REPÚBLICA DE COLOMBIA

JUZGADO SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

ORDINARIO No. 08001410500320220006701
ASUNTO: CONSULTA SENTENCIA
DEMANDANTE: KATHERINE MARRIAGA CAMARGO
DEMANDADO: CONTACTAMOS OUTSOURCING SAS - TRIPLE A SA ESP
LLAMADO EN GARANTÍA: AXA COLPATRIA SEGUROS S.A

S E N T E N C I A

En Barranquilla, a los trece (13) días del mes de diciembre del año dos mil veintitrés (2023), se procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta ordenado por el Juez Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla y previsto en el artículo 69 del CPL y de la SS, al resultar la sentencia proferida el día 20 de septiembre de 2022, adversa a las pretensiones de la parte demandante.

Así las cosas, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Barranquilla, con fundamento en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, que adoptó como legislación permanente las normas contenidas en el Decreto ley 806 de 2020, procede a dictar la sentencia que en derecho corresponda, como a continuación sigue.

P R E T E N S I O N E S

La parte actora, entabló demanda ordinaria en contra de Contactamos Outsourcing S.A.S. y solidariamente contra la Sociedad de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Barranquilla S.A., a fin que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo desde el 15 marzo de 2019 y vigente; se condene al reconocimiento y pago de prestaciones laborales adeudados, salarios, indemnización señalada en el artículo 99 numeral 3 de la ley 50 de 1990 desde el 15 de febrero de 2022, hasta que se efectúe el pago y declarar a la Sociedad De Acueducto, Alcantarillado y Aseo De Barranquilla S.A., como solidariamente responsable de la condena impuesta.

H E C H O S

Como fundamentos fácticos relevantes de las pretensiones afirma que, labora para la empresa Contactamos Outsourcing SAS, como trabajadora en misión para la prestación del servicio en la Sociedad de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Barranquilla; que inició labores el 15 de marzo de 2019, en el cargo de Operario de Aseo (Escobita); que prestó servicios de manera personal en el Parque Metropolitano en la ciudad de Barranquilla; con una salario era de $908.526°°, la modalidad de contratación laboral era contrato a término indefinido.

Que sufrió un accidente de trabajo el 02 de julio de 2019, y el médico tratante generó incapacidades sin solución de continuidad, que conllevó a la elaboración del diagnóstico de rehabilitación desfavorable por parte de la ARL SURA.

Manifiesta que en la fecha 25 de marzo de 2020, la ARL SURA, le practicó dictamen de pérdida de capacidad laboral, que arrojó una disminución laboral de 22% y al no estar de acuerdo presentó recurso de reposición en subsidio de apelación, avocando el conocimiento la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Atlantico, entidad que emitió el Dictamen N° 32134 de fecha 25 de septiembre de 2020, que arrojó una pérdida de capacidad laboral de 24%.

Que al no estar conforme con el dictamen presentó recurso de apelación contra la decisión, avocando el conocimiento la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, entidad que emitió el Dictamen N° 1044391894-1236, de fecha 20 de enero de 2021, ratificando la pérdida de capacidad laboral del 24%.

Que debido a su estado de salud tiene que desplazarse con muletas permanentes, resultando casi imposible seguir laborando en esas condiciones, lo que ha ocasionado llamados de atención por el empleador e incluso un proceso disciplinario el 11 de febrero de 2021, por ausencia en el trabajo.

Que presentó acción de tutela contra CONTACTAMOS OUTSOURCING SAS, avocando conocimiento el Juzgado 4 Municipal De Pequeñas Causas Laborales, radicado 2020-249, que por fallo de fecha 26 de noviembre de 2020, tuteló el derecho al trabajo digno y ordenó a la accionada convocar a un equipo interdisciplinario para evaluar su condición de salud y efectuar un análisis del puesto de trabajo, el cual no fue cumplido; presentó querella administrativa ante el Ministerio De Trabajo Seccional Atlantico, en fecha 26 de agosto de 2021, pero sin avances significativos.

Que la ARL SURA, se niega a expedir incapacidades laborales bajo el argumento que ya se encuentra calificada y con orden de reintegro, que no está percibiendo ni auxilio de incapacidad ni salario, ni las prestaciones sociales a las que por ley tiene derecho.

C O N T E S T A C I O N D E L A D E M A N D A

La demandada Triple A, mediante apoderado judicial dio contestación a la demanda, manifestado que la actora fue trabajadora de Contactamos Outsourcing S.A.S., empresa que le presta el servicio de transporte, recolección de basuras y actividades conexas; que desarrollada con autonomía e independencia financiera, técnica, administrativa y jurídica, quien dispone de medios como herramientas, equipos, espacios y personal y quien asume los riesgos por el servicio prestado, que además imparte órdenes a sus empleados y que por ello no figura dentro de la categoría de empresa de servicios temporales.

Que entre la empresa Triple A y Contactamos Outsourcing S.A.S, se celebró un contrato comercial, que tuvo vigencia hasta el 30 de noviembre de 2019 y el objeto del contrato suscrito consistía en la prestación de los servicios de aseo urbano en el Distrito de Barranquilla e incluía la recolección de

residuos sólidos o asimilables, urbanos y barrido de vías y áreas públicas; que la actora era trabajadora de Contactamos Outsourcing S.A.S., quien se encargaba del pago de salarios, suministrar uniformes, emisión de directrices para el desarrollo de sus funciones y Triple A; y que no ejerció ningún acto de subordinación hacia la actora.

Que Contactamos Outsourcing S.A.S., es la llamada a responder por diferencias que haya tenido con la actora durante su vínculo laboral, y que no le constan los hechos relacionados con el accidente de trabajo que refiere la actora, su estado de salud, las incapacidades médicas, dictamen pericial y calificación de PCL emitido por la A.R.L. Sura y Junta Regional De Calificación De Invalidez Del Atlantico, por tratarse todos de hechos relacionados con terceros.

En cuanto a las pretensiones de la demanda señaló que no se cumplen los requisitos establecidos en los artículos 22 y 23 del C.S.T. para que se declare la existencia de una relación laboral entre Triple A y la actora.

Que, las actividades realizadas por la actora con ocasión a su contrato laboral con la demandada Contactamos, la realizó a favor de la contratista independiente y no para Triple A, y no hay lugar a que se declare solidariamente responsable de las obligaciones laborales de Contactamos Outsourcing, tampoco proceden las pretensiones encaminadas al pago de cesantías, intereses de cesantías, primas, vacaciones, salarios dejados de cancelar, ni demás derechos laborales. Finalmente propuso como excepciones la de inexistencia de la obligación, prescripción y compensación.

Llamó en garantía a la empresa aseguradora AXA Colpatria S.A. fundamentado en que CONTACTAMOS OUTSOURCING S.A.S, tomó con dicha aseguradora la póliza de cumplimiento a favor de TRIPLE A, que amparaba el pago de salarios, prestaciones sociales y acreencias laborales que se pudiesen derivar del contrato entre las demandadas, tomando la póliza No. 1002931, con vigencia del 1 de diciembre de 2017 hasta el 30 de noviembre de 2021; indicó además que Triple A, es la beneficiaria de dicha póliza, conforme la caratula de dicha póliza, la cual estuvo vigente durante la relación laboral de la actora con Contactamos, por lo que solicitó citar y vincular al proceso como Llamada En Garantía, a la sociedad aseguradora, Axa Colpatria S.A., con la cual tomó la póliza para que responda por las pretensiones del actor ante una eventual condena en contra de esa entidad.

A su turno, Contactamos Outsourcing, mediante apoderado judicial dio contestación a la demanda, donde manifestó que no es una empresa temporal, si no una empresa contratista, que tuvo un contrato de prestación de servicios con la empresa Triple A; que la actora nunca fue enviada en Misión, por no ser una empresa temporal si no una empresa contratista.

Admitió que el salario de la ex trabajadora era el mínimo legal del año correspondiente al tiempo del servicio prestado y que esta solo recibía instrucciones y estaba subordinada a la empresa Contactamos Outsourcing y el tipo de contrato era a término fijo y no a término indefinido.

Que el histórico de incapacidades de la EPS y ARL fueron discontinuos, lo que condujo a que la empresa iniciara procesos disciplinarios en varias fechas en el año 2021, sin que la actora

compareciera; que no le consta que la actora tenga un deterioro de salud como lo expresa. Que la empresa asistió a la trabajadora a través del médico ocupacional de la empresa en varias oportunidades y la actora tenía cerrado su caso tanto en la ARL como en la EPS y se había ordenado el reintegro a trabajar y sin trabajar no tenía derecha a recibir ingreso alguno.

Que la demandante fue citada a diligencias de descargos por su ausentismo, al no estar estas soportadas legalmente, citaciones a la que no asistió en dos oportunidades.

Que la empresa Contactamos Outsourcing, solicitó ante el Ministerio del Trabajo el 27 de agosto de 2021, solicitud de autorización de despido y que la autorización les fue dada el día 23 de febrero de 2022 y por lo cual dio por terminado el contrato de trabajo por justa causa a la actora, contemplado en el artículo 62 del C.S.T., numeral 6 en concordancia con los artículos 58 y 60 del CST.

Se opuso a todas las pretensiones de la demanda señalando que, el contrato de trabajo se dio por terminado por justa causa, el 3 de marzo de 2022, con autorización del Ministerio Del Trabajo, bajo resolución 069 del 23 de febrero de 2022; que además las prestaciones laborales le fueron canceladas durante la relación laboral y las debidas al momento de la terminación del contrato y propuso como excepción la de inexistencia de la obligación.

Finalmente, la llamada en garantía, **AXA COLPATRIA SEGUROS S.A.**, mediante apoderada judicial dio contestación a la demanda, manifestando que la compañía aseguradora expidió la póliza No. 1002931, y que no tiene conocimiento de la presunta relación laboral entre el actor y la empresa Contactamos Outsoursing S.A.S.; que cualquier hecho relacionado con la presunta relación laboral, por lo que se atiene a lo efectivamente probado dentro del proceso.

En cuanto a las pretensiones de la demanda, se opuso a todas las pretensiones por no tener fundamento fáctico para AXA COLPATRIA SEGUROS S.A. Propuso como excepciones las de inexistencia de relación laboral y solidaridad con respecto a Triple A por ausencia de los elementos esenciales del contrato laboral, inexistencia de la obligación a cargo de Triplea S.A. por ser Contactamos Outsourcing S.A.S., una contratista independiente, Compensación de una eventual condena con las sumas pagadas por Contactamos Outsourcing S.A.S y ARL SURA a el demandante, inexistencia de obligaciones de Triple A, con la demandante, por el pago de incapacidades derivadas de accidente laboral, prescripción y cualquier otra excepción que resulte probada dentro del presente proceso, conforme al artículo 282 del código general del proceso.

En cuanto al llamamiento en garantía manifestó que la empresa CONTACTAMOS OUTSOURCING S.A.S., suscribió con AXA COLPATRIA SEGUROS S.A., la póliza No. 1002931, cuya vigencia comenzó desde el 01 de diciembre de 2017 hasta el 30 de noviembre de 2021; que en la póliza figura como tomador y afianzado la empresa Contactamos Outsourcing S.A.S., y beneficiario la empresa Triple A S.A. – E.S.P. y cuyo objeto es “Garantizar el cumplimiento de las obligaciones establecidas mediante la presente oferta comercial que hace parte integral de la póliza y en donde el oferente ofrece a la destinataria la prestación de los servicios de ejecución de las actividades de transporte de basuras de residuos sólidos y demás actividades conexas; en las cantidades, tiempo y calidad requeridas por la destinataria.”

Que existía una relación comercial entre la empresa asegurada y la empresa beneficiaria en el cual Contactamos S.A.S., enviaba trabajadores en misión a la Empresa de Servicios Públicos; que, si bien la póliza estaba vigente durante un periodo que se reclama en la demanda, debe tenerse en cuenta que en el presunto caso que se decida afectar la misma, únicamente puede ser en relación con el lazo de vigencia de la póliza.

En cuanto a las pretensiones señaló que se opone a la prosperidad de la solicitud de llamamiento en garantía, toda vez que los conceptos reclamados por la demandante no tienen cobertura bajo la póliza, teniendo en cuenta la vigencia de la póliza, el límite de cobertura y amparos otorgados por la póliza de cumplimiento, así como las condiciones particulares y generales de la misma.

Finalmente propuso como excepciones imposibilidad para afectar la póliza de cumplimiento a favor de entidades particulares No. 1002931, inexistencia de obligación indemnizatoria por parte de Axa Colpatria Seguros S.A. para el pago de vacaciones y sanción moratoria; inexistencia de obligación indemnizatoria por parte de Axa Colpatria Seguros S.A. para el pago prestaciones derivadas de accidentes laborales a cargo de las administradoras de riesgos laborales; límite de cobertura de la póliza No. 1002931 de acuerdo con la vigencia y a los limites pactados; las demás exclusiones de amparo expresamente previstas en las condiciones generales y particulares de la póliza invocada como fundamento de la citación

D E C I S I O N D E P R I M E R A I N S T A N C I A

Tramitado el proceso, el Juez Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla, profirió sentencia donde declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación propuesta por el apoderado la demandada Contactamos Outsourcing SAS, condenó en costas a la parte actora y ordenó el grado jurisdiccional de consulta.

C O N S U L T A

Efectuado el reparto del proceso, correspondió a este Despacho su conocimiento, en grado jurisdiccional de consulta, de conformidad con lo estipulado en el artículo 69 del CPL y de la SS; admitido y surtido el traslado conforme a las actuales disposiciones por auto de 9 de agosto de 2023, se procede a resolver el siguiente,

PROBLEMA JURÍDICO

Teniendo en cuenta la demanda, contestación y fijación del litigio, el problema jurídico gira en torno a determinar si la parte demandante es beneficiaria de la garantía de estabilidad laboral reforzada por el denominado fuero de salud y de las consecuentes prerrogativas de reintegro y pago de indemnizaciones previstas en la Ley 361 de 1997 y si se le adeuda acreencia laboral derivada de la presunta relación laboral; de ello depende el estudio y mérito de las pretensiones de la demanda.

TESIS DEL DESPACHO

Encuentra el Despacho que la sentencia consultada deberá ser CONFIRMADA, con fundamento en las mismas consideraciones expuestas por el juez de primer grado, como por las siguientes motivaciones y consideraciones fácticas, jurídicas y jurisprudenciales.

CONSIDERACIONES

1. PREMISAS FÁCTICAS

Las siguientes son las evidencias en las que se soporta la tesis del Despacho.

Se aportó certificación laboral emitida por contactamos en la que se observa que la demandante presta servicios como operario de aseo, con un salario de $908.526 y fecha de ingreso 15 de marzo de 2019.

Comunicación de la demandante a la demandada, con la solicitud de estabilidad laboral reforzada, radicada en febrero de 2021.

Igualmente se aportó copia de algunas nominas salariales, afiliaciones a Cesantía y certificados de incapacidad de 10 a 19 de junio y de 21 a 31 de junio de 2021, que no explican ni justifican los ausentismos laborales por 43 días, como lo señaló el A Quo, por lo que esta conducta es un claro reflejo del incumplimiento de la primordial labor de un trabajador, prestar el servicio personalmente.

Sentencia de tutela de la demandante en contra de la demandada, proferida el 26 de noviembre de 2020, por el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla, dentro del radicado 2020-249.

Dictamen de pérdida de capacidad laboral, proferido por la JNCI, el 20 de enero de 2021, en el que se observa una PCL del 24%, por accidente de trabajo y fecha de estructuración el 27 de febrero de 2020.

Se aportó contrato de trabajo celebrado entre la demandante y Contactamos Outsourcing SAS, como operaria de aseo, con una duración inicial de 6 meses t fecha de inicio de labores el 15 de marzo de 2019.

Se aportó una oferta mercantil de prestación de servicios entre Contactamos Outsourcing SAS y Triple A y la respectiva póliza de seguro de cumplimiento con AXA Colpatria.

En criterio del Despacho, en el interrogatorio de parte la parte actora aceptó que en verdad no existe deuda por acreencia laboral a su favor; que su reclamo tiene que ver es por ingresado a trabajar con el cien por ciento de su capacidad y ahora tiene una pérdida de capacidad laboral, un niño pequeño; por lo que esta confesión, armonizada con las nóminas que reflejan pagos de intereses sobre

cesantías, prima de servicio, anticipo de vacaciones, liquidación final, incapacidades ARL y EPS, junto con observaciones de ausencia no justificada (aportada en la contestación de la demanda, archivo 15AnexosContetsación), encuentra el Despacho que no existe mérito en el reclamo genérico y abstracto de la demandante, al afirmar que se encuentran saldos a su favor por prestaciones y acreencias laborales.

Ante las preguntas del Despacho, dejó saber la demandante, respecto a su ausentismo, que varias veces requirió a su empleador para el suministro del auxilio de transporte, teniendo en cuenta que no podía subirse en bus; que la reubicación en la oficina ocurrió casi 6 meses después del accidente.

También se aportó, en el expediente 19AportaDocumentosAdicionales, la solicitud y el trámite que se efectuó por la demandada, a través del Ministerio de Trabajo, referida a la autorización para la terminación de vinculo laboral de la demandante; incluyendo la Resolución 268 de 23 de febrero de 2022, a través de la cual, la autoridad administrativa del Trabajo, autorizó la terminación del contrato laboral, considerando que la motivación de la terminación está sustentada en hechos violatorios del reglamento interno de trabajo y del CST y no en un criterio discriminatorio; añadiendo que el empleador actuó diligentemente en cuanto al reporte de accidente de trabajo y el tratamiento suministrador en cada uno de los procesos disciplinarios, reubicación, reintegro y adecuación del lugar de trabajo.

Y se aportó, en el mismo archivo referido, que mediante Resolución 01101 de 29 de julio de 2022, fue confirmada la resolución anterior.

Igualmente se escuchó el testimonio de la señora Graciela Legia, presta servicios en Triple A, quien manifestó que a través de contratistas independientes tecina y administrativa efectuaban la labor que realizan los denominado “Escobitas”, que para el caso era Contactamos Outsorcing, hasta el 2019 mientras que Triple A se limitaba a efectuar labores de interventoría.

Así las cosas, la documental deja ver la existencia de una patología que afectó la salud de la parte actora con ocasión de un accidente de trabajo, el dictamen de calificación de PCL deja ver un porcentaje del 24%; pero también deja ver de un lado, que el retiro de la demandante no obedeció a una práctica discriminatoria en razón a su estado de salud, sino a una justa causa ante la no prestación del servicio; y de otro, que a pesar de la existencia de una justa causa, la demandada solicitó y obtuvo el permiso de la autoridad administrativa del trabajo para el retiro de la trabajadora y efectúe el pago de lo que le correspondía como empleadora.

En consecuencia, no existe premisa fáctica debidamente probada, que soporte las pretensiones de la demanda.

2. PREMISAS JURÍDICA DEL CASO:

Es pertinente advertir que el análisis, escogencia y aplicación de la premisa legal y jurisprudencial adoptada por esta operadora judicial, que la ha llevado por el camino de negar las pretensiones de la demanda, encuentra fundamento en la pacífica doctrina de la H. CSJ, en asuntos similares, pues de un lado, coincido con la postura y reglas de derecho que constituyen sus pronunciamientos en la interpretación normativa que ha desarrollado respecto al asunto bajo análisis; y de otro, acato el precedente jurisprudencial vertical, en cumplimiento de la Constitución Política y la Ley, pues tal y como la H. CSJ lo refiere con insistencia, la misión que le encomendó el ordenamiento jurídico es la de interpretar e integrar las normas, fijándole a sus disposiciones un sentido coherente y útil, orientado a la realización de los fines sociales del Estado.

Por ello ha explicado el Alto Tribunal que la jurisprudencia, como resultado de la confrontación permanente de las normas jurídicas con la realidad social que pretende regular, es dinámica y evoluciona a la par con los cambios económicos y sociales; que como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, le corresponde unificar la jurisprudencia e interpretar el ordenamiento jurídico y que en ejercicio de esas funciones formula reglas que sirven de parámetro de interpretación con carácter vinculante para los operadores judiciales.

Efectuadas las anteriores precisiones y descendiendo al caso bajo estudio, procede el Despacho a explicar la razón jurídica de su tesis.

1. **De la estabilidad laboral reforzada:**

Las peticiones principales de la parte actora encontraron fundamento en la ley 361 de 1997, en tanto pretende el reintegro junto con el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones dejadas de percibir entre el despido y el reintegro, al afirmar que se encontraba protegida por la garantía de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud.

En consecuencia, es necesario hacer un recuento del marco teórico legal y jurisprudencial del denominado fuero de salud.

Marco teórico, legal y jurisprudencial de la garantía de estabilidad laboral reforzada por salud:

Pues bien, para iniciar a desatar el asunto, sea lo primero recordar que el reintegro es una figura que desapareció del ordenamiento legal colombiano para los trabajadores particulares y sólo se mantiene para situaciones especiales, esto es, para sujetos cualificados que se encuentran en una situación particular, como por ejemplo los aforados sindicales o circunstanciales o la protección a la maternidad, a la paternidad o para las personas en condición de discapacidad; quienes se encuentran amparados por una garantía de estabilidad laboral reforzada que obliga a que una autoridad, en algunos casos administrativa y en otros en sede judicial, conceda el permiso previo para el despido.

En consecuencia, al ser desvinculados sin el permiso de autoridad competente, su despido se torna ineficaz, lo que significa el restablecimiento del derecho a la estabilidad laboral con el reintegro en las mismas condiciones que disfrutaba al momento del despido.

Ha dicho la H. CSJ, que en tratándose de personas con afectación de su salud, el empleador está exento de acudir a la oficina del trabajo cuando la terminación del contrato de trabajo obedece a una justa causa o a una causa objetiva. Por el contrario, será necesaria la intervención de dicha autoridad cuando el despido esté fundado en la incompatibilidad de la discapacidad del trabajador para el desarrollo de un rol ocupacional en la empresa. O, dicho de otro modo: cuando el motivo del despido sea la discapacidad, pero no por capricho o discriminación sino porque no existe en la empresa un empleo acorde y compatible con la diversidad funcional del trabajador.

Ahora, en tratándose de estabilidad laboral reforzada por salud de trabajadores vinculados por un contrato de trabajo a término fijo o por obra o labor, cuya vinculación en principio se extingue por un motivo legal o una causa objetiva, como lo sería el vencimiento del plazo fijo pactado o la terminación de la obra, lo cierto es que la doctrina actual de la H. CSJ, enseña que no basta únicamente al empleador aducir el vencimiento del plazo pactado, como única razón de extinción del vínculo, pues tal decisión debe venir acompañada de una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios, por lo tanto, la decisión de no prórroga proveniente del empleador debe estar fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados.

Pero, si bien, al empleador no le basta únicamente con argumentar causas justas u objetivas en la terminación del vínculo para deshacerse de los efectos protectores de la estabilidad laboral reforzada; al trabajador, para gozar de esta protección prevista en la ley 361, no le basta únicamente con asegurar una afectación en la salud, en tanto corresponde al trabajador acreditar su estado de discapacidad, para poder trasladar el empleador la carga de demostrar la causa objetiva para finalizar el vínculo laboral, esto es, que la decisión de no prórroga estuvo fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados, pues como lo enseñan los precedentes jurisprudenciales, no es la existencia de una patología lo que activa la protección de la estabilidad laboral reforzada, sino la limitación que ella produce en la salud del trabajador para desarrollar su labor.

La CSJ ha reiterado la posición de su Sala de Casación, que de tiempo atrás ha adoctrinado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral, independientemente del origen, o que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para de esa forma activarse las garantías que resguardan su estabilidad laboral, sin más aditamentos especiales como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa.

Por ello, la jurisprudencia, de manera insistente, ha exigido que para que proceda la referida garantía no basta con demostrar la existencia de incapacidad laboral temporal, ni es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud o estuviera en tratamiento médico o que se le hubieran concedido incapacidades médicas, en tanto lo que se exige es que la parte trabajadora al momento del despido acredite que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, para los casos en los que corresponde aplicar el Decreto 2463 de 2001, o bien, de cara a la 1618 de 2013, la existencia de limitaciones o deficiencias físicas evidentes, graves, complejas, a mediano y largo plazo, le impida ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás ante la existencia de una barrera para el trabajador.

Pero además, la misma Corte Suprema ha venido insistiendo que ya ha explicado que la garantía a la que alude el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está encaminada a aquellas personas que acrediten una discapacidad en un grado significativo, debiendo cumplirse los siguientes requisitos: i) que el trabajador padezca de un estado de discapacidad, independientemente de su origen; ii) que el empleador tenga conocimiento de dicha condición; iii) que el empresario despida al trabajador de manera unilateral y sin justa causa, situación que no se presenta en el asunto, pues el empleador alude una justa causa para la desvinculación del trabajador demandante; y iv) que la empresa no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo (CSJ SL4825-2020).

Mientras que en este asunto, en consideración del Despacho, no están acreditados los presupuestos para activar la protección de la Ley 361 de 1997, pues para que una persona se considere beneficiaria de la protección laboral mencionada no es suficiente con que se encuentre en estado de debilidad manifiesta, ya que es necesario que esté acreditado el conocimiento del empleador de esa situación de discapacidad y que la decisión que llevó a dar por terminada la relación de trabajo provenga de una decisión discriminatoria, lo que no se evidencia en este asunto, en palabras de la Corte en un asunto muy similar al presente, en el que además refiere que no es la enfermedad lo que activa la protección de la estabilidad laboral reforzada, sino la limitación que ella produce en la salud del trabajador para desarrollar su labor.

Por ello, enseña la H. Corte que demostrado por parte del trabajador: i) la titularidad de la garantía foral, esto es, la discapacidad a partir de los elementos atrás mencionados y, ii) el conocimiento del empleador, nace a favor de éste una presunción de despido discriminatorio; pero también aclara que discapacidad no configura un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino seguir en él hasta tanto exista una objetiva que conduzca a su retiro.

Por ello, el Alto Tribunal enseña que a pesar de las diferencias que frente al fuero por discapacidad tiene la jurisprudencia laboral y constitucional, mantiene invariable la posición adoptada desde la sentencia CSJ SL1360-2018, en el sentido de que no se requiere la autorización previa para extinguir el contrato de trabajo de los titulares de la garantía del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, cuando esa decisión esté «motivada en un principio de razón objetiva», que, se insiste, deberá demostrarse en el proceso, porque en esos casos, contrario a lo señalada por la Corte Constitucional en la

providencia CC SU087-2022, dicha exigencia no resulta necesaria, proporcional ni justificada en la norma, ya que, además de los razonamientos suficientemente explicados en el fallo CSJ SL1360-2018, a los que la Sala se remite en aras de la brevedad, existen otros que soportan su postura, como:

i) la garantía foral prohíbe el despido o terminación del contrato de trabajo «por razón de [la] limitación [entiéndase discapacidad, conforme a la sentencia CC C458-2015]»;

ii) el derecho al trabajo de las personas con discapacidad no es absoluto, por lo que, incluso, Tribunales Internacionales de Derechos Humanos como la CIDH, por ejemplo, en el caso Guevara Díaz vs Costa Rica, han admitido como legalmente admisibles las restricciones de los derechos de acceso o permanencia en el empleo de este grupo poblacional, cuando existe una fundamentación en «razones objetivas».

En igual sentido se encuentran decisiones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, como la del 10 de febrero de 2022, caso «XXXX y HR Rail S.A.», según la cual el valor la validez de un despido, puede examinarse a partir de la razonabilidad del ajuste requerido y no garantizado, el cual, para ese caso concreto, fue relacionado con «destinar a una persona con discapacidad a otro puesto de trabajo» y que se condicionó a la existencia «por lo menos un puesto vacante que el trabajador en cuestión pueda ocupar».

iii) La causal objetiva demostrable, enerva la presunción discriminatoria, como garantía de protección a cargo del Estado, conforme al ordinal a) del artículo 1° de la CDPD.

iv) La exigencia de autorización previa por parte del Ministerio del Trabajo en la hipótesis señalada, impone cargas desmedidas al empleador que cuenta con «razones objetivas» para extinguir el contrato de trabajo, limitando, sin necesidad ni justificación, los derechos de libertad y libertad de empresa del artículo 333 de la CP, en armonía con los valores y principios del orden económico y social justo (preámbulo, artículo 2° de la CP y 1° del CST) y «la coordinación económica y equilibrio social» (artículo 1° y 18 del CST) que regulan las relaciones obrero – patronales.

En consecuencia, como en este asunto el empleador no solo demostró contar con la autorización del Ministerio de Trabajo para efectuar la desvinculación de la demandante, aun cuando mediaba una justa causa y a su turno está probado el pago de acreencias laborales a favor de la demandante, el Despacho deberá confirmar la sentencia consultada, por las razones expuestas por el A Quo.

De las costas procesales:

Sin costas en este grado de jurisdicción.

Recuento normativo, jurisprudencial y doctrinario aplicable al caso

La H. CSJ ha sido clara en múltiples pronunciamientos acerca de los requisitos para ser beneficiario de las prerrogativas de la Ley 361 de 1997; recientemente, en las sentencias con radicaciones 67595 de 2017, 53394 de 2018, 42451 de 2016, SL3772-2018 y SL 294 de 2019, SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017, SL 2586-2020, SL4609-2020, SL 572 de 2021, SL679-2021, SL 1152 DE 2023, SL1151-2023 y SL2611-2023.

Con relación a las cargas procesales y probatorias consúltese la sentencia de la H. CSJ SL del 22 abril 2004, rad. 21779.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Barranquilla, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

R E S U E L V E

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada, con fundamento en la parte motiva del presente proveído.

SEGUNDO: COSTAS. Sin costas en este grado de jurisdicción.

TERCERO: Previas las desanotaciones del caso, por Secretaría devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

CUARTO: NOTIFÍQUESE la presente decisión en la forma prevista en el artículo 295 del CGP.

ÁNGELA MARÍA RAMOS SÁNCHEZ
JUEZ SEXTA LABORAL DEL CIRCUITO BARRANQUILLA

JUZGADO SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA
HOY, 14 DE DICIEMBRE DE 2023, SE NOTIFICA LA ANTERIOR SENTENCIA POR ESTADO No. 53