



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoría

ESTABILIDAD LABORAL DE PERSONA EN CIRCUNSTANCIA DE INDEFENSIÓN POR DETERIORO DE SALUD – EL EMPLEADOR QUE TERMINE EL CONTRATO DE TRABAJO DE UNA PERSONA EN SITUACIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA E INDEFENSIÓN POR DETERIORO DE SALUD, SIN LA AUTORIZACIÓN DEL INSPECTOR DEL TRABAJO, DEBE ACREDITAR QUE LA DESVINCULACIÓN NO ESTÁ RELACIONADA CON LAS CONDICIONES MÉDICAS DEL TRABAJADOR: Debe probar que la terminación obedeció a la extinción definitiva del objeto y/o causa del contrato, al carácter transitorio de la labor contratada y a la posible justa causa para dar por terminado el mismo.

Asimismo, la jurisprudencia, ha resaltado que la estabilidad laboral, su objetivo es proteger en sí la condición misma del ser humano, cuando se encuentre en condición de debilidad manifiesta, ante los intempestivos cambios que sin justificación legal se puedan realizar sobre él. También ha sido enfática en afirmar que esta garantía no constituye un derecho subjetivo, a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado, al dar lugar a que, de una parte, se limite el derecho a la igualdad de otras personas de acceder a un puesto de trabajo y, de otra, se imponga una carga desproporcionada al empleador en la gestión de sus negocios. (Sentencia T-102 del 2020). El empleador que termine el contrato de trabajo de una persona en situación de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro de salud, sin la autorización del inspector del trabajo, debe acreditar que la desvinculación no está relacionada con las condiciones médicas del trabajador, sino que obedeció a la extinción definitiva del objeto y/o causa del contrato, al carácter transitorio de la labor contratada y a la posible justa causa para dar por terminado el mismo.

ESTABILIDAD LABORAL DE PERSONA EN CIRCUNSTANCIA DE INDEFENSIÓN POR DETERIORO DE SALUD – IMPROCEDENCIA: La situación de salud del actor no le impedía o dificultaba sustancialmente el desarrollo de sus labores en condiciones regulares.

En el sub examine, se encuentra acreditado que al momento de la finalización de la relación laboral, el señor MIGUEL REINALDO ACEVEDO GIL, tenía afectaciones de salud, como lo prueban las documentales vistas a folios 2, 5 a 26, con diagnóstico según historia clínica de APNEA DEL SUEÑO. Ahora bien, se encuentra documental vista a folio 4, Incapacidad médica, expedida por la CLÍNICA EL LAGUITO S.A. de fecha de inicio: 05/mar/2012, fecha de terminación 06/mar/12. Sin embargo, no se advierte que el actor tuviera serios problemas de salud, que le impidieran o dificultaran sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares y que este hubiese sido la causa de terminación de la relación laboral.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – CASOS PARTICULARES EN LOS QUE ES PROCEDENTE: Ninguna de las condiciones especiales acogen al demandante.

Nótese que la jurisprudencia, ha desarrollado un principio superior a la estabilidad laboral, principio que se ha denominado estabilidad laboral reforzada, con el cual se busca garantizar la permanencia del trabajador en casos muy particulares. Dichos casos particulares corresponden específicamente a trabajadoras en estado de embarazo o a aquellos con algún tipo de discapacidad producto del ejercicio de su misma labor o estando en incapacidad o a los dirigentes sindicales que ejercen representación de los demás trabajadores. Para tales eventos, la norma a dispuesto de ciertos procedimientos especiales, previos al despido del trabajador, pero para el caso del señor MIGUEL REINALDO ACEVEDO GIL, ninguna de estas condiciones especiales lo acogen, por lo que resulta injustificado su petición de estabilidad laboral.

ESTABILIDAD LABORAL DE PERSONA EN CIRCUNSTANCIA DE INDEFENSIÓN POR DETERIORO DE SALUD – IMPROCEDENCIA: Las pruebas no demuestran su condición especial.

Teniendo en cuenta lo anterior, las pruebas documentales, el interrogatorio de parte y los testimonios, para la Sala se ha determinado: a) Que la última incapacidad expedida para el demandante y aportada al plenario fue de fecha 05/mar/2012; b) Que al trabajador se le dio por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral por parte del empleador el 23/02/2017; c) Que el doctor LUIS ABELARDO BECERRA MERCHAN; en calidad de Médico de Trabajo, Medicina e Higiene Industrial de ACERÍAS PAZ DEL RÍO, expidió restricciones y recomendaciones de manera temporal el 04 de febrero de 2015; d) Que las historias clínicas, señalan como diagnóstico: Apnea del sueño, hipertensión y diabetes; e) No se encuentra evidencia que el accionante al momento de la terminación del contrato estuviera en situación de discapacidad o incapacidad, f) No está probado que el actor sufriera una disminución que dificultara o impidiera el desempeño normal de sus labores,



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoría

g) No está probada una deficiencia, entendida como una pérdida o anomalía permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica, de estructura o función.

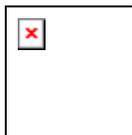
CONCILIACIÓN LABORAL – INEXISTENCIA DE VULNERACIÓN DE DERECHOS O VICIOS DEL CONSENTIMIENTO: La Sala observa que se le garantizó el debido proceso durante la elaboración de la misma, acorde con lo establecido en la ley 640 de 2001 y los artículos 19 y 78 del Código Procesal Laboral

La Sala, colige que le correspondía al demandante, especificar en qué consistían los argumentos para establecer su dicho, es decir, en primer lugar, que existen vicios del consentimiento como error, fuerza o dolo, sustentarlo y a su vez traer las pruebas para soportar su dicho, debido a que, solo se limitó en decir que al demandante lo hicieron caer en error; que no fue asistido por abogado; que fue a Bogotá al Juzgado pensando que se trataba de otro asunto; que la competencia para llevar a cabo la conciliación no era el juez de Bogotá sino el de Duitama, pero sin sustento. Igualmente, deben ser allegados al juicio otros argumentos y elementos probatorios que respalden la presencia de una conducta ilegal o irregular. Debido a que, no existen pruebas que lleven a pensar que la empresa demandada y mucho menos el JUZGADO SÉPTIMO DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ, obraron de mala fe, para desconocer los derechos mínimos del trabajador, máxime que se tratan de derechos ciertos e irrenunciables, dicha carga probatoria le corresponde al accionante, el cual no se satisface alegando el íntimo convencimiento de desestimar el Acta de conciliación. Por tanto, la Sala observa que se le garantizó el debido proceso durante la elaboración de la misma, acorde con lo establecido en la ley 640 de 2001 y los artículos 19 y 78 del Código Procesal Laboral; que el juez le advirtió los efectos que conlleva la misma en algunos aspectos. Sin embargo, el demandante manifestó el deseo inequívoco, libre y voluntario de llevar a cabo la audiencia de conciliación.

COSA JUZGADA COMO EFECTOS DE LA CONCILIACIÓN LABORAL – CUMPLIMIENTO DE LOS TRES REQUISITOS PARA SU PROCEDENCIA: Existe identidad de partes, objeto y causa entre el asunto resuelto por la mencionada acta y el planteado ante el juzgado de conocimiento.

De acuerdo con los supuestos fácticos acreditados, considera esta Sala, que el acta especial de conciliación, emitida por el Juzgado mencionado, tiene efectos de cosa juzgada, sobre el presente trámite judicial, al estructurarse los tres requisitos de la misma, pues existe identidad de partes, objeto y causa entre el asunto resuelto por la mencionada acta y el planteado ante el juzgado de conocimiento, por lo que, por aplicación del derecho fundamental del *nom bis in ídem* y del principio de seguridad y estabilidad jurídica.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
SANTA ROSA DE VITERBO

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

Marzo, once (11) de dos mil veintiuno (2021).

RADICACIÓN:	15238-31-05-001-2018-00140-01
PROCESO:	ORDINARIO LABORAL – ORALIDAD
PROVIDENCIA:	SENTENCIA SEGUNDA INSTANCIA
DEMANDANTE:	MIGUEL REINALDO ACEVEDO GIL
DEMANDADO:	ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A.
DECISIÓN:	CONFIRMA
Jo ORIGEN:	LABORAL DEL CIRCUITO DE DUITAMA
Acta de Decisión:	de febrero 26 de 2021
Mg. PONENTE:	LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO. Sala Primera de Decisión

Resuelve la Sala el recurso de apelación presentado por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia del 8 de abril de 2019, por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, en el proceso de la referencia.

1. SÍNTESIS DE LA DEMANDA (fls. 60 a 74).

El 30 de abril del 2018, MIGUEL REINALDO ACEVEDO GIL, demandó a LA EMPRESA ACERIAS PAZ DEL RÍO S.A, con el fin que se declare que existió un contrato de trabajo escrito a término indefinido con fecha de inicio 16 de agosto del 2007 hasta el 07 de marzo del 2017, el cual terminó sin justa causa por parte del empleador; que la empresa demandada despidió al demandante en estado de estabilidad relativa o reforzada, por su avanzada enfermedad y en estado de indefensión al no poder conseguir un nuevo empleo. Asimismo, se declaró que el auto de conciliación de fecha 20 de abril del 2017, emitido por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Bogotá, que contiene un arreglo entre las partes, viola

derechos indiscutibles y por lo tanto, es nula de pleno derecho, ya que solo contempló la indemnización por estabilidad reforzada por enfermedad permanente y catastrófica sin contener otro reconocimiento. Como consecuencia de lo anterior, se condene al reintegro al último cargo que venía desempeñando sin solución de continuidad y al pago de los salarios dejados de percibir, prestaciones sociales, desde el 23 de febrero de 2017 y hasta la fecha de presentación de la demanda; indemnización por despido injusto contemplada en el art. 64 del CST; indemnización moratoria de acuerdo con el art. 65 ídem; aportes a seguridad social integral; se condene ultra y extra petita y al pago de costas y agencias en derecho.

Las pretensiones de la demanda, se fundamentan en los hechos que a continuación se sintetizan:

- El señor MIGUEL REINALDO ACEVEDO GIL, fue vinculado el 16 de agosto de 2007, a ACERÍA PAZ DEL RÍO, empresa recién adquirida por el grupo Brasileiro Votorantim, mediante contrato escrito a término indefinido.
- El señor ACEVEDO GIL, trabajó en el área de Vicepresidencia de Proyectos, dicha dependencia se iba a encargar de un proyecto de Reconversión Industrial de la Acería, en la empresa demandada.
- El demandante hasta el 28 de diciembre de 2007, estuvo trabajando en la vicepresidencia de Proyectos, en la terminación y puesta en marcha del proyecto de Colada continua y la adecuación del tren Morgan, para recibir la póalanquilla producida.
- En el 2008, el accionante fue trasladado a la planta de congelación (planta de fuerza), como director de esta planta, allí estuvo hasta el 1° de abril de 2010.
- Luego se le comunicó al demandante que había sido promovido al cargo de Ingeniero Especialista de Procesos III, reportando al Director de Mantenimiento y Utilidades.
- En marzo de 2011, fue promovido como Director de la División de Mantenimiento y Utilidades.
- A finales del año 2011, hubo un daño catastrófico en la planta de Oxígeno que ocasionó un paro de la producción de acero por 9 días.
- Luego de reparar dicho daño, el demandante marcó un hito en su salud, empezó a

tener problemas de oxigenación y eventos de SAHOS (apneas, hipo apneas obstructivas), que le ocasionaban somnolencias en diferentes horas del día y durante el trabajo.

-En el año 2015 y 2016, fue trasladado a las oficinas de recursos humanos en el área de entrenamiento.

-El 23 de febrero del 2017, el accionante es llamado a audiencia de inculpación y descargos, en la cual no contó con una defensa técnica.

-El demandante el 7 de marzo del 2017, es despedido de manera fulminante, sin aclarar la causal de despido, presenta recurso de apelación, el cual es resuelto de manera negativa.

-El actor devengaba un salario de \$16.738.200, como consta en el acta de liquidación.

-La empresa demandada de manera fraudulenta solicita una audiencia en el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Bogotá y el 20 de abril de 2017, aprovechó la presencia del accionante en Bogotá.

-En dicho acto conciliatorio la empresa accionada, ordena girar la suma de \$82.400.000, que es la suma que debía pagar por la sanción de ley al despedirlo en estado de estabilidad reforzada, sin hacer otro tipo de reconocimiento.

-El auto de conciliación es nulo de pleno derecho al violar derechos ciertos, irrenunciables e indiscutibles que no fueron cubiertos.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA. (fls.231-254)

ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A., mediante apoderada judicial, contestó la demanda, señalando que se opone a la totalidad de las pretensiones invocadas por el demandante por carecer de fundamentos de hecho y de derecho, manifestando que la terminación del contrato de trabajo, se llevó a cabo de manera legal el 23 de febrero del 2017, con justa causa plenamente comprobada, con garantía de debido proceso.

En cuanto a las excepciones propuso: *“Cosa juzgada –conciliación ante juez laboral que hizo tránsito a cosa juzgada; Buena fe; Compensación; Innominada o genérica”*.

2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA (fl. 279).

Mediante providencia del 8 de abril de 2019, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama resolvió:

PRIMERO: Declarar que entre el demandante MIGUEL REINALDO ACEVEDO GIL, en calidad de ex trabajador y la sociedad demandada ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A., en calidad de ex empleador, existió un contrato de trabajo a término indefinido con extremos del 16 de agosto del 2007 y hasta el 23 de febrero del 2017.

SEGUNDO: Declarar probada la excepción de COSA JUZGADA, formulada por la apoderada judicial de la sociedad demandada ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A., y de OFICIO POR EL DESPACHO LA EXCEPCIÓN DE INEXISTENCIA DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

TERCERO: Como consecuencia, absolver a la demandada ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A., de todas las pretensiones de la demanda incoadas por MIGUEL REINALDO ACEVEDO GIL.

CUARTO: Costas a cargo del demandante MIGUEL REINALDO ACEVEDO GIL y a favor de la demandada ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A., como agencias en derecho se fija 1 SMLMV, cuya liquidación se hará una vez ejecutoriada la sentencia.

QUINTO: En caso de no ser apelada la sentencia conceder la consulta conforme al artículo 69 del CPT y la S.S.

En cuanto a la estabilidad laboral reforzada, indicó que teniendo en cuenta la jurisprudencia y las pruebas traídas al plenario no se probó alguna discapacidad o incapacidad reciente, debido a que las últimas se expidieron en el mes de octubre del 2012, por lo anterior, no es procedente predicar la estabilidad laboral reforzada, no hay lugar a declarar ineficaz el despido ni a ordenar el reintegro del ex trabajador.

Manifestó que la solicitud de nulidad del acta de conciliación, celebrada ante el juez Séptimo Laboral del Circuito de Bogotá de fecha 20 de abril de 2017, por considerar que se desconocieron derechos ciertos e irrenunciables del demandante, es inviable, toda vez, que la conciliación hecha por el juzgado mencionado en prelación, cumplió con las facultades y requisitos establecidos en los artículos 18 y 78 del código procesal del trabajo y 28 de la ley 640 de 2001, señaló que no quedó demostrado algún vicio en el consentimiento, como el error fuerza o dolo, ya que el mismo tan sólo se quedó como una manifestación efectuada en el escrito de la demanda, sin probar su dicho la parte actora, por tanto no accedió a la pretensión deprecada.

Respecto a la terminación de la relación laboral, señaló que teniendo en cuenta las pretensiones de la demandada y la conciliación hecha ante el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Bogotá, no hay duda alguna que opera el principio de la cosa juzgada que impide nueva decisión sobre la forma de terminación de la relación laboral entre las partes, por lo cual quedó vedado un nuevo replanteamiento de la cuestión, ya que está cubierta por los principios de certeza y seguridad jurídica, por tanto, declaró probada la excepción de cosa juzgada respecto de la pretensión encaminada a declarar el despido Injusto del hoy demandante. Asimismo, y de manera oficiosa declaró probada la excepción de inexistencia de estabilidad laboral reforzada de conformidad con el artículo 282 del Código General del Proceso aplicable en materia laboral por integración normativa.

3. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la anterior determinación, la parte demandante, interpuso recurso de apelación, el cual sustentó de la siguiente manera:

Solicita que se declare la estabilidad laboral reforzada y el estado de indefensión de conformidad con el artículo 26 de la ley 361 1997, señala que no se requiere que el empleado haya sido calificado laboralmente, incluso del mínimo del 15%, sino que simplemente haya sido demostrado su estado de indefensión y para el caso se probó con los testimonios y la prueba documental, el avanzado estado de salud que lo disminuyó en su capacidad personal y laboral; que no podía desempeñar algunas funciones y por eso no podía entrar a la planta industrial, lo relegaron a una oficina en pésimas condiciones. Indica, que la enfermedad del demandante fue adquirida en la empresa desde el 2011, cuando se presentó la perforación del dispositivo en la empresa que frenó la producción, la grave situación técnica que se presentó conllevó a intervenir incluso de terceros, pero quien dirigió siempre la reparación fue Miguel Reinaldo, en su condición de jefe de mantenimiento. Insiste, en que la enfermedad del accionante es catastrófica y que indudablemente no fue reportada como profesional por la empresa demandada, la EPS o la oficina de recursos humanos, quienes estaban en condiciones de reportar un accidente de trabajo y que se convirtió en una enfermedad profesional que acabó con la salud del demandante

En cuanto a la conciliación celebrada el 7 de abril año 2018 (sic), en la ciudad de Bogotá, manifiesta que en el interrogatorio de parte dijo que en el 2016, cuando ya veía menguada su situación de trabajo y se sentía muy afectado concurrió a la empresa, con ello queda demostrado que sí le comunicó a la misma la situación de salud y que allí le informaron de un presunto arreglo, que se lo comunicaban a las 4

de la tarde, incluso fue a Bogotá y posteriormente le señalaron que debía presentarse a laborar al día siguiente, lo hicieron incurrir en error. En abril del año 2018 (sic), Miguel Reinaldo, todavía vivía en la unidad Residencial de ACERÍAS PAZ DEL RIO, en la casa de habitación, 2 meses después de haber sido despedido y la empresa lo cita a Bogotá de mala fe, a celebrar una conciliación, él cree y se va convencido que es la conciliación que le habían propuesto en el 2016, pero ocurre que no y sencillamente le dicen si no recibe esto pues no hay nada, se sintió presionado por la posición dominante de la empresa, debido a que aún vivía en la zona Residencial de propiedad de la empresa y sólo hasta mayo 23 del año 2017, salió de la empresa con su trasteo. Con lo anterior arguye que si Miguel Reinaldo vivía en la zona Residencial de ACERÍAS PAZ DEL RIO, siendo competencia Sogamoso o Duitama por qué se le citó en Bogotá, se debe tener en cuenta, que la competencia para adelantar esa conciliación hubiese sido Duitama, donde se hubiera adelantado la conciliación y de pronto Miguel, le hubiera alcanzado a decir al abogado que lo acompañara. En dicha audiencia de conciliación el auto ya estaba listo y simplemente se le pone a leer y a firmar como él lo manifestó. Hace hincapié, en que lo hicieron seguir a la oficina del juez y le dijeron que si no firmaba eso no le pagaban y el cheque ya estaba, la empresa utilizó la posición dominante, lo hizo incurrir en error y además lo presionó para firmar una conciliación que a grandes rasgos comprometía derechos ciertos e indiscutibles.

Insiste en que el estado de indefensión del demandante, se demuestra con todas las prescripciones médicas y con la reubicación que el doctor Becerra Merchán, médico del trabajo y medicina de higiene laboral de la empresa, le comunicó al ingeniero Jairo Alberto Hernández Urrea, vicepresidente industrial de la empresa, en febrero 4 del año 2015 y fue allí cuando lo mandaron a una oficina aislada a cumplir unas funciones que no eran las suyas, que con el acta de descargos se demuestra ,que le quitaron el proyecto antes de finalizar y esa fue la causa alegada. Por lo tanto, el efecto de la cosa juzgada, no se cumpliría en este aspecto como quiera que, si bien se dice que el acta de conciliación merece toda credibilidad, sencillamente hay un tema que es el de que efectivamente se le hizo incurrir en error porque se le llamó a Bogotá, donde había pretendido negociar en el año 2016 y no se hizo, donde no es la competencia establecida para efectos de los procesos laborales en contra de Acerías paz de Rio, lo que quiere decir que si hay un vicio de legalidad, si bien es cierto, en conciliación no hay competencia territorial para este efecto, si la había porque se tratarían derechos ciertos y discutibles del despido.

5.- CONSIDERACIONES

5.1. PROBLEMAS JURÍDICOS

De cara a los puntos de inconformidad expresados por el apelante, este fallador colegiado asumirá el análisis de los siguientes problemas jurídicos, en punto de determinar si le asiste la estabilidad laboral reforzada de persona en circunstancia de indefensión por deterioro de salud en el contrato labor y los efectos del acta de conciliación.

5.2. CUESTION PREVIA

Atendiendo el principio de consonancia establecido en el artículo 66A del C.P.L., (modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001), en armonía con la sentencia C-968 del 2003, que hacen referencia al principio de la congruencia y el respeto a los derechos mínimos fundamentales del trabajador, la Sala se limitará a despachar los puntos apelados y sustentados, vale decir, los relacionados como marco de la decisión.

