

**RAMA JUDICIAL DEL PODR PÚBLICO  
TRIBUNAL SUPERIOR  
DISTRITO JUDICIAL DE BUGA**



**SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**

***REFERENCIA: Consulta de sentencia proferida en proceso ordinario de única instancia de JESUS ALBEIRO CORTÉS ESPINOZA contra BRILLASEO S.A.S. Radicación Única Nacional No. 76-834-31-05-001-2016-00634-01***

En Buga, Valle del Cauca, a los dieciséis (16) días del mes de febrero del año dos mil veintiuno (2021), se conforma la Sala Cuarta de Decisión Laboral, con el objeto de resolver por escrito, el grado jurisdiccional de consulta que obró frente a la sentencia absolutoria dictada por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Tuluá (V); en observancia del artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020.

**SENTENCIA No. 05**

**Aprobada en acta No. 05**

**ANTECEDENTES**

El señor JESÚS ALBEIRO CORTÉS ESPINOZA, actuando a través de apoderado judicial, demandó a la empresa BRILLASEO S.A.S., con el fin que se declare que su despido fue ilegal e injusto, por encontrarse en estado de debilidad manifiesta y, en consecuencia, se ordene su reintegro al puesto que ocupaba antes del despido, en iguales o mejores condiciones a las que disfrutaba a partir del 1º de abril de 2016; se ordene el pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a seguridad social a partir del 1º de abril de 2016; asimismo, el pago de la indemnización de 180 días de salario de que trata la Ley 361 de 1997; las demás sumas que resulten probadas; y las costas del proceso -fl 2 -.

En sustento fáctico de la demanda expuso el actor, en resumen, que inició labores en favor de la empresa demandada el 1° de octubre de 2013 en el cargo de oficios varios, aseo, cuidado y mantenimiento de jardines, funciones entre las que se encontraba la de fumigar con venenos el jardín; cumplía horario de trabajo y prestaba servicios en el Centro Comercial La 14 de la ciudad de Tuluá; devengaba el salario mínimo legal mensual vigente; que desde el mes de diciembre del año 2014, su salud comenzó a deteriorarse, siendo hospitalizado el día 31 de dicho mes y año y diagnosticado con tuberculosis, por lo cual estuvo bajo incapacidad médica por espacio de nueve -9- meses; se presentó a laborar pero su superior en la empresa empleadora le indicó que regresara a la clínica porque se encontraba enfermo; no pudo seguir trabajando debido a su patología, encontrándose en incapacidad permanente, siendo atendido de manera continua por personal médico; que el 31 de marzo de 2016 fue despedido sin justa causa, encontrándose en debilidad manifiesta por razones de salud, situación que consta en su historia clínica que era conocida por su empleador.

Por cumplir con los requisitos legales el Juzgado conecedor de la causa, mediante auto No. 1029 del 28 de junio de 2017 admitió la demanda (fl 73) y la dio en traslado a la llamada a juicio, empresa con la que se surtieron todas las diligencias a fin de lograrse la notificación, concluyéndose con la designación de curador ad litem que representó sus intereses en la audiencia única celebrada el 22 de enero de 2019, en la que se desarrolló la diligencia con la contestación del escrito inicial, se fijó el litigio y se decretaron las pruebas pedidas por la parte actora, así como las que el a quo consideró necesarias para un mejor proveer.

En la misma diligencia, se profirió la sentencia No. 005 en la que se denegaron las pretensiones de la parte actora y en

consecuencia, se absolvió a la demandada de todos los cargos incoados en su contra por el demandante y se ordenó la remisión de expediente en consulta a esta Corporación, toda vez que la decisión fue totalmente adversa al trabajador.

El funcionario instructor basó su decisión; luego de aludir a la posición jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional sobre el tema; en que la posición actual de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia refiere que la prohibición de despedir al trabajador sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo, opera únicamente a que la causa sea diferente a la discapacidad, es decir, cuando la causa del despido corresponde a la discapacidad del trabajador, se requiere necesariamente la citada autorización.

Por tanto, continuó el a quo expresando que al trabajador le basta con demostrar que fue despedido y que al momento del despido se encontraba en estado de debilidad manifiesta por enfermedad; debiendo el empleador probar que hubo una causa distinta a la que se presume en el caso como motivo del despido, es decir, el estado de salud del empleador.

En el caso bajo estudio, para el a quo no quedó demostrado el despido de que dice fue objeto el trabajador demandante, pues solo se aportaron las certificaciones que obran en el plenario, dando cuenta de la terminación de la relación laboral entre las partes sin hacer alusión a la motivación que originó el finiquitó del nexo social, mientras el único testigo que declaró en el juicio dijo que nada le constaba sobre la terminación del contrato del actor, pues salió de la empresa en el año 2014, sin saber detalles de la terminación del contrato del señor CORTÉS ESPINOZA.

Así, sobre el punto solo quedó el dicho del propio demandante quien dijo que en efecto lo despidieron, lo que a juicio del Juez

Instructor no era suficiente para demostrar tal circunstancia necesaria para entrar a analizar la prosperidad de las pretensiones incoadas en la demanda.

No obstante, dijo el a quo que si se aceptara que el actor fue despedido, se tiene que tampoco se demostró el grado de discapacidad con que contaba el señor CORTÉS al momento de ser retirado de la empresa empleadora, por lo que tampoco podría accederse a sus pretensiones, pues de la historia clínica allegada al expediente tampoco se logró concluir que la afectación en salud que tenía el accionante para el año 2016 le impedía desempeñar sus funciones al interior de la empresa empleadora.

Ejecutoriado el auto que admitió el grado jurisdiccional de consulta, se corrió traslado a las partes para que esgrimieran alegatos en esta sede judicial; conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020; siendo así como la parte demandante expuso a través de su apdoerado judicial que la demandada BRILLASEO S.A. despidió al actor sin considerar su estabilidad laboral reforzada por salud, narrando al efecto lo acontecido por el señor CORTÉS ESPINOZA en lo que a su estado físico y mental se refiere; para afianzar su posición, citó jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, insistiendo en que la protección Constitucional y legal de la que gozaba el actor al momento del finiquito de su vínculo laboral con la traída a juicio, fue desconocida por la primera instancia.

Por su parte la empresa demandada no presentó alegaciones en esta sede judicial.

Con vista en lo anterior, pasa la Sala a decidir el grado jurisdiccional de consulta, previa alusión a unas concisas, pero necesarias

## CONSIDERACIONES

Corresponde al Tribunal determinar si el despido del que dice el actor fue objeto, ocurrió sin justa causa, como se alega en la demanda; en razón a la condición de salud del trabajador para el momento en que fue finiquitada su vinculación laboral.

Si resulta positiva la respuesta al interrogante anterior, se indagará si procede el reconocimiento y pago de los salarios, las prestaciones sociales y vacaciones causadas a partir del 1° de abril de 2016 y la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que se deprecian en el escrito primigenio; o si por el contrario, como lo hizo el Juzgado, lo procedente es negar la prosperidad de las pretensiones de la demanda que dio inicio a este litigio.

Bien, 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 y 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)

En virtud al criterio jurisprudencial que antecede, esta Sala al analizar detenidamente la prueba que reposa en el plenario, descubre que el actor prestaba servicios para la empresa demandada, sobre lo cual no existe discusión alguna. Bajo esta postura, el contrato de trabajo que unía a las partes concluyó el 31 de marzo de 2016, indicando el actor en el escrito inicial, que dicho finiquito se dio de manera unilateral y sin justa causa, sin que obre prueba documental que así lo corrobore, debiéndose en consecuencia verificar, en consecuencia, la manera en que el mismo en efecto concluyó.

También se precisa que en los hechos primero y séptimo de la demanda, el actor manifestó que ingresó a laborar a la demandada el 1º de octubre de 2013 y que para el mes de diciembre de 2014 presentó quebrantos de salud que lo obligaron a hospitalizarse; seguidamente sostuvo en los hechos octavo, noveno y décimo, que fue diagnosticado con tuberculosis y permaneció inicialmente incapacitado por nueve -9- meses, persistiendo en constantes citas médicas y/o tratamientos, y que al terminar la incapacidad quiso volver a trabajar, pero su superior lo requirió para volver a la Clínica para ser atendido; adujo por último, que fue despedido sin justa causa pese a su estado de salud, el cual era conocido por la empleadora.

Sobre lo narrado por el accionante, el expediente informa que en efecto el actor prestó servicios para la demandada entre el 1° de octubre de 2013 y el 31 de marzo de 2016, a través de un contrato de trabajo “a término fijo a un (1) año prorrogable al término de su vencimiento”; así lo indica la certificación emanada de la llamada a juicio, con fecha 7 de julio de 2016 que milita a folio 9, y se corrobora con la documental que se halla de folios 10, 12 y 13; no obstante, no aparece copia del contrato de trabajo en mención.

Los documentos de folios 14 a 67 dan cuenta de la salud del actor, pues son constitutivos, entre otros, de su historia clínica, y de los mismos se puede extraer el diagnóstico de tuberculosis, la cual padece el señor CORTÉS ESPINOZA cuando menos desde el mes de septiembre del año 2014, como se concluye de la revisión del documento de folio 14; asimismo, diversos padecimientos de salud como diabetes, hipertensión y problemas visuales, entre otros.

Se allegó el testimonio de JOSÉ ORLANDO MARÍN que nada importante aportó en su versión; así como se recibió en virtud a prueba oficiosa, el interrogatorio del demandante JESÚS ALBEIRO CORTÉS ESPINOZA, quien ratificó lo señalado en la demanda.

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.

De esta forma, 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.»*

Entonces, como bien lo afirmó el Juzgador de inicio en la providencia objeto de consulta, el demandante debía probar en juicio que fue despedido de su puesto de trabajo por parte de su empleadora, circunstancia que no se dio en el presente proceso, pues brilló por su ausencia la demostración de la forma en que terminó el contrato de trabajo que unió a las partes.

En efecto, si se revisa la documental aportada, se evidencia que no fue allegado folio alguno con el que se demostrara la forma en que finiquitó la relación laboral entre las partes, pues los únicos documentos que hacen referencia al punto, corresponden a constancia emitida por la demandada en la que se alude a los extremos temporales de la relación laboral – 1º de octubre de 2014 a 31 de marzo de 2016, salario y a que se trató de un

contrato a término fijo de un año que concluyó por vencimiento del término inicialmente pactado. Dicha constancia se encuentra glosada de folio 9; se itera, el mencionado contrato de trabajo a término fijo no fue glosado a las diligencias.

Tampoco logra determinarse que el contrato entre las partes terminó de forma unilateral por parte de la empresa empleadora con los documentos que militan de folios 10, 12 y 13, pues aunque en ellos se estipula que se dio la “TERMINACIÓN DE CONTRATO”, tal como lo refirió el *a quo* en la providencia consultada, no se especifica la forma en que dicho finiquito se originó, es decir, si fue terminación de contrato por mutuo acuerdo, por cumplimiento de la obra o labor contratada, por renuncia del trabajador o por qué razón, sin que pueda la Sala entrar a realizar elucubraciones sobre el tema.

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.

De lo afirmado por el testigo JOSÉ ORLANDO MARÍN no se alcanza a determinar si quiera con mediana certeza, que el actor fue despedido de sus labores, pues el declarante afirmó desconocer los motivos por los cuales concluyó el trabajo de don

JESÚS ALBEIRO con BRILLASEO, narrando incluso que para el año 2016, no era compañero de trabajo del actor.

Entonces, tal como lo refirió el Juez, solo queda como soporte del hecho del despido, el dicho del propio demandante, no solo en el escrito inicial, sino en la versión que dio de los hechos en la audiencia correspondiente, donde ratificó, en términos generales., lo expuesto en la demanda, afirmaciones que al no encontrar respaldo en el expediente mal podrían tomarse como sustento de lo pretendido por su propio autor.

Como si lo anterior no bastara para tomar la misma decisión absolutoria que adoptó el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Tuluá, la Sala hace suyas las consideraciones del mencionado despacho en el sentido que además de no probarse el hecho mismo del despido, si en gracia que admite discusión se aceptase que el señor JESÚS ALBEIRO CORTÉS ESPINOZA fue en efecto despedido por su empleadora basándose únicamente en lo por él afirmado o en uno de los documentos atrás referenciados, se tiene que no quedó demostrado que al momento del despido del actor, éste se encontrase imposibilitado para laborar, pues de su historia clínica, si bien se observa la atención médica por varias patologías, no se hace referencia en la mencionada documental a incapacidad médica que le impida al señor CORTEZ desempeñar sus funciones de manera permanente.

Así las cosas, se confirmará la sentencia consultada, por encontrarse conforme a derecho y de acuerdo con la jurisprudencia y las pruebas legal y oportunamente aportadas al proceso.

En esta sede no habrá condena en costas, dado que el asunto se conoció en virtud al grado jurisdiccional de consulta.

## DECISIÓN

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

## RESUELVE

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia No. 005 proferida el 22 de enero de 2019, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Tuluá, Valle del Cauca, en el asunto de la referencia.

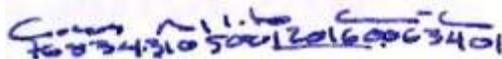
**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta sede.

**Comuníquese** y **notifíquese** esta sentencia por inserción en estado electrónico, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9º del Decreto Legislativo No. 806 del 4 de junio de 2020.

**Los Magistrados,**



**MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR**  
Ponente



**CARLOS ALBERTO CORTÉS CORREDOR**



**CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE**

**Firmado Por:**

**MARIA MATILDE TREJOS AGUILAR**  
**MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL**  
**Despacho 003 De La Sala Laboral Del Tribunal Superior De**  
**Buga**

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:

**395a256e73b7c958c5f053f803f0a2aedc6652c2cfa2f278bedf  
7f1e0ec687ab**

Documento generado en 16/02/2021 12:12:18 PM

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**