

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL

25 de agosto de 2022

Aprobado mediante acta No 60 del 25 de agosto de 2022

20-178-31-05-001-2018-00310-01 Proceso ordinario laboral promovido por DAVINSON RICARDO CELSA MADARRIAGA contra DRUMMOND LTD.

1. OBJETO DE LA SALA.

De conformidad con lo establecido en la ley 2213 del 13 de junio 2022, en su artículo 13, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**, quien la preside como ponente, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia proferida el 26 de noviembre de 2019 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1 DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

2.1.1 HECHOS

2.1.1.1 El demandante expresó que el día 7 de abril de 2011 se vinculó a través de un contrato de trabajo a término indefinido con DRUMMOND LTD hasta el 8 de junio de 2018 en el que desempeñó el cargo de operador de Bulldozer y devengó un salario \$3.146.661.60.

2.1.1.2. Manifestó que, en junio de 2014, cuando cumplía sus funciones sintió una punzada leve en la espalda y de allí comenzó a presentar colores constantes en la columna por lo cual se incapacitó en varias ocasiones; de igual forma, manifestó que el 8 de junio de 2018 radicó una incapacidad en la empresa demandada por presentar un Lumbago fechada del 5 de junio de 2018 por la entidad Sermultisalud.

2.1.1.3. Por otro lado, afirmó ese mismo 8 de junio de 2018, la demandada le comunicó la terminación del contrato de trabajo de manera ineficaz, por lo que interpuso una tutela ante la cual el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Chiriguana falló a favor del actor; así mismo que el 5 de julio de 2018 se realizó una resonancia nuclear magnética de columna lumbosacra simple en donde arrojó una discopatía degenerativa con abombamiento concentrico del anillo fibroso y disminución de la amplitud de los recesos laterales en L4-L5-L5-S1.

2.1.1.4. Además de nódulos de schmorl en L1-L2, Discopatía degenerativa en T10-T12 y Nódulo de schmorl en T10 y T12, luego se realizó otra serie de exámenes, al igual manifestó que fue reintegrado a su antiguo lugar de trabajo el día 28 de agosto de 2018 sin habersele cancelado los emolumentos salariales que dejó de percibir por su despido ineficaz ni la indemnización de 180 días de salarios.

2.1.1.5. Afirmó que la tutela mencionada anteriormente fue impugnada y el fallo fue confirmado; luego de ser reintegrado el demandante siguió presentando incapacidades por dolores en la columna hasta el 4 de diciembre de 2018.

2.2 PRETENSIONES

2.2.1. Que se declare la existencia del contrato de trabajo entre el demandante y la empresa DRUMMOND LTD desde el 7 de abril de 2011 hasta el 8 de junio 2018, de igual manera que se declare la ineficacia del despido.

2.2.2 Como consecuencia de la anterior declaración, que se condene a DRUMMOND LTD a reintegrar de manera permanente y definitiva al demandante en el cargo que venia desempeñando, que se condene a la demandada al pago de los salarios y prestaciones sociales desde la fecha de desvinculación hasta que se reintegre; que se condene a la demandada al pago de la indemnización de 180 días de salarios conforme al artículo 26 de la ley 361/97.

2.2.3. Que se condene a DRUMMOND LTD al pago de los aportes de seguridad social integral en pensiones desde el despido hasta que se haga efectivo el reintegro, que los valores sean indexados y se condene extra y ultra petita.

2.3 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

Por medio de apoderado judicial contesto la demandada negando los hechos que tratan sobre la incapacidad que dice haber presentado el actor el día 27 de febrero de 2017, de la del 01 de noviembre 2017, 04 de mayo de 2018; así mismo que trata acerca del reintegro del actor, pues argumenta la demandada que se cumplió con todo lo ordenado en el fallo de la tutela, y que además al momento del despido le pagó al actor la indemnización por despido injusto. Los demás hechos algunos le constaron y otros los tuvo como ciertos.

En cuanto a las pretensiones se opuso a la mayoría de ellas, alegando no existir fundamentos facticos ni jurídicos para su concesión. De igual forma propuso las excepciones de *“Falta de causa para pedir e inexistencia de obligación alguna a cargo de DRUMMOND LTD, improcedencia de la aplicación del art 26 de la ley 361 de 1997, cobro de lo no debido, buena fe, prescripción, pago o compensación”*.

2.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

La Juez Laboral del Circuito de Chiriguaná, por medio del fallo del 26 de noviembre de 2019, declaro la relación laboral a término fijo entre las partes, se absolvió a la demandada de las demás pretensiones, declaró probadas las excepciones propuestas por la demandada excepto la de prescripción y compensación y se condenó en costas a la parte demandante.

2.4.1 PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.

En vista de que la existencia del contrato de trabajo no fue motivo de discusión, se fijó la litis en determinar si *“se contrae ineficaz la terminación del contrato de trabajo del señor DAVINSON RICARDO CELSA MADARRIAGA realizado por la empresa DRUMMOND LTD por no solicitar permiso al Ministerio de trabajo habida cuenta que se trataba de un trabajador cobijado por el fuero de la estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, si hay lugar a reintegrar al señor DAVINSON RICARDO CELSA MADARRIAGA en el cargo que venía desempeñando u a otro de mayor jerarquía acorde con sus condiciones físicas, si hay lugar la pago de salarios, prestaciones sociales desde la fecha de su desvinculación hasta que se haga efectivo la reinstalación”*.

Como fundamento de su decisión, expuso que:

Sobre la ineficacia del despido y la estabilidad laboral reforzada la Juez tuvo en cuenta la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en su sala Laboral en sentencia SL 685/2018 RAD51140/ 14 MARZO DE 2018 para realizar el estudio acerca de la estabilidad laboral reforzada y los requisitos que exige la ley para su configuración , en donde se manifestó que para ser merecer de lo que reza el artículo 26 de la ley 362/97

debe haber presencia de los siguientes requisitos, A) una limitación moderada que corresponde a la PCL entre el 15% y el 25% b) severa mayor al 25 pero menos de 50% o c) profunda cuando es mayor del 50%, 2 . que el empleador conozca de dicho estado de salud y 3) que termine la relación laboral por su limitación física y sin autorización del Ministerio de Trabajo. Requisitos que no reunió el actor, pues no contó con una calificación de PCL.

Abordó además las documentales de incapacidades e historias clínicas aportadas al proceso que se encuentran en a folios 71-77,79-83,84-85,106-108, 109-117, también del a folio 118-125 se evidencian algunas incapacidades y la carta de terminación del contrato de trabajo fl.52; Como también tuvo en cuenta el testimonio del señor JORGE MARIO RIVERA MORÓN médico ocupacional de la demandada y director médico, quien manifestó que al momento del despido el actor no padecía ninguna incapacidad, que los exámenes ocupacionales que se le practicaban salían favorables y del señor JOSÉ GARCÍA EMILIANI, consultor senior de recursos humanos de la demandada, quien manifestó que dentro del procedimiento de terminación del contrato se envía un correo a la unidad médica solicitando si tenía algún tipo de restricciones y el concepto fue que el actor no presentó ningún tipo de restricción laboral.

También estudió la Juez de primer grado los exámenes que se le practicaron al actor al momento de reincorporarse, en donde se observó que se encontraba apto para laborar, visibles a folios 338-347.

Por lo anterior y el estudio realizado, la Juez de primer grado despacho desfavorablemente la pretensión de ineficacia del despido deprecada por el actor y pago de la indemnización de los 180 días; a su vez, declaró probadas las excepciones de falta de causa para pedir, inexistencia de obligación alguna a cargo de Drummond, improcedencia del art 26 de la ley 361, cobro de lo no debido, buena fe.

Por el contrario, la excepción de prescripción y la compensación las declaró no probadas por haberse presentado a la demanda en el tiempo indicado y no existir sumas de dinero que compensar.

No se condenó extra y ultra petita por no existir derechos discutidos que no fueron pretendidos o sumas inferiores a las que le correspondían al actor.

2.5 RECURSO DE APELACIÓN.

2.5.1 DE LA PARTE DEMANDANTE

Inconforme con la decisión el apoderado de la parte demandante presentó recurso de apelación contra la decisión de primera instancia teniendo en cuenta los siguientes tópicos:

- ✓ Manifiesta que la demandada actuó con mala fe al desvincular al actor el mismo día en que fue a radica la última incapacidad.
- ✓ Manifestó que se le vulneró el debido proceso al actor por encontrarse en debilidad manifiesta al momento del despido.

2.6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

2.6.1 DE LA PARTE RECURRENTE

Mediante auto de 2 de mayo de 2022, notificado por Estado electrónico 61 el día 03 de mayo del 2022, se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con lo ordenado por el Decreto 806 de 2020, a fin de que presentara los alegatos de conclusión, sin embargo, no fueron allegados de conformidad con la constancia secretarial del 16 de mayo de 2022.

2.6.2 DE LA PARTE NO RECURRENTE.

Mediante auto de 17 de mayo de 2022 se corrió traslado a la parte no recurrente de conformidad con lo ordenado por el Decreto 806 de 2020.

La parte no recurrente presentó alegatos de conclusión exponiendo que La parte no recurrente presentó alegatos de conclusión exponiendo que el trabajador al momento del despido no tenía ninguna restricción laboral y mucho menos una calificación de PCL; que al actor se le cancelaron todas las incapacidades y luego de ello quedó apto para seguir laborando, por lo cual no goza de ningún fuero de salud de la estabilidad laboral reforzada, solicitando así que se confirme en su integridad la sentencia de primera instancia.

