

PROCESO ORDINARIO LABORAL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA
RADICADO: 680014105003-2021-00485-01
Demandante: YEIFER SUAREZ QUINTERO
Demandado: CENTRO LOGISTICO FERRETERO S.A.S

EDICTO

La Secretaría del JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO DEBUCARAMANGA, HACE SABER:

Que en el proceso ORDINARIO LABORAL radicado N°.680014-105-003-2021-00485-01 adelantado por **YEIFER SUAREZ QUINTERO** en contra de **CENTRO LOGISTICO FERRERO**, se profirió sentencia calendada cuatro (4) de diciembre del dos mil veintitrés (2023), a través de la cual se decide el grado jurisdiccional de consulta, confirmando la sentencia de emitida por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga, el día 18 de agosto de 2023. El presente edicto se fija en el Micrositio de la página web de la Rama Judicial asignado al Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bucaramanga en la pestaña o sección EDICTOS año 2023, por un (1) día hábil, hoy once 4/12/2023, a las 08:00 am. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.



CLAUDIA JULIAN LOPEZ MARTINEZ

Se c r e t a r i a

El presente edicto se desfija hoy 4/12/2023, a las 4:00
p.m.



CLAUDIA JULIAN LOPEZ MARTINEZ

Se c r e t a r i a

PROCESO ORDINARIO LABORAL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA
RADICADO: 680014105003-2021-00485-01
Demandante: YEIFER SUAREZ QUINTERO
Demandado: CENTRO LOGISTICO FERRETERO S.A.S

Bucaramanga, cuatro (4) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

TIPO DE PROCESO:	GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA
DEMANDANTE:	YEIFER SUAREZ QUINTERO
DEMANDADO:	CENTRO LOGISTICO FERRETERO S.A.S
RADICADO No.:	68001410500320210048501
TEMAS:	CONTRATO DE TRABAJO

En cumplimiento a lo dispuesto en la Sentencia C-424 del 8 de julio del 2015 y en consonancia con el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 del 2007, estudia el despacho el grado jurisdiccional de CONSULTA de la sentencia adversa a las pretensiones del demandante, proferida el diecisiete (17) de agosto de dos mil veintitrés (2023), por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga, y en tal orden, de conformidad con lo previsto en el numeral 1° art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se profiriere la siguiente.

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

1. DEMANDA:

El Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga, subsanada la demanda por medio de auto de 4 de mayo de 2022, admite la demanda instaurada por YEIFER SUAREZ QUINTERO en contra del CENTRO LOGISTICO FERRETERO S.A.S.

En la demanda se arguye el señor YEILER SUAREZ QUINTERO que celebró contrato laboral a término indefinido, con el fin de desempeñar el cargo de auxiliar de bodega del CENTRO LOGISTICO FERRETERO S.A.S, a partir del 23 de febrero de 2023, con un salario base de novecientos ocho mil quinientos veintiséis pesos (\$908.526). Manifiesta la parte actora que, la relación laboral terminó sin justa.

La parte actora pretende la declaratoria de una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad demandada desde el día 23 de febrero de 2021. Y como colofón, asimismo solicita declarar que la terminación del contrato se hizo de forma ilegal por encontrarse en restricciones laborales desde el día 13 de septiembre de 2021, se ordene su reintegro, le sean cancelados sus salarios dejados de percibir y pago de prestaciones desde el día 7 de noviembre de 2021 hasta la fecha de su reintegro.

A su vez, procura que la demandada a pague la indemnización por encontrarse en condición de debilidad manifiesta contenida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

2. CONTESTACIÓN:

La apoderada de la demandada, manifestó que los hechos, 1 al 8 eran ciertos, el hecho 9 no le consta, del 10 es cierto el procedimiento quirúrgico realizado al demandante y la incapacidad de 15 días; del hecho 11 no es cierto, el 12 es cierto, el 13 no es cierto, el 14 es cierto, el 15 no es cierto, el 16 es cierto, el 17 no es cierto y los hechos 18 y 19 son ciertos. De las pretensiones declarativas se opuso a la primera y segunda a la tercera a lo probado en el proceso; de las declarativas se opone, y propuso como excepciones de fondo: 1) INEXISTENCIA DEL DERECHO RECLAMADO; 2)

PROCESO ORDINARIO LABORAL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA
RADICADO: 680014105003-2021-00485-01
Demandante: YEIFER SUAREZ QUINTERO
Demandado: CENTRO LOGISTICO FERRETERO S.A.S

INEXISTENCIA DE LA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL DEMANDANTE POR DEBILIDAD MANIFIESTA; y 3) COBRO DE LO NO DEBIDO Y ENRIQUESIMIENTO SIN JUSTA CAUSA DEL DEMANDANTE.

3.- SENTENCIA CONSULTADA

Ultimó el trámite de única instancia a través de sentencia proferida en audiencia virtual celebrada el 17 de agosto de 2023, en la que el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR que entre YEIFER SUAREZ QUINTERO y el CENTRO LOGISTICO FERRETERO S.A.S existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 23 de febrero de 2021 y el 06 de noviembre de 2021.

SEGUNDO: ABSOLVER al demandado CENTRO LOGISTICO FERRETERO S.A.S de todas las cargas endilgadas en su contra por el actor, conforme a lo dicho.

TERCERO: CONDENAR en costas al demandante, se tasan como agencias en derecho la suma de CIENTO CINCUENTA MIL PESOS (\$150.000).

CUARTO: CONSULTAR la presente decisión en favor de la parte demandante con los Juzgados Laborales del Circuito de Bucaramanga – Reparto, para lo cual se dispone la remisión de la totalidad de la actuación”.

Para proceder así, el a quo, atendiendo al problema jurídico establecido en la audiencia virtual del 01 de febrero de 2023, al respecto señaló:

“Teniendo en cuenta que se acepta la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el 23 de febrero de 2021 y el 6 de noviembre de 2021. En esos términos se acepta la existencia del vínculo laboral, sus modalidad y

PROCESO ORDINARIO LABORAL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA
RADICADO: 680014105003-2021-00485-01
Demandante: YEIFER SUAREZ QUINTERO
Demandado: CENTRO LOGISTICO FERRETERO S.A.S

extremos temporales y que el actor se encontraba con restricciones laborales por 3 meses a partir del 13 de septiembre de 2021.

Por lo anterior, deberá examinarse por el Despacho si para la fecha de la terminación del contrato de trabajo el demandante era objeto de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud y en consecuencia si procede su reintegro al cargo que venía desempeñando, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro.

Así también deberá establecerse si hay lugar al pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 equivalente a 180 días de salario, o si por el contrario, procede declarar la prosperidad de las excepciones propuestas por la parte demandada”.

Consideró que la práctica de pruebas permitió determinar que no existió contrato de naturaleza laboral, entre el demandante y el demandado.

El despacho analizó los testimonios rendidos en la audiencia y manifiesta que “los testigos adujeron que el actor se encargó de labores relativas a la entrega de mercancía, acompañamiento del conductor, empacar material por kilos, y si bien en los hechos de la demanda se aduce que se le indicaba llenar sacos de arena, al proceso no hay nada que así lo pruebe”.

Determinando que el demandante que no podía clasificarse como una persona en condición de discapacidad.

En consecuencia, el despacho concluyó que el demandante no cumplió con la carga probatoria no demostrar que se encontraba ante un despido discriminatorio y por tanto debía acreditar su condición de salud.

Igualmente indica que más allá de las restricciones de fuerza y pujo, no se evidenció una merma real y significativa del estado de salud del demandante, este continuo laborando hasta el 6 de noviembre de 2021, en condiciones normales, no hubo barreras para su desarrollo ocupacional, su diagnóstico fue transitorio, pues se le diagnosticó apendicitis, le fue realizado un procedimiento y terminada su incapacidad, esa afectación en su salud no fue de índole tal que le impidiera desarrollarse en condiciones normales.

