



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA – LABORAL

REF: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: YASMINE PEREZ RINCON
DEMANDADO: ACTIVOS SA
RAD: 20001.31.05.02.2016.00005.01.
MAGISTRADO PONENTE:
DR. ALVARO LOPEZ VALERA.
APELACIÓN DE SENTENCIA

Valledupar, diciembre quince (15) de dos mil veinte 2020

Fallo

Procede la Sala Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, en el proceso ordinario laboral que YASMINE PÉREZ RINCÓN sigue contra ACTIVOS S.A. con fundamento en las medidas legislativas adoptadas por el Gobierno Nacional mediante Decreto 806 del 4 de junio de 2020 en su artículo 15 procede a resolver el recurso de apelación propuesto en término y legalmente sustentado por la demandada, contra la sentencia emitida por el Juzgado Segundo Laboral Del Circuito De Valledupar, el 10 de octubre de 2016.

I.- ANTECEDENTES

1.1.- LA PRETENSIÓN

Yasmine Pérez Rincón, por medio de apoderado, demanda a Activos SA, para que por los trámites propios del proceso

ordinario laboral se declare que entre ella y la demandada existió un contrato de trabajo, del 12 de septiembre de 2011 al 22 de enero de 2014, que terminó por despido de la trabajadora, en consecuencia, se declare la ineficacia de ese despido, y se condene a la demandada a reintegrar a la demandante, al cargo que venía ocupando, y al pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, cotizaciones a la seguridad social nacidas desde cuando eso sucedió hasta que se haga efectivo ese reintegro.

Por último, solicitó la demandante que se condene a la demandada al pago de la indexación, y costas y agencias en derecho.

1.2.- FUNDAMENTOS DE HECHO

En síntesis, relatan los hechos de la demanda, que Yasmine Pérez Rincón suscribió contrato de trabajo con la empresa ACTIVOS S.A, el 12 de septiembre de 2011, para desempeñar en la misma el cargo de auxiliar de archivo.

El 30 de septiembre de 2011, la demandante sufrió un accidente de trabajo el cual le produjo un estado de incapacidad, generándole secuelas médico - legales, y una pérdida de capacidad laboral del 28,79%, determinada previa valoración realizada por la Junta Regional de calificación de Invalidez del Cesar.

La demandante tuvo una incapacidad de más de (180) días y una incapacidad definitiva de (90) días.

Una vez terminada la incapacidad médica la demandante se reintegra a la empresa ACTIVOS S.A, teniendo en

cuenta que la EPS COOMEVA le comunicó ue por la disminución de su capacidad laboral debía trabajar previas recomendaciones ocupacionales. Por tal motivo, el 17 de julio de 2013 la empresa ACTIVOS S.A reubicó a Yasmine Pérez Rincón, al cargo de auxiliar de recursos humanos.

La empresa ACTIVOS S.A, por medio de su Representante legal Sandra Beltrán, solicitó al Ministerio del Trabajo de Valledupar, autorización para terminarle el contrato de trabajo a Yasmine Pérez Rincón, de esa solicitud se le corrió traslado a la trabajadora, el 14 de noviembre del 2013, por la inspectora Ruby Fontalvo del Ministerio del Trabajo.

El 22 de enero de 2014, la demandada ACTIVOS SA, dio por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo a la demandante encontrándose aún en estado de debilidad manifiesta, sin autorización del Ministerio del Trabajo.

Al ser la demandante despedida quedó desvinculada del sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, y por eso no ha podido seguir recibiendo el tratamiento necesario para la mejora de su salud.

1.3.- LA ACTUACIÓN

Por venir en legal forma, la demanda fue admitida por medio de auto del 29 de enero de 2016, y una vez efectuada la notificación del auto admisorio, la demandada la contestó en el término legal para ello, aceptando unos hechos y negando los otros, para finalmente oponerse a la prosperidad de las pretensiones de la demandante, argumentando que el contrato que las unió finalizó por

haber culminado la misión para la cual fue vinculada la trabajadora, y que cuando la misma fue despedida no estaba amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada, al no estar incapacitada en ese momento.

En su defensa la demandada propuso las excepciones que denominó: “inexistencia de justa causa para la terminación del contrato”, “Cobro de lo No debido”, “prescripción”, “buena fe” y “pago parcial”.

1.4.- FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA

Después de historiar el proceso, hacer un recuento normativo y valorar las pruebas aportadas al proceso, se decidió declarar ineficaz la terminación del contrato de trabajo, por haberla propiciado la empleadora cuando la trabajadora estaba del Ministerio del Trabajo, entonces como acorde con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, se permite es un requisito necesario para despedir a un trabajador incapacitado y como en este caso está demostrado que la demandante es una persona en condición de discapacidad, dado que en ese momento tenía una pérdida de capacidad laboral igual al 28.79%, por tal motivo ese despido se impone declararlo ineficaz.

Por estar en desacuerdo con esa decisión la parte demandada presentó recurso de apelación contra la misma.

1.5. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACION.

Persigue la demandada con su recurso la revocatoria de la sentencia para que se le absuelva, exponiendo como fundamento para que eso se haga que si bien la trabajadora, tuvo una pérdida de la capacidad laboral mayor al 25%, ella omitió comunicárselo a su empleadora, ni que contara con recomendación médica, al momento de su desvinculación, esto es el 22 de enero del 2014.

Si bien la trabajadora fue reubicada el 17 de julio del 2013, se hizo en atención a la recomendación de la Eps COOMEVA, no obstante, al momento de ser desvinculada no existía tal recomendación, de la cual tuviera conocimiento ACTIVOS S.A.

Expuso también la demandada, que en la decisión no se puede desconocer que la demandante, en su interrogatorio aceptó expresamente que la labor convenida entre Activos. A y la Universidad de la Salle, con ocasión de la cual ella prestó sus servicios a su contratante había finalizado, de lo cual se deduce que ella tenía conocimiento que el motivo de su desvinculación fue esa y no su estado de salud.

Por ultimo indicó la recurrente como fundamento de su recurso, que si bien existieron unas recomendaciones médicas, ya no tenía vigencia al momento de la desvinculación de la demandante, y que contrario a lo que se predica, el contrato de trabajo terminó por haber finalizado en la empresa usuaria la misión para la cual fue vinculada misma, y no en consideración al hecho por el cual había sido reubicada en el año 2013, para cumplir las recomendaciones médicas vigentes en ese momento emitidas por la EPS Coomeva, mismas que no existían al momento de la desvinculación.

II.- CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Los consabidos presupuestos procesales, demanda en forma, capacidad de parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente, y, por ende, se impone una decisión de fondo. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, de modo que ello aunado a lo anterior, obliga a adoptar una decisión de esa naturaleza.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, dado que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

De acuerdo con los antecedentes planteados, el problema jurídico puesto a consideración de esta Sala se contrae a determinar si es acertada o no la decisión de el juez de primera instancia de declarar la ineficacia del despido, con fundamento en que el mismo lo hizo la empleadora estando la trabajadora en estado de debilidad manifiesta, por su pérdida de capacidad laboral debidamente determinada, y sin contar con la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo, para tal fin.

Ese problema jurídico será resuelto declarando que es acertada la decisión de declarar ineficaz el despido de que fue objeto la trabajadora, puesto está probado que cuando lo hizo la trabajadora estaba en condición de discapacidad, al tener una PCL del 28.79%, y no que para ello se contara con la autorización del Ministerio del Trabajo.

Sirve de marco normativo para desatar la controversia puesta a consideración de la sala, lo estipulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual dispone, que ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.

Es por eso que una trabajadora que se encuentra en situación de debilidad manifiesta o con pérdida de capacidad laboral definitiva por mandato de la ley 361 de 1997 tiene el derecho de permanecer en el empleo o hacer reubicada mientras no se presente una causal objetiva y la misma no sea verificada por la autoridad laboral competente.

La Corte Constitucional declaró exequible el art. 26 de la Ley 361 de 1997 mediante sentencia C- 531 de 2000, resaltando la importancia de garantizar unos principios o contenidos mínimos en toda relación laboral respecto a las personas con discapacidad atendiendo su condición de vulnerabilidad:

“Solo en la medida en que, para el tratamiento de la situación particular de este grupo social afectado por una limitación física, sensorial o mental, se realicen los valores fundantes constitucionales de la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad, es que adquiere verdadero sentido el deber de protección especial de la cual son objeto precisamente por razón de sus circunstancias de debilidad manifiesta frente al conglomerado

social. Constituye esta la vía para contrarrestar la discriminación que está allí latente y que impone adelantar una acción estatal y particular que promueva condiciones de igualdad material real y efectiva para estas personas, hacia la búsqueda de un orden político, económico y social justo”.

Es por lo anterior que a partir de la sentencia **SL1360 de 2018**, la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, abandonó su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, en la que se adoctrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, adoctrinó que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada.

Aunado a lo anterior, la actual postura de la Sala Laboral no desconoce que con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad debe contar con la autorización del inspector del trabajo. Sin embargo, considera que dicha autorización se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del trabajador en situación de discapacidad sea “incompatible e insuperable” en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa, en cuyo caso, bajo el principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades, podría rescindirse el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal. En esta hipótesis la intervención del inspector cobra pleno sentido, pues en

su calidad de autoridad administrativa del trabajo debe constatar que el empleador aplicó diligentemente todos los ajustes razonables orientados a preservar en el empleo al trabajador, lo cual implica su rehabilitación funcional y profesional, la readaptación de su puesto de trabajo, su reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios (art. 8 de la L. 776/2002). Por lo tanto, solo cuando se constate que la reincorporación es inequívocamente “incompatible e insuperable” en la estructura empresarial, podrá emitirse la autorización correspondiente.

*Ahora, tal como se dijo en precedencia, para que un trabajador goce de estabilidad laboral reforzada, debe este tener un grado de discapacidad moderada, así lo ha instituido el Tribunal de cierre de la jurisdicción ordinaria, en sentencia **SL 11411- 2017**, en la que se adocrinó:*

*“Desde el punto de vista jurídico, la decisión del Tribunal tiene un fundamento claramente diferenciable, que puede sintetizarse de la siguiente manera: i) las garantías a la estabilidad laboral previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no están destinadas a trabajadores con cualquier tipo de enfermedad o «limitación», sino a aquellos que sufren una **«limitación moderada, severa o profunda»**; ii) y, adicionalmente, el empleador debe conocer esa condición y terminar la relación laboral por razón de la «limitación física», sin previa autorización de las autoridades administrativas de trabajo.*

Al margen de lo anterior, para despejar las inquietudes planteadas por la censura, en lo que tiene que ver con el marco jurídico que gobierna la situación en disputa, esta sala de la Corte ha clarificado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, como lo dedujo el Tribunal, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas”.

Al respecto, en la sentencia CSJ SL10538-2016, reiterada en las providencias, CSJ SL17945-2017, CSJ SL17008-2017 y CSJ SL2104-2019, la Corte sostuvo que:

“[...] no es suficiente por si solo el quebrantamiento de la salud de la trabajadora o el encontrarse en incapacidad médica para merecer la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues debe acreditarse que el asalariado al menos tenga una limitación física, psíquica o sensorial y con el carácter de moderada, esto es, que se enmarque dentro de los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%”.

En ese orden, la jurisprudencia vertical de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la cual es acogida por esta sala, en virtud del art 7 del CGP, aplicable por mandato del art 145 del C.P.T, ha determinado en síntesis que para que opere la protección del citado artículo es necesario que el trabajador cumpla con los siguientes requisitos:

- 1. Que padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen.*
- 2. Que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad.*
- 3. Que el patrono despida al trabajador de manera unilateral y sin justa causa y,*
- 4. Que el contratante no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo (ver sentencia L3772-2018).*

En el presente asunto obra a folios 20 al 22 del expediente, el dictamen de calificación de pérdida de la capacidad laboral N° 3403 del 17 de mayo del 2013, proferido por la Junta de Calificación de Invalidez del César, donde se le otorgó a Yasmine Pérez Rincón una pérdida de Capacidad Laboral del 28,79%, estructurada, el 30 de septiembre del 2011.

Milita a folio 17 del plenario, comunicación enviada por la gerente de Recursos Humanos Sandra Beltrán a Yasmine Pérez Rincón, el 22 de enero de 2014, mediante la cual, le comunica su decisión de dar por terminado el contrato de Trabajo a partir de esa fecha.

Entonces al valorar en conjunto esos medios probatorios, se comprueba de manera fehaciente que cuando Activos sa, decidió dar por terminado el contrato de trabajo a la demandante, esta estaba calificada con una PCL del 28.79%, es decir se encontraba con una incapacidad permanente parcial y con una limitación considerada como severa conforme a las normas y jurisprudencias referidas, lo que se traduce en que esa trabajadora gozaba de estabilidad laboral reforzada, por lo que su empleadora para proceder al despido, debió contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, misma que no obra en el expediente, como quiera que a folio 41, se constata que si bien la demandada Activos sa, el 03 de octubre de 2013, solicitó al Ministerio del Trabajo Dirección Territorial Cesar, dicha autorización, no existe evidencia de que hubiere sido concedida.

Por tanto, si bien esa prueba documental no tiene al alcance demostrativo de evidenciar que la empleadora contara con autorización para despedir a su trabajadora, no se puede desconocer que si lo tiene para probar el conocimiento que esa empresa tenía de la discapacidad de su asalariada. De ahí que no sean de recibo los argumentos expuestos en el recurso de apelación, de la no comunicación de ese estado de salud y tampoco de recomendación médica alguna.

Entonces, al ser en ese momento Yasmine Pérez Rincón, una persona en condición de debilidad manifiesta, el despido que le hizo Activos sa, el 22 de enero de 2014, se presume como un acto discriminatorio, al no haber sido desvirtuada esa presunción, puesto no obra en el plenario prueba alguna con el alcance de demostrar lo contrario, si no lo tiene la carta de despido, visible a folio 17, como se predica en el recurso, que lo fue por la culminación de la obra contratada, si la misma no es explícita al respecto, al limitarse a poner de presente solamente que “atentamente nos permitimos comunicarle que la labor para la cual fue contratada finaliza el 22 de enero del 2014”, sin darle explicación o motivación alguna de esa decisión.

*Conforme al párrafo único del artículo 62 del CST, “La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. **Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos**”.*(en negrilla y subrayado por la Sala). Por lo que no le es dable a Activos sa, en sede judicial manifestar que la relación laboral con la demandante terminó por haber finalizado el contrato que existía entre esa empresa y la usuaria Universidad de la Salle, si eso no fue lo comunicado en la carta de despido.

Es por lo anterior, que no puede alegar la empleadora en esta instancia esa causal de terminación del vínculo contractual que la unió con la demandante, máxime cuando de la prueba documental de folio 16, se constata que la labor desempeñada por Yasmine Pérez Rincón fue la de auxiliar de recursos humanos de Activos sa, cargo que desempeño desde el 17 de julio de 2013.

Con todo lo dicho, para la Sala queda claro que, al no acreditar la demandada, que la relación laboral, terminó por una causal objetiva, y al haberlo hecho estando Yasmine Pérez Rincón en estado de debilidad manifiesta, y sin autorización del Ministerio del Trabajo, necesariamente debe confirmarse en su integridad la sentencia apelada. Y, al no haber prosperado el recurso de apelación propuesto por la parte pasiva, esta será condenada a pagar las costas causadas en segunda instancia.

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

RESUELVE

Primero: *Confirmar en todas sus partes la sentencia apelada de fecha y procedencia conocidas.*

Segundo: *Condénese en costas por la segunda instancia a la parte demandada inclúyase por concepto de agencias en derecho la suma equivalente a 2 SMLMV. Líquidense en el juzgado de origen.*

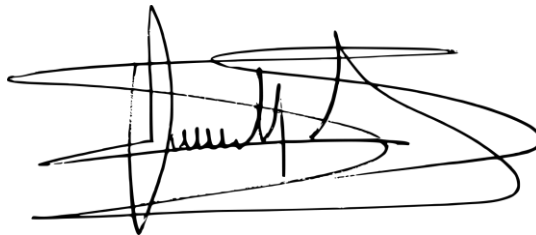
Esta decisión se adoptó en sala virtual de la fecha, en atención a la medida que el Consejo Superior de la Judicatura dispuso en Acuerdo PCSJA20-11521 del 19 de marzo de 2020, relativa al trabajo en casa, por motivos de salubridad pública y fuerza mayor, ante la presencia de la enfermedad denominada COVID-19.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



**ALVARO LÓPEZ VALERA
MAGISTRADO**

(Impedido, conoció en primera instancia)
**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUAREZ
MAGISTRADO.**



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
MAGISTRADO.**