



TIPO DE PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
RADICACIÓN: 08001410500320220019401
DEMANDANTE: JUAN CARLOS OROZCO DE HOYOS
DEMANDADA: SAPORE S.A.S., PROCAPS S.A. y SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.
JUEZA: AMALIA RONDÓN BOHÓRQUEZ
TEMAS: REINTEGRO - FUERO DE DISCAPACIDAD
CLASE DE DECISIÓN: SENTENCIA EN GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA.

Barranquilla, veintinueve (29) de mayo de dos mil veintitrés (2023).

Procede el Despacho a proferir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de única instancia promovido por JUAN CARLOS OROZCO DE HOYOS contra SAPORE S.A.S., PROCAPS S.A. y SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.

1. PARTE DESCRIPTIVA.

1.1. IDENTIFICACION DEL TEMA DE DECISION.

Conforme a la sentencia C-424 de Julio 8 de 2015 la Corte Constitucional determinó el surtimiento de la consulta frente a las sentencias proferidas por los Jueces Municipales de Pequeñas Causas Laborales adversas al trabajador, adscribiendo el conocimiento de esos casos al Juez Laboral del Circuito, por lo tanto, este Despacho es competente para conocer el grado jurisdiccional de consulta en referencia, al reparar que la sentencia de constitucionalidad reseñada produce efectos erga omnes.

Así, la decisión a consultar corresponde a la sentencia proferida el día 15 de septiembre de 2022 por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de esta ciudad, mediante la cual se resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR PROBADA la excepción de mérito de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION formulada por la entidad SAPORE SAS.

SEGUNDO: ABSOLVER a las demandadas de todas y cada una de las pretensiones de la demanda

TERCERO: CONDENAR EN COSTAS a la parte demandante, las cuales se deberán liquidar por secretaria en su debida oportunidad procesal.

CUARTO: REMITIR EN CONSULTA el presente proceso ante los Juzgados Laborales del Circuito de Barranquilla, por haber resultado adverso a los intereses del trabajador.”

1.2. ENUNCIADO DE LOS PROBLEMAS PRINCIPALES Y DE LOS PROBLEMAS ASOCIADOS.

Debe el Despacho establecer si existe lugar a reintegrar al trabajador por haber sido despedido sin justa causa sin tener en cuenta el principio de estabilidad laboral reforzada, con las consecuencias legales.

2. DECISIONES PARCIALES SOBRE EL PROCESO.

No se observa causal de nulidad en única instancia que invalide total o parcialmente lo actuado y se reúnen los presupuestos para proferir decisión de fondo.

2.1 ACTUACIONES EN SEGUNDA INSTANCIA.

Tanto PROCAPS S.A. como SURA S.A., presentaron alegatos. La primera de las mencionadas señaló que SAPORE S.A.S. es el verdadero y único empleador del demandante, manteniendo ellas una relación comercial para la preparación y suministro de los alimentos que consumen los trabajadores de PROCAPS. Resaltó que la actividad comercial desarrollada por SAPORE es absolutamente distinta de la ejecutada por PROCAPS S.A., aludiendo al certificado de existencia



y representación legal que adujo como prueba para indicar que los objetos sociales de ambas compañías demuestran la absoluta transparencia en la ejecución de las actividades que desarrollan, con plena independencia cada una frente a la otra.

Mientras que SURA S.A., fincó sus alegaciones en el hecho de no haberse acreditado en el proceso la existencia de un accidente laboral, aditando que tal obligación recaía en cabeza del demandante.

3. CONSIDERACIONES.

3.1. TESIS DEL DESPACHO.

El juzgado confirmará la sentencia de única instancia al no acreditar el demandante que el despido ocurrió con ocasión de su estado de salud.

3.2. PREMISAS.

3.2.1. PREMISAS FÁCTICAS.

No existe discusión respecto de que la empresa SAPORE S.A.S., en forma unilateral y sin justa causa, decidió poner fin al contrato de trabajo del demandante, reconociéndole la condigna indemnización. Así se extrae de la respuesta al hecho 18 de la demanda, al señalar además que en la liquidación de incluyó el pago de la indemnización por despido sin justa causa.

Entre tanto, PROCAPS S.A. afirmó que el señor JUAN CARLOS OROZCO DE HOYOS nunca laboró a su servicio, comoquiera que fue contratado de manera directa por el contratista SAPORE S.A.S., quien con plena autonomía técnica y administrativa era el único para asignarle cual era labor que debía desempeñar el actor.

A su turno, SURAMERICANA S.A., sostuvo que, a la fecha de la contestación de la demanda, no cuenta con registros de reporte de accidente laboral de alguna índole respecto del demandante, aduciendo limitarse su cumplimiento de obligaciones como Administradora de Riesgos Laborales. Indicó ser inexistente la obligación de cara a las pretensiones de la demanda, alegando que no ocurrió accidente laboral alguno por lo que no se realizó reporte de accidente.

Teniendo en cuenta lo manifestado, el juez de única instancia decidió declarar probada la excepción de inexistencia de la obligación propuesta por SAPORE S.A.S., imponiendo costas a la parte demandante.

A tal conclusión arribó el A-quo, luego de referirse a las condiciones y requisitos que deben cumplirse para invocar el fuero de discapacidad, avizorando que el actor no logró acreditar limitaciones en su salud que incidan en la realización de su trabajo para los fines del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

3.2.2 PREMISAS JURÍDICAS.

El artículo 26 del compendio normativo acabado de enunciar, dispone: “...*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.*”

Se erige, a partir de lo anterior, una protección especial para las personas que por cuestiones de salud se ven incapacitadas para cumplir con su trabajo, en las condiciones que podrían hacerlo de no padecer quebrantos en su integridad, para no ser despedidas de su trabajo, garantizándose con ello la protección ante actos discriminatorios en su contra. Dicho en otras palabras, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón de ello es la condición especial que caracteriza al trabajador.



De acuerdo con la jurisprudencia de nuestro máximo Tribunal de Justicia, las garantías a la estabilidad laboral previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no están destinadas a trabajadores con cualquier tipo de enfermedad o limitación, sino a aquellos que sufren una limitación moderada, severa o profunda. De allí que la alta Corporación ha insistido en que *“lo importante para que opere la estabilidad reforzada en favor de dichos trabajadores, es que se pueda demostrar esa situación de discapacidad en un grado significativo”*, conforme lo dejó sentado en la sentencia SL 5181 de 2019. También precisó, en la sentencia SL 2797 de 2020 que *“no cualquier quebranto de salud del trabajador o el simple hecho de encontrarse en incapacidad médica lo hace merecedor de la garantía a la estabilidad laboral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.”*, añadiendo que lo esencial, entonces, es que exista *“una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad laboral.”*

Y al referirse al alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, explicó, en las sentencias SL 10538 de 2016 y SL 5163 de 2017, lo siguiente:

“[...] no cualquier discapacidad está cobijada por el manto de la estabilidad reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; dicha acción afirmativa se justifica y es proporcional en aquellos casos donde la gravedad de la discapacidad necesita protección especial para efectos de que los trabajadores afectados con ella no sean excluidos del ámbito del trabajo, pues, históricamente, las discapacidades leves que podría padecer un buen número de la población no son las que han sido objeto de discriminación.”

Cabe resaltar que desde el punto de vista de lo que se entiende por discapacidad, debe auscultarse conforme los nuevos abordajes y conceptos de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009, ratificada el 10 de mayo de 2011 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de 2011, y la Ley 1618 de 2013.

La mencionada Convención precisa que, dentro del grupo de personas en condición de discapacidad, quedan incluidas aquellas que *“tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*. Por su parte, la Ley Estatutaria 1618 de 2013, en su artículo 2º va incluso más allá, al agregar que tales deficiencias pueden ser también a mediano plazo, así:

“Artículo 2º. Definiciones. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:

1. Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”

A su turno, la Corte Constitucional en la sentencia SU 049 de 2017, previno que el beneficio de la estabilidad laboral reforzada se otorga a los trabajadores que experimentan una afectación de salud que les impida o les dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, de donde se sigue, que no resulte suficiente la sola presencia de una debilidad manifiesta por motivos de salud para conceder la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora bien, no hay que perder de vista el requisito relativo a que el empleador tenga conocimiento de las afecciones de salud del trabajador, y lo cierto es, que dicho presupuesto no se encuentra acreditado en el plenario. En efecto, en el material probatorio aportado con el libelo inaugural, brilla por su ausencia prueba alguna que demuestre que el señor JUAN CARLOS OROZCO DE HOYOS hubiese puesto en conocimiento de SAPORE S.A.S. sobre su historia clínica, o dirigido alguna comunicación en tal sentido, así como tampoco se evidencian recomendaciones médico laborales o proceso de calificación de la pérdida de la capacidad laboral que le hubiere sido notificado al accionado, descartándose que tales contingencias fuesen susceptibles de presumir por la convocada, por lo que no se erige ningún nexo causal entre el despido y el estado de salud del demandante.



Por lo demás, los testimonios recaudados no mutan las consideraciones que anteceden, en cuanto del análisis que sobre los mismos realizó el A-quo no se deslinda la ocurrencia de accidente laboral.

La realidad jurídica procesal descrita conlleva a confirmar la sentencia consultada

4. COSTAS DEL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA. No se impondrá condena en costas en esta instancia, teniendo en cuenta que el proceso se está conociendo en grado jurisdiccional de consulta.

5. LA DECISIÓN JUDICIAL.

El Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Barranquilla, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

RESUELVE:

1. CONFIRMAR la sentencia proferida el 15 de septiembre de 2022 por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla.
2. SIN costas en esta instancia.
3. POR la Secretaría del Despacho, notifíquese esta sentencia por edicto a las partes y demás intervinientes, conforme a las directrices trazadas por Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en el auto AL2550-2021 del 23 de junio de 2021, radicado 8962819.
4. OPORTUNAMENTE por la Secretaría del Despacho, devuélvase el proceso al juzgado de origen.

Amalia Rondón B.
AMALIA RONDÓN BOHORQUEZ
Jueza