



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoría

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DISCRIMINATORIA POR EL ESTADO DE SALUD DEL DEMANDANTE – UNA PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD NO PUEDE SER DESPEDIDA O SU CONTRATO TERMINADO POR RAZÓN DE LA MISMA, SALVO QUE MEDIE AUTORIZACIÓN DE LA OFICINA DE TRABAJO: procede exclusivamente para las personas que presenten limitaciones en grado moderado, severo y profundo, no para aquellas que padezcan cualquier tipo de limitación o incapacidad temporal por afecciones de salud.

Para resolver el problema jurídico planteado, tenemos que según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, una persona en situación de discapacidad no puede ser despedida o su contrato terminado por razón de la misma, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo; si esto ocurriere tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar. Sobre este punto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que es una garantía de carácter especial dentro de la legislación del trabajo, porque sólo procede exclusivamente para las personas que presenten limitaciones en grado moderado, severo y profundo, no para aquellas que padezcan cualquier tipo de limitación o incapacidad temporal por afecciones de salud.

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DISCRIMINATORIA POR EL ESTADO DE SALUD DEL DEMANDANTE CON CUADRO DE DISMINUCIÓN DE VISIÓN PROGRESIVA – ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: Cuando una incapacidad sobreviene después de recibido el respectivo preaviso de terminación del contrato por parte del empleador, aquel pierde toda eficacia ante la situación de indefensión del trabajador en situación de discapacidad laboral.

De lo anterior, es claro que, el demandante no requería de prueba adicional para demostrar su situación de discapacidad, como lo señala el abogado apelante, pues de la prueba documental aportada en el proceso, se establece que el trabajador ya había allegado la incapacidad concedida en el mes de septiembre de 2014 y en la que claramente se lee que la enfermedad actual correspondía a un cuadro de disminución de visión progresiva, lo que significa que el padecimiento del actor era tendiente a empeorar, situación de la que tenía conocimiento la empresa empleadora. En ese orden de ideas, si bien al demandante se le pasó el preaviso de que habla la normatividad laboral, era evidente que para esa fecha se encontraba padeciendo dificultades de salud que lo deja sin eficacia, a menos que previamente se hubiere obtenido el respectivo permiso del Ministerio de Trabajo, para hacer efectivo el despido, situación que no ocurrió en el presente asunto. En términos generales, en el caso bajo estudio, era evidente que el actor requería de intervenciones quirúrgicas como consecuencia de su patología las que generarían incapacidades, y es que cuando una incapacidad sobreviene después de recibido el respectivo preaviso de terminación del contrato por parte del empleador, aquel pierde toda eficacia porque ante la situación de indefensión del trabajador en situación de discapacidad laboral, opera en su favor la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, salvo que, como ya se indicó, el Ministerio de Trabajo autorice el despido.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO**

**“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”
Ley 1128 de 2007**

SALA ÚNICA

RADICACIÓN:	157593105001-2017-00369-01
CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	FERNANDO GASCA ACOSTA
DEMANDADO:	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES FLOTA NORTE LTDA
DECISIÓN:	CONFIRMA
APROBADA	Acta No.73
MAGISTRADO PONENTE:	DRA. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA Sala 3ª de Decisión

Santa Rosa de Viterbo, cinco (05) de mayo de dos mil veintiuno (2021).

I. MOTIVO DE LA DECISIÓN

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada, en contra de la sentencia proferida el 29 de octubre de 2020 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso, en la que declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, declaró ineficaz el preaviso de no prórroga del contrato de trabajo y condenó al reintegro del demandante, además al pago de salarios, prestaciones sociales y seguridad social, declaró no probadas las excepciones de mérito y condenó en costas a la demandada.

II. ANTECEDENTES PROCESALES

En los hechos de la demanda se indica que el actor se desempeñó como conductor a favor de la demandada con la que sostuvo cuatro contratos de trabajo a término fijo inferior a un año.

Que, en el desarrollo del último contrato, el demandante inició a padecer de catarata en el ojo izquierdo, por tal razón la IPS le concedió incapacidad de diez días la que fue notificada al empleador.

Señala que el 27 de octubre de 2014 la demandada notificó al actor que el contrato no sería renovado y vencería el 10 de diciembre de 2014.

Manifiesta que la demandada discriminó al trabajador por padecer una patología oftálmica al decidir que no renovarían el contrato sin tener en cuenta la estabilidad laboral reforzada de que gozaba el actor.

Que la empleadora no solicitó autorización del Inspector de Trabajo para la desvinculación del trabajador.

Indica que, luego de ser desvinculado el actor, continuó con el tratamiento médico en el sistema subsidiado de salud debido a la delicada condición donde se le realizó una cirugía en el ojo y está pendiente otra, encontrándose aun en delicado estado de salud.