3. CONSIDERACIONES.

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial, razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

3.1. COMPETENCIA.

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

3.2. PROBLEMAS JURÍDICOS.

Ante la aceptación de la relación laboral, los problemas jurídicos a desatar se consideran en determinar:

¿Se encuentra acreditado en el plenario que el actor fue despedido en y por su condición de discapacidad laboral? Si la respuesta al anterior interrogante es afirmativa surge como problema asociado el siguiente: ¿Es acreedor la de la indemnización contemplada Ley 361 de 1997 en su artículo 26?

¿Es ineficaz la terminación del contrato de trabajo entre el señor DAVINSON CELSA MADARRIAGA?

3.4. FUNDAMENTO NORMATIVO.

3.4.1 CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

“Artículo 64 Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente (...).”

3.5 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

3.5.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

3.5.1.1. De la ineficacia de la terminación del contrato: Sentencia - SL572-2021, Radicación No. 86728 veinticuatro (24) de febrero de dos mil veintiuno (2021)., MP. LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

“(..).Finalmente, en cuanto a la ineficacia del despido, resulta pertinente destacar que el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue declarado exequible condicionalmente por la Corte Constitucional, mediante la sentencia C-531 de 2000, 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 sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato». El precepto citado consagra la ineficacia del despido de quien estando en situación de discapacidad es desvinculado laboralmente sin autorización de la oficina del trabajo. Así, el sentenciador de segundo grado al establecer que el demandante para la época del despido no contaba con ninguna restricción médica para el desempeño de sus labores, ni se encontraba incapacitado, determinó que no se hallaba en situación de debilidad manifiesta, sin que tal determinación implicara un entendimiento equivocado de la norma. Por consiguiente, en lo que al ámbito jurídico concierne, no incurrió el Tribunal en yerro alguno. (...).”

3.5.1.2. De la estabilidad laboral reforzada previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Sala de Casación Laboral, sentencia SL572-2021 del 24 de febrero de 2021, radicación 86728 MP. LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ).

“(…) En efecto, debe recordarse que la Sala de tiempo atrás ha adoctrinado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral, no lo dedujo el Tribunal, independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa.

Ahora bien, exigir la calificación de la pérdida de la capacidad laboral para el momento de la terminación de la relación laboral no es un capricho, esto obedece a que la protección por estabilidad laboral reforzada por razones de salud, estatuida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, requiere que el trabajador se encuentre en situación de discapacidad, al tiempo que ello implica soportar un nivel de limitación en el desempeño laboral, necesario para establecer la relación directa con el acto discriminatorio que originó el despido.

Es por ello que para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, porque la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor y, precisamente, esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional.

3.5.1.3. Sobre la indemnización por terminación de contrato son justa causa (Sala De Casación Laboral, Sentencia del 24 de febrero de 2021, radicación 85863 MP LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ.)

“(…) Luego, entonces, cabe recordar que la estabilidad del trabajador en el estatuto laboral Colombiano ha sido calificada como impropia, en cuanto el vínculo laboral puede darse por terminado, ya sea en virtud de las causas legales que contienen las establecidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, universo éste en el que se ubica un repertorio de situaciones más específico: las denominadas justas causas reguladas por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y en un último término, por decisión unilateral del empleador, sin que medie ninguna causa legal – género-, o justa causa –especie-, por lo cual debe asumirse el pago de la indemnización de perjuicios, consecuencia de la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, tal como reza el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

4. CASO EN CONCRETO.

Se tiene en el presente proceso que el actor pretende que se declare la existencia del contrato de trabajo a término indefinido con la empresa DRUMMOND LTD, la ineficacia

del despido que se realizó el día 8 de junio de 2018, y que como consecuencia de lo anterior se condene a la demandada al reintegro del actor, al pago de los salarios y prestaciones sociales desde la desvinculación hasta que se reintegre y que además se condene al pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la ley 361/97, al pago de la seguridad social integral hasta el reintegro a las costas y agencias en derecho a la demandada y al pago de lo extra y ultra petita.

En contraposición la parte demandada se opuso a la mayoría de las pretensiones excepto a la que pide que se declare la existencia del contrato laboral y propuso las excepciones de “Falta de causa para pedir e inexistencia de obligación alguna a cargo de DRUMMOND LTD, improcedencia de la aplicación del art 26 de la ley 361 de 1997, cobro de lo no debido, buena fe, prescripción, pago o compensación”.

Por su parte la Juez de primera instancia declaró la existencia del vínculo laboral, y absolvió a la demandada de las demás pretensiones de la demanda; a su vez declaró probadas las excepciones propuestas por el actor excepto las de prescripción y compensación.

Procede entonces esta judicatura a abordar el primer problema jurídico planteado, el cual corresponde:

¿Se encuentra acreditado en el plenario que el actor fue despedido en y por su condición de discapacidad laboral? Si la respuesta al anterior interrogante es afirmativa surge como problema asociado el siguiente: ¿Es acreedor la de la indemnización contemplada Ley 361 de 1997 en su artículo 26?

Para dilucidar los interrogantes, se tendrán en cuenta los siguientes medios probatorios:

- ✓ Exámenes de reintegro practicado al demandante por la empresa DURMMOND LTD (fl.338-346)
- ✓ Testimonio del señor JORGE MARIO RIVERA MORÓN director médico de la empresa demandada.
- ✓ Testimonio del señor JOSÉ GARCÍA EMILIANI Consultor Senior de Recursos Humanos de DRUMMOND LTD.

Inicialmente esta Magistratura debe recordar que en innumerable jurisprudencia se ha tratado el tema de los requisitos válidos para ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada que consagra la ley 361/1997, y el principal de ellos es tener una discapacidad con una limitación igual o superior al 15% de PCL; calificación con la cual no cuenta el actor pues no hay dictamen obrante en el expediente, siendo esa calificación fundamental

para declarar el beneficio deprecado por el actor, pues así como se mencionó en el acápite jurisprudencial, la calificación de PCL no es un capricho, es una disposición necesaria en casos como estos, y no basta con solo historias clínicas para establecer la estabilidad laboral reforzada.

Aunado a lo anterior, se tuvo en cuenta los testimonios de los señores JORGE MARIO RIVERA MORÓN director médico de la empresa demandada y JOSÉ GARCÍA EMILIANI Consultor Senior de Recursos Humanos de la misma, quienes manifestaron que cuando se realizó todo el proceso para dar por terminado el contrato de trabajo del actor, se hizo una consulta con la Unidad médica de la empresa demandada acerca del estado de salud del actor, a lo que se obtuvo en la respuesta que este no contaba con ninguna restricción; para lo cual hay que tener en cuenta además que al cuerpo de trabajadores de la demandada se le realizan exámenes periódicos.

Por consiguiente, se corroboró que en los exámenes que le realizaron al demandante para su reintegro visibles a folios 338-346, se encontró apto para desempeñar el cargo sin ninguna restricción.

Siendo así y dándole respuesta al problema jurídico, no hay prueba que acredite que el actor fue despedido en ocasión a alguna limitación o PCL, por lo que no hay lugar a declararlo beneficiario de la estabilidad laboral reforzada estatuida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Y en consecuencia no hay lugar a la indemnización deprecada.

Procede esta judicatura a abordar el segundo problema jurídico planteado, el cual es

¿Es ineficaz la terminación del contrato de trabajo entre el señor DAVINSON CELSA MADARRIAGA?

Para resolver se tendrán en cuenta el siguiente material probatorio:

- ✓ Carta de terminación del contrato sin justa causa emitida por DRUMMOND LTD. (fl.352).
- ✓ Liquidación definitiva de prestaciones sociales en la que se incluyó la indemnización por despido injusto (fl. 348).

De acuerdo a las pruebas allegadas, observa esta Sala que obra en el proceso copia de la liquidación realizada por la demandada al actor al momento de la terminación del contrato visible a folio 348 del legajo, que si bien es cierto reconocen que fue sin justa causa en la carta de terminación y es por ello que en esa misma liquidación incluyeron la indemnización normada por el artículo 64 CST; situación está que es legal al no haberse declarado la estabilidad laboral reforzada, pues el empleador no requería el permiso del Ministerio de trabajo para terminar el contrato laboral.

Por lo expuesto, sin mayores elucubraciones y en virtud al material probatorio adosado al expediente, se tiene que la Juez de primera instancia no incurrió en ningún desacierto jurídico tal como lo endilga el recurrente pues el alcance que le imprimió a la normatividad en el presente asunto es acorde con los lineamientos jurisprudenciales, por lo que no existe razón para variar su criterio y declarar la ineficacia del despido del señor DAVINSON RICARDO CELSA MADARRIAGA.

En razón a ello se confirmará la decisión adoptada por esta en sentencia de primera instancia.

5. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

6. RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia proferida el 26 noviembre de 2019, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana dentro del proceso de referencia.

SEGUNDO: CONDENAR en costas al demandante por no prosperar su recurso, fíjense como agencias en derecho la suma de 1SMLMV, líquidense como señala el artículo 365 y 366 del CGP.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión a las partes. Para tal efecto remítase a la Secretaría de este Tribunal para lo de su competencia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Ley 2213 de 2022;
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado

JESÙS ARMANDO ZAMORA SUÀREZ
Magistrado

ÒSCAR MARINO HOYOS GONZÀLEZ
Magistrado