

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA CUARTA DE DECISION LABORAL

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	Ramiro Antonio Molina Ospina
DEMANDADO	Operadora Avícola Colombiana S.A.S.
PROCEDENCIA	Juzgado 01 Laboral del Cto. De Envigado
RADICADO	052663105 001 2020 00104 01
INSTANCIA	SEGUNDA
PROVIDENCIA	SENTENCIA Nro. 010 de 2023
TEMAS Y SUBTEMAS	Despido injusto – estabilidad laboral reforzada – causal objetiva de finalización del vinculo
DECISIÓN	Confirma sentencia absolutoria

En la fecha, **diez (10) de febrero de dos mil veintitrés (2023)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral integrada por las magistradas: María Eugenia Gómez Velásquez, Nancy Gutiérrez Salazar y Luz Amparo Gómez Aristizábal, procede a emitir pronunciamiento con relación al grado jurisdiccional de consulta en favor del señor **Ramiro Antonio Molina Ospina**, frente a la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, dentro del proceso ordinario que promovió contra **Operadora Avícola Colombiana S.A.S..** Radicado único nacional 052663105 **001 2020 00104** 01.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de las restantes integrantes el proyecto, estudiado, discutido y aprobado mediante acta **Nº002**, que se adopta como sentencia y se plasma a continuación:

Antecedentes

El demandante convocó a juicio a la accionada pidiendo de manera principal se declare que su despido se realizó de manera unilateral, inconstitucional, ilegal e injusta, en consecuencia, se condene a la Operadora Avícola a reconocerle y pagarle, los salarios y prestaciones legales y extralegales, dejados de percibir desde la desvinculación, 21 de junio de 2018, y el reintegro; indemnización de los 180 días de la Ley 361 de 1997, e indexación. De manera subsidiaria, insta para que se establezca que la terminación del contrato fue ilegal, y se le cancele la indemnización legal o convencional debidamente indexada. Pide también condena en costas.

Para sustentar sus pretensiones indica que suscribió contrato a término indefinido con empresa accionada el 04 de enero de 2011, para desempeñar el cargo de operario, encontrándose afiliado al sindicato SINTRAIMAGRA desde el 14 de junio de 2018; que sufrió un accidente el 09 de septiembre de 2015, cuando se encontraba desarrollando su función y un clavo le saltó al ojo, siendo atendido medicamente, y posteriormente evaluado por SaludCoop el 31 de octubre de 2015, entidad que determinó que el evento fue de tipo laboral; que el 04 de diciembre de 2017, fue calificado por la ARL SURA con una PCL el 9,02%, decisión frente a la cual interpuso los recursos de Ley, desatado el de apelación por la Junta Regional, aumentándole la PCL al 17,02%, experticia frente a la que SURA presentó los recursos de Ley; que el 19 de junio de 2018, se le notificó citación, **"con la finalidad de escucharlo en descargos, para que explique su ausencia a laborar el día 12 de mayo de 2018"**, presentándose el 20 del mismo mes y año con los señores Oscar Upegui y Diego Agudelo, quienes manifestaron que la empresa faltaba a lo establecido en el acuerdo convencional, al efectuarse la diligencia de manera extemporánea. Sobre la supuesta

falta cometida, dice que aportó certificado de defunción de la señora Evangelina Molina Sánchez; que el 21 de junio de 2018, se le dio por terminado el contrato, poniéndole de presente las ausencias al trabajo, y algunas sanciones disciplinarias surtidas en 2014, 2015 y 2017. Aduce que, al realizársele el examen de egreso se estableció que padece de una alteración en la visión corregida parcialmente, estándose, por demás, y frente a los diagnósticos de su médico tratante, para la fecha del despido, pendiente de que le fuera calificada su PCL por la Junta Nacional de Calificación, siendo resuelto este el 15 de agosto de 2019, confirmándose el porcentaje de PCL de la Junta Regional, y determinando como fecha de estructuración el 29 de septiembre de 2017; que para la data en que se le finalizó el vínculo, la empresa conocía de su estado de salud, así como que se encontraba en tratamiento por parte de la ARL, por lo que se debió haber solicitado permiso ante el Ministerio, tal y como lo exige la Ley 361 de 1997.

Mediante proveído del **26 de febrero de 2020**, se admitió la demanda y se ordenó dar trámite a la misma. Notificada la accionada de la decisión, procedió a dar respuesta, aceptando la fecha de iniciación de labores del actor, el cargo para el cual fue contratado, el tipo de vínculo, la afiliación al sindicato, el accidente de trabajo padecido por este el 09 de septiembre de 2015, la atención recibida, la calificación del origen del accidente emitida por SaludCoop, así como las realizadas por la ARL SURA, la Junta Regional y Nacional, y el examen médico de egreso. Los restantes hechos no son ciertos, esgrimiendo que el señor Ramiro no asistió a trabajar el 12 de mayo de 2018, falta que informó su jefe inmediato al área de Recursos Humanos el 25 del mismo mes y año, por lo que se citó a descargos el 1 de junio, fijándolos para el 8 de junio, sin que hubiese asistido bajo el argumento de estar incapacitado, fijándose como nueva fecha para

el 12 de junio, señalando el 15 de junio como oportunidad para los mismos, los cuales tampoco pudieron realizarse porque el demandante manifestó tener ese día una cita médica. Se intentó una tercera citación, el 19 de junio, quedando para el 20 de junio los descargos, presentándose a la audiencia acompañado por dos directivos sindicales, negándose a ofrecer explicaciones, alegando que eran extemporáneos según lo establecido en la convención colectiva de trabajo existente entre la empresa y Sintraimagra. Aclara que para la fecha en que se cometió la falta y el inicio del proceso disciplinario el actor no era socio de Sintraimagra, por tal, dicha convención no le era aplicable, sino la de Sintralimenticia. Replica que el certificado de defunción aportado corresponde al de una tía del trabajador, que no estaba registrada en el grupo familiar, ni tampoco solicitó permiso para ausentarse, ni aportó evidencia alguna en ese momento sobre el hecho. Enseña que el accionante no se encontraba en tratamiento médico para la fecha del despido, en tanto, la ARL SURA, certificó que ***“el caso se encuentra cerrado, desde el 29 de septiembre de 2017, la última vez que consulta, ya que el paciente fue calificado por PCL 17,02%, y ya fue indemnizado. Es de aclarar que el expediente se cierra debido que el paciente no ha consultado más”***, adicional a que la historia clínica reporta citas relacionadas con el accidente solo hasta el día que indica la ARL fue finiquitado el asunto, correspondiendo las consultas posteriores a patologías comunes. **Resistió las pretensiones**, bajo el argumento que el despido se dio con justa causa, al haber reincidido el señor Molina Ospina en la ausencia injustificada al trabajo. Finalmente, presentó razones y fundamentos de defensa, y la excepción de inexistencia de la obligación.

La primera instancia terminó con **sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado**, en la que absolvió a la demandada de las pretensiones formuladas por el actor.

Declaró implícitamente resueltas la excepción propuesta, e impuso condena en costas a la parte vencida.

Como fundamento de la decisión indicó, después de realizar un recuento minucioso de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, y de la Corte Constitucional, frente a la estabilidad laboral reforzada, que para que se configure la misma se deben dar tres presupuestos: **1.)** 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. **2.)** que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido, y **3.)** que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que tenga origen en una discriminación, evidenciando que el señor Molina no se encontraba amparado por el fuero de la estabilidad laboral reforzada, previsto en el art. 26 la Ley 361 de 1997, toda vez que: **1.** se demostró que su despido no obedeció a un acto discriminatorio por parte de su empleador, la sociedad Operadora Avícola Colombiana S.A.S., pues lo que se advirtió fue que se configuró un incumplimiento de una de las obligaciones del trabajador ligadas al contrato laboral, esto es, la de no desempeñar la actividad para la cual fue contratado, al faltar, sin justificación alguna, al lugar de trabajo el 12 de mayo de 2018, y si bien manifestó que había pedido permiso ante el fallecimiento de una familiar, ello no fue probado, sumado a que era una situación reiterada, que había dado lugar a la imposición de varias sanciones, siendo dicha falta una violación grave a las prohibiciones especiales que incumben al trabajador. **2.** la terminación del vínculo no fue producto de un acto discriminatorio, en tanto, si bien se acreditó que al señor Ramiro Antonio, se le dictaminó por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia una pérdida de capacidad laboral del 17,58%, estructurada el 29 de octubre de 2015,

que en principio daría lugar a tal beneficio, también lo es que dicho dictamen fue realizado el 6 de enero de 2016, su última incapacidad fue el 8 de abril del mismo año y la única recomendación data del 5 de mayo de igual año, sin que se demostrara que se encontrara en tratamiento médico, ni pendiente de citas o terapias, así como tampoco presentara dificultades para realizar sus labores. **3.** no se demostró que al momento de terminación del contrato de trabajo estuviera en un estado de discapacidad o con reducciones físicas que lo sometieran a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores en razón a su salud, ni tampoco presentara alguna dolencia.

Esgrimió, frente a la configuración del despido injusto, que no se evidenció una vulneración al derecho al debido proceso y de defensa del actor, al haber cumplido la demandada con el procedimiento consagrado en el artículo 20 de la Convención Colectiva de Trabajo de Sintralimencia, y si bien no se llevó a cabo la diligencia de descargos dentro del término establecido, ello no fue por causa imputable a la empresa, o por negligencia de la misma, no resultando de recibo el argumento aducido en la referida actuación, en el sentido que no se podían hacer los descargos por extemporáneos, pues los distintos aplazamientos fueron por eventos atribuibles al actor, como haber sido incapacitado para la fecha de citación del 8 de junio, y, para el 15 de junio él mismo pidió su aplazamiento, por lo que tampoco se configuró un despido ilegal.

Al ser la decisión adversa a los intereses del actor, y no haberse presentado recurso de apelación, se conoce de la misma en el grado jurisdiccional de consulta.

De la oportunidad para presentar alegatos hizo uso el **demandante**, afirmando que se vulnera el debido proceso al afirmarse que el despido obedeció a una justa causa, en tanto, aviso a su superior, Javier Ortiz, la muerte de su tía, situación que jurisprudencial y normativamente está catalogada como una calamidad doméstica, supuesto que conoció el jefe de recursos humanos, tal y como lo dejó plasmado en el testimonio rendido, adicional a que el proceso disciplinario vulneró el debido proceso convencional y la sentencia C593-2014, primero, porque en la citación se dice que debe rendir descargos por la ausencia a laborar los días 12 y 16 de mayo, cuando según la descripción del evento, solo se hizo alusión al 12 de mayo, segundo, se cita el artículo 67, no obstante, no se dice si es del reglamento interno de trabajo o del Código Sustantivo del Trabajo, tercero, no se le dice en la citación si la conducta es constitutiva de justa causa para por finalizado el contrato, cuarto, no se le hizo entrega de las pruebas que la empresa tenía en su poder, quinto, se omitió el término con que contaba la empresa para llamarlo a descargos después del conocimiento de la falta, sexto, en la carta de despido se le sorprende con causales que ya habían sido objeto de sanción, vulnerándose el non bis indem, séptimo, no se le indica en la citación la gravedad de la falta. Afirma que no se prueba por la demandada que la conducta era justificativa de despido.

Asevera que para la fecha en que fue despedido, la empleadora tenía conocimiento de las patologías, así como de su estado de salud, tal y como se constata con los dictámenes aportados, por tal, si la empresa pretendía dar por finalizado el vínculo, atendiendo lo dispuesto en la Ley 361 de 1997 y la jurisprudencia frente al tema, debió solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo.

Demandada, esgrime que para el caso no se dan los supuestos establecidos por la Jurisprudencia Constitucional para que opere la estabilidad laboral reforzada, en tanto, para la fecha del despido el actor no estaba incapacitado y, no contaba con restricciones que limitaran su actividad, debiéndose considerar que la desvinculación obedeció a la ocurrencia de una causal objetiva de terminación del contrato y no a su estado de salud, sumado a que no se vulneró el derecho al debido proceso, al habersele brindado la oportunidad de rendir descargos, sobre un hecho que el mismo acepto, cual fue, ausentarse de su puesto de trabajo el 12 de mayo de 2018, así como acudir al procedimiento establecido en la convención colectiva del cual era beneficiario.

En orden a decidir, basten las siguientes,

Consideraciones:

Como hechos debidamente acreditados y no discutidos se tienen: que el señor Ramiro Molina, sufrió un accidente de trabajo el 09 de septiembre de 2015, el cual tuvo como diagnóstico "*traumatismo superficial del párpado y de la región periocular derecha*", determinándose su origen como laboral; que la ARL Sura el 04 de diciembre de 2017, lo calificó con una PCL del 9,02%, decisión con la cual no se estuvo de acuerdo y por tal fue desatada la controversia por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, el 03 de mayo de 2018, concluyendo que la PCL del actor por las secuelas del accidente era de 17,02%, estructurada el 29 de septiembre de 2017; que el 25 de mayo de 2018, se diligenció formato de investigación de supuesta falta cometida en el lugar de trabajo, determinándose que "*El día 12 de mayo el señor Ramiro Molina no se presenta a Laborar, cuando se le pregunta porque no asistió dice que se le murió una tía*". A raíz de tal hecho, el 01 de junio de

2018, se le comunicó que debía comparecer el 8 del mismo mes y año a rendir descargos, a fin de que explicara las razones de su ausencia a laborar el 12 de mayo de 2018, misiva que tiene la nota "***se niega a firmar la citación. Testigos: Eliana Castrillón. Juan Sebastián Guiral Ruiz***", reiterándose la asistencia a rendir descargos el 12 de junio, para comparecer a los mismos el 15 de junio de 2018, pues, el día 8 de junio, fecha en que se iban a efectuar, el empleado se encontraba incapacitado, solicitándose por parte de este, el 15 de junio, el aplazamiento de la diligencia al haberse tenido que presentar a una cita médica, lo cual, le retraso su asistencia. El 19 de junio de 2018, vuelve y se insiste en que debe concurrir a la audiencia de descargos que se efectuaría el 20 del mismo mes y año. Llegado el día y la hora prevista, se presenta el actor y los representantes del sindicato, quienes expusieron que no se realizarían:

descargos ya que la fecha de los descargos es extemporánea ya que el tiempo prudencial de los 6 días la empresa lo deja agotar, donde la supuesta falta ocurrió el día 12 de mayo de 2018 y el trabajador fue citado el 1 de junio, a que se presentara el día 8 de junio, después de 16 días fue citado el trabajador a diligencia de descargos, en principio por una supuesta falta del 16 de mayo y 12 de mayo en la segunda citación se cita por el 12 de mayo, donde se evidencia que la empresa falta al acuerdo colectivo plasmado en la convención colectiva de trabajo.

El señor Ramiro presenta las siguientes incapacidades: El 16 de marzo de 2018, por artroalgia, el 22 de marzo de 2018, por lumbalgia, el 16 de mayo de 2018, por lumbalgia, el 26 de mayo de 2018, por tejidos blandos, del 28 al 29 de mayo de 2018, por lumbalgia, y del 8 al 9 de junio de 2018, por diarrea. El 14 de junio de 2018, se afilió al sindicato Sintraimagra. El 21 de junio de 2018, le comunican la terminación del contrato de trabajo, indicándosele:

Una vez dado cumplimiento al procedimiento disciplinario y al debido proceso, establecido en la convención colectiva de Sintralimenticia, organización sindical a la cual usted se encontraba afiliado al momento de la ocurrencia de la falta (faltar al trabajo el día mayo 12) y ante su negativa a realizar los descargos, denotando su poca disciplina en el acatamiento de las normas, y teniendo en cuenta sus anteriores faltas al trabajo en las siguientes fechas: 14 de octubre de 2013, 16,17 de diciembre de 2014, 12 enero, 20,23,24,25 de julio de 2015, 19, 22,23,24,25 de marzo, 16,18,19,20,23,25,26 de abril, 6,9,10,11,13,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,30 de junio, 1 al 9 de julio de 2016, 9, 10, 24, 25 de agosto, 4 y 5 de diciembre de 2017.

Adicionalmente su negativa a realizar diligencia de descargos para dar una explicación sobre su ausencia a laborar el día 12 mayo de 2018, excusando su negativa a la realización de descargos en la convención colectiva de Sintraimagra para la vigencia 216-2018, la cual le es inaplicable a usted , pues al momento de la falta usted no se encontraba afiliado a Sintraimagra sino a Sintralimenticia, tal como se lo expresamos, toda vez que su afiliación a esta organización sindical se produjo en junio 14 de 2018, buscando con esta maniobra eludir el proceso disciplinario que le era aplicable dado su condición de afiliado a la organización sindical Sintralimenticia para la época de ocurrencia de los hechos y del conocimiento que de estos tuvo la compañía.

Adicionalmente la convención colectiva de Sintralimenticia le era aplicable en su integridad desde su afiliación a esta organización y durante toda su vigencia, así perdiera la condición de afiliado y no le era legítimo solicitar la aplicación de una convención a la que se acaba de afiliarse, usando la migración sindical como excusa para eludir el proceso que se le estaba adelantando.

Como si fuera poco lo anterior las continuas dilataciones y aplazamientos para realizar la diligencia de descargos, denotan, junto con la reiteración de faltas su ánimo de desconocer la disciplina del establecimiento y la autoridad que emana de la facultad disciplinaria.

Por los anteriores hechos Operadora Avícola Colombia S.A.S. da por terminado su contrato de trabajo, por justa causa, a partir de la finalización de la jornada laboral del día de hoy.

Para los efectos pertinentes nos permitimos anexar copia de la situación de pagos de aportes al sistema de protección social de los tres meses anteriores a la fecha de desvinculación, así como orden para práctica de examen médico de retiro, que deberá practicarse dentro de los cinco (5) días siguientes a su desvinculación.

De acuerdo con ello, **el problema jurídico** en esta instancia se circunscribe a establecer, si se acreditan en los autos los supuestos para la operancia de la estabilidad laboral reforzada a que alude el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y con ello, si procede el reintegro con los pagos consecuenciales, o si por el contrario la razón está de parte del juez de instancia y de la empresa, al afirmar que el despido ocurrió al haberse configurado una causa objetiva; así mismo, se

definirá si la terminación del contrato del actor se torna en ilegal y con ello si opera o no la indemnización legal o convencional.

Pues bien, la jurisprudencia Constitucional ha reconocido que existen trabajadores que gozan de la denominada estabilidad laboral reforzada y merecen, por ese hecho, de especial protección. Se afirma por la Corporación que una de las características más relevantes del Estado Social de Derecho, es la defensa de quienes por su situación de indefensión o debilidad puedan verse discriminados o afectados por actuaciones y omisiones del Estado o de los particulares. El objetivo de la estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, es asegurar que las personas que ostentan una condición de debilidad, gocen del derecho a la igualdad real y efectiva, que se traduce en materia laboral, en la garantía de permanencia en el empleo como medida de protección especial ante actos de discriminación cuando ello sea del caso, y conforme con la capacidad laboral del trabajador.

La línea jurisprudencial constitucional sostiene que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento en la Carta Superior y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les ***"impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares"***, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho; y por esta razón ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la Oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, **si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño**

de sus labores en condiciones regulares, y que tal situación sea conocida por el empleador, ver entre otras sentencias T – 1 040 de 2001, T-198 de 2006, T-962 de 2008 y SU 049 de 2017.

La estabilidad laboral reforzada desarrollada en Colombia a partir de lo dispuesto en los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política, 26 de la Ley 361 de 1997 y la Ley 1618 de 2013, a través de las cuales se establecen reglas, medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes institucionales encaminados a garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, se traduce, entre otros, en el derecho del trabajador a permanecer en el cargo mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación; siendo insistente, tanto la jurisprudencia constitucional como la especializada, en indicar que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores **que al momento de la terminación de su vinculación** tienen una condición de discapacidad, **sin que sea necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en tal condición o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad, ya que tales documentos no tienen carácter constitutivo de esa condición, predicándose igual situación frente al dictamen que emiten las juntas de calificación de invalidez, pues, de acuerdo con la jurisprudencia especializada, ese documento no está instituido como prueba solemne de la condición de discapacidad del trabajador o de la pérdida de su capacidad laboral, de manera que, en estos casos, el juez del trabajo tiene libertad probatoria,** así se explica en sentencia CSJ SL10538-2016, reiterada en la SL 11411 – 2017 del 02 de agosto de 2017, radicado 67.595, SL598 de 2019, SL1710 de 2020 y SL1928 de 2020 entre otras.

También coinciden la jurisprudencia constitucional y especializada en indicar que en virtud de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el empleador debe contar con la autorización de las autoridades de trabajo, ***para efectuar despidos unilaterales y sin justa causa de personas en condiciones de discapacidad***, sin que le sea exigible al trabajador la prueba de la ***razón real*** de la decisión de despido, por resultar desproporcionado; así, en sentencia SL6850-2016, se explica que tal argumento: *torna totalmente nugatoria la garantía de estabilidad y le resta todo efecto útil a la disposición, pues pone en manos del empleador la facultad de despedir al trabajador discapacitado, libremente, con la sola condición de no motivar su decisión en función de la especial condición de discapacidad con el pago de la correspondiente indemnización.*

Es importante precisar que **en sentencia SL1360 – 2018, radicado 53394 del 11 de abril de 2018, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, precisó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, protege al trabajador en la fase de extinción del vínculo laboral y su finalidad es la de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, entendidos como aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo, fundado en la deficiencia física, sensorial o mental, en oposición a las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva que son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo;** luego la invocación de una causal objetiva, excluye de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador, advirtiendo la Corporación, ***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***, y agrega la Corte, ***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.** Precisándose en la Sentencia SL458 del 20 de febrero de 2019, Rdo.: 63483, que ***si el motivo de la ruptura del contrato no es el estado biológico, fisiológico o psicológico, es decir, la discapacidad del trabajador, sino una razón o causa objetiva que el empleador pueda comprobar, no opera la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (Véanse sobre el particular también las sentencias SL2999-2021, SL897-2021, SL1623-2020, SL1710-2020, SL 1776-2020, SL1928-2020, SL 1426-2019, SL 1100-2019, SL208-2019, y SL5451-2018).

Tesis acogida por la Corte Constitucional en sentencia T- 305 del 27 de julio de 2018, en la que al estudiar el caso de una trabajadora con tumor maligno de colon y carcinoma de ovario con cirugía y con el correspondiente tratamiento, calificada con PCL del 44,39%, en controles médicos para evitar a reaparición de la enfermedad, despedida luego del trámite de disciplinario por bajo rendimiento y por el ambiente negativo por ella generado al realizar comentarios hostiles y ofensivos contra los compañeros de trabajo y la empresa, precisó:

Así las cosas, en el presente caso no se advierte un despido arbitrario o discriminatorio relacionado con su estado de salud. Por el contrario, se observa una justa causa legal que permite al empleador dar por finalizada la relación laboral como sería el bajo rendimiento de la accionante y sus faltas disciplinarias. Además, aunque la señora Ana Victoria Martínez estaba en control médico para prevenir la reaparición de la enfermedad que la incapacitó durante el año 2012, no reportaba para el momento de la terminación del contrato tratamiento alguno o incapacidad médica que la haga beneficiaria de la estabilidad laboral alegada y garantice su permanencia en el empleo.

Y en sentencia T – 041 de 2019 se indicó:

En suma, el trabajador que pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral tiene derecho a no ser despedido y a ser reubicado en tareas acordes a sus capacidades, habilidades y competencias. En caso

contrario, se presume que la desvinculación tuvo como fundamento la condición de discapacidad, y la misma se torna ineficaz.

Dicha regla debe ser aplicada por el juez constitucional de encontrar acreditados los siguientes supuestos: (i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; (iii) no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

Precisándose en dicha providencia que de conformidad con el señalado artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para proceder al despido de un trabajador discapacitado es indispensable que el empleador haya obtenido la autorización previa de la autoridad de trabajo, pues *"bajo ninguna consideración los empleadores pueden omitir dicha exigencia, pues es el inspector del trabajo, atendiendo su deber de velar por la protección de los derechos del trabajador en condiciones vulnerables, quien tiene la obligación de verificar si existe o no causa justa"* por lo que de no encontrarse tal autorización, se presume que la desvinculación obedeció a la limitación que padece el empleado, es decir, a una circunstancia de discriminación por la condición de salud del mismo, **correspondiéndole a la demandada demostrar que el despido se produjo como consecuencia de una justa causa.**

Luego, **cuando la terminación del contrato tenga como fundamento la configuración de una razón objetiva como lo es una justa causa de despido, no es necesario obtener la autorización del Ministerio del Trabajo, en tanto, la intervención de dicha autoridad se exige en los eventos en que la finalización del vínculo laboral se origine en la incompatibilidad de la discapacidad del trabajador con el cabal ejercicio de las funciones asignadas por la empresa.** (Véase la SL679-2020)

Ahora, en sentencia T-052 de 2020 se explica que *"además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección*

*constitucional dependerá de: (i) **que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional**; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) **que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato**".* Supuesto reiterado en la SU087-2022.

Posición esta que fue acogida en los salvamentos de voto expuestos en la sentencia SL711-2021 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, pues indica que el criterio de la sala mayoritaria tendiente a que solo es posible establecer una estabilidad laboral reforzada frente a la persona que presenta una discapacidad: a) **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 laboral o; c) **profunda** cuando el grado de discapacidad supera el 50%, desconoce tratados internacionales que reconocen derechos humanos de las personas con discapacidad y es una involución en la historia de las luchas y conquistas normativas de los colectivos con diversidad funcional.

Sin que se pueda perder de vista que en sentencia SU380-2021, la Corte Constitucional al conocer el caso de una acción de tutela contra una providencia de la Sala de Descongestión Número Uno de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la cual se discutía un asunto de estabilidad laboral reforzada, indicó que "*la interpretación restringida y ajena a la Constitución Política de la Sala de Descongestión N° 1 de la*

Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia la lleva a buscar un único hecho: la existencia de una discapacidad calificada, como mínimo, en un 15% según las juntas de calificación expertas". Advirtió la Corte que "[l]a concepción amplia del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 persigue conocer hechos distintos" y, en particular "una afectación en el bienestar de la persona" así como "la existencia de un impacto negativo de esta condición en el ejercicio de sus funciones, en las condiciones regulares". Según sostuvo la Sala Plena "[l]a situación descrita constituye, entonces, un defecto sustantivo por errónea interpretación de las fuentes legales y, con más precisión, por adoptar una opción hermenéutica que no es conforme con la Constitución Política".

Y que según comunicado de prensa 32 del 5 y 6 de octubre de los corrientes, en sentencia SU348-2022, la misma Corte Constitucional, frente a las decisiones emitidas por el órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral, al referirse a las expresiones de discapacidad, hizo un llamado para que los jueces se abstengan de utilizar la expresión "*discapacidad severa, moderada y leve*" para hacer alusión a la pérdida de capacidad laboral que se debe probar en algunos casos para gozar de la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada, al no adecuarse tal lenguaje al enfoque social de discapacidad que acoge la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, pues la discapacidad, a la luz de este enfoque, no es una condición médica, que pueda tildarse como severa, moderada o leve.

Atendiendo lo expuesto, se puede concluir, que a pesar de que existen divergencias y criterios disímiles entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema Sala de Casación Laboral, frente al tema de la estabilidad laboral reforzada, coinciden en que este derecho no es absoluto dado que, si bien es una presunción, el empleador puede desvirtuarla siguiendo el procedimiento que la ley establece para tal fin y demostrando una causal objetiva para la desvinculación.

Para el **caso de autos** se tiene que el actor sufrió un accidente de trabajo el 09 de septiembre de 2015, el cual le generó quebrantos en su estado de salud, unos dolores, por los que consultó de manera repetitiva después de la lesión, y frente a los que se le realizó una serie de exámenes, estudios clínicos, evaluaciones por oftalmología, determinándosele una PCL del 17,02% por el diagnóstico de *"trauma ocular derecho herida esclorocorneal ojo derecho leucomoa ojo derecho"*, lo cual, lo pone en una condición especial de protección, y por tal, goza de una estabilidad laboral reforzada al haber sido conocedora la demanda del accidente sufrido, tal y como se confiesa en la contestación que de la demanda se efectuó, así como por haber sido evaluado por la ARL SURA, y ser calificado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, por tal, le corresponde a la accionada acreditar que su despido no se dio con ocasión de sus padecimientos, encontrándose que tal y como lo concluyó el juez de instancia, la relación laboral finalizó por una causa legal y justa conforme lo establece el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del CST, que remite al artículo 60 de la misma normatividad, el cual prevé en su numeral 4º como prohibición al trabajador la de ***"faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador"***, y a esta inferencia se llega en la medida en que el actor no desconoce que no se presentó el 12 de mayo de 2018, sin justificar su inasistencia, y sin haber pedido permiso para tal fin, pues, nótese como el 25 del mismos mes y año, realiza formato de investigación de supuesta falta cometida en el lugar de trabajo, determinándose que ***"El día 12 de mayo el señor Ramiro Molina no se presenta a Laborar, cuando se le pregunta porque no asistió dice que se le murió una tía"***, sin que rindiera explicación de tal supuesto, dado que, cuando tuvo la oportunidad de defenderse en la audiencia de descargos, simplemente se limitaron a indicar los miembros del sindicato y él, que no se podía llevar a cabo tal diligencia por haberse superado el tiempo establecido por la convención para el efecto,

súmese a ello, que era un actuar repetido del actor tal y como se le hizo ver en la carta de finalización del vínculo cuando se le dijo que se había ausentado de su puesto de trabajo en varias fecha, entre ellas, en el 2016, el 19, 22, 23, 24, y 25 de marzo, 16, 18, 19, 23, 25, 26 de abril, 6, 9, 10, 11, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 30 de junio, y del 1 al 9 de julio, en el 2017, el 9, 10, 24 y 25 de agosto, y el 4 y 5 de diciembre, sin que se hubiese hecho alusión o probado que ello no era así, debiendo considerarse de igual forma, que si bien el actor manifestó en la demanda y en el interrogatorio que le informó al encargado de la granja, Javier Ortiz, que no podía asistir el 12 laborar, también lo es que este supuesto no fue acreditado, nótese como a Arturo Meneses Zapata y Doriela del Socorro Gómez Loaiza, nada les consta sobre la terminación del contrato; afirmando Claudia Velásquez Gaviria, jefe de gestión humana de la compañía para dicha data, y quien estuvo a cargo del proceso del señor Ramiro, que la causa de finalización del vínculo obedeció a las múltiples faltas a trabajar, sus ausencias injustificadas, presentándose la última en mayo de 2018, cuando sin permiso de su jefe inmediato, el señor Fernando Vásquez, no compareció a la empresa, supuesto que fue corroborado por la compañía, aduciendo para ello, que se le había muerto su tía, y que, por ende, tenía licencia de luto.

Adicionalmente, debe tenerse de presente que si bien para la fecha de finalización de la relación laboral, no había sido emitida la sentencia SU449-2020, la empresa a fin de hacer uso de la facultad unilateral de terminación del contrato, cumplió con unas garantías, como lo fue, citar al trabajador a descargos a fin de ser escuchado una vez conoció de la ocurrencia de la posible falta, y se le expusieron de manera inequívoca y detallada, los motivos que con ocasión de la labor ejecutada se presentaron al interior de la compañía y que sirvieron para llamarlo a descargos, se siguió lo establecido en la convención

colectiva de trabajo, así como se le indicaron las razones concretas, claras y específicas que justifican la decisión de terminar el contrato.

De acuerdo con lo expuesto, al quedar acreditada la causal objetiva de extinción del vínculo, debiéndose indicar por demás, que no se probó por el trabajador que para la calenda en la cual se finalizó hubiese estado incapacitado o tuviera algún tipo de restricción para ejecutar las labores, como lo predica en la demanda, para con ello hacerlo beneficiario de la estabilidad laboral alegada y garantizarle una permanencia en el empleo, véase como la última incapacidad que presentó fue el 8 y 9 de junio de 2018, por diarrea, y las anteriores por lumbalgia, luego, **de acuerdo a lo expuesto no es posible predicar despido discriminatorio por su estado de salud, por lo que habrá de confirmarse la decisión de instancia.**

Finalmente, es de indicar que para el caso tampoco se advierte la presencia de una violación al debido proceso, a fin de predicar una ilegalidad del despido, en tanto, para la fecha en que ocurrieron los hechos, esto es, el 12 de mayo de 2018, al trabajador le era aplicable la Convención Colectiva de Sintralimencia, al haber pertenecido a dicho sindicato hasta el 13 de junio del 2018, estableciendo dicho acuerdo convencional en su artículo 20, el procedimiento para aplicar sanciones y despidos, así:

Cuando Operadora Avícola Colombia S.A.S. vaya a proceder a sancionar a un trabajador por una falta disciplinaria o a despedirlo con justa causa, deberá dar oportunidad al trabajador inculcado de ser escuchado en descargos.

El trabajador será citado por escrito a descargos dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a aquel día en el que el (la) responsable del área de Gestión Humana de Operadora Avícola Colombia S.A.S. o quien haga sus veces tenga conocimiento de la presunta falta. En la comunicación se le hará conocer la presunta falta que se le imputa, la facultad que lo asiste de hacerse acompañar por dos (2) miembros del Sindicato, así como la fecha, hora y lugar en que el trabajador debe presentarse a descargos, no antes

de dos (2) días hábiles y no más de seis (6) días hábiles siguientes a la citación.

Una vez escuchados los descargos del trabajador y las explicaciones de la organización sindical, si las hubiere, o cuando fracase la diligencia por inasistencia del trabajador, salvo causa justificada notificada oportunamente al(a) responsable del área de Gestión Humana o quien haga sus veces, Operadora Avícola Colombia S.A.S. deberá resolver dentro de los seis (6) días hábiles siguientes si impone la sanción disciplinaria o procede al despido, lo cual deberá comunicar por escrito al trabajador afectado. En caso de inasistencia del trabajador por causa justificada, que para los efectos sólo podrá consistir en incapacidad médica o en grave calamidad doméstica probada, el término para realizar los descargos se interrumpirá hasta el momento de la reincorporación del trabajador a sus labores.

PARAGRAFO: Será ilegal la sanción o el despido que se realice omitiendo, total o parcialmente, el trámite anteriormente descrito."

Y para el caso, la no asistencia al lugar de trabajo del señor Ramiro Molina, se comunicó el 25 de mayo de 2018, el 1º de junio se le notificó que debía asistir a rendir descargos el 8 del mismo año y mes, presentando incapacidad médica por este día y el 9 del mismo mes y año, por lo que el 12 de junio fue nuevamente citado para el día 15, solicitando aplazamiento, por lo que el 19 de junio se le insistió en la comparecencia a la diligencia para el día siguiente, fecha esta en la que concurrió con dos miembros del sindicato, quienes manifestaron que la misma no se podía realizar al haberse superado el tiempo establecido en la convención colectiva, supuesto que si bien es cierto, también lo es que ello obedeció a circunstancias extrañas, externas a la empresa, cual fue, la incapacidad médica presentada, y la solicitud de aplazamiento, circunstancias, que no pueden operar en su favor, pues ello daría lugar a que todos los empezaran a poner trabas para que no se efectúe la citación de descargos, y así, poder predicar una vulneración al debido proceso por extemporaneidad en la diligencia, luego, procedente resulta confirma la sentencia en este apartado.

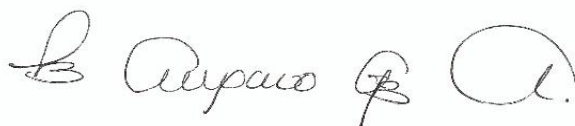
Sin costas en esta instancia al analizarse la decisión en el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **confirma** la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, dentro del proceso ordinario promovido por **Ramiro Antonio Molina Ospina**, en contra de **Operadora Avícola Colombiana S.A.S.**

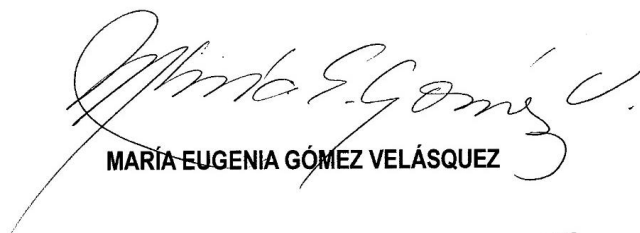
Sin costas en esta instancia al analizarse la decisión en el grado jurisdiccional de consulta.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO, que se fijará por secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Auto AL2550-2021.

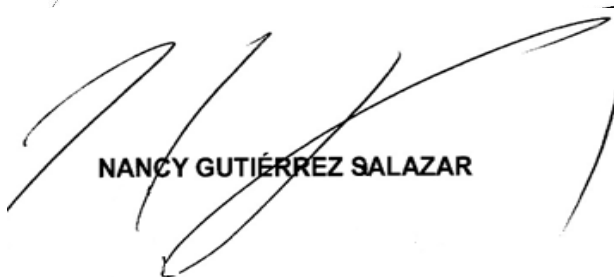
Los magistrados (firmas escaneadas)



LUZ AMPARO GÓMEZ ARITIZABAL



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ



NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR