

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



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

MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20178-31-05-001-2020-00127-01
DEMANDANTE:	CARLOS JORGE DAGIL AREVALO
DEMANDADO:	MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S
DECISIÓN:	CONFIRMA SENTENCIA

Valledupar, dieciocho (18) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

Decide la Sala el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná – Cesar, el 3 de septiembre de 2021, dentro del proceso ordinario laboral que promovió **CARLOS JORGE DAGIL AREVALO** contra **MECANICOS ASOCIADOS S.A.S.**

I. ANTECEDENTES

1. PRETENSIONES

Carlos Jorge Dagil Arévalo a través de apoderado judicial, pidió se declare: *i*) la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, desde el 14 de marzo de 2018 hasta el 2 de abril de 2020, *ii*) que la terminación del vínculo contractual se dio de manera unilateral y sin justa causa por el empleador, y *iii*) la ineficacia del despido por haber sido separado de su cargo en estado de debilidad manifiesta, y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.

En consecuencia, se condene a la parte demandada a: *iv*) reintegrarlo al cargo que venía desempeñando, sin solución de continuidad, junto con el pago de los salarios dejados de percibir y aportes a seguridad social integral a partir de la fecha del despido y hasta que se produzca su reinstalación, *v*) devolver el dinero descontado de las prestaciones sociales sin su expresa autorización por la suma de (\$2.420.710), más las costas del proceso.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2020-00127-01
DEMANDANTE: CARLOS JORGE DAGIL AREVALO
DEMANDADO: MECANICOS ASOCIADOS S.A.S

De manera subsidiaria, se condene a pagar la indemnización por despido injusto y la sanción moratoria por falta de pago.

2. FUNDAMENTOS DE HECHO

En síntesis, relató el accionante que suscribió un contrato de trabajo por la obra o labor contratada con la empresa Mecánicos Asociados S.A.S el 14 de marzo de 2018, para desempeñar el cargo de técnico mecánico, prestando sus servicios de manera personal, cumpliendo un horario de trabajo y bajo la continua dependencia y subordinación por parte del empleador, devengando como salario básico la suma mensual de (\$2.067.853) más otros beneficios extralegales.

Señaló que, el 22 de julio de 2018, en cumplimiento de sus labores sufrió un accidente de trabajo al caerse de una escalera, por lo que fue diagnosticado con “*trauma partes blandas región lumbosacra*” y “*trauma de muñeca*”; patologías que le ocasionan imposibilidad para levantarse, movilizarse y frecuentes dolores en el área de la columna y, pese al tratamiento terapéutico y farmacológico prescrito, no ha presentado ninguna mejoría, recibiendo actualmente atención y controles médicos por su ARL.

Continuó manifestando que, era de conocimiento del empleador su estado de debilidad manifiesta, además que, se le emitieron recomendaciones con restricciones laborales y, mediante Dictamen n°. 77185181-181 del 5 de febrero de 2020, la Junta Regional de Calificación del Magdalena, confirmó el dictamen proferido en primera oportunidad donde se le estableció una pérdida de capacidad laboral de 0%, con fecha de estructuración 22 de julio de 2018, de origen laboral, el cual se encuentra en trámite de apelación ante la Junta Nacional de Calificación del Magdalena.

Narró que, el 30 de noviembre de 2018, la accionada sin motivo alguno había dado por terminado el contrato de trabajo, sin embargo, en cumplimiento del fallo de tutela emitido a su favor el 29 de abril de 2019, fue reintegrado al cargo que desempeñaba con el pago de los conceptos laborales ordenados y la sanción de 180 días, el 10 de junio del mismo año.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2020-00127-01
DEMANDANTE: CARLOS JORGE DAGIL AREVALO
DEMANDADO: MECANICOS ASOCIADOS S.A.S

Agregó que, como la mencionada providencia fue revocada en segunda instancia, la demandada decidió dar por terminado el vínculo contractual sin justa causa el 2 de abril de 2020, haciendo caso omiso a la estabilidad laboral reforzada que lo cobija y, descontando unos valores de la liquidación final sin su autorización expresa.

3. ACTUACION PROCESAL

Luego de subsanada, la demanda fue admitida mediante auto del 9 de febrero de 2021, y una vez hecha la notificación de la pasiva, procedió a dar respuesta aceptando la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, que inició el 14 de marzo de 2018 y realmente terminó el 30 de noviembre del mismo año, por culminación de la obra o labor contratada. Que, si bien el actor estuvo temporalmente reintegrado hasta el 2 de abril de 2020, lo fue por una orden de tutela que perdió sus efectos jurídicos al no acudir oportunamente a la jurisdicción ordinaria.