5.3. LA ESTABILIDAD LABORAL DE PERSONA EN CIRCUNSTANCIA DE INDEFENSIÓN POR DETERIORO DE SALUD.

El recurrente manifiesta que la parte probatoria que presentó al proceso es contundente, en establecer que el accionante si se encontraba en estado de indefensión y con estabilidad laboral reforzada, teniendo en cuenta las pruebas documentales y los testimonios traídos al plenario.

La estabilidad laboral es una garantía a favor de las personas en circunstancias de debilidad manifiesta e indefensión, para no ser desvinculadas del empleo por tener una condición de salud deteriorada, dado que son merecedoras de un trato especial y tienen derecho a no ser discriminadas, en el ámbito laboral con ocasión de sus condiciones particulares.

Asimismo, la jurisprudencia, ha resaltado que la estabilidad laboral, su objetivo es proteger en sí la condición misma del ser humano, cuando se encuentre en condición de debilidad manifiesta, ante los intempestivos cambios que sin justificación legal se puedan realizar sobre él. También ha sido enfática en afirmar que esta garantía no constituye un derecho subjetivo, a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado, al dar lugar a que, de una parte, se limite el

derecho a la igualdad de otras personas de acceder a un puesto de trabajo y, de otra, se imponga una carga desproporcionada al empleador en la gestión de sus negocios. (Sentencia T-102 del 2020).

El empleador que termine el contrato de trabajo de una persona en situación de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro de salud, sin la autorización del inspector del trabajo, debe acreditar que la desvinculación no está relacionada con las condiciones médicas del trabajador, sino que obedeció a la extinción definitiva del objeto y/o causa del contrato, al carácter transitorio de la labor contratada y a la posible justa causa para dar por terminado el mismo.

5.4. DEL CASO EN CONCRETO

Para el caso bajo estudio, se encuentra acreditado que existió un contrato de trabajo a término indefinido con extremos del 16 de agosto del 2007 y hasta el 23 de febrero del 2017; que desempeñó el cargo de Director de la División de Mantenimiento y utilidades. Sin embargo, difieren acerca de la causa de la terminación del contrato de trabajo.

Examinado el fallo de primera instancia, encuentra esta Corporación que el argumento esgrimido en este punto particular, se encuentra claramente definido y no ofrece asomo de duda, cuando se determinó, que para el caso concreto, no existe fundamento para este tipo de reclamación.

La jurisprudencia de la H. Corte constitucional, frente a al tema ha señalado:

“El artículo 53 de la Constitución Política establece como uno de los principios mínimos fundamentales de las relaciones laborales la estabilidad en el empleo. Esta se erige como un postulado que busca la permanencia del cargo del empleado siempre y cuando este cumpla con las labores encomendadas contempladas en el objeto del contrato de trabajo, salvo que exista un procedimiento previo, o que se verifique alguna de las causales contempladas en la ley para que el empleador pueda dar por terminada la relación de trabajo.

La protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.

El amparo cubre a quien sufre una disminución que dificulta o impide el desempeño normal de sus labores, por padecer (i) una deficiencia, entendida

*como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica, de estructura o función; (ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, por disminución frente al ámbito considerado "normal" para el ser humano; o (iii) minusvalidez, desventaja humana que limita o impide el desempeño de una función, acorde con la edad u otros factores sociales o culturales".*¹

Valga señalar que esos pronunciamientos de orden constitucional, han sido plenamente acogidos y han servido de sustento para pronunciamientos más recientes dentro de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (véase sentencias (SL 1360 de 2018, SL 3424 de 2018), en donde se reafirmó el concepto de estabilidad laboral reforzada, respecto de trabajadores discapacitados, incapacitados o con especial protección.

En el sub examine, se encuentra acreditado que al momento de la finalización de la relación laboral, el señor MIGUEL REINALDO ACEVEDO GIL, tenía afectaciones de salud, como lo prueban las documentales vistas a folios 2, 5 a 26, con diagnóstico según historia clínica de APNEA DEL SUEÑO. Ahora bien, se encuentra documental vista a folio 4, Incapacidad médica, expedida por la CLÍNICA EL LAGUITO S.A. de fecha de inicio: 05/mar/2012, fecha de terminación 06/mar/12. Sin embargo, no se advierte que el actor tuviera serios problemas de salud, que le impidieran o dificultaran sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares y que este hubiese sido la causa de terminación de la relación laboral. A continuación, se exponen las razones que fundamentan esta inferencia:

El 06 de marzo del 2012, acudió a la Clínica el Laguito S.A., por urgencias, Motivo de Solicitud del Ingreso: Hormigueo en el pecho, Estado General al Ingresar: Bueno; Enfermedad Actual: Hormigueo hombros y pecho superior lo vio el médico y le encontró la presión arterial alta EKG, y lo remiten, fastidio de la frente, no disnea, no tos, no mareo, no dolor, niega antecedentes precipitantes...Diagnóstico: hipertriglicendemia.

Ahora, prueba documental vista a folio 6, expedida por la Fundación Neumológica Colombiana, de fecha 25/09/2012, conclusiones: 1. baja eficiencia en el sueño, ausencia se sueño REM. 2. síndrome de apnea Hipopnea Obstructivo de sueño severo IAH: 103.2/hora. 3. Desaturación severa en vigilia que empeora durante el sueño y los eventos propios del SAHS.

¹ SU 040 del 2018. CORTE CONSTITUCIONAL. 10 de mayo del 2018. M.P.

Folio. 20. Historia Clínica. Sociedad Clínica Boyacá Ltda. Fecha 17/06/2013. Diagnóstico Principal Ingreso: Infección Aguda no especificada de las vías respiratorias. Diagnóstico relacionado 1: Diabetes Mellitus No Insulinodependiente sin mención de complicación 2. Hipertensión Escencial (primaria).

Prueba documental vista a folio 2. Expedida por LUIS ABELARDO BECERRA MERCHAN, enviado el miércoles 4 de febrero de 2015, para: JAIRO ALBERTO HERNANDEZ URREA. Asunto: *Prescripción médica Ing. MIGUEL REYNALDO ACEVEDO GIL. Señala: “según valoración Medico Ocupacional y concepto de la doctora Eugenia Cecilia Robinson Davis. Médica Internista –Neumóloga, de la entidad Colsanitas, red de atención del ingeniero MIGUEL REYNALDO ACEVEDO GIL, quien se desempeña como Director División Utilidades y Mantenimiento, se requiere que este funcionario desempeñe sus labores con las siguientes restricciones de manera Temporal a partir de la fecha. Se indican algunas restricciones y recomendaciones.*

Teniendo en cuenta las pruebas mencionadas en prelación, la situación de salud del actor no le impedía o dificultaba sustancialmente el desarrollo de sus labores en condiciones regulares, máxime que la única incapacidad otorgada y aportada al plenario fue del año 2012 y la misma fue por un día.

Ahora bien, el recurrente manifiesta que la empresa demandada no reportó el accidente y mucho menos la enfermedad adquirida por el demandante con ocasión a su labor en el año 2011; para la Sala se tiene que el demandante manifiesta en el hecho 8 de la demanda que *a finales del 2011, hubo un daño catastrófico en la planta de oxígeno que ocasionó un paro de la producción de acero por 9 días, en el hecho siguiente manifiesta, luego de reparar dicho daño, marcó un hito en su salud ya que a partir de ese evento empezó como se puede evidenciar en el expediente médico, a tener problemas de oxigenación y eventos de SAHOS, (apneas, hipo apneas obstructivas), que le ocasionaban somnolencias en diferentes horas del día y durante el trabajo”.*

Por su parte en la contestación frente a estos hechos manifiesta la empresa demandada: *“es cierto que, a finales de 2011, se presentó una situación, pero no es cierto que el evento presentado haya sido catalogado como catastrófico...fue una situación técnica operacional del proceso productivo, más no correspondió a un escenario que afectara o pusiera en riesgo la seguridad de los trabajadores, el hecho*

presentado en la planta fue rotura de un absorbedor de la columna de enfriamiento número dos”.

La Sala considera que no son de recibo los reparos del recurrente, toda vez, que no se probó que dicha circunstancia fuera catalogada como accidente de trabajo y que el mismo le hubiese ocasionado un daño a la salud del trabajador, dicha carga probatoria le corresponde a quien alega el supuesto de hecho, es decir, al demandante y este incumplió con la imposición de conformidad con el artículo 167 del CGP. Lo anterior significa que el padecimiento de salud del actor no era posible inferir prima facie, una imposibilidad para ejercer el empleo para el que había sido contratado. Para llegar a una conclusión contraria habría sido necesaria la realización de estudios y exámenes que dieran a conocer las limitaciones que dicha afectación de salud pudiera conllevar y que la misma tuviera un nexo con la ocurrencia del suceso manifestado por el demandante. Por tanto, es razonable concluir que no era posible para el empleador, en las circunstancias del caso, inferir que el accionante tuviere serios problemas de salud que le impidieran y dificultaran sustancialmente el desarrollo de sus labores en condiciones regulares, contrario a ello, en el año de 2015, se siguieron las recomendaciones por el médico del trabajo de ACERÍAS PAZ DEL RÍO y siguió en las mismas condiciones hasta la fecha de terminación de la relación laboral, sin manifestar un deterioro progresivo o reportar el deterioro a las entidades encargadas para tal fin.

Nótese que la jurisprudencia, ha desarrollado un principio superior a la estabilidad laboral, principio que se ha denominado estabilidad laboral reforzada, con el cual se busca garantizar la permanencia del trabajador en casos muy particulares. Dichos casos particulares corresponden específicamente a trabajadoras en estado de embarazo o a aquellos con algún tipo de discapacidad producto del ejercicio de su misma labor o estando en incapacidad o a los dirigentes sindicales que ejercen representación de los demás trabajadores. Para tales eventos, la norma a dispuesto de ciertos procedimientos especiales, previos al despido del trabajador, pero para el caso del señor MIGUEL REINALDO ACEVEDO GIL, ninguna de estas condiciones especiales lo acogen, por lo que resulta injustificado su petición de estabilidad laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, las pruebas documentales, el interrogatorio de parte y los testimonios, para la Sala se ha determinado: a) Que la última incapacidad expedida para el demandante y aportada al plenario fue de fecha 05/mar/2012; b)

Que al trabajador se le dio por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral por parte del empleador el 23/02/2017; c) Que el doctor LUIS ABELARDO BECERRA MERCHAN; en calidad de Médico de Trabajo, Medicina e Higiene Industrial de ACERÍAS PAZ DEL RÍO, expidió restricciones y recomendaciones de manera temporal el 04 de febrero de 2015; d) Que las historias clínicas, señalan como diagnóstico: Apnea del sueño, hipertensión y diabetes; e) No se encuentra evidencia que el accionante al momento de la terminación del contrato estuviera en situación de discapacidad o incapacidad, f) No está probado que el actor sufriera una disminución que dificultara o impidiera el desempeño normal de sus labores, g) No está probada una deficiencia, entendida como una pérdida o anomalía permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica, de estructura o función. En consecuencia, al no ser lo suficientemente contundentes los argumentos del apelante, como para desvirtuar o poner en entredicho los argumentos del juez de primer grado, la sentencia impugnada sigue amparada por la presunción de acierto y legalidad, por lo que la misma se mantendrá inalterable en este aspecto.

5.5. DE LA CONCILIACIÓN

El recurrente manifiesta que la conciliación celebrada el 7 de abril año 2017, por el JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ, a grandes rasgos comprometía derechos ciertos e indiscutibles, que la terminación de la relación laboral se realizó estando el demandante en estado de indefensión, por tanto, el efecto de la cosa juzgada, no se cumpliría en este aspecto. Asimismo, como quiera que si bien, se dice que el acta de conciliación, merece toda credibilidad, pues sencillamente hay un tema que es el de que efectivamente se le hizo incurrir en error al demandante, por ende, existen vicios del consentimiento.

Para el caso bajo examine, el recurrente está planteado reparos encaminados a que en la mencionada acta de conciliación existen vicios del consentimiento y para la presente litis no concurre la cosa juzgada.

La Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, respecto del tema bajo estudio, señaló:

“sobre la seriedad y respeto a la ley que debe rodear todo acuerdo conciliatorio y la consiguiente responsabilidad del funcionario que lo presida de garantizar que ello sea así, debe reiterar que solo la presencia de vicios que

afecten o distorsionen el consentimiento amerita que se procure por la vía judicial la declaratoria de nulidad de un acto de esta naturaleza.

Pero no basta solamente afirmar la existencia de esos vicios, sino sustentarlos muy fundamentalmente con el respaldo probatorio correspondiente, pues lo contrario conduce simplemente a una intervención judicial innecesaria que en efecto obstaculiza el servicio público de administración de justicia al ponerlo en funcionamiento para resolver un asunto sobre el cual ya pesa el efecto de cosa juzgada, que es el cimienta de un bien público de mayor connotación como es la seguridad jurídica”²

Ahora bien, como fundamentos fácticos, del tema sub examine y por los cuales se elevó la solicitud de conciliación en la misma se estableció (fl.44):

“Los comparecientes solicitan el uso de la palabra y de común acuerdo manifiestan:

El señor MIGUEL REINALDO ACEVEDO GIL, laboró al servicio de la sociedad ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A., mediante contrato de trabajo que tuvo vigencia desde el 16 de agosto de 2007 hasta el 23 de febrero de 2017, fecha en la cual finalizó por despido con justa causa por parte del empleador, tal como consta en acta de descargos del 23 de febrero de 2017, realizada al señor MIGUEL REINALDO ACEVEDO GIL, el último salario integral de \$16.738.200 mensuales, incluido el factor prestacional a cargo del empleador.

(...)

Sin perjuicio de lo anterior, el señor MIGUEL REINALDO ACEVEDO GIL y LA SOCIEDAD ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A., decidieron conciliar todo tipo de diferencias que pudieran derivarse del contrato de trabajo que vinculó a las partes, especialmente sobre la causa y/o motivos que dieron lugar a la terminación del contrato de trabajo, como cualquier diferencia sobre la causa y forma de terminación de contrato de trabajo, así mismo es decisión de las partes conciliar todo tipo de reclamaciones relacionadas con indemnizaciones y/o bonificaciones por retiro, eventuales acciones de reintegro, igualmente las partes dejan expreso ante el Despacho que el señor MIGUEL REINALDO ACEVEDO GIL, manifiesta que presentó una patología la cual no ha sido calificada por autoridad competente y no se encuentra incapacitado en la actualidad”

² Sentencia 28709/99. Rad. 12504. M.P. Germán Valdés.

Ante lo manifestado por el trabajador el Despacho le indica que a pesar de que dice en esta audiencia que la terminación del contrato se dio por justa causa, puede estar inmerso en la causal especial laboral reforzada.

Hecha la advertencia por el despacho al trabajador, manifiesta que es su deseo inequívoco, libre y voluntario de llevar a cabo la presente audiencia de conciliación.

(...)

En atención a lo expuesto, la sociedad ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A., con el fin de conciliar los aspectos aquí señalados y discutidos y cualquier diferencia sobre derechos de origen inciertos y discutibles reconoce a el ex trabajador de manera completamente independiente una SUMA CONCILIATORIA total, única y definitiva de \$82.400.000...EL EX TRABAJADOR manifiesta ante este despacho que desiste de cualquier acción judicial y/o administrativa que haya iniciado en contra de la SOCIEDAD ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A., pues han llegado a un acuerdo total frente a sus pretensiones.

Teniendo en cuenta que el acuerdo al que han llegado las partes no vulnera derechos ciertos e indiscutibles de la ex trabajadora, el despacho le imparte su aprobación y advierte a las mismas que el anterior arreglo hace tránsito a cosa juzgada y presta mérito ejecutivo conforme a los artículos 19 y 78 del Código Procesal Laboral y el artículo 28 de la ley 640 de 2001”.

La Sala, colige que le correspondía al demandante, especificar en qué consistían los argumentos para establecer su dicho, es decir, en primer lugar, que existen vicios del consentimiento como error, fuerza o dolo, sustentarlo y a su vez traer las pruebas para soportar su dicho, debido a que, solo se limitó en decir que al demandante lo hicieron caer en error; que no fue asistido por abogado; que fue a Bogotá al Juzgado pensando que se trataba de otro asunto; que la competencia para llevar a cabo la conciliación no era el juez de Bogotá sino el de Duitama, pero sin sustento. Igualmente, deben ser allegados al juicio otros argumentos y elementos probatorios que respalden la presencia de una conducta ilegal o irregular. Debido a que, no existen pruebas que lleven a pensar que la empresa demandada y mucho menos el JUZGADO SÉPTIMO DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ, obraron de mala fe, para desconocer los derechos mínimos del trabajador, máxime que se tratan de derechos

ciertos e irrenunciables, dicha carga probatoria le corresponde al accionante, el cual no se satisface alegando el íntimo convencimiento de desestimar el Acta de conciliación. Por tanto, la Sala observa que se le garantizó el debido proceso durante la elaboración de la misma, acorde con lo establecido en la ley 640 de 2001 y los artículos 19 y 78 del Código Procesal Laboral; que el juez le advirtió los efectos que conlleva la misma en algunos aspectos. Sin embargo, el demandante manifestó el deseo inequívoco, libre y voluntario de llevar a cabo la audiencia de conciliación.

Por otra parte, debe determinarse si en el presente asunto se configuró el fenómeno de la cosa juzgada por concurrir los tres elementos que la estructuran de acuerdo con lo establecido en el artículo 303 del C.G.P. el cual se allega por remisión analógica establecida en el art. 145 del C.P.T. y de la S.S., y teniendo en cuenta la conciliación adiada del 20 de abril de 2017, referenciada en líneas atrás.

Así las cosas, para que una decisión alcance el valor de cosa juzgada, se requiere de la configuración de los siguientes requisitos: (i) identidad de objeto, es decir, la demanda debe versar sobre la misma pretensión, sobre el mismo derecho o relación jurídica sobre la cual se predica la cosa juzgada; (ii) identidad de *causa petendi*, esto es que la demanda y la decisión que hizo tránsito a cosa juzgada, deben tener los mismos fundamentos de hecho o sustento fáctico de la nueva demanda que se promueve; (iii) identidad de partes, al proceso deben concurrir las mismas partes e intervinientes que resultaron vinculadas y obligadas por la decisión que constituye cosa juzgada.

En vista de lo anterior, dicho Despacho Judicial, resolvió de fondo la controversia planteada, es decir, la terminación del contrato de trabajo, se observa que hay identidad en las partes del Acta de conciliación y las partes del presente proceso MIGUEL REINALDO ACEVEDO GIL y ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A. Además, comparadas las pretensiones encaminadas al reparo presentado por el recurrente, las formuladas en la conciliación y que fueron relacionadas en los antecedentes de esta providencia, se deduce sin duda alguna, que el asunto que se ventiló ante el JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ, persigue el mismo objeto del planteado por el recurrente en la presente litis, son los mismos que se expusieron en la demanda incoada y tramitada por el juez de conocimiento y que son la *causa petendi*, sin que se advierta la existencia de un hecho nuevo que dé lugar a que el asunto sea decidido nuevamente por esta jurisdicción. De acuerdo con los supuestos fácticos acreditados, considera esta Sala, que el acta especial de

conciliación, emitida por el Juzgado mencionado, tiene efectos de cosa juzgada, sobre el presente trámite judicial, al estructurarse los tres requisitos de la misma, pues existe identidad de partes, objeto y causa entre el asunto resuelto por la mencionada acta y el planteado ante el juzgado de conocimiento, por lo que, por aplicación del derecho fundamental del *nom bis in ídem* y del principio de seguridad y estabilidad jurídica. Por tanto, la Sala concluye, que no es de recibo los argumentos del recurrente y que el A quo, a bien tuvo declarar la excepción de mérito de cosa juzgada para el tema bajo estudio.

COSTAS EN SEGUNDA INSTANCIA

Por las resultas del proceso al confirmarse la sentencia recurrida, y teniendo en cuenta que la demandada presentó alegaciones en segunda instancia se condenará al demandante recurrente al pago de costas en esta instancia a favor de la demandada, tal como lo prevé el artículo 365 del C. G. P., y para tal efecto se fijará como agencias en derecho el equivalente a 1 salario mínimo legal mensual vigente, las que se liquidarán conforme al art. 366 del mismo Código.

En mérito de lo expuesto la Sala Primera del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley

FALLA:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de 8 de abril del 2019, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, dentro del proceso ordinario promovido por MIGUEL REINALDO ACEVEDO GIL contra ACERÍAS PAZ DEL RÍO.

SEGUNDO: CONDENAR al demandante recurrente al pago de costas en esta instancia a favor de la demandada, tal como lo prevé el artículo 365 del C. G. P., y para tal efecto se fija como agencias en derecho el equivalente a 1 salario mínimo legal mensual vigente, las que se liquidarán conforme al art. 366 del mismo Código.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO

Magistrada Ponente



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

Magistrado



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA

Magistrada