

TEMAS: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - ninguna persona en situación de discapacidad puede ser despedida o su contrato terminado por razón de la misma, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. / **RENUNCIA DEL TRABAJADOR CON ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** - se recordó en sentencia SL 1152-2023, que “no es posible considerar irrenunciable el derecho a la estabilidad laboral reforzada, toda vez que ello se traduciría en un paternalismo del Estado que les impondría barreras que el resto de la sociedad no tiene”.

TESIS: (...) La autorización del ministerio del ramo (Oficina de Trabajo) se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, con el consecuente pago de salarios, prestaciones, seguridad social e indemnización de 180 días consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, norma que consagra la prohibición de despidos motivados en razones discriminatorias. (...) en el juicio laboral el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas. (...) Igualmente, es preciso indicar que el órgano de cierre de esta especialidad, también delimitó tres aspectos claves que deben evaluarse de cara a determinar si la persona se encuentra en situación especial que, acredite amparo (SL 1152 de 2023), así: A. La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-; B. El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico –factor contextual-; y C. La contrastación e interacción entre estos dos factores interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral. (...) (...) el trabajador puede válidamente consentir una terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo así goce de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada, pues esta no concede un derecho absoluto a permanecer en un puesto de trabajo ni implica que una relación laboral no se pueda terminar (...). La Corte Constitucional ha establecido que “negar la posibilidad de conciliar a las personas con discapacidad (...) es igual a vedar su capacidad de auto determinación para asumir compromisos y obligarse, derecho que como quedó expuesto en precedencia poseen todas las personas en igualdad de condiciones, en respeto no solo de la dignidad, sino de la posibilidad que estos gozan de interactuar sin barreras que impidan su participación plena y efectiva en la vida profesional.””

M.P. JHON JAIRO ACOSTA PÉREZ

FECHA: 21/07/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, julio veintiuno (21) de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez, quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario con radicado número 05001310502020160051901, promovido por la señora **LUISA MARIA MOLINA ALZATE**, en contra de **PUNTO MERCA MERCHANDISING S.A** y **LABORATORIOS GARDEN HOUSE COLOMBIA S.A.S**, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por los apoderados de ambas partes, en contra de la sentencia proferida el veintidós (22) de febrero del año dos mil dieciocho (2018) por el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **223**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala

ANTECEDENTES

La señora Luisa María Molina Álzate, instauró acción judicial en contra de Puntomerca Merchandising S.A, y Laboratorios Garden House S.A.S pretendiendo se declare que entre ella y Laboratorios Garden House Colombia S.A.S existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 9 de diciembre de 2014, que culminó el 1 de octubre de 2015. Igualmente, que se declare que se encontraba bajo el amparo de estabilidad reforzada, y se reintegre al cargo que tenía con los salarios dejados de percibir y la indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Además, reclama el pago de los daños morales por el despido, con los aportes en pensión correspondientes.

De manera subsidiaria petición, se declare que entre ella y Puntomerca Merchandising existió un contrato de trabajo desde el 9 de diciembre de 2014, que feneció mediante renuncia provocada por el empleador. Así mismo la declaratoria de la estabilidad reforzada con el reintegro correspondiente, los salarios dejados de percibir desde el 8 de febrero de 2015, la indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997, los daños morales, aportes a pensión, y la responsabilidad solidaria de las codemandas.

Como fundamento factico de sus pretensiones, expuso, que desde el 9 de abril de 2014 ingresó mediante un contrato de obra o labor contratada con Puntomerca Merchandising, para ejercer las labores en la empresa Garden House Colombia S.A.S, desempeñándose como vendedora de productos farmacéuticos en las diferentes farmacias del municipio de Medellín. La empresa, como contraprestación de los servicios, le pagaba la suma de \$1.100.000 más bonos a reclamar en servicio por la suma de \$200.000, recibiendo órdenes de la supervisora de la empresa Laboratorios Garden House Colombia S.A.S. Narró que, para el 14 de mayo de 2015, tuvo un accidente durante las labores de venta de la empresa, sufriendo secuelas para su desplazamiento.

Indicó que estando en incapacidad se le exigían los mismos resultados en ventas. Explicó que estando en incapacidad, la empresa usuaria vinculó directamente a la compañera de trabajo de la demandante, la señora Mónica Martínez, quien para dicho momento también prestaba sus servicios por intermedio de Puntomerca Merchandising, constituyéndose un despido tácito. Para el 10 de diciembre de dicho año, se impartieron recomendaciones laborales que correspondían a evitar marchas prolongadas.

Comentó, que mediante carta remitida el 20 de diciembre del año 2015 solicitó reubicación de su puesto de trabajo, siendo remitida al Municipio de la Estrella, empero, al no cumplir con los horarios de trabajo, y viéndose presionada para ello, renunció al cargo el 4 de enero del año 2016, la cual fue aceptada por la empresa.

Admitida la demanda y notificada, las accionadas dieron respuesta al libelo genitor así:

Puntomerca Merchandising SA, narró que la demandante fue contratada como transferencista para prestar sus servicios en la empresa Garden House. Explicó que la empresa en su objeto social tiene la prestación para la prestación de servicios a terceros en el área de mercadeo. Con la demandante, pactó una asignación salarial del mínimo legal, sin que la trabajadora laborara horas extras, ni en horario nocturno, pero se pactaron otros pagos de carácter no salarial como lo eran \$200.000 como gastos de movilización, \$50.000 como gastos de comunicación y \$100.000 como auxilio de alimentación, que no eran retributivas del servicio. Aclaró que, la jefe de la demandante siempre fue la ejecutiva de cuenta de la empresa para el cliente asignado. Aceptó la existencia del accidente de trabajo. Adujo, que, en efecto ante la incapacidad de la demandante y la necesidad de suplir las obligaciones contraídas con el cliente, se contrató a alguien que las realizara, reasignando a la señora Molina Álzate a servicios en el punto administrativo. Aceptó la reubicación de la demandante en la sede administrativa de la empresa, que estaba ubicada en el Municipio de la Estrella e indicó que, si bien la demandante vivía en el Municipio de Bello, eso no puede considerarse un despido indirecto. Por el contrario, explicó que la renuncia de la trabajadora se debió

precisamente a la dificultad de desplazarse de su residencia a su lugar de trabajo, siendo un hecho voluntario de la trabajadora. Recalcó haber sido la única empleadora de la demandante y se opuso a la prosperidad de las pretensiones interponiendo las excepciones de “*Inexistencia de la obligación*”, “*Falta de causa*”, “*Prescripción*”, “*Buena fe*”, “*Compensación*”.

Laboratorios Garden House Colombia SAS, contestó la demanda indicando que la unió con la pasiva Puntomerca Merchandising S.A. una relación comercial por la celebración de un contrato de impulso y mercadeo. Negó existencia de relación alguna con la demandante y haberle impartido órdenes. Adujo, que es cierta la ocurrencia del accidente de trabajo que se narró en la demanda, pero al no tener relación alguna con la trabajadora no le constan las secuelas ni los trámites realizados ante la ARL. Indicó que de manera ocasional Puntomerca Merchandising SA encargaba a la señora Marcela Carvajal de alguna información para sus trabajadores. Explicó que en alguna oportunidad suministro bonos de servicios que fueron dados a la empresa Puntomerca Merchandising S.A. de manera deliberada. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones e interpuso las excepciones de “*Inexistencia de la obligación*”, “*Falta de causa*”, “*Prescripción*”, “*Buena fe*”.

En sentencia proferida el veintidós 22 de febrero de 2018, el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín, ordenó el reintegro de la señora Luisa María Molina Álzate en las mismas condiciones de empleo de las que gozaba anteriormente en la sociedad Puntomerchandising antes del 8 de febrero de 2016, sin solución de continuidad, el pago solidario por las codemandadas de todos los salarios y prestaciones dejados de percibir y los aportes a la seguridad social desde el 8 de febrero de 2016 hasta que sea efectivamente reintegrada la actora en cuantía de un salario mínimo legal mensual vigente de \$689.454 para el año 2016 debidamente reajustado.

Condenó solidariamente a las codemandadas al pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 tomando como base salarial el SLMLMV para el año 2016 esto es \$689.454, indemnización que es igual a \$4.136.724. Costas y agencias a cargo de las codemandadas.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de Punto Mercamerchandising S.A., manifestó su disenso con la sentencia de primera instancia bajo los siguientes argumentos:

Enunció que toda decisión tiene que estar soportada en las pruebas válidamente aportadas en el proceso, a lo que ha de acotarse que incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el ordenamiento jurídico, por tanto, es incorrecta la decisión a la que arriba el despacho cuando manifiesta que de la carta de renuncia se puede colegir que inmediatamente la demandante sufría de especial protección, pues ello no se encuentra soportado en ninguna prueba allegada al proceso. Explicó, que, cuando la demandante toma la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo mediante su renuncia voluntaria, no se conocía cuál era la pérdida de la capacidad laboral, ni de su estado de salud.

Igualmente, indicó que el artículo 62 del código sustantivo de trabajo establece unas justas causas de terminación unilateral del contrato, tanto para el empleador como para el trabajador y ninguna de las situaciones que relató en su renuncia la demandante es acorde con esas justas causas, siendo la obligación de la parte quien da por terminada la relación laboral informarle a la otra con exactitud cuales fueron las razones que llevaron a la decisión de terminar el contrato, sin que sea posible que a posteriori las partes hagan valer situaciones distintas a las anunciadas al momento de la ruptura contractual.

Adujo, que la demandada se limitó a la aceptación de la manifestación de voluntad contenida en la renuncia, a la que no se le puede dar ningún alcance diferente a la que tuvo, por ser un acto unilateral, consiente, sin presión, sin apremio y sin motivación legal. Impuso su desacuerdo respecto a la imposición de condena solidaria con Garden House, empresa, que solo se limitó a un servicio sin que se den los presupuestos del artículo 34 del Código Sustantivo de Trabajo.

Sobre la modalidad de teletrabajo a la que se hace referencia como posible solución, no es un modelo que tenga operatividad en Puntomerchandising; y recalcó que en

ningún momento se le negó la oportunidad de que una vez cesara la incapacidad la demandante se reincorporara a la vida laboral, con lo que no puede interpretarse que se deba pagar la indemnización prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y los salarios dejados de percibir por la demandante, pues solo a ella le es imputable las consecuencias de la renuncia.

La apoderada de Laboratorios Garden House S.A.S., consideró que la condena impuesta no es consecuente porque al reconocerse dentro del proceso que Garden House nunca fue la empleadora de la demandante, que la relación que tuvieron Garden House y Punto Merca es una relación netamente comercial quien asumió un contrato de prestación de servicio, no le asiste condena solidaria respecto de las obligaciones con Punto Merca en lo que respecta a la indemnización y al reintegro que se ordenó, de igual forma considera no es posible que exista una estabilidad laboral reforzada sin que exista una relación laboral, que ni siquiera existiendo esa solidaridad es posible aceptar la figura de la estabilidad laboral reforzada respecto del cargo, toda vez que no se tenía conocimiento, y los requisitos que se han señalado para que opere la estabilidad laboral reforzada es que la empleada este en estado de incapacidad, que el empleador conozca el estado de incapacidad y para el caso en concreto el empleador no conocía el estado de calificación de la demandante pues se aportó la pérdida de capacidad laboral y el dictamen en la primera audiencia. Explicó que no tuvo conocimiento del accidente, ni las incapacidades y que, para la condena que trae la estabilidad laboral reforzada es necesario que el empleador termine la relación y en este caso se presentó una renuncia. Por último, afirmó que no tiene cabida el artículo 26 de la ley 361 de 1997 porque la Corte Constitucional y la Corte Suprema han dicho que debe haber un nexo causal entre el despido y se debe probar dentro del proceso que el empleador realizó el despido bajo estas circunstancias de discapacidad, por lo que solicita se revoque la sentencia y se le absuelva de todas las pretensiones.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Corrido traslado para alegar, el procurador judicial de la parte accionante, indicó que se logró probar en el proceso, que la demandante contaba con una pérdida de

capacidad laboral superior al 15%, y que las pasivas tenían la posibilidad de reubicar a la demandante a un trabajo donde pudiera desarrollar las funciones desde otras oficinas o desde casa. Enunció que frente a la empresa beneficiaria de las labores de la demandante había una discriminación evidente buscándose varios medios para que renunciara y por tanto peticona que se siga la misma línea dada por el juzgado de primera instancia.

PROBLEMA JURÍDICO

Consiste en determinar si la renuncia de la señora Luisa María Molina Álzate obedeció a causales imputables a la empresa Punto Merca Merchandising S.A. y si la empresa Laboratorios Garden House S.A.S. debe responder solidariamente por las condenas. Así mismo se establecerá si hay lugar al reintegro y la indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997 solicitado por la parte demandante.

CONSIDERACIONES

Frente al recurso promovido por los apoderados de las partes demandadas, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad con los artículos 15 y 66^a del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

Fue declarado por la *a quo* que la señora Luisa María Molina Álzate la unió con la demandada Puntomerca Merchandising un contrato desde el 9 de diciembre del año 2014, el cual, terminó por causa imputable a la empresa, al considerar que fue discriminada ante la Ley en su calidad de madre cabeza de familia y por ser una persona víctima de discapacidad.

En el plenario, se constata que consecuente a accidente de tipo laboral, la demandante estuvo incapacitada por largos periodos de tiempo.

El 10 de diciembre del año 2015, allegado por la ARL Sura, se allegan recomendaciones laborales temporales a la trabajadora en donde se indica:

1. *“Puede participar en actividades de su labor que no le impliquen la ejecución de marchas prolongadas que sobrepasen el 50% de la jornada laboral y/o por terrenos irregulares especialmente manipulando cargas.*
2. *Puede desarrollar actividades de su labor que no le implique adoptar postura de rodillas cuclillas extrema y prologada por largos periodos de tiempo.*
3. *Evitar uso de motocicleta en calidad de conductor o parrillero*
4. *Las indicaciones dadas deben conservarse tanto en las actividades laborales, del hogar y del tiempo libre”.*

Mediante misiva del 20 de diciembre del año 2015 la demandante indicó a su empleador:

“Les presente mi dolor e impotencia a todos los terapeutas, especialistas y a la médica laboral que no me sentía todavía en condiciones de ir a laborar, de lo cual hicieron caso omiso y dijeron que no había nada más que hacer.

Solicito colaboración de una justa valoración ya que no me siento en condiciones físicas, anímicas y mentales de ir a laborar hasta caldas, pues como ya lo manifesté no me da el cuerpo para montarme en un bus y bajar y subir escalas en el metro mucho menos”.

Allegado por la parte demandante reposa escrito de terminación de la relación laboral indicando que, es su voluntad se termine la relación laboral, pues no le es fácil desplazarse hasta las oficinas de la empresa, no tiene quien le cuide su hijo, misiva que reiteró en segunda carta que expone:

“Me es difícil transportarme hasta la oficina punto merca en la ciudad de caldas, ya que no es fácil para mi caminar largos trayectos, subir muchas escalas y hacerle mucho esfuerzo a mi pierna ya que el dolor es muy fuerte y me hace quebrantarme, además que mi vivienda está ubicada en la ciudad de Bello y tendría que contar con un tiempo de dos hora para llegar a las oficinas y dicho trayecto es muy largo para mi estado contando que no me siento bien ni física ni emocionalmente para hacer ese recorrido”

El 8 de febrero del año 2016 se aceptó la renuncia de la trabajadora y se le indicó lo siguiente:

“usted manifiesta tener dificultades de movilidad que dado al lugar de su residencia ubicado en el municipio de Bello le impiden el desplazamiento, situación que se reitera, es una situación exclusivamente imputable a usted y así las cosas se presenta la renuncia que usted presenta, pero insistiendo en el hecho que se le presentaron las posibilidades de que siguiera ejecutando su contrato de trabajo, mismas que usted no aceptó, y en consecuencia dentro del término de ley estará a su disposición la liquidación final de prestaciones sociales y demás haberes laborales así como la autorización para la realización del examen médico de egreso”

Considera necesario la Sala abordar dos puntos importantes, el primero, la estabilidad laboral reforzada peticionada por la demandante y de ahí, determinar las causas que le dieron origen a la terminación contractual.

El artículo 13 de nuestra Carta Política estipula que corresponde al Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, adoptar medidas de protección a favor de grupos discriminados y marginados, en especial de aquellos que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, y sancionar los abusos y maltratos que se cometan contra éstos.

Además, el artículo 47 Superior prevé que el Estado tiene el deber de adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes debe prestarse la atención especializada que requieran.

En cumplimiento de este mandato superior se expidió la Ley 361 de 1997, en cuyo artículo 26 se establece que la limitación de una persona en ningún caso puede ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que ella sea claramente acreditada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.

Que ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.

Además, que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación sin el cumplimiento de este requisito, tienen derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de 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.

Mediante sentencia C-531 de 10 de mayo de 2000, Expediente D-2600, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicionada del inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el supuesto de que carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación cuando no exista autorización previa de la Oficina de Trabajo que constate la configuración de una justa causa para el despido o terminación del contrato respectivo.

Asimismo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado el tema de la protección laboral reforzada a favor de los trabajadores con alguna condición de discapacidad calificados, y ha extendido este beneficio, aplicando directamente la Constitución, a favor de aquellos, cuya salud se deteriora durante el desempeño de sus funciones y no pueden realizar sus labores en las condiciones normales, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.

Atendiendo lo expuesto, la Corte Constitucional ha dicho de manera reiterada que existen límites constitucionales y legales en relación con la facultad de los empleadores de despedir a un trabajador enfermo o discapacitado, con pago de indemnización o sin ella, toda vez que el empleador debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997, porque de lo contrario el despido resulta ineficaz y hay lugar a imponer las sanciones correspondientes.

En sentencia SU 047 del año 2017, la Corte Constitucional, unificó su jurisprudencia en lo relativo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y en sentencia SU 087 de 2022 las reiteró las siguientes conclusiones:

- i) La norma se aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a los beneficios que traía la Ley en su versión original, que utilizaba la expresión personas con “limitación” o “limitadas”;*
- ii) Se extiende a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, “sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”;*
- iii) Para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil, pero no necesario, contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral; y*
- iv) “No es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria.”*

Teniendo en cuenta ello, basta para la Corte Constitucional las siguientes premisas para que se dé lugar a la protección referida: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

Por su parte la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 1360-2018 la Alta Corporación modificó la posición que hasta el momento había defendido, la que ha sido reiterada en las sentencias SL 3520-2018, SL 260-2019 y SL 2548-2019, acercándose a la posición de la Corte Constitucional con las siguientes premisas:

- La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En

este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, con el consecuente pago de salarios, prestaciones, seguridad social e indemnización de 180 días consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, norma que consagra la prohibición de despidos motivados en razones discriminatorias.

- Por esta razón, la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima, y en esos casos, el empleador no se encuentra obligado a solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo.
- Pero si en el juicio laboral el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz, con los efectos consecuenciales de tal declaratoria, se insiste, ello, cuando la discapacidad es un obstáculo insuperable para trabajar.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, también ha aclarado que, la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, regulada por el artículo 26 de la norma en comento, no es activada por cualquier situación de salud, por lo cual, se ha consolidado que:

“[...] adoctrinado que para la concesión de la PROTECCIÓN de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse 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% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL 14134-2015, SL 10538-2016, SL 5163-2017, SL 11411-2017 y SL 4609-2020).

En la sentencia CSJ SL 12998-2017 se recalcó, en qué consiste la protección a la estabilidad y cuál es su justificación, para que no se desdibuje el propósito de la norma en comento al ser aplicada, cual es la no discriminación en el empleo de quien puede prestar el servicio a pesar su condición de discapacidad relevante y garantizar la adaptación y readaptación laboral de la persona, y no se desvíe su uso a fines distintos a los previstos en ella, como sucede cuando, a través de una interpretación sin rigor jurídico, se generaliza el campo de aplicación de la regla de estabilidad laboral, como medio para satisfacer necesidades de amparo propias de la seguridad social, cuya garantía ha de hacerse a través de otros mecanismos que sí sean idóneos, necesarios y proporcionados para ese fin, y que desarrollen los principios de la seguridad social como son la universalidad, la eficiencia, la progresividad, la solidaridad y sostenibilidad financiera, entre otros.

La Corte Constitucional ha sido amplia en el desarrollo del fuero en comento, concluyendo que la protección en sí depende de tres supuestos claros:

- Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades
 - Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y
 - Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.
- A continuación, se desarrolla cada uno de ellos.

Igualmente, es preciso indicar que el órgano de cierre de esta especialidad, también delimito tres aspectos claves que deben evaluarse de cara a determinar si la persona se encuentra en situación especial que, acredite amparo (SL 1152 de 2023), así

- A. La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;

- B. El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico –factor contextual-; y
- C. La contrastación e interacción entre estos dos factores interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-

En valoración médica realizada por la junta Regional de Calificación de invalidez, se concluyó que la demandante contaba con una pérdida de capacidad laboral del 28.45% estructurada el 5 de abril del año 2016, es decir, en fecha muy posterior a la terminación de la relación laboral, y valoración en la cual, se denota la siguiente nota de fisiatría:

“26/11/2015 suspender bastón y adaptación laboral”

Evidentemente la trabajadora contaba con restricciones para el desempeño de sus labores normales desde el 10 de diciembre del año 2015 ordenadas por la ARL. Es importante tener en cuenta, que, en atención a la situación de salud de la demandante, y toda vez que no podía continuar con sus labores normales de mercadeo y desplazamiento a puntos de venta, la empresa la reubicó, reasignándola a otras funciones, esta vez, en el centro administrativo en la sede principal de la compañía cuyo domicilio principal, de acuerdo al certificado de existencia y representación legal era el Municipio de La Estrella.

En este punto es importante para la Sala tener en cuenta, que en atención a las posibilidades que la empresa tenía, abrió una nueva plaza para la demandante, cumpliendo con su deber de reinstalación, colaboración, reincorporación en atención las recomendaciones laborales, pues nótese como el cargo secretarial de tipo administrativo al cual fue reubicada no era incompatible con las recomendaciones dadas a la trabajadora por la ARL, por el contrario, las cumplían a cabalidad.

Causó reparo a la trabajadora, que el puesto de trabajo asignado, fuere en un municipio que considera es retirado de su lugar de habitación, pues indico, le correspondería un largo trayecto para llegar al trabajo. Sin embargo, resulta relevante, que, si bien la trabajadora en un principio se encontraba amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada, por contar con recomendaciones laborales para el desempeño de sus funciones, la empresa demandada Puntomerca Merchandising S.A. cumplió con el deber impuesto por dicho manto protector y proporcionó los medios necesarios para que la actora pudiese continuar con labores dentro de la empresa pese a sus condiciones especiales de salud. El Municipio de la Estrella y el Municipio de Bello, hacen parte del área metropolitana del valle de Aburrá, y si bien evidentemente no se encuentran cerca uno de otro, el traslado de uno a otro es habitual y cuenta con sistema público de transporte, que garantiza acceso para personas con movilidad reducida, sin que pueda endilgarse a la empleadora la carga de prever el lugar de habitación de sus trabajadores, pues ello, hace parte del fuero íntimo e interno de cada individuo, concerniente al lugar que elige para asentarse, sin que ello vincule a la empresa, ni le obligue a dar apertura allí a una oficina para el cumplimiento de labores.

Las razones dadas por la trabajadora y que pretendió imputar en el líbelo gestor al empleador, hacen parte de su esfera interna, de su auto determinación, pues su médico tratante no le impidió ni recomendó evitar trasladarse de un lugar a otro, ya que, siendo ese el caso, otras opciones de rehabilitación integral y reincorporación laboral hubiere estado en hombros del empleador.

La Renuncia laboral, ese acto unilateral, voluntario y libre mediante el cual, el trabajador decide no continuar con el vínculo contractual que lo une. La Sala, no puede pasar por alto que la trabajadora expuso también como causal de su determinación:

“tengo un niño pequeño y todavía no cuento con una persona que me lo cuide desde horas de la mañana”

Toda vez que se peticiona la declaratoria de renuncia invocada, debe aclararse que, de acuerdo a la Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 4377 de 2020 ello es:

“(...) renuncia inducida es aquella decisión que en apariencia es libre y espontánea, pero en la praxis estuvo viciado su consentimiento. Por tanto, en este evento, aunque no se exige que se expongan al momento de terminar la relación los motivos que conducen a renunciar, como ocurre con el despido indirecto, sí corresponde a la parte que la alega, demostrar que su voluntad estuvo viciada por la conducta asumida por el contratante”.

Igualmente, en sentencia SL 1352 de 2020 que reiteró las voces de la Sentencia SL 006 de 2001 se definió:

*[...] los conceptos “**renuncia inducida** o sugerida” y el “**despido indirecto** o auto despido”, son totalmente independientes y con caracteres bien definidos.*

En el primero de los eventos señalados, la libre y espontánea voluntad del trabajador encaminada a obtener el rompimiento del vínculo contractual, a que debe obedecer toda renuncia, se encuentra viciada por actos externos, tales como la fuerza o el engaño. Actos que, como se ha dicho, cuando provienen del empleador lo constituyen en el único responsable de los perjuicios que la terminación contractual cause al trabajador, como verdadero promotor de ese rompimiento (sent. mayo 31 de 1960, G.J. PAG. 1125). No se requiere, en este caso, que a la terminación del contrato el trabajador manifieste los verdaderos motivos que lo inducen a renunciar; pero, en el eventual proceso sí tiene la carga de demostrar que su voluntad estuvo viciada al momento de romper el vínculo contractual por una cualquiera de estas conductas asumidas por el empleador.

*En cambio, el auto despido o **despido indirecto** obedece a una conducta consciente y deliberada del trabajador encaminada a dar por terminada la relación contractual, por su iniciativa, pero por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. En este caso, los hechos o motivos aducidos por el dimitante deben ser alegados al momento del rompimiento del vínculo contractual (par. art. 7º decreto 2351 de 1965) y estar contemplados como justa causa de terminación, en el literal b) del artículo 7º del decreto*

2351 de 1965, debiendo ser notificados, además, al empleador con tanta oportunidad que no quede duda que la dimisión obedece realmente a los hechos alegados y no a otros distintos.

En ambos casos, como es el trabajador quien exterioriza una voluntad dirigida a finalizar la relación contractual, es quien corre con toda la contingencia de demostrar, o que su real voluntad se vio afectada por actos externos y eficientes de su empleador tendientes a obtener su dimisión y que, por lo tanto, es el verdadero gestor de la terminación de contrato, caso en el cual se estaría frente a una renuncia inducida o constreñida; o que, su empleador incurrió en cualquiera de las causales de terminación del contrato contempladas en el literal b) del artículo 7° del decreto 2351 de 1965, señaladas en la carta de renuncia”.

No se constata en el proceso, que la voluntad de la trabajadora estuviere afectada y que ello la llevara a tomar la determinación de terminación de la relación contractual en contra de su propósito. Cuando se trata de personas amparadas bajo el fuero de salud, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ya ha indicado que es admisible, posible y válida, la terminación de la relación laboral por la voluntad de quien cuenta con una afectación de salud (SL 3144 de 2021), pues refirió

“Nótese que el Juez Plural indicó que si bien los acuerdos que celebren las partes para dar por terminado el contrato de trabajo, en principio, son válidos, podían ser controvertidos judicialmente cuando se evidenciara que se actuó sin capacidad, que la voluntad no fue libre, que recayó sobre causa u objeto ilícitos, o cuando trasgrediera derechos mínimos irrenunciables.

Y en este caso en particular, como se explicó al analizar la acusación fáctica, no se acreditó en el proceso que hubo coacción por parte de la empresa al accionante para que firmara el acuerdo transaccional que finalizó el vínculo laboral. Además, este no desconoció derechos mínimos que afectaren su validez porque el trabajador puede válidamente consentir una terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo así goce de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada, pues esta no concede un derecho absoluto a permanecer en un puesto de trabajo ni implica que una relación laboral no se pueda terminar.

En este punto, es relevante destacar que en el sub lite no se trasgredieron las disposiciones laborales que regulan la reubicación de un trabajador que sufre un accidente de trabajo, como lo afirma equivocadamente la censura, y así lo reconoció el Colegido de instancia, pues expuso que «se acreditó que el cargo en el que inicialmente laboró no existía para el momento en que se reincorporó a la empresa luego del accidente de trabajo, no obstante se le reubicó en otro para el cual estaba debidamente habilitado».

Y se recordó en sentencia SL 1152-2023:

“De ese modo, se tiene que es precisamente, en garantía de tal escenario, el de la capacidad que tienen todas las personas para disfrutar de sus derechos, facultades o prerrogativas, que no es posible considerar irrenunciable el derecho a la estabilidad laboral reforzada, toda vez que ello se traduciría en un paternalismo del Estado que les impondría barreras que el resto de la sociedad no tiene, dado que mientras que cualquier trabajador puede pactar un acuerdo con su empleador para dar por terminada la relación laboral, aquellos con discapacidad tendrían vedado renunciar a su labor con alguna clase de beneficio adicional, como podría eventualmente hacerlo cualquier otro trabajador al terminar el contrato por mutuo acuerdo. Para la Corte, negar la posibilidad de conciliar a las personas con discapacidad -que se recuerda no es precisamente el caso de la accionante- es igual a vedar su capacidad de auto determinación para asumir compromisos y obligarse, derecho que como quedó expuesto en precedencia poseen todas las personas en igualdad de condiciones, en respeto no solo de la dignidad, sino de la posibilidad que estos gozan de interactuar sin barreras que impidan su participación plena y efectiva en la vida profesional.”

Es por ello, que la renuncia presentada por la trabajadora se considera válida, pues encontrarse bajo la esfera de la estabilidad laboral reforzada, no la exime de la libre autodeterminación de continuar atada laboralmente a determinado empleador, y por tanto, ha de revocarse el reintegro ordenado por la *a quo*.

En atención a ello, por sustracción de materia, se hace innecesario el pronunciamiento frente a la solidaridad pregonada.

Corolario a lo anterior, se revocará la sentencia proferida por la Juez Veinte Laboral del Circuito de Medellín y en su lugar, se absolverá a las accionadas de las pretensiones invocadas en su contra.

Costas en primera instancia a cargo de la parte actora y a favor de las accionadas. En esta instancia a cargo de la parte demandante y a favor de las apelantes en suma de \$1.160.000.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: Revocar íntegramente la sentencia proferida por El Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín.

SEGUNDO: Absolver a las accionadas Punto Mercamerchandising SA y Laboratorios Garden House Colombia SAS de las pretensiones invocadas por la señora Luisa Molina Alzate.

TERCERO: Costas en primera instancia a cargo de la parte actora y a favor de las accionadas. En esta instancia a cargo de la parte demandante y a favor de las apelantes en suma de \$1.160.000.

CUARTO: Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

Se ordena remitir el expediente al Juzgado de origen.

RUN 05001310502020160051901

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

*Sin firma, por ausencia con
permiso justificado*

Firmado Por:

**Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

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: **3220f46892cff4bf193023da3b7406ca7a7db42334b160e7390ff623fb069d07**

Documento generado en 21/07/2023 01:45:57 PM

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