Sostuvo que, el demandante no tenía un estado de discapacidad o una afectación grave y relevante en su salud que le impidiera trabajar, además que, el accidente de trabajo que sufrió fue calificado con una PCL de 0%, sin que para la fecha en que terminó el contrato laboral estuviera incapacitado o con restricciones médicas, por lo que no es beneficiario del fuero de salud alegado y, por ende, no es procedente el reintegro junto con el pago de salarios o prestaciones sociales.

Añadió que tampoco existió un descuento de sus prestaciones sociales, sino un mayor valor pagado que se compensó, de modo que, no hay lugar a acceder a las pretensiones de la activa.

En su defensa, propuso las excepciones de mérito que denominó “cobro de lo no debido por inexistencia de la causa y de la obligación”, “improcedencia del reintegro y/o indemnización”, “prescripción”, “compensación”, “buena fe” y “pago”.

4. SENTENCIA CONSULTADA

Concluyó el trámite de primera instancia mediante sentencia calendada 3 de septiembre de 2021, en la que se declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo por obra o labor determinada entre el 14 de

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2020-00127-01
DEMANDANTE: CARLOS JORGE DAGIL AREVALO
DEMANDADO: MECANICOS ASOCIADOS S.A.S

marzo y el 30 de noviembre de 2018, asimismo, se absolvió a la empresa demandada de las demás pretensiones invocadas en su contra, declarándose probadas las excepciones de mérito formuladas, salvo la de prescripción y compensación, y se impuso condena en costas a cargo del demandante.

Para adoptar tal determinación, la juez inició abordando la ineficacia del despido por estabilidad laboral reforzada, para lo cual, luego de analizar la línea jurisprudencial sobre la materia y el acervo probatorio recaudado en el proceso, concluyó que el actor no reúne los presupuestos para ser beneficiario de dicha protección foral, cuando quiera que si bien está comprobado que estando al servicio de la accionada sufrió un accidente de trabajo dejándole como secuelas contusión de la región lumbosacra y la pelvis, para el momento del despido que se dio el 30 de noviembre de 2018, no se encontraba con restricciones o recomendaciones laborales, tampoco contaba con una declaración o certificación que lo reputara como limitado físico o, con un grado de limitación en los términos que establece la ley 361 de 1997.

Que tampoco presentaba un menoscabo en su salud que lo colocara en estado de debilidad manifiesta, antes por el contrario, conforme con el interrogatorio de parte por él vertido, se encontraba laborando normalmente, sumado a que, si bien la demandada tenía conocimiento del acaecimiento del infortunio aquel, todos los exámenes médicos y controles sobre el particular fueron realizados con posterioridad, de ahí el desconocimiento del empleador de las patologías que padecía, razón por la cual, resulta procedente la pretensión de reintegro junto con salarios y prestaciones sociales legales, extralegales, y los aportes al sistema de seguridad social integral.

Respecto de los descuentos a las prestaciones sociales, después de estudiar las normas que regulan el tema, expuso que, las pruebas documentales y testimoniales permiten concluir que los mismos no son ilegales, dado que, se debieron a los mayores valores pagados durante la segunda quincena de noviembre de 2019, y al pago por concepto de retención en la fuente, asimismo, que no se requería autorización expresa del trabajador porque se hicieron una vez finalizó el nexo laboral.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2020-00127-01
DEMANDANTE: CARLOS JORGE DAGIL AREVALO
DEMANDADO: MECANICOS ASOCIADOS S.A.S

Finalmente, la *a-quo* estudió lo relacionado con la terminación del contrato de trabajo de fecha 2 de abril de 2020 y el despido injustificado, aludiendo que obra en el plenario fallo de tutela del 29 de abril de 2019, donde se ampararon los derechos fundamentales del aquí accionante declarándose la ineficacia de la terminación del vínculo contractual y el consecuente reintegro con pago de salarios, prestaciones sociales y sanción respectiva, donde además se otorgó un término de (4) meses para que instaurara la respectiva demanda ordinaria laboral so pena de quedar sin efectos la tutela, luego, como inobservó los términos judiciales debido a que presentó el escrito inaugural el 3 de noviembre de 2020, no es posible imponer condena en este sentido.

5. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante providencia del 23 de mayo hogaño, este Despacho judicial ordenó correr traslado a cada una de las partes para alegar de conclusión, sentido en el cual, estando dentro de la oportunidad procesal, la pasiva allegó escrito de alegatos.

Reiteró que, el demandante no es beneficiario de los supuestos establecidos en la ley 361 de 1997, porque no tenía una limitación o discapacidad propiamente dicha, pues, si bien sufrió un accidente de trabajo, obra un dictamen del 0% de PCL, además que, no tenía alguna afectación de sus actividades cotidianas.

Anotó que, el 30 de noviembre de 2018, se terminó el contrato de trabajo por la culminación de la obra o labor contratada, y que, mediante fallo de tutela concedido de manera transitoria al demandante, se efectuó su reintegro, pero como no cumplió con su deber de demandar en los 4 meses siguientes, el ligamen contractual terminó posteriormente por la finalización de los efectos de la providencia, que trajo como consecuencia que las cosas volvieran a su estado anterior.

Por último, indicó que, los descuentos realizados a la liquidación son completamente válidos, por cuanto se habían efectuado mayores valores pagados al demandante, además que, no puede decirse que eran ilegales por no contar con autorización previa, en tanto esto solo es aplicable durante la vigencia del contrato, y no posterior a su terminación.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2020-00127-01
DEMANDANTE: CARLOS JORGE DAGIL AREVALO
DEMANDADO: MECANICOS ASOCIADOS S.A.S

De esa manera, se entienden atendidos los alegatos de conclusión presentados en esta instancia.

II. CONSIDERACIONES

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia, se hallan cumplidos en el presente asunto, motivo por el cual, el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco se observa causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

En vigencia del artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, procede el grado de jurisdicción de consulta en dos casos: *i)* cuando las sentencias de primera instancia fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador o afiliado o beneficiario, si no fueren apeladas y *ii)* cuando las sentencias de primera instancia fueren adversas a la Nación, al departamento o al municipio o a aquellas entidades descentralizadas en las que la Nación sea garante. En nuestro caso, procede al ser totalmente adversa al trabajador.

1. PROBLEMA JURÍDICO

Conforme lo historiado, identifica el tribunal que los problemas jurídicos se centran en establecer si se encuentra acreditado que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, el actor se hallaba en estado de debilidad manifiesta y debió accederse a la ineficacia del despido con las consecuencias que ello acarrea. Del mismo modo, deberá la Sala determinar la legalidad de las deducciones realizadas por la accionada a la liquidación definitiva de prestaciones sociales.

En caso negativo, deberá abordarse el estudio de las pretensiones subsidiarias de pago de indemnización por despido injusto y sanción moratoria.

2. TESIS DE LA SALA

La solución que viene al problema jurídico es la de declarar acertada la determinación de la sentencia de primera instancia respecto a la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo por fuero de salud, bajo el

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2020-00127-01
DEMANDANTE: CARLOS JORGE DAGIL AREVALO
DEMANDADO: MECANICOS ASOCIADOS S.A.S

entendido que para la prosperidad de la garantía invocada prospere el interesado debe probar el estado de capacidad diversa o discapacidad y comprobar el conocimiento del empleador, aclarando que esa carga podía cumplirse a través de cualquier medio de prueba, lo que no hizo el actor.

También se aviene la Sala a la decisión sobre los descuentos ilegales, comoquiera que la prohibición del artículo 59 CST sólo es aplicable en vigencia del contrato de trabajo, y no a su finalización, momento en el cual no es necesaria la autorización del trabajador, siempre y cuando existan obligaciones plenamente exigibles, sin que en el presente asunto haya sido desconocida la deuda en sí.

3. DESARROLLO DE LA TESIS:

3.1. Ineficacia de la terminación del contrato de trabajo por fuero de salud

Conviene de antemano resaltar que, en la sentencia de primera instancia se declaró la existencia de un contrato de trabajo por obra o labor determinada entre Carlos Jorge Dagil Arévalo como trabajador, y Mecánicos Asociados S.A.S como empleador, desde el 14 de marzo de 2018 hasta el 30 de noviembre de ese mismo año, lo cual no fue objeto de reproche alguno por las partes.

En lo que interesa al grado jurisdiccional de consulta que se surte, lo primero que determinó la juzgadora de primer grado es que no era posible acceder a la pretensión de ineficacia del despido, teniendo en cuenta que no se acreditó que el actor estuviera en un estado de discapacidad, o de debilidad manifiesta por alteraciones en su salud y, que el empleador tuviera conocimiento de ello para la fecha en que culminó la atadura de trabajo que unía a las partes.

Para determinar el nivel de acierto de esa conclusión, en primera medida, resulta preciso memorar que, cuando una persona pretende derivar para sí los efectos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tiene la carga de probar los presupuestos de hecho que le permitan gozar de aquellas consecuencias, es decir, acreditar su estado de capacidad diversa o discapacidad y comprobar el conocimiento del empleador.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2020-00127-01
DEMANDANTE: CARLOS JORGE DAGIL AREVALO
DEMANDADO: MECANICOS ASOCIADOS S.A.S

En ese contexto, la jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha venido insistiendo que la protección especial de que trata el prenombrado artículo, para la terminación de contratos de trabajo, es aplicable a los trabajadores que padezcan de una deficiencia mental o física que le impida sustancialmente el desempeño de sus funciones, sin que sea necesario para la acreditación de esa situación un dictamen de pérdida de capacidad laboral en firme.

Así se explicó desde sentencias como la CSJ SL3911-2020, donde se dijo:

“De lo anterior se colige, sin ambages, que, con la entrada en vigor de la Convención sobre Derechos de Personas en Situación de Discapacidad, esto es, a partir del 10 de junio de 2011, y solo para las controversias que se susciten en adelante, quedó sin sustento la doctrina erigida sobre el concepto de persona limitada que originalmente traía el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y de contera, la construcción jurisprudencial que al respecto se hizo sobre los grados de limitación contenidos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, ya derogado.

*En esa medida, desde esa calenda, **lo relevante a la hora de establecer si un trabajador es beneficiario de la protección especial consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no tiene nada que ver con el porcentaje de pérdida de capacidad laboral que llegue a tener, porque ni la Convención, ni la Ley 1618 de 2013, ni mucho menos la Ley 1996 de 2019, comprenden al ser humano de esa manera.***

*Conforme a tales normativas, especialmente las dos primeras, debido a su raigambre constitucional, es claro que, **si un trabajador padece una deficiencia mental o física que le impide sustancialmente el desempeño de sus funciones, en igualdad de condiciones con los demás, se encuentra en situación de discapacidad, independientemente de que tenga o no un dictamen de pérdida de capacidad laboral en firme, o del porcentaje con el que haya sido calificado.** -Negrilla de la Sala-*

Conforme a la sentencia transcrita, para llamar a surtir efectos a la protección contemplada en el citado artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es necesario que se cumplan estos requisitos:

(i) La terminación unilateral del vínculo laboral por parte del empleador; (ii) el estado de debilidad manifiesta de que adolece el trabajador o la trabajadora sujeto del despido, a raíz de una afectación en su salud; (iii) la ausencia de autorización por parte del Ministerio de Trabajo para que el patrono adopte dicha decisión, (iv) el conocimiento previo del empleador respecto de la condición de salud que presenta el subalterno.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2020-00127-01
DEMANDANTE: CARLOS JORGE DAGIL AREVALO
DEMANDADO: MECANICOS ASOCIADOS S.A.S

Y es que el artículo 13 de la Constitución Política, reconoce que el Estado tiene en el marco de sus deberes, proteger “*especialmente a aquellas personas que por su condición [...] física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta*”. Con base en dicha disposición se colige que quienes se encuentran en condiciones físicas de debilidad manifiesta se les debe una protección especial; garantía que se predica de todos los derechos y, por tanto, también de la “estabilidad en el empleo”, reconocido igualmente en el artículo 53 superior.

En desarrollo de esas exigencias constitucionales, se expidieron diferentes normas, dentro de las cuales podemos resaltar la Ley 361 de 1997, la Ley 1346 de 2009 por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, y la Ley Estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013, con el fin de establecer una serie de mecanismos destinados a proteger e integrar socialmente a ciertas personas que por su estado de salud pueden ser discriminadas.

Vista así la finalidad del ámbito de protección de las personas en condición de discapacidad, todo mecanismo previsto para ello, incluido el consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, encuentra su razón de ser en la búsqueda de conjurar un trato discriminatorio por motivos de discapacidad (CSJ SL1236-2021), que pueda surgir al interactuar con el entorno laboral que rodea al trabajador.

Teniendo en cuenta ese contexto, la Corte Suprema de Justicia, en pronunciamiento SL1152-2023 enseñó que, «*en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención [Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo] y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás; precisando, además, que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características*».

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2020-00127-01
DEMANDANTE: CARLOS JORGE DAGIL AREVALO
DEMANDADO: MECANICOS ASOCIADOS S.A.S

En ese mismo proveído la alta corporación refirió que, en materia de la discusión sobre la activación sobre la mentada garantía, en un proceso judicial a las partes le concierne lo siguiente:

- *Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.*
- *Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.*

Planteadas así las cosas, cuando una persona pretende derivar para sí los efectos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tiene la carga de probar los presupuestos de hecho que le permitan gozar de aquellas consecuencias, lo que se traduce en que le corresponde acreditar que realmente se encuentre en una condición de salud que le dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, es decir, un estado de capacidad diversa o discapacidad; que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido y que la ruptura del vínculo obedezca a esa situación del trabajador.

Definido lo anterior, entrará la Sala a estudiar si el actor al momento en que se dio por culminado su contrato de trabajo, con fundamento en la terminación de la obra o labor para la cual fue contratado, esto es, el 30 de noviembre de 2018, era sujeto de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta.

El acervo probatorio obrante en el expediente, advierte que Carlos Jorge Dagil Arévalo sufrió un accidente de trabajo el 22 de julio de 2018 (informe de accidente de trabajo No. 480125 visible a pág. 79 “01DemandayAnexos.pdf”), que le produjo una “contusión de la región lumbosacra y de la pelvis”, según historia clínica de la misma data visible a pág. 85 *ib.*

A pág. 88 milita oficio de fecha 29 de noviembre de 2018, en el que Bolívar ARL informa a la accionada, que el evento reportado el 22 de julio

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2020-00127-01
DEMANDANTE: CARLOS JORGE DAGIL AREVALO
DEMANDADO: MECANICOS ASOCIADOS S.A.S

fue reconocido como de origen laboral y que el trabajador está en tratamiento activo.

