



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Asunto.	Apelación sentencia
Proceso.	Ordinario laboral
Radicación Nro.	66001-31-05-003-2020-00185-01
Demandante.	Carlos Andrés Romero
Demandado.	Max Enterprise Business Solutions S.A.S.
Juzgado de Origen.	Tercero Laboral del Circuito de Pereira
Tema a Tratar.	Estabilidad laboral reforzada

Pereira, cinco (05) de octubre de dos mil veintidós (2022)
Acta de discusión 160 del 30-09-2022

Vencido el término para alegar otorgado a las partes procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de resolver el recurso de apelación propuesto contra la sentencia proferida el 19 de abril de 2022 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Carlos Andrés Romero** contra **Max Enterprise Business Solutions S.A.S.**

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda y su contestación

Carlos Andrés Romero pretende que se declare que la terminación de su contrato de trabajo fue ineficaz pues mediaba una situación de estabilidad laboral reforzada; en consecuencia, solicitó el reintegro, el pago de salarios y prestaciones laborales dejadas de percibir desde el 12/02/2020 hasta su reintegro, así como la indemnización de 180 días contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Fundamenta sus pretensiones en que: *i)* estuvo vinculado a través de contrato de prestación de servicios desde el 20/02/2017 hasta el 21/05/2017 para desempeñarse como técnico de sistemas, entre otros, con una remuneración de \$1'500.000; *ii)* el 21/05/2017 suscribió un contrato de trabajo a término indefinido que finalizó el 11/02/2020 para desempeñar las mismas funciones y de supernumerario con un salario de \$2'000.000; *iii)* desde el 28/06/2019 comenzó a sufrir persecución laboral, que conllevó a que el 03/01/2020 padeciera una crisis depresiva y recayera en el uso de sustancias psicoactivas, por lo que se diagnosticó trastorno mental debido al uso de dichas sustancias; *iv)* el 09/01/2020 fue hospitalizado y el 11/01/2020 fue trasladado a la unidad mental, sitio en el que permaneció hasta el 10/06/2020.

v) El 12/02/2020 recibió carta de terminación del contrato con la liquidación e indemnización bajo el argumento de que debía presentarse en su trabajo y no se allegó a tiempo la respectiva excusa.

Max Enterprise Business Solutions S.A.S al contestar la demanda se opuso a las pretensiones para lo cual argumentó que el trabajador aceptó sin objeción la terminación del contrato; la que no estuvo fundamentada en una razón de discriminación, además se carece de un cargo dentro de la empresa para reintegrar al trabajador. Concretamente explicó que en ningún momento tuvo conocimiento de las adicciones del trabajador y que este debe acreditar el nexo causal entre su trastorno psicológico y su dinámica laboral. Presentó como medios de defensa los que denominó "*inexistencia de la obligación*" y "*pago*".

2. Síntesis de la sentencia

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira declaró que el demandante no es beneficiario de la aplicación de la Ley 361/1997 y en consecuencia negó la totalidad de las pretensiones, sin condena en costas.

Como fundamento para dicha determinación concluyó que el demandante solo había padecido de una limitación temporal o exclusión temporal de su actividad laboral, con recuperación de estado de salud y retorno a la actividad laboral, y para ser merecedor de la garantía de estabilidad laboral reforzada debía padecer alguna discapacidad.

Así, argumentó que aun cuando el demandante había estado incapacitado para la fecha de su despido, esto es, limitado para prestar su servicio personal desde el 09/01/2020 hasta el 11/02/2020, lo cierto es que ninguna prueba allegada al plenario da cuenta de que este padeciera una discapacidad o limitación física para desarrollar su actividad laboral.

En conclusión, señaló que el demandante para el momento del despido carecía de restricción médica alguna para el desempeño de sus labores pese a estar incapacitado, ni se determinó que estuviera una situación de debilidad manifiesta.

3. Del recurso de apelación

Inconforme con la decisión **la parte demandante** presentó recurso de alzada para lo cual recriminó que a partir de su historia clínica y sentencia de tutela obrante en el expediente, se desprendía que el demandante estuvo incapacitado hasta agosto de 2020, de ahí que sí fuera notoria su situación mental, de carácter permanente; además, refirió que se encontraba aislado en el sitio de reclusión.

De otro lado, argumentó que para establecer el grado de limitación se debía acudir al Decreto 2463 de 2001 y bajo la jurisprudencia de la Corte Constitucional están cubiertos por esta protección todas las personas con deficiencias física, mental o sensorial, y no solamente aquellos con discapacidad moderada, severa o profunda.

4. Alegatos

Únicamente fueron presentados por el demandante que coincide con los temas a abordar en la presente providencia.

CONSIDERACIONES

1. Problemas jurídicos

Es pacífico en esta instancia la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, que finalizó el 11/02/2020, pues ninguna discusión sobre dichos aspectos se cernió en el plenario.

De acuerdo con lo anterior, la Sala plantea los siguientes interrogantes:

- (i) ¿El trabajador acreditó que padecía una discapacidad para el momento de la terminación del contrato de trabajo?

En caso de respuesta positiva, corresponde establecer:

- (ii) ¿El empleador acreditó una causa objetiva para despedir al trabajador en condición de discapacidad?

2. Soluciones a los interrogantes planteados

2.1. Garantía a la estabilidad laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997

2.1.1 Fundamentos jurídicos

La Ley 361 de 1997 consagra mecanismos obligatorios que garantizan la incorporación social de las personas en situación de discapacidad en los distintos lugares en donde actúan; como la permanencia en el empleo luego de haber adquirido la respectiva situación de discapacidad sicológica, física o sensorial (C-458 de 2015).

Así, para el caso que nos ocupa, el artículo 26, relativo a la integración laboral, señala que una persona **en situación de discapacidad** no puede ser despedida o terminado su contrato por razón de la misma, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo; si esto se omite tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.

Por su parte, el numeral 1, del artículo 2º de la Ley 1618 de 2013 define a las personas **en situación de discapacidad** como *“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”*.

Por su parte, la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (SL1360-2018) clarificó la adecuada interpretación del artículo 26 de la Ley 361/1997 para explicitar que se presume discriminatorio el despido de un trabajador en situación de discapacidad, a menos que el empleador demuestre una causa real y objetiva para su finalización, como se explicará en detalle más adelante.

Ahora bien, en cuanto **al concepto actual de discapacidad** para establecer qué trabajador es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada la jurisprudencia actual de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha dado respuestas diferentes con ocasión al caso concreto analizado.

Así, en primer lugar, aparece la sentencia **SL2586 de 15/07/2020 de la Sala Laboral Permanente** (Mag. Ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo) en la que tal como se explicó por esta Corporación en decisión del 14/07/2021, exp. No. 2017-00245, la Corte Suprema de Justicia dejó entrever que a partir de la vigencia de la Ley 1618 de 2013, por medio de la cual se garantiza el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, esta última se debe determinar con base en la concepción que de ella trae la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para aquellos eventos ocurridos con posterioridad a su entrada en vigor. Rememórese que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad fue aprobada por la Ley 1346 de 2009, ratificada el 10/05/2011 y vigente en Colombia a partir del 10/06/2011 - art. 45 -. Por su parte la Ley Estatutaria 1618 de 2013 fue sancionada el 27/02/2013.

Decisión de la que se desprende que resulta de imperativa importancia determinar la época en que ocurrió el hecho analizado (despido – enfermedad) para aplicar el criterio construido a partir de los grados y porcentajes contenidos en el Decreto 2436/2001 (PCL del 15% o mayor) o el concepto de discapacidad relevante en función a la Convención para los Derechos de las Personas con Discapacidad en concordancia con la vigencia de la Ley 1618/2013.

En segundo lugar y de manera paralela aparecen las sentencias de la Sala Permanente **SL711 de 24/02/2021** (M.p. Gerardo Botero Zuluaga) y **SL572 de 24/02/2021** (M.p. Luis Benedicto Herrera Díaz) que se diferencian en tanto analizan un caso ocurrido con anterioridad y con posterioridad a la vigencia de la citada convención y la Ley 1618/2013 respectivamente.

Así, en la sentencia SL711/2021 se revisó un despido que ocurrió el 23/07/2011, mientras que en la SL572/2021 la terminación del contrato ocurrió el 16/05/2016.

En ese sentido, en la primera decisión ante la falta de regla para establecer los grados de discapacidad que refiere la Ley 361/1997 se utilizó como parámetro orientador para identificar los beneficiarios de la Ley 361/1997, el Decreto

2463/2001, porque el Manual Único de Calificación vigente para la época (Decreto 917/1999) se consideraba el procedimiento objetivo para establecer los aludidos beneficiarios, pese a la libertad probatoria.

En palabras de la Corte *“Como se explicó en dichas decisiones, los destinatarios del principio de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, **no son los trabajadores con cualquier padecimiento físico o sensorial, sino aquellos que en realidad tengan una discapacidad relevante**, para lo cual se ha acudido a la misma ley, en el inciso 2º del artículo 5º, en cuanto al tipo de discapacidad a efectos de aplicar las medidas afirmativas allí previstas”*.

Mientras que en la segunda decisión, la Corte comienza por recordar la tesis consistente en que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufra un quebranto de salud, o *“se le hubieran concedido incapacidades médicas”*, sino que se debe acreditar una limitación igual o superior al 15% de su PCL; sin embargo, en dicha decisión se adujo que resultaba trascendental establecer la noción de discapacidad contenida en la Ley 1618 de 2013, ya referida en líneas anteriores, dispone que las personas en situación de discapacidad son aquellas 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”*.

En ese sentido, la Corte recurrió a la definición de *“deficiencia”* y *“discapacidad”* contenida en el Manual Único de Calificación de Invalidez – Decreto 1507 de 2014 – para concluir que *“la situación de discapacidad obedece a una deficiencia que padece el trabajador - que lo limita para desarrollar una actividad - derivada de una pérdida, defecto, anomalía o cualquier otra desviación significativa, a la vez originada por la alteración de las funciones fisiológicas o en las estructuras corporales de una persona”*; por lo que, la herramienta técnica para realizar tal valoración es la calificación que realiza el dictamen médico laboral, **pero** en el evento de que este no exista y por ende, se desconozca el grado de la limitación la misma se puede inferir *“del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo”*.

De la reunión de la jurisprudencia expuesta puede inferirse como regla de análisis en los eventos regidos por la Ley 361/1997, con posterioridad a la vigencia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley Estatutaria 1618/2013, serán beneficiarios aquellos que padezcan una PCL del 15% o más, y en el evento en que no exista la calificación o se desconozcan los grados de PCL, los jueces deben recurrir al restante material probatorio para establecer si el trabajador tiene **un estado de salud grave o una lesión severa** que sea **evidente, notoria y perceptible**, todo ello porque la situación de discapacidad que protege la ley corresponde con una deficiencia que limita al trabajador para desarrollar una actividad, por lo que la notoriedad de tal limitación puede acreditarse con incapacidades regulares, tratamientos médicos especializados, restricciones laborales, concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otro que dé cuenta del **estado grave de salud del trabajador o la severidad de su lesión** que lo limita en su trabajo, esto es, de conformidad con la SL572/2021.

Finalmente, es preciso acotar que la citada Corte Suprema de Justicia también ha enseñado que **eventualmente pueden tenerse en cuenta dictámenes de PCL que hayan sido proferidos con posterioridad a la terminación del vínculo de trabajo**, pero bajo el entendimiento de que **la fecha de estructuración** de la pérdida haya sido durante o concomitante con la finalización del contrato de trabajo (SL2302-2022).

De ahí que los **dictámenes proferidos después de la terminación** del vínculo que fija una PCL también con posterioridad a dicha fecha, evidentemente **no sirven para conocer el estado de salud del trabajador** durante o mediando el finiquito de la relación laboral.

2.1.2 Fundamento fáctico

2.1.2.1. Garantía a la estabilidad laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997

Analizado el haz probatorio se desprende que Carlos Andrés Romero no acreditó encontrarse en una situación de discapacidad grave que lo limitara para desarrollar su actividad laboral de forma regular.

En primer lugar, es preciso acotar que el evento de ahora se rige por los postulados interpretativos insertos en las sentencias SL572/2021 que exige en primer lugar

acreditar una limitación de la PCL igual o superior al 15% o en su defecto **un estado de salud grave o una lesión severa** que sea evidente, notoria y perceptible, todo ello porque el despido ocurrió el 12/02/2020, esto es, con posterioridad a la vigencia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - 10/06/2011-, y la Ley Estatutaria 1618 de 2013 del 27/02/2013.

En ese sentido, ningún documento fue aportado al plenario que diera cuenta de que el demandante concomitante a la fecha de su despido tenía una PCL igual o superior al 15% - **12/02/2020**, pues a lo sumo se allegó su historia clínica; de ahí que convenga analizar si para dicha fecha el demandante se encontraba en un estado grave de salud o tenía una severa lesión que lo limitara en su trabajo.

Así, se allegó la historia clínica del demandante en la que para el 03/01/2020 se diagnosticó *“ansiedad no especificado, trastornos mentales y del comportamiento debidos al uso SPA, problemas relacionados con la dinámica laboral”* (fl. 34, ibidem).

Y en la descripción que realizó el demandante informó *“he estado muy mal, tengo acoso laboral (...) refiere que ha trabajado en una empresa por 3 años, refiere mala contratación, acoso, no me pagan bien la salud, ingresa caminando solo, animo bajo, debido a lo anterior ha presentado ansiedad, insomnio, animo bajo, llanto, estrés, dolor lumbar, problemas con la familia, además de consumo reciente de psicoactivos, lo cual ha empeorado el ánimo y las relaciones interpersonales. Ideas de muerte-minusvalía”* (fl. 35, ibidem).

Pero seguidamente en la entrevista por psiquiatría se describió *“describe alteraciones en el patrón del sueño con rumiación de ideas alrededor de situación laboral. Niega alteraciones de sensopercepción. Niega ideas de muerte. Niega ideación delirante”* (fl. 37, ibidem).

Un mes después de dicha atención se reportó para el 07/02/2020 en el examen mental arrojó:

“Paciente con aceptable presentación personal. Edad cronológica concuerda con edad aparente, euprosexico, orientado en tiempo, persona y lugar, afecto hipotímico, resonsante, congruente, poco modulado, ligero fondo ansioso. Pensamiento lógico, eupsíquico, sin ideas de muerte, sin ideas de suicidio. Con ideas de minusvalía referidas a su trabajo y la familiar, sin alteraciones en la sensopercepción, memoria inmediata, reciente y remota conservada, inteligencia impresionada promedio, lenguaje adecuado, conducta y actividad motora normal, introspección parcial, prospección parcial, juicio de realidad conservado. Análisis: paciente en el momento con signos vitales estables, sin, sin dificultad respiratoria, sin déficit neurológico agudo. Idxca tx depresivo, adaptativo. Se solicita val por psiquiatría. Ya valorado por psicología.

Diagnóstico: trastorno mixto de ansiedad y depresión” (fl. 34, ibidem).

Luego, aparece documental que da cuenta que estuvo incapacitado los días 3 y 4 de enero de 2020 (fl. 29, archivo 05, exp. digital) por “*enfermedad general*” – “*trastorno mixto de ansiedad y depresión*”. Se allegó otra incapacidad, esta vez desde el 12/01/2020 por 30 días por el mismo diagnóstico (fl. 30, ibidem).

En la epicrisis del 20/01/2020 en la que se describe:

“enfermedad actual: masculino de 40 años de edad con antecedente de policonsumo de spa de 17 años además ludopatía, pero no estuvo en condición de calle, estuvo 1 año en fundación y logró rehabilitación, ahora con cuadro clínico que inicia hace 3 años por un acoso laboral, con síntomas depresivos hipobulia, hiperfagia, insomnio, lo que lo llevo a un aumento de peso llegando a la obesidad, hace 7 días con síntomas del especto ansioso, deseo de salir corriendo de la oficina, quiero matarlos a todos, labilidad emocional ideas de muerte estructurada, llamo al jefe y me da taquicardia, quiero pegarle a la supervisora, quiero matar a mi jefe y ya tengo un plan me consigo un arma primero mato al más fuerte para que no los defienda” (fl. 69, ibidem).

Pero seguidamente en el análisis médico se reporta “*sin ideas de muerte, sin ideas de suicidio*” (fl. 70, ibidem), pero ningún día de incapacidad se otorga.

Finalmente, aparecen incapacidades del 11/02/2020 al 12/03/2020 con internamiento en “*unidad de salud mental (incluye consumo de sustancias psicoactivas) complejidad mediana habitación bipersonal*” (fl. 31, ibidem); que permanecieron con consulta por Psiquiatría hasta el 10/06/2020 (fl. 33, ibidem).

Documentales de las que se desprende que de forma concomitante a la terminación del vínculo laboral -12/02/2020- el demandante estuvo incapacitado por un trastorno de ansiedad y depresión, que derivó en su internación en centro hospitalario hasta el 10/06/2020.

Circunstancia emocional que si bien aquejó al demandante y obligó a su internación hospitalaria, no aparece ahora coincidente con las exigencias jurisprudenciales para alcanzar la garantía de estabilidad laboral reforzada, pues no se desprende de la descripción psiquiátrica de sus padecimientos que estos fueran regulares con consecuencias a mediano o largo plazo, máxime que rememórese que la mera concesión de incapacidades médicas no otorga por sí sola la garantía anunciada.

Es que resulta conveniente precisar que la exigencia contenida por la jurisprudencia – 15% o grave estado de salud – no es de poca monta, pues precisamente la definición de un porcentaje de pérdida de capacidad laboral trae consigo que la situación que padece el trabajador **está lejos de ser admitida como temporal o pasajera**, pues precisamente tal porcentaje exige la presencia de una patología que impide el acceso del trabajador al mercado laboral de forma evidente y con secuelas a mediano y largo plazo, pues así se desprende de la definición del concepto de discapacidad de la Ley 1618/2013 - *deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo* -; de ahí que la jurisprudencia admite, ante la ausencia de tal calificación, una demostración equivalente a la trascendencia de una PCL del 15%, esto es, que la enfermedad padecida sea grave, es decir, una enfermedad o lesión que pone la vida en peligro o que tiene consecuencias perjudiciales.

Circunstancias que en el evento de ahora, como se anunció, no se acreditaron, pues las conclusiones médicas arrojaban que ninguna idea de muerte o suicidio padecía el demandante, esto es, que su estado de salud estaba alejado de consecuencias perjudiciales o de poner en peligro su vida, muy a pesar de la descripción emocional desafortunada de su entorno laboral inmediato y los sentimientos de desprecio frente a sus superiores, que de ninguna manera impiden al interesado desplegar su fuerza de trabajo en el restante mercado laboral.

Actuar en contrario, sería tanto como permitir que los trabajadores al amparo de las garantías de la Ley 361/1997 y la citada jurisprudencia, obtuvieran meras incapacidades laborales con la finalidad de obtener esta protección, despojando a la norma de su sentido último, como es proteger a los trabajadores ante la imposibilidad de desenvolverse en el mercado laboral debido a una afectación a su salud con consecuencias a mediano y largo plazo, o permanentes en el tiempo.

Ninguna otra prueba se allegó diferente a las incapacidades temporales para trabajar que diera cuenta en los términos de la jurisprudencia de la afectación a mediano o largo plazo y que indicaran la severidad de su padecimiento, pues no se allegaron restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, ni concepto desfavorable de rehabilitación.

De cara al recurso de apelación, el mismo está destinado al fracaso pues aun cuando el demandante estuvo incapacitado – internación - hasta agosto de 2020, la

situación emocional que dio lugar a tal internamiento aparece pasajera o temporal, centrada únicamente en la relación con los superiores en el entorno laboral, y no con una situación que impida el ejercicio de su fuerza laboral y su acceso libre a otros empleos.

Finalmente, en cuanto a la solicitud del apelante de acudir a los parámetros del Decreto 2463/2001 para establecer su grado de discapacidad, es preciso acotar que es precisamente allí donde se exige una PCL igual o superior al 15% que como se anunció en líneas anteriores, el demandante no acreditó.

CONCLUSIÓN

A tono con lo expuesto, la decisión revisada se confirmará. Costas en esta instancia a cargo del demandante de conformidad con el numeral 1º del artículo 365 del C.G.P. al haberse resuelto de manera desfavorable su recurso de apelación.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira Risaralda, Sala de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 19 de abril de 2022 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Carlos Andrés Romero** contra **Max Enterprise Business Solutions S.A.S.**

SEGUNDO: CONDENAR en costas de esta instancia al demandante a favor de la demandada.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Quienes integran la Sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada Ponente

Con firma electrónica al final del documento

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado

Aclara Voto

Con firma electrónica al final del documento

(En uso de permiso)

ANA LUCIA CAICEDO CALDERON

Magistrada

Firmado Por:

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 4 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda
Firma Con Aclaración De Voto

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: **15cc967cf9857fbc259024286550a942aa519d50bf177bd1afe7942c36efb2b8**

Documento generado en 05/10/2022 08:32:21 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>