Finalmente señaló *“Es importante resaltar que en el caso de autos no se pretende un despido sin justa causa, sino el reintegro y las prestaciones sociales por efectos de la estabilidad laboral, por lo que no es materia del debate no habiéndose cumplido la carga probatoria por el actor, que el Despacho entre a determinar la justeza o no del despido”*.

III. TRASLADO A LAS PARTES Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

1. PARTE DEMANDANTE: no presentó alegatos de conclusión en el término procesal dispuesto.

2. PARTE DEMANDADA: Manifiesta el apoderado que el demandante no logró acreditar su condición de debilidad manifiesta alegada como sujeto de especial protección al solicitar una estabilidad laboral reforzada, se demostró que sufrió una patología que lo llevo a practicarse una cirugía por apendicitis y se le dio incapacidad de 15 días prorrogados por 3 días más y

una restricción médica de levantamiento de peso y pujo por el término de 3 meses, a modo preventivo por riesgo de hernia.

La patología sufrida no lo convierte en un sujeto de especial protección, la Corte Suprema de Justicia ha definido los requisitos para esa protección a un trabajador, y comparado con la situación personal del demandante, no cumple con los presupuestos jurisprudenciales y legales exigidos. La patología temporal que sufrió el señor YEIFER SUAREZ QUINTERO, no se probó que se extendiera en el tiempo, y que afectara su rendimiento laboral.

IV. CONSIDERACIONES

Atendido lo establecido en el artículo 69 del CPT y SS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 del 2007, corresponde surtir el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 17 de agosto de 2023 por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga en el proceso de la referencia, por ser la decisión totalmente desfavorable a las pretensiones invocadas por la demandante y que fueron objeto de debate, dada la oposición a las mismas por parte del demandado, debiendo el despacho entrar a examinar los fundamentos jurídicos y el análisis probatorio de la decisión a efecto de establecer si merece o no su ratificación.

1. HECHOS DEBIDAMENTE PROBADOS.

Se tiene que a lo largo del proceso se tuvo por probado la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el 23 de febrero de 2021 y el 6 de noviembre de 2021 en la empresa CENTRO LOGISTICO FERRETERO S.A.S.

2. PROBLEMA JURÍDICO:

Se encarga el Despacho de establecer si acertó la Jueza Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales al absolver a la parte demandada de las pretensiones incoadas en la demanda, esto es, al considerar que no probó el demandante que era beneficiario de la estabilidad laboral de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

3. TESIS DEL DESPACHO:

El Despacho sostendrá como tesis que fue acertada la decisión del juzgador de primer orden, teniendo en cuenta que la misma se ajusta a los criterios jurisprudenciales, normativos que reglan la materia y además por que no hubo error en la valoración probatoria del caso.

3. DESARROLLO DE LA LITIS:

Para una mejor comprensión del asunto, el juzgado desarrollará los siguientes puntos: (i) La estabilidad laboral reforzada prevista para las personas en situación de discapacidad y (ii) el análisis del caso en concreto.

(i) La estabilidad laboral reforzada prevista para las personas en situación de discapacidad.

Lo primero que hay que señalar es que habida cuenta que durante el contrato de trabajo o cualquier tipo de vínculo se puede presentar toda clase de riesgos unos laborales, y otros de origen común, nuestro

ordenamiento jurídico a fin de que el vínculo se mantenga vigente, y garantizar la estabilidad en el empleo del empleado o trabajador, por disposición legal y constitucional se previó una serie de figuras que impiden que por la presentación de estos hechos se vea afectado el trabajador.

Es por esto que el régimen laboral y de seguridad social contempló la reubicación a un nuevo puesto de trabajo acorde con la limitación del trabajador.

En efecto, el artículo 16 del decreto 2351 de 1965, dispone: “*Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados: a) A reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo. La existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo: b) A proporcionar a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios. 2. El incumplimiento de estas disposiciones se considerará como un despido injustificado.*”

Con similares términos, el artículo 4 de la ley 776 de 2002, en tratándose de riesgos laborales, estipula que “*Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.*”, a su turno el artículo 8 de la misma

ley señala “Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios”.

Ahora, la Constitución Política contempla una serie de postulados como elementos axiológicos de garantía a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de debilidad manifiesta.

En efecto, el artículo 13 resalta el deber del Estado de “...promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptar medidas a favor de los grupos discriminados o marginados...”

Más adelante, el artículo 47 establece que el “Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”.

A su vez el artículo 53, imbrica como uno de los distintos principios del derecho al trabajo, el de la estabilidad en el empleo.

Y el artículo 54 contempla que “El Estado debe...garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

Siguiendo con lo explicado, en virtud a lo normado en el artículo 53 de nuestra Carta Política, el convenio 159 sobre la readaptación

profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69a. reunión, Ginebra, 1983, resulta de perfecta aplicación para el asunto de examen, al menos a través del bloque de legalidad laboral, según como se explicare de forma implícita sobre este bloque, en la sentencia de constitucionalidad C-401 de 2005, toda vez que fue ratificado por el estado colombiano a través de la ley 82 de 1988, empero no regula derechos humanos que no pueden ser limitados en estados de excepción, para que a voces de la sentencia citada, se pueda concluir que haga parte del bloque de constitucionalidad laboral en sentido estricto o lato.

En ese orden de ideas, si el convenio 159, hace parte de nuestra legislación interna, no podemos hacer un alto sin advertir que todo su articulado, tiene como propósito la readaptación profesional de la persona inválida para que obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

En esos mismos términos, pero con otro valor jurídico, esto es, como bloque de constitucionalidad la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de 1948 en su artículo 23 prevé que *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”*; el PIDESC -Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales- en su artículo 6 señala *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un*

trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”, entre otros.

Ahora, en la normatividad del sistema universal de derecho humanos, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en preceptiva 26 apunta *“Los Estados Partes adoptarán medidas efectivas y pertinentes, incluso mediante el apoyo de personas que se hallen en las mismas circunstancias, para que las personas con discapacidad puedan lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida. A tal fin, los Estados Partes organizarán, intensificarán y ampliarán servicios y programas generales de habilitación y rehabilitación, en particular en los ámbitos de la salud, el empleo, la educación y los servicios sociales.”*

En el plano interno, este sujeto de especial protección se empezó a presentar cuando a través de ley 361 de 1997, se expidió dicha normatividad como mecanismo de protección, rehabilitación e integración de los discapacitados físicos, síquicos y sensoriales.

Es así que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 avista:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. No obstante, quienes

fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, 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”.

Como se puede ver, esta norma que estableció cierto tipo de garantías para las personas discapacitadas, dentro de ese elenco de garantías, se hace hincapié en que quiso el legislador que este tipo de trabajadores gozara de una estabilidad laboral superior a la del común, y que a voces de la Corte Constitucional requiere de un manejo un poco similar pero no igual al que nuestra obra sustantiva laboral había creado para las mujeres en estado de embarazo.

En efecto, dicha corporación judicial en sentencia C-531 de 2000, declaró la constitucionalidad modulada de la disposición referida en el siguiente sentido:

“En consecuencia, la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), de manera que, se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos

y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.”

Así las cosas, de esta sinergia normativa y jurisprudencial, fácilmente se concluye que la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad, es aquella de la que se benefician ciertos trabajadores con discapacidades o que han sufrido una pérdida de capacidad laboral, para que no puedan ser despedidos en virtud a dicha condición.

Y por ello es que la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional han indicado que el juez constitucional y del trabajo y de la seguridad social a efectos de verificar si un trabajador es beneficiario del derecho a la estabilidad laboral de una persona vulnerable por situación de discapacidad, independientemente que sus pretensiones se encuentren dirigidas frente a un eventual reintegro con el consecuente pago de sus derechos laborales y/o de la indemnización prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, debe examinar los siguientes requisitos: “(i) *que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) “severa”, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad labora, o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%; (ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud; y (iii) que termine la relación laboral “por razón de su*

limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social. .”

En línea con lo anterior, y en aras de dar una solución definitiva al problema jurídico formulado, es de suma importancia adentrarse en el examen jurídico de cada uno de estos aspectos.

A. QUE EL PETICIONARIO PUEDA CONSIDERARSE UNA PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.

Aún cuando las altas cortes no han tenido sobre el particular un criterio unificado, pues para la Corte Constitucional esta condición se presenta frente a las personas que cuentan con una calificación de discapacidad expedida por las juntas competentes, sino que se extiende a toda persona con padecimientos de salud siempre que la afectación dificulte o imposibilite el desarrollo normal de sus actividades laborales. -SU049 de 2017-, y por su parte, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, consideraba inicialmente que esa protección se predica únicamente de aquellas que han obtenido un dictamen de pérdida de capacidad laboral, moderada, severa o profunda; en reciente decisión esta última corporación modificó su criterio de una forma coincidente con el de la Corte Constitucional.

En efecto, en sentencia SL1152-2023, dijo la Corte:

“la Sala reexamina la composición del bloque de constitucionalidad con relación a los derechos de las personas en situación de discapacidad y concluye que la mencionada convención es vinculante no solo para el

entendimiento del concepto de discapacidad, sino de la protección de estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; o en otros términos, que constituye el parámetro para interpretar los derechos humanos de las personas con discapacidad contenidos en la Constitución, especialmente, en lo que concierne a las medidas de integración social en igualdad de oportunidades de las demás personas.

(...)

De acuerdo con lo expuesto, para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Sala considera que, aquella se configura cuando concurren los siguientes elementos:

- a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;*
- b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;*
- c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso. Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba Radicación n. ° 90116 SCLAJPT-10 V.00 24 y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la*

Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene practique la prueba pericial.”

En ese orden de ideas, para proteger la garantía de estabilidad laboral en favor del trabajador que se encuentre en debilidad manifiesta por no haberse surtido el trámite de calificación de la pérdida de capacidad laboral, se debe tener en cuenta las disposiciones de la Corte Constitucional y el nuevo criterio de la Sala de Casación Laboral, estableciendo como razonamientos para considerar la viabilidad del amparo los siguientes:

- i. Que padezca una disminución en su salud física, mental, intelectual o sensorial sustancialmente relevante que impide el normal desarrollo de sus funciones;
- ii. la existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás.

B. QUE EL EMPLEADOR TENGA CONOCIMIENTO DE TAL SITUACIÓN.

Toda vez que la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad se encuentra arraigado al concepto de discriminación, necesariamente es fundamental contar con la prueba del conocimiento del empleador de la situación de salud de su trabajador. Para tal efecto se puede ver la sentencia SL2586-2020.

C. QUE EL DESPIDO SE LLEVE A CABO SIN PERMISO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.

La problemática que ahora corresponde resolver, es determinar si la expresión contenida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 “*Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior*” quiere significar que es obligatorio y necesario contar con la previa autorización del ministerio del trabajo para la terminación, sin importar si el despido o la terminación del contrato se hace con o sin justa causa.

Para ello interesa advertir que este juzgador era del criterio que la protección especial en estos casos, radicaba en la necesidad de pedir autorización previa a la Oficina de Trabajo para constatar la configuración de una justa causa para despedir o terminar el vínculo laboral, puesto que rememórese que este grado de estabilidad laboral reforzada se creó sobre la base de un criterio sospechoso de discriminación.

Sin embargo, a juicio de este juzgador el actual criterio de la CSJ sobre esta temática resulta razonable y válido, y se compadece con nuestro ordenamiento jurídico., razón por la cual hago como propios las consideraciones de la CSJ, así:

“En esta dirección, 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.

Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera

implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

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. A la larga, la cuestión no es proteger por el prurito de hacerlo, sino identificar y comprender los orígenes o causas de los problemas de la población con discapacidad y, sobre esa base, interpretar las normas de un modo tal que las soluciones a aplicar no los desborden o se transformen en otros problemas sociales.

Así las cosas, la Corte abandona su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, en la que se adocrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se postula que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a

menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada.

2.1. Ahora, la Sala no desconoce que con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad debe contar con la aprobación del inspector del trabajo. Sin embargo, considera que dicha autorización se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del trabajador discapacitado sea «incompatible e insuperable» en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa, en cuyo caso, bajo el principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades, podría rescindirse el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal.

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.

Y más adelante dispone 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 omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.” SL1360 de 2018.

Inclusive la misma Corte Constitucional en sentencia SU-049 de 2017, refrendó esa posición que coincide con la de la Corte Suprema en comentario, pues al resolver el caso en concreto, señaló *“En eventos como este, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la pretermisión del trámite ante la autoridad del trabajo acarrea la presunción de despido injusto. Sin embargo, esa presunción se puede desvirtuar, incluso en el proceso de tutela, y por tanto implica realmente es la inversión de la carga de la prueba.”*

Lo anterior significa que los trabajadores en situación de discapacidad su despido sólo puede efectuarse con autorización del inspector de trabajo, cuando tiene como móvil su condición de discapacitado y no cuando es despedido por una justa causa o legal de dimisión que no tenga relación con el estado de discapacidad del trabajador.

(ii). Caso en concreto.

Conocidas entonces, tan importantes directrices, y en primer lugar, conforme al material probatorio legalmente recaudado, se tiene que con relación a la existencia del contrato de trabajo y los extremos entre YEIFER SUAREZ QUINTERO y el CENTRO LOGISTICO FERRETERO S.A.S., no hay discusión; en segundo lugar se estudiará si debe declararse que el demandante configura los criterios definidos para declarar que gozaba de la protección reforzada por estado de salud contemplada en la Ley 361 de 1997.

Respecto a la protección reforzada por estado de salud, resulta evidente señalar que, si bien dentro de la presente Litis, se encuentran legalmente recaudadas como pruebas las documentales aportadas con el escrito de demanda, las contestaciones, los interrogatorios del demandante y el representante legal de la sociedad demandada y la declaración de JESUS ALBERTO MOLINA ORTIZ y LUIS CARLOS LEON GOMEZ resulta claro que de estas pruebas recaudadas pudo el Despacho extraer lo siguiente:

- a. Que, desde el 27 de agosto de 2021, el demandante presentó quebrantos de salud en el área abdominal y en atención médica

realizada el día 28 de agosto de 2021 fue diagnosticado con APENDICITIS, siendo operado inmediatamente, concediéndole al demandante inicialmente quince (15) días de incapacidad, las cual fueron puestas en conocimiento de su empleador CENTRO LOGISTICO FERRETERO S.A.S

- b. Que, en atención médica del 10 de septiembre de 2021, el médico tratante expide como recomendaciones médicas: *“prolonga la incapacidad por 3 días más por dolor, evitar actividades de pujo o fuerza durante 3 meses por riesgo de hernia. Al terminar la incapacidad puede retornar a sus labores con restricción de pujo o fuerza anotada”*.
- c. Que el demandante YEIFER SUAREZ QUINTERO, a partir del 13 de septiembre de 2021, continuó laborando en la empresa teniendo en cuenta las restricciones dadas por el médico tratante.
- d. Que la terminación del vínculo laboral se dio por bajo rendimiento del demandante y no acudir a la diligencia de descargos.

Para resolver, resulta importante resaltar que el juzgador a la hora de formar su convencimiento al momento de emitir la decisión de instancia cuenta con libertad probatoria. En efecto, el art. 61 del C.P.T. y S.S. establece 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. (...)”

Así las cosas, encuentra el Despacho que las pruebas aportadas por la parte actora y las recaudadas durante el trámite resultaron insuficientes para declarar que este gozaba de una protección reforzada por estado de salud.

En efecto, comparte el Despacho el análisis efectuado por la jueza de instancia frente a las pruebas aportadas, pues se coincide al señalarse que los referidos documentos no son suficientes para satisfacer el presupuesto de tratarse de una persona en situación de discapacidad, teniendo en cuenta que no acreditan una condición de salud significativa para el momento de la finalización del contrato de trabajo, además que no son indicativas que las patologías descritas le impidieran prestar el servicio en condiciones normales y regulares, por el contrario, es el mismo actor quien admite que continuó laborando en la empresa teniendo en cuenta las restricciones ordenadas por el médico tratante.

Sumado a lo expuesto, no está acreditado que, para esa data, el demandante estuviere incapacitado, pues solo allega una incapacidad de 15 días prolongada por 3 días más, concedida del 28 de agosto de 2021 al 13 de septiembre de 2023 y a partir de esta fecha restricción de 3 meses (*de evitar actividades de pujo o fuerza durante 3 meses por riesgo de hernia de pujo*), es decir, casi 2 meses previos a la ruptura del vínculo laboral y ha de tenerse en cuenta que las incapacidades y restricciones dadas al accionantes fueron a raíz de cirugía que le fue practicada el 28 de agosto de 2023 por apendicitis, como consta en la historia laboral aportada, por tanto, no opera la presunción referida a

que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo se originó por el estado de salud del trabajador.

Además, debe tenerse en cuenta que el padecimiento por el que fue operado el demandante **(APENDICITIS)**, no hacía notoria o evidente situación de discapacidad que le impidiese ejercer su labor y si bien se le dieron ciertas incapacidades, las mismas se concedieron por un término de 18 días y no al momento de la finalización del vínculo laboral y ello aunado a que las restricciones para actividades de pujo o de fuerza no afectaron significativamente el desempeño de su actividad laboral; por tanto, al terminar el vínculo laboral no era beneficiario de incapacidad alguna.

Por último, frente a las recomendaciones médicas emitidas por el médico tratante, el mismo demandante admitió en su interrogatorio que ni estas, ni sus padecimientos le impidieron el cumplimiento de sus funciones a cabalidad, pues su restricción era únicamente para las actividades de pujo y fuerza, y aseveró que ayudaba en lo que más pudiera en la empresa, teniendo en cuenta la restricción dada. Igualmente, los testigos indican, que el demandante realizaba funciones tales como entrega de mercancía, arreglar estantería, acompañamiento del conductor, empacar material por kilos.

Por lo anterior, las pruebas recaudadas en el caso concreto no logran acreditar que la parte actora se encontrare en una situación de discapacidad para la fecha de la terminación del contrato de trabajo, máxime si en cuenta se tiene que aun cuando indicó en su interrogatorio el demandante que sufría de EPICONDILITIS, él mismo

señaló que no afectó su actividad laboral y que la empresa no tenía conocimiento de esa patología, solo tuvo conocimiento el día que pidió un permiso para ir al médico y *aplicarse una sustancia para que la ayudara en la cicatrización*; y además que los padecimientos de salud no configuraban una discapacidad que afectara de manera notable y considerable el desempeño laboral. En vista de ello, no se puede afirmar que el demandante era beneficiario del derecho a la estabilidad laboral reforzada por cuestiones de salud.

SÍNTESIS DE LA DECISIÓN:

Por lo anterior, se concluye que no se logró acreditar que el procedimiento realizado (**APENDICITIS**) al demandante y las restricciones en actividades de fuerza y pujo permitiesen considerar que se trató de una deficiencia física mediano o largo que le impidiese cumplir su actividad laboral en condiciones normales y regulares, por tanto, no le era aplicable la estabilidad laboral reforzada prevista para las personas en situación de discapacidad.

En ese sentido se confirma la providencia consultada.

IV. COSTAS.

Se abstiene el despacho de imponer condena en costas ante el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bucaramanga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

V. RESUELVE.

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BUCARAMANGA, el 18 de agosto de 2023, en el proceso ordinario laboral iniciado por YEIFER SUAREZ QUINTERO contra del CENTRO LOGISTICO FERRETERO S.A.S. de conformidad con las consideraciones que anteceden.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia al estarse surtiendo grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: NOTIFIQUESE por fijación en el micrositio web de la Rama Judicial asignado al Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bucaramanga en la pestaña o sección de edictos del año 2023.

CUARTO: en firme esta providencia, devuélvase la actuación al juzgado de origen para lo pertinente.

NOTIFÍQUESE A LAS PARTES,



JORGE ALONSO MORENO PEREIRA

Juez