Finalmente, señala que desde la desvinculación laboral el actor no ha logrado ubicarse laboralmente en razón a su patología y su edad, lo que genera un estado de debilidad manifiesta.

Con base en lo anterior, pretende que se declare que el demandante al momento del despido gozaba de estabilidad laboral reforzada y que la no renovación del contrato es ineficaz en virtud de la obligación de la renovación del mismo.

Consecuencialmente, se ordene a la demandada a reintegrar al actor a un cargo igual al que venía desempeñando y se condene al pago de aportes al sistema general de seguridad social en salud y pensión, prestaciones sociales, salarios, indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y condenas ultra y extra petita.

La demandada contestó la demanda a través de apoderado judicial, quien se pronunció sobre los hechos y las pretensiones, y planteó excepciones de fondo que denominó *“NO EXISTENCIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, COBRO DE LO NO DEBIDO, ENRIQUECIMIENTO INJUSTIFICADO DEL DEMANDANTE, PRESCRIPCIÓN DE DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES, TEMERIDAD Y MALA FE, BUENA FE DE LA PARTE DEMANDADA, OBLIGACIONES NO ATRIBUIBLES A MI REPRESENTADA, GENÉRICA O INNOMINADA.”*

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia del 29 de octubre de 2020, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso, profirió sentencia en la que declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo escrito a término fijo inferior a un año con vigencia entre el 01 de junio de 2014 y el 10 de diciembre de 2014, que por decisión de la demandada no fue prorrogado según preaviso del 27 de octubre de 2014. Declaró ineficaz el referido preaviso y ordenó el reintegro del trabajador al cargo que venía desempeñando o a uno de igual categoría, además al pago de salarios y prestaciones sociales dejados de cancelar desde el momento de la desvinculación y hasta el reintegro efectivo junto con la sanción prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y las costas procesales; tras considerar que, al momento de la desvinculación laboral el demandante se encontraba en tratamiento por presentar afectación en la salud que le impedía realizar la labor para la cual fue contratado, por lo que la decisión de la demandada de no renovar el contrato se torna discriminatoria al no esperar la finalización del tratamiento que se estaba realizando el actor, para determinar si estaba rehabilitado o no.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la anterior decisión, el apoderado de la demandada presentó recurso de apelación; sus argumentos:

Señala que, no comparte el análisis jurisprudencial que realizó el juez de instancia a la sentencia del 11 de diciembre de 2018 ya que no se ajusta a la

línea jurisprudencial que también se ha hecho a la Ley 361 de 1997 en sentencia 53083 de 2015 y la 594 de 2015.

Que para el año 2014 Cooflonorte exactamente en diciembre el contrato de trabajo se terminó supuestamente por discriminación hacia el trabajador, que de las pruebas allegadas la testigo DINA ESTUPIÑAN Jefe de Talento Humano indicó que el demandante no volvió a sus labores y no demostró que siguiera un tratamiento o que estuviera pendiente alguna intervención quirúrgica.

Señala que, conforme a la jurisprudencia, las incapacidades por si solas no permiten concluir que una persona tenga alguna limitación que lo otorgue la protección especial que señala la Ley 361 de 1997.

Que no se puede decir que no hubo una justa causa pues el mismo contrato establece que finalizará por expiración del plazo pactado.

Indica que la incapacidad que se presentó por diez días no señala que era la primera valoración o que se harían otros exámenes como para pensar que la empresa de precipitó a dar por terminado el contrato, terminación que considera es de orden legal.

Solicita se revoque la decisión de instancia.

V.-ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

5.1. Parte demandante

Dentro del término de traslado concedido, no emitió pronunciamiento alguno.

5.2. Parte demandada

Señala que se ratifica en todos los argumentos expuestos oportunamente en la sustentación de la apelación, indicando que de los hechos fácticos, jurídicos y probatorios, quedó demostrado que efectivamente el juez de instancia no

valoró en su conjunto el material probatorio allegado, el que fue escaso y se basó en simples supuestos que no fueron debidamente probados.

Solicita se revoque la sentencia apelada y en su lugar, se emita la que en derecho corresponda.

VI.- CONSIDERACIONES DE LA SALA

Como los llamados presupuestos procesales concurren a plenitud, y no se observa causal de nulidad que deba ser declarada de oficio o puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento, la decisión será de fondo.

Atendiendo entonces el principio de consonancia establecido en el artículo 66A del C. P. del T., que hace 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 con el marco de la decisión.

1.- PROBLEMA JURÍDICO

De acuerdo con el planteamiento del recurrente corresponde a la Sala determinar, si el A quo cometió un yerro de valoración probatoria al establecer que la terminación de la relación laboral fue discriminatoria por el estado de salud del demandante.

Para resolver el problema jurídico planteado, tenemos que según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, una persona en situación de discapacidad no puede ser despedida o su contrato terminado por razón de la misma, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo; si esto ocurriere tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.

Sobre este punto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que es una garantía de carácter especial dentro de la legislación del trabajo, porque sólo procede exclusivamente para las personas que presenten

limitaciones en grado moderado, severo y profundo, no para aquellas que padezcan cualquier tipo de limitación o incapacidad temporal por afecciones de salud.¹

En ahora, las sentencias C-588 de 1995 y C-016 de 1998, cuando analizaron la constitucionalidad del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo - *contratos a término fijo*-, determinaron que el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no bastaba para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, porque sólo así se garantizaría, por un lado, la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto *"expectativa cierta y fundada"* del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otro, la realización del principio, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral. Dicha interpretación -*que tiene fuerza de cosa juzgada constitucional erga omnes*- restringió el ejercicio de la autonomía de voluntad en los contratos a término fijo, razón por la cual no es de recibo para la Sala que la terminación del contrato de trabajo obedeció a la finalización del plazo pactado.

Ahora, el alto tribunal constitucional, al referirse a los medios de prueba para acreditar la situación de limitación o discapacidad de los beneficiarios de la Ley 361 de 1997, en la sentencia C-606 del 1º de agosto de 2012, dispuso que,

"7.5.1. Esta Corte ha establecido que para efectos de acreditar o de probar la situación de limitación o discapacidad prevalece la realidad sobre la forma. En efecto, el principio de primacía de la realidad sobre las formas y el carácter no tarifado de los medios de prueba ha sido la constante para probar tanto la condición general de limitación, como la situación particular de discapacidad o minusvalía, en relación con el acceso y goce efectivo de los derechos a la salud y a la estabilidad laboral reforzada de la población en situación de discapacidad"

Más adelante agrega que.

*"El espíritu protector tanto de la disposición legal, como de la interpretación constitucional sobre el punto, no permite **una interpretación restrictiva de los derechos de las personas en situación de discapacidad**. Para la Corte, basta con que la situación de discapacidad exista en el mundo de los hechos,*

¹ Sentencia del 29-06-2016. Radicado 56315. M.P. Dr. Fernando Castillo Cadena.

para que se active la protección legal y constitucional propia de este grupo de población”

Y finalmente establece que,

“la persona en situación de discapacidad que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, antes o durante la ejecución de su contrato laboral, puede utilizar cualquier documento que acredite la situación de discapacidad en que se encuentre. Entre los medios probatorios posibles para ello se encuentran la historia clínica, cualquier documento pertinente de su médico personal, incapacidades debidamente concedidas, concepto del experto en salud ocupacional, recomendaciones del área de medicina laboral de la EPS, informe individual de accidente de trabajo rendido por la ARP, informe de la Junta de invalidez competente, o la calificación de pérdida de capacidad laboral, entre otros”. (Resalta la Sala)

De lo anterior, es claro que, el demandante no requería de prueba adicional para demostrar su situación de discapacidad, como lo señala el abogado apelante, pues de la prueba documental aportada en el proceso, se establece que el trabajador ya había allegado la incapacidad concedida en el mes de septiembre de 2014 y en la que claramente se lee que la enfermedad actual correspondía a un cuadro de disminución de visión progresiva, lo que significa que el padecimiento del actor era tendiente a empeorar, situación de la que tenía conocimiento la empresa empleadora.

En ese orden de ideas, si bien al demandante se le pasó el preaviso de que habla la normatividad laboral, era evidente que para esa fecha se encontraba padeciendo dificultades de salud que lo deja sin eficacia, a menos que previamente se hubiere obtenido el respectivo permiso del Ministerio de Trabajo, para hacer efectivo el despido, situación que no ocurrió en el presente asunto. En términos generales, en el caso bajo estudio, era evidente que el actor requería de intervenciones quirúrgicas como consecuencia de su patología las que generarían incapacidades, y es que cuando una incapacidad sobreviene después de recibido el respectivo preaviso de terminación del contrato por parte del empleador, aquel pierde toda eficacia porque ante la situación de indefensión del trabajador en situación de discapacidad laboral, opera en su favor la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, salvo que, como ya se indicó, el Ministerio de Trabajo autorice el despido.

En consecuencia, la sentencia apelada será confirmada por las anteriores razones

Sin costas en esta instancia por no haberse causado.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión de la Sala ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

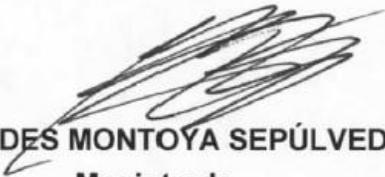
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia objeto del recurso.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

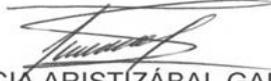
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada Ponente



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO

Magistrada