

# REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



## TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL - CALI SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	EDILBERTO OLAYA CORTÉS
DEMANDADOS	SUCESORES DE JOSÉ I. MALCA Y CÍA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN e INVERSIONES MALCA Y CÍA S.A.S.,
RADICACIÓN	76001310500420180017101
TEMA	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -REINTEGRO-
DECISIÓN	SE CONFIRMA SENTENCIA ABSOLUTORIA CONSULTADA

### AUDIENCIA PÚBLICA No. 411

En Santiago de Cali, Valle, a los veintinueve (29) días del mes de septiembre de dos mil veintitrés (2023), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogos integrantes de la sala de decisión laboral, **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA**, se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia escrita, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, en la que se resolverá la consulta a favor del demandante contra la sentencia absolutoria No. 229 del 22 de noviembre de 2021, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali.

### SENTENCIA No. 280

#### I. ANTECEDENTES

**EDILBERTO OLAYA CORTÉS** demanda a **SUCESORES DE JOSÉ I. MALCA Y CÍA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN** y a **INVERSIONES MALCA Y CÍA S.A.S.**, con el fin de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 25 de octubre de 1983 al 18 de diciembre de 2017, fecha para la cual se encontraba limitado físicamente, amparado por el fuero de salud y no se solicitó la autorización al Ministerio de Trabajo. Pide que se ordene el reintegro a su puesto de trabajo; el pago de los salarios y demás acreencias laborales dejadas de recibir desde el momento del despido hasta el reintegro; la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y que, en caso de no decretarse el reintegro, se condene a la indemnización por despido injusto y al pago de la indemnización moratoria por el no pago del salario y prestaciones sociales, más la indexación.

El demandante manifiesta que se vinculó laboralmente con Salomón Malca Antevi el 28 de octubre de 1983, mediante contrato de trabajo a término fijo de un año, para desempeñar labores de vigilante en el Almacén Malca No. 1; que el contrato se prorrogó hasta el 27 de octubre de 1996 y que, para febrero de 1997 se efectuó el cambio de empleador a SUCESORES DE JOSÉ I. MALCA Y CÍA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN con quien suscribió un contrato de trabajo a término fijo por tres años, el cual se dio por terminado el 31 de enero de 1998 y se suscribió otro contrato el 24 de marzo de 1998 que fue prórrogado con la firma de otros contratos hasta el 16 de diciembre de 2016 cuando fue obligado a renunciar bajo el ofrecimiento de mejores condiciones laborales; que el 1° de febrero de 2017 suscribió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con INVERSIONES MALCA Y CÍA S.A.S., por cambio de empleador; que el 18 de diciembre de 2017 le fue terminado el contrato de trabajo por parte de las empresas demandadas; que a la terminación de cada contrato le fueron pagadas sus acreencias laborales; que en el año 1993 sufrió un accidente de trabajo al caer desde

su propia altura que le afectó el tendón del brazo derecho y fue sometido a cirugía el 15 de febrero de 1994; que desde el año 2010 presentó dolencias en sus rodillas; que en agosto de 2010 fue diagnosticado con “*obstrucción venosa inferotemporal con edema macular en el ojo derecho*” y que, en el mes de diciembre de 2015 para evitar un robo en la empresa sufrió trauma en el dedo índice de la mano izquierda; que a la terminación del contrato de trabajo no se tuvo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en el que se encontraba ni la terminación obedeció a una causa legal.

### **SUCESORES DE JOSÉ I. MALCA Y CÍA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN**

señala que es cierto lo relacionado con la vinculación laboral del actor mediante contratos de trabajo a término fijo y que, durante la vinculación se celebraron contratos independientes por haber intervalos superiores a tres meses; que el último contrato de trabajo celebrado el 16 de julio de 2002 se prorrogó durante 14 años y terminó el 30 de diciembre de 2016 por la carta de renuncia presentada por el actor de manera libre y espontánea el 16 de diciembre de 2016. Se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso las excepciones de pago, compensación, prescripción, entre otras.

**INVERSIONES MALCA Y CÍA S.A.S.** manifiesta que es una empresa diferente a SUCESORES DE JOSÉ I. MALCA Y CÍA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN; que es cierto que firmó un contrato de trabajo a término fijo con el demandante el 1° de febrero de 2017, el cual fue terminado el 18 de diciembre de 2017 con el pago de la indemnización correspondiente al tiempo que faltaba para el vencimiento del contrato; que para esta fecha el actor no se encontraba incapacitado, no tenía recomendaciones médicas ni existía orden de reubicación, pues de la historia clínica se evidencia que su última incapacidad fue en junio de 2015. Se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso las excepciones de pago, compensación, prescripción, entre otras.

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El juzgador de instancia absolvió a los demandados de las pretensiones de la demanda por considerar que el actor presentó renuncia voluntaria el 16 de diciembre de 2016 ante la empresa SUCESORES DE JOSÉ I. MALCA Y CÍA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN y no demostró vicio en el consentimiento en dicho acto, pues los testigos escuchados en el proceso ninguno estuvo presente al momento de la presentación de la renuncia; y que, el contrato de trabajo que firmó con la empresa INVERSIONES MALCA Y CÍA S.A.S. terminó conforme a lo establecido en el artículo 46 del C.S.T. al haber sido avisado con 30 de antelación al plazo indicado para la terminación del contrato, además le fue pagada la indemnización por el tiempo que le faltaba. También argumentó que no había lugar a la protección a la estabilidad laboral por cuanto de las pruebas aportadas al proceso no se evidenció que tuviese recomendaciones o restricciones de tipo laboral a la terminación del contrato de trabajo con INVERSIONES MALCA Y CÍA S.A.S..

## **III. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA**

La sentencia se conoce en consulta por ser adversa a las pretensiones del demandante.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, se presentaron los siguientes alegatos:

### **ALEGATOS DE SUCESORES DE JOSÉ I. MALCA Y CÍA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN**

Su apoderada judicial solicita que se confirme la sentencia de primera instancia.

#### **IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS**

Los problemas jurídicos a resolver son los siguientes: i) si está o no demostrado en el proceso que EDILBERTO OLAYA CORTÉS para la fecha de la finalización del contrato de trabajo el 18 de diciembre de 2017 era sujeto de la protección a la estabilidad laboral reforzada contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para lo cual deberá determinarse si las patologías sufridas le generaron una deficiencia a mediano o largo plazo, además de la existencia de barreras que pudieran impedir el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, en caso afirmativo, se determinará; ii) si se vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del demandante, al dar por terminado su contrato laboral sin obtener la autorización previa del inspector del trabajo. En el caso positivo se resolverá si es dable ordenar el reintegro a su puesto de trabajo, o en caso negativo; iii) como pretensión subsidiaria se determinará si hay lugar al pago de la indemnización por despido injusto y a la sanción moratoria por el no pago de salarios y prestaciones.

#### **DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**

La Sala no desconoce que en la jurisprudencia nacional hay diferencias de interpretación en torno a si la estabilidad ocupacional reforzada que van desde que se protege sólo a quienes tienen determinado rango de porcentaje de pérdida de capacidad laboral. O, si por el contrario su ámbito de cobertura es más amplio y no requiere una calificación de esta naturaleza.

Ciertamente, al respecto, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha señalado que para que opere la protección a la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es necesario que el trabajador tenga una pérdida de capacidad laboral de grado moderado, severo o profundo; es decir, igual o superior al 15%, así lo ha sostenido, entre otras, en las sentencias SL1360-2018, SL5181-2019, SL4609-2020, SL3733-2020, SL058-2021, SL497-2021 y SL572-2021. Y, en sentencia SL1184-2023 del 10 de mayo de 2023 realizó una nueva interpretación al alcance del referido artículo y determinó su nueva postura así:

*“(…) La Corte debe concluir que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 para deficiencias de largo plazo, y el 7 de febrero de 2013 para aquellas de mediano y largo plazo, conforme a la Ley Estatutaria 1618 de ese año.*

*(…)*

*2. Alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad*

*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 la discapacidad se configura cuando concurren los siguientes elementos:*

- 1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.*
- 2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.*

*En cuanto a las barreras, el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 señala que son «cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad». La Sala destaca que el término discapacidad empleado en este precepto debe entenderse como «algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo».*

*Dicha disposición, sin pretender realizar un listado exhaustivo, señala que las barreras pueden ser:*

*a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de*

*discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;*

*b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.*

*c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.*

*(...)*

*En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:*

*a) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF- de la OMS), «los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida». Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.*

*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 necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con los artículos 51 y 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez oficiosamente decrete y practique los medios de convicción que estime pertinentes en búsqueda de la verdad real por encima de la meramente formal.*

*En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.*

*(...)*

*Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:*

***(i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano;***

***(ii) el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y***

***(iii) la contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.***

***Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.***

***Ahora, el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo. El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables.***

*Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características. (...)"*

Por su parte, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuentan con

certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral<sup>1</sup>.

