa que era vincular a la gente que estaba antes o llegaba gente nueva, desde el año 2013 al 2016 nunca le realizaron exámenes de ingreso o egreso, el demandante empezó en enero de 2013 y



trabajó hasta diciembre de 2016 y el único evento reportado fue una incapacidad por una otitis y no tienen reportado ningún otro reporte que haya tenido problema de salud, la empresa terminó varios contratos que son por obra o labor contratada debido que el cliente les canceló a los 8 días antes y lo que faltaba era muy poco ya que la obra terminaba, el actor era contratado para una determinada hacienda de su cliente para poder levantar un cultivo de caña y siempre fue contratado para eso y cuando era contratado era clara la labor y siempre estuvo en la misma hacienda, las labores eran varias en capo y tenía diferentes funciones como llevar, palar, fumigar, sacar piedras a ellos se les entregó el manual de funciones y cada uno tenía sus funciones, en un documento aparte se le entregaba las funciones que debía hacer, él no sabía cuándo iba a terminar la obra ellos lo suscribían luego que se firmaba el contrato con el cliente dependiendo de las labores que le iban a asignar para el año, pero él le renunciaba en diciembre y se daban por terminado el contrato pero en diciembre le toco dar por terminado porque el cliente le dijo que ya no seguía el contrato y en el año 2019 dejaron de trabajar, que nunca le fue informado de alguna situación de incapacidad del demandante y nunca refirió proceso alguno.

Por su parte en el interrogatorio de la parte demandante sostuvo que en el año 2016 no estuvo incapacitado y solamente en el examen que le hicieron le diagnosticaron que tenía un hernia umbilical y fue realizado el 18 de marzo, no fue calificado por pérdida de capacidad laboral, tuvo unas incapacidades en febrero y diciembre de 2015, ese problema de hernia inguinal tuvo conocimiento fue cuando le mandaron por parte de la empresa unos exámenes y ahí el doctor le dijo que tenía una hernia umbilical, la empresa fue quien le ordenó esos exámenes y eso fue el 18 de marzo de 2016, allá le detectaron otitis aguda en el oído y la hernia umbilical, la empresa quedó con eso dictámenes y siguió laborando, sabe que la empresa quedó con esos exámenes porque ellos los enviaron hacerse los exámenes.

El deponente LUIS ALFREDO RAMIREZ conoció al señor Rodrigo en el año 2012 en AGROSAGA haciendo labores de campo también laboraba en la misma empresa, cuando lo sacaron estaba laborando, a él le dijeron que lo llamaron a la oficina y luego no volvió más, no sabe si tenía problema de salud



y antes tampoco tuvo conocimiento, tampoco si estaba incapacitado, no sabe si le realizaron exámenes de egreso al demandante,

Por su parte la testigo GLADYS RODRIGUEZ MAYA expuso que conoció al demandante cuando trabajó en AGROSAGA, la deponente trabajó desde el 2013 hasta el 2019 ejerciendo el cargo de asistente administrativo y el deponente en labores de campo, a él se le terminó el contrato sin justa causa pero también fue indemnizado, no estaba incapacitado y tampoco demostró que tenía algún problema de salud, dentro de las funciones de la testigo era quien manejaba la nómina y le entregaban las incapacidades para poder liquidarlo, recuerda que el demandante tuvo un problema de oído pero eso fue mucho antes de terminarle el contrato y de la hernia no tuvo conocimiento, si tenía algún problema ella debía enterarse porque realizaba los trámites en las EPS, no tuvo conocimiento si tenía pérdida de capacidad laboral porque en el momento de terminar el contrato no tenía proceso medico pendiente, no recuerda que le realizaron exámenes físico en el año 2016, sabe que la empresa hacia exámenes de ingreso pero no recuerda si fue realizados al demandante.

Lo anterior permite entrever que el señor GONZALEZ GIL al momento de la finalización del vínculo laboral no estaba incapacitado, y tampoco tenía una calificación de la pérdida de capacidad laboral o algún tipo restricción para cumplir sus funciones, situación corroborada con lo señalado por el actor en el interrogatorio de parte quien afirmó que no estuvo incapacitado en el año 2016, si bien indicó que le realizaron el día 18 de marzo de 2016 un examen ordenado por parte de la empresa y le diagnosticaron hernia umbilical, dentro del plenario no existe prueba que esa patología le causó una discapacidad que active el fuero solicitado, lo único aceptado por la demandada fue que le habían informado una incapacidad por una otitis y no tienen reportado otro problema de salud.

En relación con historias clínicas aportadas del año 2017, precisa la Sala que las mismas son posteriores al 9 de septiembre de 2016, es decir de la fecha del despido, por tal motivo, no son demostrativas que el demandante estuviera en situación de discapacidad al momento de terminación del



contrato, máxime que no padecía de una enfermedad incompatible con el trabajo que le habían asignado.

Debido a las anteriores conclusiones, se tiene que no se equivocó el juzgador de primer grado en la valoración de los medios probatorios denunciados, ya que de ellos no se vislumbra que la finalización del vínculo laboral el señor RODRIGO GONZALEZ GIL fuese beneficiario del fuero de estabilidad laboral reforzada por motivos de salud.

En virtud de todo lo anterior, procederá esta Corporación a confirmar la sentencia del primero (1) de septiembre del dos mil veintiuno (2021) proferida por el Juzgado Tercera Laboral del Circuito de Palmira.

7. COSTAS

No hay lugar a imponer condena en costas de segunda instancia, por haberse conocida en el grado jurisdiccional de consulta.

DECISIÓN

En mérito de lo anteriormente expuesto, esta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga Valle, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del primero (1) de septiembre del dos mil veintiuno (2021), proferida por el Juzgado Tercera Laboral del Circuito de Palmira, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

NOTIFÍQUESE POR EDICTO



GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS

Magistrada Ponente

MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR

Magistrada

MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA

Magistrada

Firmado Por:

Gloria Patricia Ruano Bolaños

**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 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: **482ec6f9f14c5d5caf637e4697058e40172c762f3164a394432f3347de1783bb**

Documento generado en 14/09/2022 05:02:59 PM

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