También obran resultados de impresión diagnósticas de fecha 06/11/2018, 21/12/2018, estudios de resonancias magnéticas de fecha 17/07/2019, 7/01/2020, 3/09/2020, epicrisis, historia clínica de evoluciones y órdenes médicas para los años 2019 y 2020, así como control por ortopedia por *“trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía”*. Se observan, además, recomendaciones por médico tratante adscrito a su EPS de *“disminución de vibración y peso hasta 10 kilos en sus labores con pausas periódicas por discutía lumbar”*, del 12 de junio de 2019.

Asimismo, a págs. 117 a 119 de la demanda, se advierte dictamen emitido por seguros Bolívar en primera oportunidad, que establece una pérdida de capacidad laboral de 0%, de origen accidente de trabajo, confirmado mediante dictamen n°. 77185181-181 del 5 de febrero de 2020, por la Junta Regional de Calificación del Magdalena (págs. 122 a 126 *ib.*)

Tales documentos, no muestran de ningún modo que el actor hubiese presentado una afectación en su estado de salud que le causara alguna restricción o limitación para desarrollar sustancialmente sus labores, ni mucho menos que el empleador haya tenido conocimiento de esa situación, pues, si bien se advierte que sufrió un accidente de trabajo durante la vigencia de la relación laboral, no se avizora a partir del material probatorio arrojado al plenario, que ello le haya siquiera originado incapacidades médicas, restricciones o recomendaciones laborales dentro del vínculo.

Es decir, según todos los medios de convicción reseñados, el actor no se hallaba en estado de debilidad manifiesta, dejando claro que la afectación de su estado de salud como consecuencia del accidente de trabajo que sufrió, no es considerada como una discapacidad, ni tiene la entidad suficiente para impedirle el desarrollo normal de sus funciones, es más, como se dijo, ni siquiera estuvo bajo incapacidad médica.

En ese sentido, no nace a la vida jurídica la presunción de que la terminación del contrato laboral tiene origen en un trato discriminatorio por la situación de salud del trabajador, por lo que el empleador no estaba obligado a solicitar el permiso respectivo ante el Ministerio del Trabajo.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2020-00127-01
DEMANDANTE: CARLOS JORGE DAGIL AREVALO
DEMANDADO: MECANICOS ASOCIADOS S.A.S

Sobre el particular, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias como la SL572-2021, viene enseñando que:

*“Ahora bien, es evidente que el trabajador padece una patología en su hombro derecho, que se encuentra documentada, pero, como quedó dicho en párrafos anteriores, **no es la patología lo que activa la protección de la estabilidad laboral reforzada, sino la limitación que ella produce en la salud del trabajador para desarrollar su labor, lo que no se encuentra demostrado en el proceso**, pues además de no estar calificada la pérdida de la capacidad laboral, **al momento del despido no presentaba ninguna situación grave de salud, que fuera notoria y evidente**, por el contrario, se encontraba desarrollando sus actividades de manera normal, lo que demuestra que la patología del hombro no ocasionaba ninguna limitación en el trabajador que fuera incapacitante, con la magnitud de poder activar la protección establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997”. (negrilla por la sala).*

Recuérdese que, para que se active dicha protección especial, resulta necesario que se cumplan 3 requisitos, esto son, la discapacidad o el estado de debilidad manifiesta del trabajador; que el empleador conozca dicho estado de salud y, que el vínculo contractual termine por razón de ello, -lo cual se presume salvo que medie una justa causa o causa objetiva-, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo. Sin el cumplimiento de éstos, no es posible otorgar el amparo.

Aunado a lo previamente expuesto, en sentido de que se echa de menos el primer presupuesto sentado en la sentencia SL1152-2023 para la prosperidad de la activación del fuero de salud, debe agregarse que en el presente asunto se evidencia que la terminación del ligamen contractual entre las partes para el 30 de noviembre de 2018, se debió a la finalización de la obra para la cual fue contratado.

Al respecto, obra en el expediente contrato de trabajo suscrito entre las partes por la duración de la obra y/o labor contratada el 14 de marzo de 2018, asimismo, se advierten documentos adicionales denominados “otrosí al contrato de trabajo”, último de ellos de fecha 30 de octubre de 2018, en el que se acordó que el contrato quedaría atado al cumplimiento de la obra consistente en: *“prestar los servicios hasta completarse el 94.31 de ejecución del Otrosí No. 7 al contrato No. DCI-1547 suscrito entre el empleador y su cliente, para el mantenimiento preventivo y correctivo de equipo liviano mina Pribbenow y el Descanso...”*.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2020-00127-01
DEMANDANTE: CARLOS JORGE DAGIL AREVALO
DEMANDADO: MECANICOS ASOCIADOS S.A.S

En ese orden, mediante acta del 30 de noviembre de 2018 de avance de obra No. 093, actuando Drummond como contratante y Mecánicos Asociados S.A.S como contratista, y cuyo objeto es “*servicios de mantenimiento preventivo y correctivo de equipo liviano, de generadores de energía, compresores, luminarias y engrase de quipos mineros*”, se indicó que la obras para prestar los servicios presenta el 94,31% de ejecución del Otrosí No. 7 al Contrato comercial DCI-1547.

Circunstancias esas de más que evidencian que la terminación del nexo contractual no tuvo como raíz un trato desigual al trabajador en los términos que prescribe el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sino que, provino de la finalización de la obra o labor para la cual había sido contratado el actor.

En suma, al no encontrarse acreditado en el presente proceso que, a la fecha de terminación del contrato de trabajo el actor padeciera una afectación grave en su salud que le impidiera desempeñar sus actividades de manera regular, y mucho menos que el empleador tuviera conocimiento de ello, a esta Sala no le queda otro camino que confirmar en ese sentido la sentencia consultada.

4.2. De la indemnización por despido injusto

Arguye el accionante que, el 2 de abril de 2020 fue objeto de un despido por parte de la empresa Mecánicos S.A.S, sin embargo, ésta explica que debido a que el trabajador había sido reintegrado como consecuencia de un fallo de tutela que perdió sus efectos, para esa fecha se hizo efectiva su desvinculación inicial del 30 de noviembre de 2018.

A págs. 129 a 141 de la demanda digital, obra sentencia de tutela del 29 de abril de 2019, emitida por el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Chiriguaná, mediante la cual, se ampararon los derechos fundamentales del ahora demandante y se declaró la ineficacia de la terminación de la relación laboral entre las partes, en consecuencia, se ordenó su reintegro con el pago de salarios, prestaciones sociales y cotizaciones al sistema de seguridad social integral correspondientes al tiempo en que estuvo desvinculado del cargo y hasta que se haga efectiva su reinstalación, más la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997 y la contemplada en el artículo 64 del CST. En el numeral cuarto del

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2020-00127-01
DEMANDANTE: CARLOS JORGE DAGIL AREVALO
DEMANDADO: MECANICOS ASOCIADOS S.A.S

mismo, se otorgó el término de (4) meses para que el demandante presente ante el juez competente, demanda ordinaria laboral so pena de quedar sin efectos la providencia.

Providencia que fue revocada en segunda instancia, mediante sentencia proferida por el Juzgado Civil del Circuito de Chiriguaná, el 16 de marzo de 2020.

En ese sentido, milita a pág. 78 del libelo, documento contentivo de “nulidad de fallo de sentencia y notificación de terminación” calendada 2 de abril de 2020, por medio del cual, la empresa accionada informa al actor que, *“se le notifica que una vez declarada la improcedencia del reintegro por el juez de la republica de segunda instancia, se hace efectiva y como fecha de terminación del vínculo laboral la notificada inicialmente por finalización de la obra quedando sin efectos el reintegro del día 17 de mayo de 2019”*.

Frente a ello, se estima necesario abordar los aspectos referentes al cumplimiento del fallo de tutela y los efectos de su revocatoria, comenzando por recordar que, tal como se extrae del inciso 2° del artículo 86 de la Constitución Nacional, una sentencia proferida en sede de tutela es de acatamiento inmediato y, si bien es susceptible de ser recurrido, su cumplimiento es obligatorio mientras se surte la segunda instancia.

Ahora, como la controversia se endereza respecto de los efectos de la revocatoria de la decisión de tutela, resulta ineludible realizar el análisis con otra norma aplicable al caso y que deviene necesaria para su resolución, como el artículo 7° del Decreto 306 de 1992, que reglamentó el Decreto 2591 de 1991, que señala:

Artículo 7° De los efectos de las decisiones de revisión de la corte constitucional y de las decisiones sobre las impugnaciones de fallos de tutela. Cuando el juez que conozca de la impugnación o la Corte Constitucional al decidir una revisión, revoque el fallo de tutela que haya ordenado realizar una conducta, quedarán sin efecto dicha providencia y la actuación que haya realizado la autoridad administrativa en cumplimiento del fallo respectivo.

En consonancia con lo expuesto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia CSJ SL3322-2020, recordó:

“En este sentido se ha pronunciado esta corporación en procesos de características similares al que se examina. Por ejemplo, en la CSJ SL1721-

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2020-00127-01
DEMANDANTE: CARLOS JORGE DAGIL AREVALO
DEMANDADO: MECANICOS ASOCIADOS S.A.S

2018, esta Sala accedió a las pretensiones del reintegro de las sumas pagadas en cumplimiento de un fallo de tutela que fue revocado por el superior.

