

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
SANTA ROSA DE VITERBO

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación
Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

Septiembre, veintinueve (29) de dos mil quince (2015).

RADICACIÓN:	15759-35-05-002-2013-00011-01
PROCESO:	Ordinario Laboral
PROVIDENCIA:	Sentencia segunda instancia
DEMANDANTE:	LUZ GENNY GUTIÉRREZ PRIETO
DEMANDADO:	RAÚL RICARDO PARRA SANTOS
JUZGADO ORIGEN:	Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso
M. PONENTE:	Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO. (Sala Primera de Decisión)

CONTRATO DE TRABAJO – DESPIDO INEFICAZ

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO – Principio de Estabilidad Laboral

Reforzada- Jurisprudencia / REINTEGRO

REINTEGRO

Indemnización de que trata la ley 361 de 1997-(...) El trabajador perfectamente tiene derecho al pago de la indemnización dispuesta en el art 26 de la ley 361 de 1997 como lo estableció el *a quo*, en el entendido que se cumplen los presupuestos para que la trabajadora pueda reclamar esa indemnización, al haber sido demostrada la desvinculación de la demandante sin autorización del Ministerio de Trabajo, pues tal como se puede observar dentro del expediente a folio 26, el empleador no elevó solicitud a la oficina de Trabajo para poder despedir a la demandante tal como lo ordena la ley vigente.(...) Obra comunicación del supermercado la Canasta donde se le informa a la demandante la terminación de su contrato de trabajo estando esta ya incapacitada por el accidente de trabajo que sufrió y estando la misma cobijada por la estabilidad laboral reforzada.

“ (...)Las indemnizaciones por despido sin justa causa y la que trata el art 26 de la ley 361 de 1997 son totalmente compatibles.

“La estabilidad laboral reforzada para las personas que han sido despedidas siendo discapacitadas, se extiende frente al tema del tipo de contrato, tanto así que sin importar que se trate de un contrato a término fijo esta persiste. (...)”

(...)

“Encuentra entonces esta sala que el empleador al no seguir los parámetros indicados por el art 26 de la ley 361 de 1997 tales como: la autorización a la oficina de trabajo para poder despedir la demandante, la demostración de una causal objetiva que diera lugar al despido de la misma, inexorablemente se dará aplicación a la presunción frente a los trabajadores con estabilidad laboral reforzada, en el entendido que la terminación de la relación laboral fue producto de la discapacidad de la trabajadora. Como consecuencia de lo anterior, el empleador deberá pagar a la trabajadora una indemnización de 180 días de salario tal como lo indico el *a quo* en la suma de \$ 3'226.800”.

SOBRE LA ORDEN DE REINTEGRO-“Encuentra la Sala que al existir previamente una orden judicial en ese sentido, se torna imperioso en aras de evitar crear vacíos dentro de la decisión, que se MODIFIQUE la decisión apelada, en el sentido de señalar que el reintegro ordenado por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Sogamoso y confirmado por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Sogamoso en sede de tutela, era procedente y goza de plena validez, aun cuando ya se ha hecho efectivo.”

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
SANTA ROSA DE VITERBO

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación
Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

Septiembre, veintinueve (29) de dos mil quince (2015).

RADICACIÓN:	15759-35-05-002-2013-00011-01
PROCESO:	Ordinario Laboral
PROVIDENCIA:	Sentencia segunda instancia
DEMANDANTE:	LUZ GENNY GUTIÉRREZ PRIETO
DEMANDADO:	RAÚL RICARDO PARRA SANTOS
JUZGADO ORIGEN:	Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso
M. PONENTE:	Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO. (Sala Primera de Decisión)

Resuelve la Sala el recurso de apelación presentado por el apoderado judicial de la parte demandada señor RAÚL RICARDO PARRA SANTOS contra la sentencia dictada el 19 de junio de 2013, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso, en el proceso de la referencia.

1. SÍNTESIS DE LA DEMANDA:

La demandante solicita que se declare que entre ella y el señor RAUL RICARDO PARRA SANTOS, en su condición de propietario de los establecimientos de comercio denominados AUTO SERVICIO LA CANASTA, existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 1 de octubre de 2010 hasta el 20 de septiembre de 2012, terminado por causa imputable al empleador.

Que se declare ineficaz el despido de la señora LUZ GENNY GUTIERREZ PRIETO, por encontrarse discapacitada y se ordene al empleador que sin solución

de continuidad reintegre a la demandante al cargo que desempeñaba o a uno igual o de superior categoría y acorde con sus condiciones de salud.

Así mismo, que se ordene al empleador pagar de manera retroactiva salarios y prestaciones sociales como también los aportes a salud, pensión y riesgos laborales desde la fecha de desvinculación hasta que se hiciese efectivo el reintegro y el pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario establecida en la ley 361 de 1997, por el despido sin la autorización del ministerio del trabajo.

Las pretensiones de la demanda se fundamentan en los hechos que a continuación se sintetizan:

- La señora LUZ GENNY GUTIERREZ PRIETO y el señor RAUL RICARDO PARRA SANTOS, celebraron un contrato de trabajo verbal, el día 1 de octubre de 2010, el cual se pasó en un escrito el día 12 de octubre del 2010 quedando a termino fijo
- El 28 de diciembre de 2010, la demandante sufrió un accidente de trabajo, el cual la mantuvo incapacitada por 620 días continuos, el día 14 de septiembre de 2012, los médicos de la ARL seguros la equidad no le extendieron más la incapacidad por haber sido calificada su pérdida de la capacidad.
- Con comunicación de fecha 17 de septiembre de 2012, el empleador le informó a la demandante que debía empezar a trabajar en el parqueadero del supermercado la canasta en Sogamoso; la demandante empezó a trabajar en su nuevo lugar de trabajo pese a que las condiciones laborales no eran favorables para su salud.
- La demandante fue despedida sin justa causa por parte del empleador, mediante comunicación escrita el 20 de septiembre de 2012, donde le comunicaron que las razones de dicha terminación era que la labor para la cual había sido contratada había terminado el 30 de diciembre del 2010.

- La demandada fue calificada por la ARL Seguros La Equidad con incapacidad permanente parcial y pérdida de la capacidad en un 31.26% posteriormente la Junta De Calificación de Invalidez de Boyacá calificó su pérdida de la capacidad en un 46.80% para el 26 de noviembre del 2012.
- El día 27 de septiembre del 2012, la demandante instauró tutela teniendo en cuenta la discapacidad que estaba sufriendo, el despido sin justa causa, y que el despido se realizó sin autorización del ministerio de trabajo. En primera instancia le tutelaron los derechos a la demandante, decisión que fue apelada y estando en segunda instancia fue revocado el fallo y resolvieron como mecanismo transitorio el amparo a los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, al mínimo vital, a la igualdad y a la seguridad social y la reubicación a un lugar de trabajo en condiciones dignas de acuerdo con su capacidad laboral, su salud y todos los requisitos para que desempeñara su labor en condiciones dignas, además advirtió que la demandante debía interponer la acción laboral de reintegro dentro de los 4 meses siguientes a la notificación del fallo tutelar de segunda instancia.
- A pesar de que los fallos de tutela ampararon los derechos reclamados por la demandante, no fue reintegrada ni reubicada en un cargo acorde con su capacidad laboral.
- El salario devengado por la trabajadora para el año 2010 fue de \$515.000 mensuales, la labor fue ejecutada de manera personal, atendiendo las instrucciones del empleador y el horario de trabajo señalado por este.
- El 28 de enero de 2011, el empleador realizó un pago al demandante por la suma de \$195.484, pago con el cual liquidó las prestaciones sociales aun estando vigente la relación laboral.
- Durante la ejecución del contrato de trabajo el empleador no canceló a la trabajadora las siguientes acreencias laborales: prima de servicios, prima de navidad, vacaciones, recargo diurno y nocturno, dominicales y días festivos, cotización en pensión por el tiempo laborado.

- Señala que la terminación del contrato de trabajo se hizo sin aviso alguno y sin que existiera causal alguna por el contrario el despido fue realizado de manera ilegal por tratarse de un trabajador en condición de discapacidad
- A pesar de los requerimientos realizados el empleador de la aquí demandante se ha negado a reubicarla y a cancelarle las acreencias laborales adeudadas.

2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

En sentencia dictada por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso, resolvió:

“PRIMERO: Declarar que entre la señora LUZ GENNY GUTIERREZ como trabajadora y RAÚL RICARDO PARRA SANTOS como empleador existió un contrato a término fijo, que tuvo vigencia desde el 1 de octubre de 2010 hasta el 20 de septiembre de 2012 terminado indebidamente por parte del empleador.

SEGUNDO: Declarar que el despido del que fue objeto el demandante es ineficaz con fundamento en lo analizado a través de esta decisión.

TERCERO: Condenar al demandado RAUL RICARDO PARRA SANTOS a pagar a la trabajadora LUZ GENNY GUTIERREZ la suma de \$3'226.800 correspondientes a la indemnización dispuesta en el art 26 de la ley 361 de 1997 y que corresponde a 180 días de salario descontando el valor de la indemnización moratoria \$ 162.200 de conformidad con lo analizado en la precedencia y argumentado a través de esta.

CUARTO: Ordenar al demandado RAÚL RICARDO PARRA SANTOS a reintegrar a la señora LUZ GENNY GUTIERREZ PRIETO en un cargo igual al que ostentaba o uno superior de conformidad con su situación de discapacidad y salud según las indicaciones dadas por la ARP a folio 103, advirtiendo que la naturaleza del contrato suscrito entre las partes no cambia.

QUINTO: declarar probada parcialmente las excepciones DE PAGO Y COMPENSACION invocadas por la parte demandada en los términos explicados en precedencia.

SEXTO: absolver al demandado de las demás pretensiones invocadas en la demanda.

SEPTIMO: condenar al demandado al pago de las costas de este proceso en un 70% teniendo como agencias en derecho la suma de 2 SMLMV.

El Juez de instancia arribó a tal conclusión tras considerar que se configuró un contrato de trabajo a término fijo entre LUZ GENNY GUTIÉRREZ PRIETO y RAUL RICARDO PARRA SANTOS, con vigencia entre el 1 de octubre de 2010 y el 31 de octubre de 2010, prorrogado automáticamente hasta el 20 de septiembre de 2012 por configurarse la existencia de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo. Como primera medida, de los testimonios por los señores Martha Patricia Camacho Barrera, Constanza Guio Montañez, Eduar Mauricio López Lasprilla, quienes aseguraron haber visto trabajar a la demandante en el establecimiento denominado la canasta realizando diversas labores.

Advierte el *a quo* que no había prueba que desvirtuara la existencia de los tres elementos esenciales que configuran la existencia de un contrato laboral los cuales son: la actividad personal del trabajador, la realización personal de la actividad encomendada, la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y un salario como retribución por el servicio prestado

Respecto al salario señaló que para el año 2010 fue de \$ 515.000, por lo anterior se configuraron los elementos para dar por podaba la existencia del contrato laboral a término fijo. Los extremos de la relación laboral entre el 1 de octubre de 2010 hasta el 20 de septiembre de 2012, fecha en la que el empleador puso en conocimiento de la demandante la terminación de la relación laboral para la que fue contratada encontrándose esta incapacitada por un accidente de trabajo acaecido el 28 de diciembre del 2010.

Precisa respecto a la naturaleza del contrato a término fijo, según el art 46 C.S.T, el cual establece que si antes de la fecha de vencimiento del termino estipulado por las partes ninguna avisara a la otra la determinación de no prórroga del contrato con una antelación no inferior a 30 días el mismo se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado.

Que la demandante estando vigente la relación laboral sufrió un accidente de trabajo por lo cual estuvo incapacitada, y cuya incapacidad se prolongó en el tiempo hasta que se configuró la incapacidad permanente.

Cita la sentencia T-281 de 2010 respecto a la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada en los contratos a término fijo cuando se trata del despido de persona discapacitada, en donde se dispone que el empleador para poder despedirla necesita obtener autorización del inspector de trabajo so pena del establecimiento de una indemnización correspondiente a 180 días de salario compatible con las demás indemnizaciones dispuestas por la ley laboral.

Respecto a los efectos del despido sin autorización del inspector de trabajo debe entenderse que la relación laboral continua vigente hasta que sea concedido el permiso y como consecuencia subsiste el pago de todas las prestaciones sociales.

Pone de presente el escrito que fue enviado a la trabajadora por su empleador donde le informaba la terminación de su contrato laboral en razón al cumplimiento de la labor a partir del 20 de septiembre de 2012 y para esa fecha el empleador tenía conocimiento de la incapacidad sufrida por la demandante. Con todo, la presunción del despido por incapacidad que fue víctima la demandante no fue desvirtuada por la parte demandada, y a pesar de que su contrato era a término fijo no podía ser despedida en forma unilateral.

Concluye diciendo que se configuró la existencia del contrato laboral, los extremos de la misma, que el despido fue ineficaz puesto que se realizó sin autorización del ministerio de protección social y sin la aplicación al principio de estabilidad laboral reforzada por lo cual la demandante debía ser reintegrada a su trabajo sin solución de continuidad en un cargo igual o superior categoría acorde con sus condiciones de salud sin que lo anterior significare que el contrato suscrito a término fijo cambie su naturaleza; que respecto al pago de salarios y prestaciones sociales de manera retroactiva como los aportes a salud, pensión y riesgos profesionales la parte demandante confesó en su interrogatorio de parte que él no le adeudaba suma alguna por concepto de prestaciones sociales.

Respecto al pago de la indemnización por despido sin autorización del art 26 ley 361 de 1997 el fallador de primera instancia accedió a esta pretensión y ordena el pago de 180 días de salario como indemnización por el despido que fue objeto la

trabajadora en la suma de \$3'396.000, como el juzgado accedió a las pretensiones principales este no se pronunció respecto a las subsidiarias.

Con relación a las expresiones prospero la excepción de pago y compensación en forma parcial y en cuanto a las costas la parte demandada fue condenada a pagarlas por ser la derrotada en el proceso.

3. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la parte demandada sustentó su impugnación señalando básicamente que resulta totalmente contradictorio que el Juzgado haya declarado sin efecto alguno el despido de la trabajadora, teniendo en cuenta que el contrato de trabajo se restableció en su totalidad y sin solución de continuidad desde la fecha de despedía hasta la fecha actual. Que si ese despido no tuvo ningún efecto porque se declaró nulo en virtud de la acción de tutela, como se puede dar efectos parciales a ese despido. Que el contrato se encuentra vigente y el despido no tuvo ningún efecto.

Pone de presente el interrogante de por qué el juzgado no condenó a la indemnización por despido sin justa causa, si es una pretensión de la demanda, señalando que es todo o nada, cita el art 26 en su inciso 3 ley 361 de 1997 y concluye diciendo que si se tiene derecho a la indemnización de los 180 días también se tiene derecho a la indemnización del art 64 que es la del despido injusto, ello para señalar que no puede el Juzgado condenar a una indemnización con ocasión del despido y absolver a la parte demandada de otra indemnización por despido.

Señala que el presente caso el despido no tiene ningún efecto y por lo tanto no se puede condenar al pago de ninguna indemnización porque el contrato se había restablecido con todos sus efectos legales, haciendo hincapié en que su inconformismo radica entorno a la indemnización de los 180 días.

Con respecto al reintegro de la demandante a un cargo igual o de superior categoría señala que fue demostrado en el proceso que la demandante fue reintegrada desde el momento en que lo ordenó la tutela en un cargo de igual o superior categoría acorde con sus condiciones de discapacidad.

Por ultimo manifiesta su inconformidad respecto a las costas las cuales debían estar a cargo de la parte demandante.

4. CONSIDERACIONES

Se encuentran reunidos los presupuestos procesales para resolver de fondo el recurso, sin que se observe irregularidad alguna que pueda invalidar la actuación, siendo esta Corporación competente para decidirlo.

4.1 PROBLEMA JURÍDICO.

Teniendo en cuenta el objeto del recurso de apelación interpuesto por la parte actora, la sala se ocupará de establecer:

1. Si es procedente la imposición de la obligación del pago de la indemnización dispuesta en el art 26 de la ley 361 de 1997 correspondiente a 180 días de salario como lo hizo el a-quo en el ordinal tercero del fallo.
2. Si procede la orden de reintegro laboral a favor de la demandante.
3. Si es necesario modificar la condena en costas hecha en el fallo de primera instancia.

4.2 CASO EN CONCRETO

4.2.1. SOBRE LA INDEMNIZACIÓN DE QUE TRATA LA LEY 361 DE 1997.

La tesis del a-quo en su providencia de cierre consiste en señalar que en el caso de la demandante LUZ GENNY GUTIERREZ, al estar amparada por condiciones de especial protección en virtud del principio de estabilidad laboral reforzada, debía existir una causal objetiva debidamente autorizada por la autoridad administrativa competente para terminar la relación laboral. Por tanto, al no existir esa autorización administrativa, a la luz de la ley 361 de 1997, lo correcto es ordenar el pago de la indemnización de 180 días de salario a favor de la trabajadora, tal como lo prevé dicha ley.

El apelante por su parte, dentro de los argumentos de su apelación, refiere que la indemnización ordenada, pierde vigencia en el entendido que el despido no tuvo efectos jurídicos sobre la demandante al ser reubicada en su cargo dentro de la misma empresa sin solución de continuidad. Que ello sería darle efectos parciales al despido pues no se impuso carga alguna respecto a la pretensión de despido injustificado.

La Sala considera que acertó el a-quo en su decisión de condenar al demandado al pago de la indemnización dispuesta en el art. 26 de la ley 361 de 1997, de acuerdo a las siguientes consideraciones:

En primer lugar, con el fin de crear un adecuado marco conceptual, es necesario memorar la jurisprudencia de la H. Corte constitucional, la cual en lo referente a los puntos de la indemnización dispuesta por el art 26 de la ley 361 de 1997 y la estabilidad laboral reforzada señaló lo siguiente:

“El artículo 53 de la Constitución Política establece como uno de los principios mínimos fundamentales de las relaciones laborales la *estabilidad en el empleo*. Esta se erige como un postulado que busca la permanencia del cargo del empleado siempre y cuando este cumpla con las labores encomendadas contempladas en el objeto del contrato de trabajo, salvo que exista un procedimiento previo, o que se verifique alguna de las causales contempladas en la ley para que el empleador pueda dar por terminada la relación de trabajo.

Tratándose de los sujetos con discapacidad, la jurisprudencia constitucional ha acuñado el término “*estabilidad laboral reforzada*” para hacer referencia al derecho constitucional con el cual se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado que padece una limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.

En tal sentido, esta Corte ha reconocido la especial protección de que son sujetos las personas con discapacidad, dando aplicación a las cláusulas constitucionales consagradas en los artículos 13 y 47 de la Constitución Política, que garantizan a esta población la realización de sus derechos fundamentales en igualdad de condiciones al resto de la sociedad y su plena integración a la misma.

Es así como, en el caso particular de los discapacitados, mediante la expedición de la Ley 361 de 1997, se ordenó el diseño de una política pública orientada a lograr su rehabilitación, integración social y a procurarles la atención especializada que de acuerdo a sus necesidades demanden.

En su artículo 26, la mencionada disposición legal señala:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

Mediante sentencia C-531 de 2000, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicionada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el pago de la indemnización al trabajador discapacitado no convierte el despido en eficaz, si éste no se ha hecho con previa autorización del Ministerio del Trabajo. De tal manera que, la indemnización se constituye como una sanción para el empleador, más no como una opción para éste de despedir sin justa causa a un trabajador discapacitado.

(...)

Puede concluirse entonces, que existen límites constitucionales y legales en relación con la facultad de los empleadores de despedir a un trabajador discapacitado con pago de indemnización. Así, el empleador debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997, pues de lo contrario el despido resulta ineficaz y será sujeto de las sanciones correspondientes.

También ha dicho esta Corporación que, además de las anteriores medidas de protección, se impone extender al caso de los trabajadores que sufren discapacidad, otras medidas de protección reforzada que han sido consagradas a favor de la mujer durante el embarazo; en el caso de éstas se presume que el despido se produce a consecuencia de embarazo, de igual manera frente a los trabajadores discapacitados opera la presunción de que la terminación de la relación laboral es producto de la discapacidad.

Lo anterior, si se tiene en cuenta que los trabajadores discapacitados deben gozar de una especial protección por cuanto, se trata de sujetos que por la condición de vulnerabilidad en la que se encuentran requieren del Estado una protección reforzada que garantice la eficacia real de los derechos de los cuales son titulares y que ha sido ordenada expresamente por el texto constitucional.

La necesidad de esta presunción salta a la vista, por cuanto, exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición física, sensorial o psicológica del trabajador y la decisión del empleador, constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. Es más, exigir tal prueba al sujeto de especial protección equivale a hacer nugatorio el amparo de los derechos que pretende garantizar la estabilidad laboral reforzada, pues se trata de demostrar un aspecto ligado al fuero interno del empleador. La complejidad

de dicha prueba aumenta, si tiene en cuenta que, la mayoría de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho.

Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona discapacitada se produjo sin previa autorización de la Oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de éste es la circunstancia de discapacidad que aquel padece y que bien puede haber sobrevenido como consecuencia de la labor desempeñada en desarrollo de la relación laboral o que presentaba el trabajador al momento de iniciar el contrato. En consecuencia, el juez estará en la obligación de proteger los derechos fundamentales del peticionario, y declarar la ineficacia del despido, obligando al empleador a reintegrarlo y de ser necesario reubicarlo, y en caso de no haberse verificado el pago de la indemnización prevista por el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, deberá igualmente condenar al empleador al pago de la misma.”¹

Más adelante, dentro del análisis de constitucionalidad al decreto ley 19 de 2012, mediante el cual se pretendía modificar el art 26 de la ley 361 de 1997, la Corte Constitucional desarrolló aún más el tema, precisando por ejemplo que:

Aunque la Corte acepta que el concepto de discapacidad no ha tenido un desarrollo pacífico, ha concluido que laboralmente “la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.

El amparo cobija a quien sufre una disminución que dificulta o impide el desempeño normal de sus labores, por padecer (i) una deficiencia, entendida como una pérdida o anomalía permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica, de estructura o función; (ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, por disminución frente al ámbito considerado “normal” para el ser humano; o (iii) minusvalidez, desventaja humana que limita o impide el desempeño de una función, acorde con la edad u otros factores sociales o culturales.

Esta corporación, (...) señaló que la protección laboral reforzada es inaplicable en los casos de invalidez, pues al haberse perdido el 50% o más de la capacidad laboral, la persona no tendría aptitud para trabajar, siendo imperativa en casos de discapacidad, entendida como el género que abarca aquellas deficiencias “de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal” para el ser humano en su contexto social, sin que se pueda dejar de lado “que lo que se busca es permitir y fomentar la integración de este grupo a la vida cotidiana, incluyendo el aspecto laboral”.

¹ Sentencia T. 651 de 2010. C. Constitucional. M. P. Humberto Antonio Sierra Porto

En todo caso, el empleado con alguna de las limitaciones anotadas, tiene derecho a una estabilidad laboral reforzada, semejante a como ocurre con embarazadas y lactantes, menores de edad y trabajadores aforado.

(...) Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos.

(...) se analizó la exequibilidad del inciso segundo original del artículo 26 ídem, indicando que **la indemnización a la que allí se alude no otorga “per se” eficacia al despido o terminación del contrato, que se efectúe sin autorización previa del Ministerio, sino que constituye una sanción al empleador contraventor de la norma, “adicional a todas las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según la normatividad sustancial laboral”, en desarrollo de la protección laboral reforzada.**

Allí, recordando lo expuesto en el fallo C-594 de 199, se explicó que esa disposición no contraría el ordenamiento superior, como quiera que busca (i) reparar el daño al trabajador y (ii) disuadir al empleador de incurrir en esa conducta.

Se insiste entonces en que dicha indemnización tiene un carácter sancionatorio y suplementario, careciendo “de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa” de la oficina de trabajo (hoy Ministerio del Trabajo), “que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato” (numeral segundo de la parte resolutive de la precitada sentencia C-531 de 2000)².(negrillas nuestras)

Valga señalar que esos pronunciamientos de orden constitucional, han sido plenamente acogidos y han servido de sustento para pronunciamientos más recientes dentro de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (véase sentencias 36115 de 2010 y 41380 de 2013. M.P. Elsy del Pilar Cuello Calderón.), en donde se reafirmó el concepto de estabilidad laboral reforzada respecto de trabajadores incapacitados.

Bajo esta perspectiva, se puede concluir que el trabajador perfectamente tiene derecho al pago de la indemnización dispuesta en el art 26 de la ley 361 de 1997 como lo estableció el *a quo*, en el entendido que se cumplen los presupuestos para que la trabajadora pueda reclamar esa indemnización, al haber sido

² Sentencia C-744 de 2012. C. Constitucional. M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

demostrada la desvinculación de la demandante sin autorización del ministerio de trabajo, pues tal como se puede observar dentro del expediente a folio 26, el empleador no elevó solicitud a la oficina de trabajo para poder despedir a la demandante tal como lo ordena la ley vigente. Revisando el expediente más adelante a folio 13, obra comunicación del supermercado la canasta donde se le informa a la demandante la terminación de su contrato de trabajo estando esta ya incapacitada por el accidente de trabajo que sufrió y estando la misma cobijada por la estabilidad laboral reforzada.

Contrario a lo señalado por la parte recurrente, como claramente lo ha dejado dilucidado la Corte en la providencia antes citada, las indemnizaciones por despido sin justa causa y la que trata el art 26 de la ley 361 de 1997 son totalmente compatibles. La demandante solicita como principal el reconocimiento de la indemnización establecida en la ley 361 de 1997 y en caso de que no se accediera a esta pretensión, subsidiariamente se ordenara al empleador el pago de la indemnización por despido sin justa causa (folio 127). Como el *a quo* concedió la indemnización establecida en la ley 361 de 1997, este se relevó de pronunciarse sobre la otra indemnización, por lo que encuentra esta Corporación que le asiste razón al fallador de primera instancia y que contrario a lo señalado por el demandado, no necesariamente al reconocerse la una también tenía que reconocerse la otra.

La estabilidad laboral reforzada para las personas que han sido despedidas siendo discapacitadas, se extiende frente al tema del tipo de contrato, tanto así que sin importar que se trate de un contrato a término fijo esta persiste. Sobre el particular la H. Corte Constitucional ha señalado lo siguiente:

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 61 literal c) prevé una de las causales de terminación del contrato de trabajo por la expiración del plazo fijo pactado. En la sentencia C-016 de 1998, se analizó la constitucionalidad de esta causal y se determinó que este tipo de contratos no son per se inconstitucionales, así mismo se defendió la garantía de permanencia de los trabajadores vinculados mediante este tipo de contratos:

“El sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto "expectativa cierta y fundada" del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de

la relación laboral. En esta perspectiva, lo dispuesto activa para el trabajador un mecanismo de protección para su derecho a la estabilidad laboral, pues si como allí se señala el patrono no le notifica la terminación del contrato, éste se entenderá renovado por un término igual. La renovación sucesiva del contrato a término fijo, no riñe con los mandatos de la Constitución, ella permite la realización del principio de estabilidad laboral, pues siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación.”

En consecuencia, así, como la estabilidad laboral reforzada se amplió para las personas con afectaciones de su salud sin consideración a una previa calificación, igualmente evolucionó en considerar que no sólo aplicaba para los contratos a término indefinido sino también para aquellos de duración específica como los contratos de labor u obra

(...)

Con todo, esta estabilidad no supone que el trabajador sea inamovible, pues una vez se presenten causales objetivas (situaciones de indisciplina, ineficiencia y bajo rendimiento) que autorizan a la terminación unilateral del contrato de trabajo, deben ser observadas las reglas propias del debido proceso que son exigibles a los particulares, garantizándose concretamente el derecho a la defensa, que exige del empleador informar los motivos que originaron el despido y reconoce al trabajador la posibilidad de controvertir las razones aludidas. Pero en todo caso como se explicó en el aparte anterior si el trabajador se encuentra en una situación de protección especial debe mediar autorización de la autoridad del trabajo so pena de la ineficacia de tal despido”³.

En consecuencia, no existe discusión alguna frente al hecho de que el contrato realizado entre la demandante y el demandado fue un contrato término fijo con vigencia entre el 1 de octubre de 2010 al 20 de septiembre de 2012, fecha en la cual el empleador le comunicó a la trabajadora la terminación de su contrato laboral en razón a que la labor para la cual fue contratada había terminado. Partiendo del hecho que no se observa documento donde el empleador hubiera comunicado a la trabajadora la no prórroga del contrato laboral con un antelación no inferior a 30 días, se da aplicación al inciso 1° del artículo 46 del código sustantivo del trabajo, por lo que se entiende renovado por un periodo igual al inicialmente pactado y así sucesivamente, por lo que para todos los efectos se entenderá que la relación laboral de las partes está enmarcada dentro de un contrato de trabajo a término fijo no inferior a un año, al que le es aplicable la estabilidad laboral reforzada.

³ Sentencia T. 225 de 2012. C. Constitucional. M. P. Humberto Antonio Sierra Porto

Encuentra entonces esta sala que el empleador al no seguir los parámetros indicados por el art 26 de la ley 361 de 1997 tales como: la autorización a la oficina de trabajo para poder despedir la demandante, la demostración de una causal objetiva que diera lugar al despido de la misma, inexorablemente se dará aplicación a la presunción frente a los trabajadores con estabilidad laboral reforzada, en el entendido que la terminación de la relación laboral fue producto de la discapacidad de la trabajadora. Como consecuencia de lo anterior, el empleador deberá pagar a la trabajadora una indemnización de 180 días de salario tal como lo indico el *a quo* en la suma de \$ 3'226.800.

En consecuencia, al no ser lo suficientemente contundentes los argumentos del apelante como para desvirtuar o poner en entredicho los argumentos del Juez de primera instancia para exonerar al señor RAUL RICARDO PARRA SANTOS PRIETO del pago de la indemnización dispuesta en el art 26 de la ley 361 de 1997, la sentencia impugnada en este aspecto sigue amparada por la presunción de acierto y legalidad, por lo que la misma se mantendrá inalterable.

4.2.2. SOBRE LA ORDEN DE REINTEGRO

El *a-quo* en el ordinal cuarto de la sentencia objetada, consideró necesario ordenar al demandado, reintegrar a la demandante en un cargo igual al que ostentaba o en uno superior de conformidad con su situación de discapacidad y salud según indicaciones de la ARL, advirtiendo que la naturaleza del contrato no cambiaba, bajo el entendido que se consumó el reintegro mediante orden transitoria de tutela.

Señala el apelante a su vez, que fue demostrado en el proceso que la demandante fue reintegrada desde el momento en que lo ordenó la tutela en un cargo de igual o superior categoría acorde con sus condiciones de discapacidad.

La Sala desde ya advierte que si bien le asiste razón al apelante en este particular y que ya existía pronunciamiento legal en sede de tutela, de cierta forma se hace necesario precisar que la orden de reintegro era procedente tal como lo consideró en su momento el juez de instancia.

Dentro del escrito de demanda entablada el día 18 de diciembre de 2012, se incluyó la pretensión de reintegro de la demandante al cargo que desempeñaba o a uno igual o de superior categoría y acorde con sus condiciones de salud.

Si bien existía un fallo de tutela, confirmado en segunda instancia con fecha 20 de noviembre de 2012 que ordenaba al demandado el reintegro en mención, la inclusión de esa pretensión en la demanda obedeció a que para dicha fecha, aun se encontraba sin cumplimiento efectivo dicha orden, pues fue solo hasta el mes de marzo de 2013 y con ocasión de un incidente de desacato, cuando el demandado procedió al reintegro efectivo a la empresa LA CANASTA.

Esta situación fue corroborada por la misma demandante dentro de la diligencia de interrogatorio de parte, en la cual aseguró encontrarse desde ese mes de marzo de 2013, reintegrada en sus funciones dentro del autoservicio mencionado. Así las cosas, y pese a existir previamente una orden judicial, el a-quo consideró que esta era una orden transitoria que ameritaba ser ratificada dentro del proceso ordinario.

Así las cosas, encuentra la Sala que al existir previamente una orden judicial en ese sentido, se torna imperioso en aras de evitar crear vacíos dentro de la decisión, que se MODIFIQUE la decisión apelada, en el sentido de señalar que el reintegro ordenado por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Sogamoso y confirmado por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Sogamoso en sede de tutela, era procedente y goza de plena validez, aun cuando ya se ha hecho efectivo.

4.2.3 SOBRE LAS COSTAS.

Por las resultas de esta instancia, no hay lugar a su modificación como lo solicita el recurrente.

4.3 . COSTAS:

Por las resultas del proceso, y al no encontrarse pruebas en el expediente que permitan establecer causación de costas en esta instancia, como así se prevé el artículo 392 del C. de P.C., ordenamiento al cual se allega por remisión analógica autorizada por el artículo 145 del CPL y SS, no se proferirá condena al respecto

en esta instancia pero es del caso aclarar que las costas causadas en primera instancia siguen estando a cargo de la parte demandada debido a que esta fue la derrotada en el proceso .

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto La Sala Primera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

FALLA:

PRIMERO: CONFIRMAR la providencia del 19 de Junio de 2013, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso, dentro del proceso ordinario Laboral promovido por LUZ GENNY GUTIERREZ PRIETO contra RAÚL RICARDO PARRA SANTOS, en el sentido de señalar que el reintegro ordenado por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Sogamoso y confirmado por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Sogamoso en sede de tutela a favor de la trabajadora LUZ GENNY GUTIERREZ PRIETO, era procedente y goza de plena validez, aun cuando ya se había hecho efectivo.

SEGUNDO: CONFIRMAR en todos los demás apartes la providencia impugnada.

TERCERO: Sin costas en esta instancia.

Las partes quedan notificadas en estrados.

Agotado de tal manera el objeto de la diligencia, se termina y firma el acta por quienes en ella intervinieron

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE

LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada Ponente

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ANGEL
Magistrado.

GLORIA ÍNES LINARES VILLALBA
Magistrada