La Corte Constitucional en la sentencia SU049 de 2017 señala que la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la que gozan las personas que tienen una afectación en su salud **que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares**; por tanto, en virtud del principio de libertad probatoria, es posible acreditar dicha situación de afectación en su salud a través de diversos medios probatorios, que permitan derivar certeza de la dificultad de seguir ejecutando labores en condiciones normales. Y, en sentencia SU087 de 2022 reiteró que,

*“(...) para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.*

*(...)*

*gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva. (...)”*

## CASO CONCRETO

---

<sup>1</sup> ver sentencia de unificación SU 049 de 2017 de la Corte Constitucional.

Descendiendo al caso, tenemos que el demandante aduce que para la fecha de terminación del contrato de trabajo el 18 de diciembre de 2017, padecía de diferentes patologías que lo ubican en el ámbito de la estabilidad laboral reforzada. Frente a lo cual la Sala verificara si de las pruebas aportadas al proceso se acredita que el actor debido a sus padecimientos se le generan secuelas a mediano o largo plazo, además de la existencia de barreras que puedan impedir el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás trabajadores, en los términos descritos en la sentencia SL1184-2023 por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, postura que la Sala acoge.

Al respecto, a folio 176 a 362 del PDF01 se observan diferentes historias clínicas del actor, entre ellas, la expedida por la Clínica de la Visión del Valle, el 27 de octubre de 2011 en la que se evidencia el diagnóstico “*secuelas de obstrucción de rama venosa del retina con glaucoma secundario de OD ojo seco OD*”, el 3 de abril de 2012 la misma clínica en control por oftalmología indica que hay “*resequedad ocular en ambos ojos, secuela de obstrucción venosa de rama central de la retina*”, el 8 de abril de 2013 se diagnosticó astigmatismo AO y presbicia, remiten control en 8 meses, también se observa que ese día en el motivo de la consulta se transcribió “*paciente refiere ver bien con lente actual, UCV 3 años*”. El 30 de junio de 2017 el demandante asiste a la clínica referida por control de glaucoma, le dan orden de medicamentos y control nuevamente en tres meses.

También se observa la historia clínica de la NUEVA EPS impresa el 28 de diciembre de 2017 en la que se describe una incapacidad de tres días desde el 13 de junio al 15 de junio de 2015 sin que se indique el motivo; se vislumbra que el 14 de noviembre de 2008 consultó por dolor en tórax “*jugando fútbol recibió un rodillazo en el tórax*”, el 6 de marzo de 2009 consultó por obstrucción nasal de hace muchos años, por lo cual fue

diagnosticado con “*otras rinitis alérgicas*”. El 28 de octubre de 2009 se le diagnóstico “R300 DISURIA”, el 26 de marzo de 2010 se le diagnóstico artrosis y ruptura traumática del tímpano del oído, siendo formulado medicamentos como tratamiento, el 17 de enero de 2012 tiene diagnóstico de hiperplasia de próstata, el 6 de enero de 2016 tuvo como diagnóstico contusión en dedos de la mano durante robo, el 26 de diciembre de 2017 el paciente de 57 años consulta por dolor en rodilla, se solicita RX de rodilla y se dan recomendaciones, consulta de control con resultado. También se evidencia en la historia clínica el procedimiento de profilaxis.

Por último, figura la historia clínica de la Fundación Valle del Lili del 13 de diciembre de 2012, en la cual el motivo de la consulta fue por trombosis de la vena central de la retina, con manejo de ASA 100 Mg indefinido.

Los referidos documentos no permiten establecer si las diferentes afecciones en la salud del demandante, tales como glaucoma, astigmatismo AO y presbicia, artrosis y ruptura traumática del tímpano del oído, de hiperplasia de próstata, dolor de rodilla, las cuales en su mayoría podrían ser producto del paso del tiempo y de la edad ya que el actor cuenta con 63 años de edad, le generan una deficiencia a mediano o largo plazo o si son patologías que le resulten superable en un corto plazo, máxime cuando no se encontraba incapacitado para el 18 de diciembre de 2017 cuando se terminó el contrato de trabajo, pues su última incapacidad fue generada en junio del año 2015.

Ahora, si bien es cierto existieron recomendaciones y tratamientos por sus diferentes patologías; también lo es que las recomendaciones y terapias no prueban la existencia de una deficiencia en el demandante con la característica de ser a mediano o largo plazo ni que las mismas constituían una barrera para el desarrollo normal de su trabajo en

igualdad de condiciones de los demás trabajadores, pues al respecto los testigos Luis Enrique Oviedo, Blanca Stella Gesama Guerrero, Giovanni Bermúdez y Javier Bonilla, quienes fueron compañeros de trabajo del actor, indicaron al unísono que el demandante desempeñaba sus labores de supervisor de vigilancia en SUCESORES DE JOSÉ I. MALCA Y CÍA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN y, de vigilante en INVERSIONES MALCA Y CÍA S.A.S., en condiciones normales pese a que en ocasiones solicitaba permiso para asistir a citas médicas.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia ya referida SL1184-2023 concluyó que,

*“Y es que a efectos de establecer la deficiencia a mediano o largo plazo las solas incapacidades, terapias y recomendaciones no prueban dicha temporalidad, puesto que con las primeras se demuestra la imposibilidad de la prestación del servicio por un determinado tiempo, que en este caso, fue interrumpido conforme las pruebas reseñadas. Con las segundas, -tratamiento y recomendaciones- se determinan de manera técnica los procedimientos, intervenciones, medicamentos y todos aquellos aspectos que permitan la recuperación o la prevención de la salud. Ninguna de los dos conceptos anteriores sin un mayor contexto técnico y clínico en este caso, permiten establecer la temporalidad de las afectaciones en la salud y, por consiguiente, que se generó la deficiencia requerida en las premisas normativas citadas en esta decisión, es decir, con la característica de ser a mediano o largo plazo.*

*(...)*

*Ahora bien, se precisa que per se las incapacidades no prueban la deficiencia, no obstante, en conjunto con otras pruebas o elementos de juicio pueden llevar a un estudio en el que pudiera concluirse la existencia de una deficiencia.*

*Desde otro horizonte, en el caso que ocupa la atención la Sala también se hace claridad que las recomendaciones generadas en algunos eventos pueden llegar a constituir prueba de una barrera, en la medida en que tal y como lo determina el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 se desprende que con ellas se pretende superar un obstáculo para el ejercicio efectivo de los derechos de quienes presentan algún tipo de discapacidad y que en el ámbito laboral exigen el conocimiento del empleador, lo cual no se evidencia en el caso concreto.(...)”*

Lo precedente nos lleva a inferir que el actor no tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada por cuanto no demostró que para la fecha de la finalización del contrato de trabajo el 18 de diciembre de 2017,

existía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, que le dificultaran realizar su trabajo en condiciones de igualdad de los demás trabajadores, pues no probó que sus padecimientos le generaran secuelas a mediano o largo plazo.

Por último, la Sala resalta que el simple hecho de que una persona padezca una o varias dolencias como lo alega la parte actora no implica de por sí que se encuentre en situación de discapacidad. Para dar linaje a lo dicho se trae lo expresado por la Corte Constitucional en la sentencia T- 613 de 2011 en un caso de similares características al que nos ocupa:

*“Se reitera, a manera de conclusión, que no por el hecho de que una persona se hubiere enfermado, o se encuentre enferma, o se le esté dando un tratamiento médico, esté a la espera de una intervención quirúrgica o hubiere sido incapacitada en el pasado, se deriva automáticamente la condición de discapacitado del individuo; tampoco se adquiere de manera automática la calidad de sujeto de especial protección constitucional y por lo mismo, no es legítimo que cualquiera acceda a medidas de ‘diferenciación positiva justificada’, so pena de afectar el principio de igualdad que inspira nuestro ordenamiento jurídico. Es así como en el caso concreto, ante la falta de evidencia de que la accionante efectivamente se encuentre en situación de discapacidad, y por ende, careciendo de la calidad de sujeto de especial protección, (...)”.*

En cuanto a la pretensión subsidiaria de la indemnización por despido injusto, la Sala considera que tampoco hay lugar a ella por las siguientes razones:

El actor alega que fue obligado a renunciar el 16 de diciembre de 2016 ante SUCESORES DE JOSÉ I. MALCA Y CÍA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN bajo el ofrecimiento de mejores condiciones laborales, al respecto la Sala evidencia que no se logró demostrar que se configuró algún vicio en el consentimiento que afecte la validez de la carta de renuncia que milita a

folio 72 del PDF01 del cuaderno virtual del juzgado, ya sea por error, fuerza o dolo, en los términos del artículo 1.502 del Código Civil, pues no hay prueba de que haya sido obligado a firmar la carta; tampoco se observa que el demandante haya expuesto en la carta a su empleador los motivos que lo llevaron a presentar la renuncia ni que haya sido obligado, presionado o constreñido a renunciar, se reitera, pues literalmente señaló que:

*“Por medio de la presente, me dirijo a usted para presentarle mi renuncia irrevocable al cargo que vengo desempeñando en esta empresa, por tanto laboraré hasta el día 31 de diciembre de 2016.*

*El motivo de la determinación es para atender asuntos personales.*

*Agradezco su colaboración, la oportunidad de trabajo y la confianza depositada en mí.”*

De la carta transcrita no se desprende que fue obligado y que su consentimiento estuviese viciado ni que los motivos que lo llevaron a presentar la renuncia hayan sido por un ofrecimiento de mejores condiciones laborales, pues afirmó que la renuncia fue presentada por motivos “*personales*” sin que de ningún aparte se infiera motivos diferentes a los escritos y dando gracias por la colaboración y la oportunidad brindada.

Respecto a lo dicho y en especial sobre el vicio en el consentimiento, la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL4037-2022 expuso que

*“acerca de la obligación de demostrar plenamente el engaño o el error sufrido por uno de los suscribientes del acuerdo a efectos de que este sea declarado nulo, oportuno resulta memorar la sentencia CSJ SL3716-2019, en la que se refirió:*

*Pues bien, el error consiste básicamente en una idea inexacta que se forma un contratante sobre uno de los elementos del contrato, como lo es respecto a la naturaleza del acto, frente a la identidad del objeto, sobre su calidad o en la persona con la que se contrata, tal como lo prevé[n] los artículos 1510 a 1512 del CC; y en relación al dolo, según se desprende*

*del artículo 1515 ibídem, radica en el engaño que una de las partes infiere al otro para inducirlo a la celebración del contrato, por lo que para su existencia se requiere de una conducta que intencionalmente provoca o genera una idea errónea, la cual resulta determinante en la emisión de su declaración de voluntad.*

*Debe recordarse también que los elementos mencionados de afectación de la libre voluntad no se presumen, sino que deben demostrarse plenamente por la parte que aduce los padeció y, una vez acreditados, procede la nulidad declarada en sentencia, en los precisos términos del inciso 1º del artículo 1746 del CC, que da al demandante derecho para ser restituido su contrato al mismo estado en que se hallarían si no hubiese existido el acto nulo.*

*Entonces, con arreglo a los artículos 1508 a 1516 del CC, el error, la fuerza y el dolo, como vicios del consentimiento capaces de afectar las declaraciones de voluntad, no se presumen, sino que deben acreditarse plenamente en el proceso”.*

Sobre la configuración de fuerza, el artículo 1513 del Código Civil dispone que se presenta este supuesto que vicia el consentimiento sólo *“cuando es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición”*, aclarándose que *“el solo temor de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto, no basta para viciar el consentimiento”*; elemento subjetivo al que hace referencia la Corte Suprema de Justicia en Sentencia del 4 de noviembre de 2004 radicado 23568.

En lo que tiene que ver con la terminación unilateral del contrato, esta se fundamenta en lo dispuesto en el párrafo del artículo 62 del C.S.T. que señala,

*“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”*

Por su parte, el artículo 66 de la misma normatividad señala sobre la manifestación del motivo de terminación del contrato de trabajo, lo siguiente,

*“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”*

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha sido reiterativa en indicar que al momento de la terminación del contrato de trabajo se deben exponer o manifestar las causas o motivos que dieron lugar a su terminación. En la sentencia del 12 de septiembre de 2006 con radicación 28416, concluyó que

*“(…) Por el contrario, el Tribunal, se limitó a señalar que para que pueda operar el despido indirecto, se requiere que el trabajador indique de manera clara, precisa y al momento de dar por terminado el contrato de trabajo, la razón o motivo atribuible al empleador, que lo llevaron a tomar esa decisión. Lo que no ocurrió en el presente caso, pues en la comunicación visible a folio 191, se lee: “Me permito informarle que a partir del 14 de enero del 2000, presento renuncia irrevocable a mi cargo como Gerente de la Oficina de la Dorada.”*

***Además, esa exigencia no es un capricho del juez ad quem, sino como acertadamente lo señala el opositor así lo dispone el artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, sustituido por el parágrafo del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965. “Manifestación del motivo de la terminación. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.” (…)*** (Negrilla fuera de texto)

Y, en la sentencia SL1082-2020 del 20 de abril de 2020 indicó que:

*“(…) tratándose de un contrato de trabajo, este, por diferentes razones puede finiquitarse previamente a la fecha prevista por las partes para su vencimiento con el preaviso de ley, como lo sería porque de mutuo acuerdo las partes así lo determinen en cualquier momento o por la decisión unilateral de alguna de ellas, sin motivo alguno o invocando una justa causa. **En este último evento que corresponde a un despido, tanto el empleador como el trabajador tienen la obligación de informar a la otra parte, la causal o motivo de esa manifestación de voluntad, sin que posteriormente pueda alegarse válidamente causales distintas.***

*(…)*

***Ahora, para que esa modalidad de despido produzca los efectos indemnizatorios legales, no solo es necesario que tal decisión por iniciativa propia del trabajador obedezca efectivamente a los motivos consignados por causas imputables al empleador, previstos en la ley, sino que los mismos también deberán ser comunicados de manera clara y precisa a dicho empleador. Adicionalmente, las razones que justifican esa decisión de terminar el nexo de trabajo, deben ser expuestas por el trabajador con la debida oportunidad, a fin de que no haya lugar a duda***

**acerca de las razones que dieron origen a la ruptura del contrato. Lo anterior quedó condensado en sentencia CSJ SL, 26 jun. 2012, rad. 44155, en la que se dijo:**

***El despido indirecto o autodespido es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. Esta decisión debe ser puesta en conocimiento a este último, señalando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma, además de ser expuestos con la debida oportunidad a fin de que no quede duda de cuáles son las razones que dieron origen a la finalización de la relación laboral.***

*Por otra parte, si bien se ha señalado que frente a un despido, basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta; para el caso del despido indirecto, también le corresponde al trabajador demostrar que la decisión de poner fin al vínculo obedeció, se itera, a justas causas o motivos imputables al empleador; siendo importante acotar que el documento por medio del cual se finaliza la relación laboral invocando estas justas causas, simplemente «es declarativo de circunstancias, condiciones o hechos sucedidos dentro de la vigencia del contrato, más no, demostrativo de dichas circunstancias, condiciones o hechos» (sentencia CSJ SL, del 22 de oct. 1997, rad. 9826). (...)*

*Desde el punto de vista formal lo que se requiere es que al momento de la ruptura del nexo por parte del trabajador que alega un autodespido, se expongan o informen los motivos para adoptar esa decisión, mismos que deben corresponder o tener como génesis el incumplimiento de las obligaciones que el artículo 62 del CST o convencionalmente se le impongan al empleador. Lo anterior, lógicamente, sin perjuicio de cumplir el trabajador con la carga probatoria que le corresponde en el juicio, a fin de obtener una decisión favorable a sus intereses. (...)*.  
(Negrillas fuera de texto)

La anterior posición ha sido reiterada en las sentencias SL2931-2019, SL3185-2020, SL4377-2020, SL1636-2021, SL1682-2021, entre otras.

Ciertamente, en la sentencia SL1682-2021 al resolver un caso de un trabajador que presentó la carta de renuncia por motivos personales, descartó el despido indirecto por no exponerse los motivos de la terminación del contrato, así

*“(...) El despido indirecto o autodespido es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. Esta decisión debe ser puesta en conocimiento a este último, señalando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma,*

*además de ser expuestos con la debida oportunidad a fin de que no quede duda de cuáles son las razones que dieron origen a la finalización de la relación laboral.*

*Por otra parte, si bien se ha señalado que, frente a un despido, basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta; para el caso del despido indirecto, también le corresponde al trabajador demostrar que la decisión de poner fin al vínculo obedeció, se itera, a justas causas o motivos imputables al empleador, supuesto éste que no se acredita en el presente asunto, ya que en la renuncia al cargo presentada por el señor Rueda Caro, que obra a folio 37, no se esgrimieron las causas o motivos que dieron lugar a la terminación del contrato de trabajo, incluso se mencionó que se trataba de «motivos personales», es decir, no imputables a la empleadora, lo que de suyo, descarta el despido indirecto.(...)»*

Tampoco se desprende de la prueba testimonial que el demandante haya sido obligado por la empresa SUCESORES DE JOSÉ I. MALCA Y CÍA LTDA. a firmar la carta de renuncia, para que se configure o exista vicio en el consentimiento que afecte la validez y pueda ser declarada nula tal renuncia, toda vez que los testigos Luis Enrique Oviedo, Blanca Stella Gesama Guerrero, Giovanny Bermúdez y Javier Bonilla indicaron que no estuvieron presente al momento de la presentación de la citada carta, lo que quiere decir que no fueron testigos directos de lo alegado por la parte actora, por tanto, sus dichos carecen de credibilidad para demostrar que el demandante fue presionado o constreñido a renunciar.

En consecuencia, no se demostró que el trabajador al momento de su decisión de renunciar fue inducido por la empresa demandada mediante un representante que permitiera indicar o concluir que el actor no se sirvió de su inteligencia, de su mayoría de edad, de su facultad de juzgar, de su propia razón, de su juicio crítico, de su subjetividad, para no identificar las consecuencias de su escrito o para poder en la citada comunicación juzgar la realidad que alega hoy haber vivido.

Esa facultad de juzgar, que la Sala entiende como el sistema de libertad del ser humano y, que, ninguna teoría por bienintencionada que sea,

puede apropiarse de ese espacio crítico de los individuos sin negarse así misma. Esto fue lo que no se probó en el proceso que dicha facultad de juzgar o consentimiento del trabajador demandante al renunciar estuvo constreñida por error, fuerza o dolo, como ya se dijo.

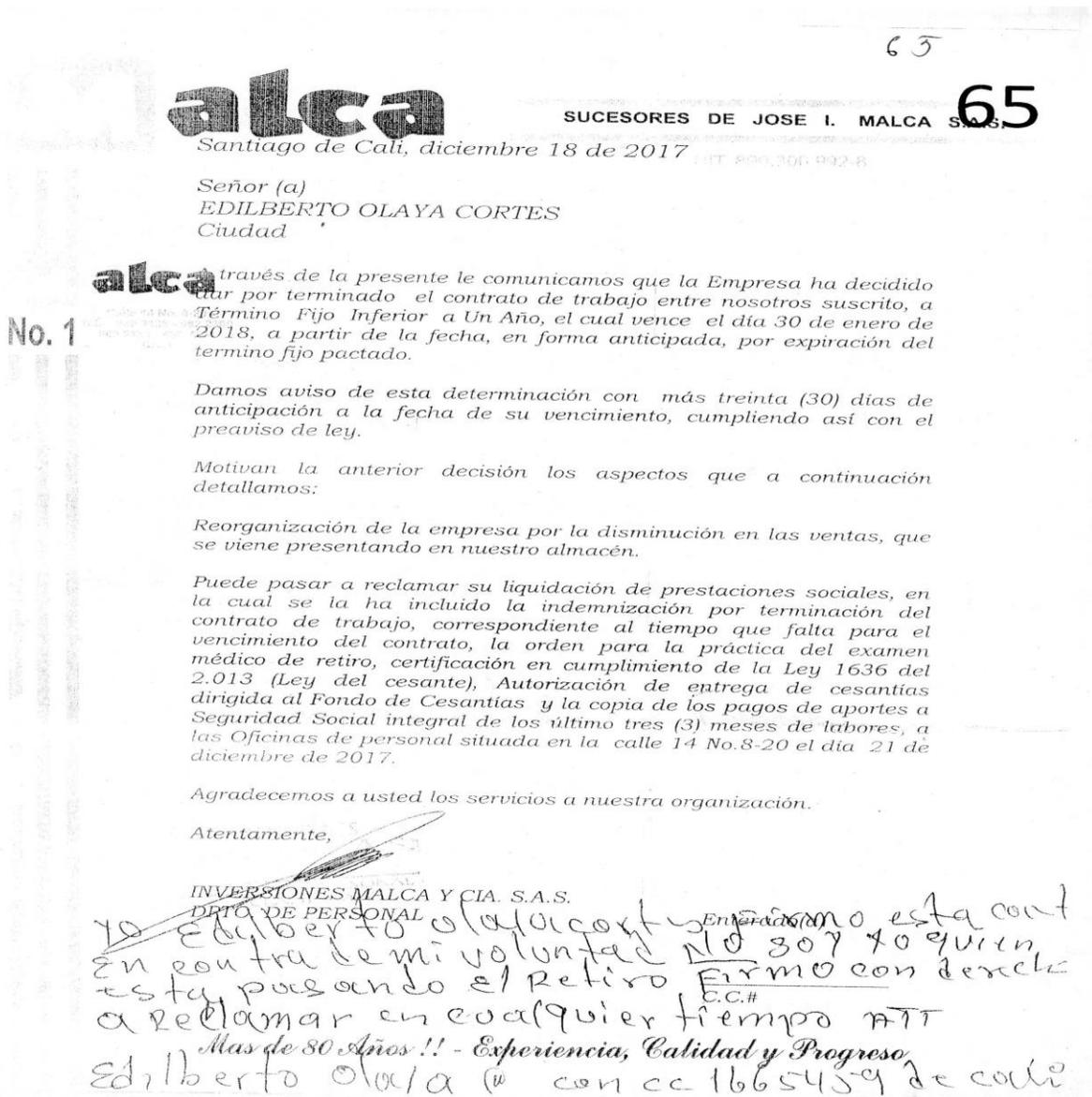
Respecto de la terminación del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año que suscribió el actor con la demandada INVERSIONES MALCA Y CÍA S.A.S. para desempeñar el cargo de vigilante, el 1° de febrero de 2017 por seis meses hasta el 30 de julio de 2017, folios 75 a 76 del PDF01, el cual fue prorrogado el 29 de junio de 2017 por otros seis meses hasta el 30 de enero de 2018, folio 78, se tiene que fue terminado de conformidad a lo establecido en el artículo 46 del C.S.T. que señala:

“1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, este se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente”

La Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2084-2019 señaló que para que no opere la prórroga automática del contrato de trabajo a término fijo, el denominado preaviso o desahucio debe contener clara e inequívocamente la determinación de no prorrogar el contrato. Al respecto, dijo:

“...por los especiales e importantes efectos que tiene la referida comunicación, **es necesario que se exprese por escrito** y, lo más importante, **que contenga clara e inequívocamente la mencionada «...determinación de no prorrogar el contrato...»**, pues, como ya se dijo, **cualquier silencio, vacío o duda al respecto lo transforma la ley en una prórroga automática o tácita reconducción del vínculo laboral.**” (Negrilla fuera de texto).

La conclusión indicada por la Sala, se dice porque a folio 79 del PDF01, figura la carta de terminación del contrato a término fijo inferior a un año, del 18 de diciembre de 2017 en la que se describe claramente que se le avisa de la terminación del contrato con más de treinta (30) días de anticipación toda vez que el contrato tenía como plazo de expiración el 30 de noviembre de 2018. Así se observa el contenido de la carta:



Por lo expuesto, no hay lugar a indemnización por despido injusto reclamada, máxime cuando a folio 566 del PDF01 se evidencia el pago por indemnización en valor de \$1.618.532. Tampoco hay lugar a las sanciones moratorias, por cuanto no se alega que las demandadas le adeudan

salarios ni prestaciones sociales al actor diferente a los pedidos con la pretensión del reintegro por estabilidad laboral reforzada que no prosperó, pues en los hechos de la demanda afirma que a la finalización de cada contrato de trabajo a término fijo le fueron pagadas las acreencias laborales.

En este orden de ideas, se confirma la sentencia consultada. Sin costas en esta instancia.

## V. DECISIÓN

Sin más consideraciones, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia consultada identificada con el No. 229 del 22 de noviembre de 2021, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali.

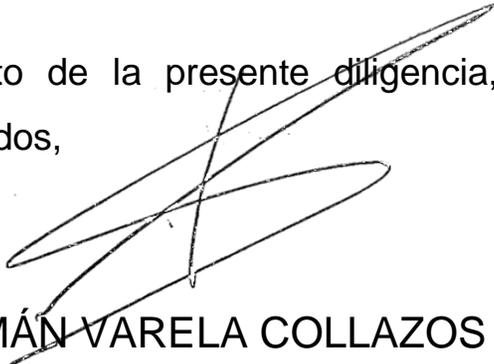
**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia.

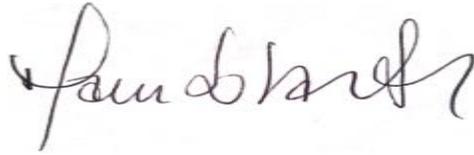
Esta providencia queda notificada y los términos empezarán a correr a partir del día siguiente de su notificación por EDICTO en el portal web:

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/146>

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, así se termina. Intervinieron los Magistrados,

Los Magistrados,

  
GERMÁN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO



ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA

Firmado Por:

German Varela Collazos

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 002 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,  
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **8dd81560b6d61bbe0503aa90c724384b9e25a1406e7b30100f516990aa5f165a**

Documento generado en 29/09/2023 04:28:30 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**

**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**