Desde la perspectiva legal y jurisprudencial invocada en esta providencia, es claro que como consecuencia de la revocatoria de la orden de tutela contenida en la sentencia CC T-784-2011, desapareció conforme se extrae del artículo 7º del Decreto 306 de 1992, la causa que dio origen al derecho del hoy demandado, sin que fuera menester que existiera una orden expresa para la devolución.

Si bien, en el momento en que el hoy demandado recibió las sumas de dinero correspondientes a la reliquidación ordenada existía una causa jurídica para reclamar el derecho, esto es el fallo de tutela de la Sala Laboral del Tribunal de Cúcuta, dicha causa desapareció una vez la sentencia fue revocada, careciendo el señor César Diago de derecho para conservar las sumas legalmente recibidas.

En esa línea hermenéutica, si bien la orden de tutela es de obligatorio cumplimiento, con la revocatoria desaparecen sus efectos y las cosas retornan al estado original.

Descendiendo al caso que nos ocupa, no advierte esta Sala que, el actuar de la accionada del día 2 de abril de 2020, se deba a un despido injustificado del actor, pues, mediante comunicación de esa data se le notificó que el reintegro efectuado el 17 de mayo de 2019, había perdido sus efectos en razón a la revocatoria en segunda instancia de la orden judicial ya vista.

Es decir, como ese acto solo se debió al imperativo acatamiento que impone un fallo de tutela, al mismo haber sido revocado por el superior, desapareció esa causa jurídica que dio origen al reintegro, careciendo el actor de derecho para conservarlo, como en efecto procedió la hoy demandada.

A lo anterior se le suma que, no existe prueba de que, en efecto, el actor hubiese continuado prestando sus servicios hasta el 2 de abril de 2020; a esa conclusión se arriba al observarse a pág. 77 de la demanda digital, carta del 29 de noviembre de 2019 donde se le notifica a aquel la terminación del contrato de trabajo y, en misma línea, milita liquidación final a esa fecha de causación.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2020-00127-01
DEMANDANTE: CARLOS JORGE DAGIL AREVALO
DEMANDADO: MECANICOS ASOCIADOS S.A.S

Así las cosas, para la Sala no hay lugar a fulminar condena alguna por concepto de indemnización por despido injustificado contra Mecánicos Asociados S.A.S.

4.3. De los descuentos no autorizados e indemnización moratoria

Solicita el actor en su demanda, la devolución de los descuentos realizados en la liquidación final de prestaciones sociales sin su expresa autorización, tal como lo indicó en el hecho 41 de la demanda, así: *“Al terminar el contrato sin justa causa la Sociedad demanda realizó la respectiva liquidación de las prestaciones sociales y de la cual sin autorización expresa de mi mandante descontó unos valores los cuales no justificó el empleador”*

Sobre el particular, resulta importante destacar que, entre las prohibiciones establecidas al empleador, consagra el numeral 1° del artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo:

“1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

Por su parte, el artículo 149 del mismo compendio normativo, regula lo concerniente a los descuentos que se encuentran prohibidos, en donde se expresa:

“1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnizaciones por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisiones de alimentos y precio de alojamiento.

2. (...)

3. Los empleadores quedaran obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento.”

Al tenor literal de esas normativas, se puede extraer que, los empleadores pueden efectuar descuentos al trabajador de su salario o prestaciones en vigencia del vínculo contractual, por orden judicial, por

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2020-00127-01
DEMANDANTE: CARLOS JORGE DAGIL AREVALO
DEMANDADO: MECANICOS ASOCIADOS S.A.S

autorización expresa del trabajador para cada caso en particular, siempre y cuando no se afecte el monto del salario mínimo legal o convencional ni la porción considerada inembargable y cuando la deuda no exceda tres veces el monto de su salario y, por descuentos autorizados por la ley.

Ahora, en relación con el caso específico sobre los descuentos que pueden efectuar los empleadores una vez finalizada la relación laboral, es menester indicar que la prohibición de que trata el artículo 59 del CST, es aplicable únicamente durante la vigencia de la relación laboral, según lo ha expuesto la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL525 de 2020, en la que se dijo:

“De la norma transcrita es dable entender que no se puede descontar, retener, deducir o compensar valor alguno del sueldo o prestaciones de un trabajador sin la autorización expresa y por escrito de éste durante la vigencia de la relación de trabajo, para evitar abusos por parte de las empresas, pero nunca ha sido el objetivo de la ley exonerar de responsabilidades al trabajador frente a sus deudas para con la empresa.

Difiere el entendimiento de la norma cuando se está en el momento de la terminación de la relación de trabajo y el trabajador presenta deudas para con su empleador; en estos casos no se requiere, en rigor, de autorización escrita de descuento, pues las normas prohibitivas de la compensación o deducción sin autorización expresa del trabajador, rigen durante la vigencia del contrato de trabajo, pero no cuando éste termine.

Al respecto la Sala en sentencia CSJ SL712-2013, expresó:

Ha dicho la Sala que la restricción al derecho de compensación del empleador mediante la prohibición de descuentos sin autorización, se justifica en el desarrollo de la relación de trabajo, pues en ese momento aún se encuentra en vigor la dependencia y subordinación del trabajador en relación con el empleador (CSJ SL, 10 sep. 2003, rad. 21057; CSJ SL, 12 nov. 2004, rad. 20857; CSJ SL, 12 may. 2006, rad. 27278; CSJ SL, 19 oct. 2006, rad. 27425; CSJ SL, 3 jul. 2008, rad. 32061). De suerte que, una vez finalizado el contrato de trabajo, la subordinación desaparece al igual que el respaldo crediticio que ofrecen los salarios y prestaciones devengados por el trabajador y, en ese orden, es admisible, dentro de los límites legales y de forma proporcional, que el empleador acuda a la figura de la compensación como modo para extinguir las obligaciones, entre ellas, la del trabajador de satisfacer los créditos que de buena fe le hayan sido otorgados”

En el presente asunto, se constata que el trabajador manifiesta su inconformidad, es, por no allegarse el escrito que autoriza los descuentos que se totalizan en la suma de \$2.420.710), como constan en la liquidación final del contrato de trabajo, con fecha de ingreso 14 de marzo de 2018 y

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2020-00127-01
DEMANDANTE: CARLOS JORGE DAGIL AREVALO
DEMANDADO: MECANICOS ASOCIADOS S.A.S

fecha de retiro 29 de noviembre de 2019 (visible a pág. 46 de la contestación de la demandan), así: *i*) ajuste de sueldos (-) no salarial por la suma de \$83.975, *ii*) prestamos empleados-bienestar por la suma de \$428.735, y *iii*) descuento retención en la fuente por la suma de (\$1.908.000).

En ese orden de ideas, recuérdese que, la prohibición del artículo 59 sólo es aplicable en vigencia del contrato de trabajo y procede en el caso que el trabajador no haya autorizado el descuento por escrito o se haya pactado una cláusula calificada como ineficaz, pues de existir la autorización de descuento o compensación por parte del trabajador, el empleador puede efectuarlo, sin que ello origine una conducta indebida.

Así las cosas, se tiene que, una vez finiquitado el ligamen contractual, es procedente la compensación, en los términos dispuestos en el Código Civil, para lo cual se requiere que existan obligaciones plenamente exigibles *“esto es, si el trabajador debió satisfacerlas durante la vigencia del contrato, o las contrajo bajo la condición de que se hacían exigibles en el momento de la terminación del contrato de trabajo”* (SL CSJ, sentencia del 10 de septiembre de 2003, radicado 21057).

Aclarado lo anterior, de una parte, precisa la Sala que el descuento efectuado por retención en la fuente, es de orden legal, el cual se encuentra previsto en la normatividad tributaria, por lo que no requiere autorización alguna del trabajador.

Igualmente, y teniendo en cuenta que el trabajador no desconoce la fuente que origina los descuentos, la accionada podía efectuar la compensación de la deuda realizando el descuento correspondiente a la finalización del contrato de trabajo sin su autorización del trabajador; esta surge innecesaria, pues a la terminación del vínculo jurídico no existe prohibición de descontar esas sumas, ni las que debe retener por causa de impuestos, estos últimos de no deberse, como no quedan en poder del empleador, sino de la entidad pública encargada de recaudarlos, cualquier exceso, debe reclamarse a esta última

De ahí que, tampoco resulte procedente la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, pues al no haber sumas que restituir al trabajador, no se halla probada la mala fe del empleador, por lo que no hay lugar a fulminar condena alguna por este concepto.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2020-00127-01
DEMANDANTE: CARLOS JORGE DAGIL AREVALO
DEMANDADO: MECANICOS ASOCIADOS S.A.S

No habiendo otros tópicos o reparos que analizar, se confirmará en su integridad la sentencia consultada, en los términos antes expuestos, sin lugar a imponer condena en costas por esta instancia por estarse surtiendo el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de 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 la sentencia proferida el 3 de septiembre de 2021, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana – Cesar, de conformidad con lo aquí expuesto.

SEGUNDO: Sin condena en COSTAS por esta instancia.

TERCERO: En firme esta decisión, vuelva el expediente al juzgado de origen.

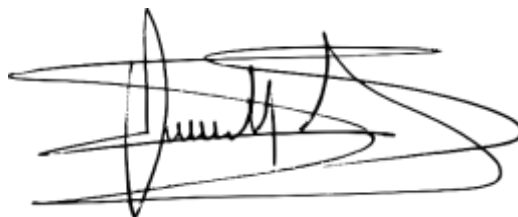
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado