

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MANIZALES
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**RAD: 17001-3105-002-2018-00120-02 (16594)
DEMANDANTE: Lina María Restrepo Vásquez
DEMANDADA: HUAWEI Technologies Managed
Service Colombia S.A.S.**

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA DORIAN ÁLVAREZ

MANIZALES, VEINTICUATRO (24) DE MARZO DE DOS MIL VEINTIUNO (2021)

En la fecha, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020, procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta a favor de la parte demandante contra la sentencia proferida el día 27 de enero de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Manizales, Caldas, previa deliberación de los Magistrados que la integran y de conformidad con el acta de discusión Nro. 051, acordaron la siguiente providencia:

1. Antecedentes relevantes.

Pretende la señora Lina María Restrepo Vásquez que se declare que entre ella y la empresa HUAWEI Technologies Managed Service Colombia S.A.S. existió un contrato de trabajo a término indefinido; que existió sustitución patronal entre UNE EPM Telecomunicaciones S.A. y aquella, que se encontraba amparada bajo la figura de estabilidad laboral reforzada con ocasión a una debilidad manifiesta por su salud y, por lo tanto, su despido es nulo. En consecuencia, pretende que se ordene el reintegro, el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir hasta que se haga efectivo aquel y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para sustentar la anterior postura litigiosa, afirma que el 30 de agosto de 2008 se vinculó laboralmente con UNE EPM Telecomunicaciones S.A.; que el 10 de octubre de 2016 hubo sustitución patronal con la sociedad HUAWEI Technologies Managed Service Colombia S.A.S.; que desde el año 2007 padece epilepsia, enfermedad conocida por ambas sociedades; que debido a su patología, debía frecuentemente retirarse de sus labores con el fin de acudir a las citas y tratamientos de su enfermedad; que el 20 de octubre de 2017 fue despedida sin justa causa y sin autorización del Ministerio del Trabajo; que el último salario devengado fue de \$2.905.494.

HUAWEI Technologies Managed Service Colombia S.A.S., a través de apoderado judicial, aceptó el vínculo laboral, la terminación del contrato de trabajo, el extremo final y el último salario devengado. Manifestó que entre la demandante y UNE EPM Telecomunicaciones S.A. se suscribió un contrato de trabajo a término fijo el 31 de diciembre de 2009 para desempeñar el cargo de "Asistente Tecnología", el cual fue modificado a término indefinido; que la fecha de inicio del contrato es aquella del ingreso a nómina de UNE EPM Telecomunicaciones S.A., esto es, el 1 de enero de 2009; que la sustitución patronal operó el 10 de octubre de 2016.

Agregó que la demandante jamás informó a la empleadora sobre el estado de su salud, ni le solicitó permiso para asistir a citas médicas. Que le pagó la suma de \$36.449.932 por concepto de indemnización por despido injusto; que, para la fecha de terminación del contrato de trabajo, la actora no estaba incapacitada, discapacitada ni en trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló las excepciones de: "inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido", "falta de título y causa en la demandante", "pago", "enriquecimiento sin justa causa", "compensación", "buena fe", "prescripción", "alcance de la ley 361 de 1997", "improcedencia e imposibilidad del reintegro" y "no causación de perjuicio alguno a la actora".

La Juez de primer grado declaró (i) no probadas las excepciones propuestas por HUAWEI Technologies Managed Service Colombia S.A.S.; (ii) que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 31 de julio de 2008 hasta el 20 de octubre de 2017; (iii) que existió sustitución patronal entre UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. y HUAWEI Technologies Managed Service Colombia S.A.S.; y finalmente, (iv) absolvió a la empleadora de las pretensiones condenatorias de la demanda.

Para arribar a tal conclusión, la juzgadora de primer grado sostuvo que en el expediente obra certificado de nómina en el que se establece que efectivamente la actora estuvo vinculada a la empresa entre el 31 de julio de 2008 y octubre de 2017, con un contrato de trabajo a término indefinido; que igualmente obra liquidación definitiva del contrato, por lo que esos documentos son prueba suficiente del contrato, los extremos y su salario; sobre la sustitución patronal, adujo que en el expediente obra documento expedido por UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. en el que se informaba que HUAWEI sustituiría en todos y cada uno de los derechos y obligaciones del contrato, por lo que el documento era prueba suficiente de la sustitución.

En lo referente a la estabilidad laboral reforzada, adujo que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido pacífica en señalar que la estabilidad laboral reforzada es un derecho de carácter especial, el cual se encuentra definido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por lo que procede exclusivamente en los términos establecidos en esa normativa, es decir, para los trabajadores que presentaran una limitación igual o superior a la moderada, definida en el artículo 7 del Decreto 2436 de 2001 en un 15%.

Insistió con base en jurisprudencia laboral de la Corte Suprema de Justicia y Constitucional que cualquier disminución de la salud que padezca el trabajador en desarrollo del contrato producirá una estabilidad laboral a la cual tiene derecho, para lo cual, debe establecerse si al momento de la terminación del contrato, el trabajador efectivamente tenía una disminución en su capacidad o estaba incapacitado.

Estimó que la demandante al rendir el interrogatorio de parte confesó que al momento de la terminación del contrato no se encontraba incapacitada, no tenía restricciones médicas ni recomendaciones, no había sido reubicada, que no estaba en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral y aceptó que el día que le finalizaron el contrato, finalizaron los de otros compañeros. Agregó que informó a su empleador que padecía epilepsia y que desde que trabaja en UNE se conocía su estado de salud. Reseñó lo dicho por los testigos y consideró que no existía prueba que diera cuenta que la actora hubiera sido calificada con pérdida de la capacidad laboral o que hubiera obtenido un porcentaje de pérdida de capacidad laboral en los términos de la Corte Suprema de Justicia, por lo que no procedía la indemnización solicitada; arguyó que tampoco procedía el reintegro porque no se demostró que para el 20 de octubre de 2017 se encontrara incapacitada; indicó que no eran de recibo las afirmaciones de la demandante, en el entendido que estaba en tratamiento médico por el diagnóstico "epilepsia", pues no eran suficientes para ordenar la indemnización y el reintegro (min. 00:00:50 a min. 00:16:55).

Se conocerá el asunto en el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte demandante (trabajadora), por cuanto en la sentencia no se concedió ninguna de las pretensiones condenatorias de la demanda y esta no fue apelada.

2. Trámite de segunda instancia.

Atendiendo a lo dispuesto el 4 de junio de 2020 por parte del Gobierno Nacional mediante el Decreto 806, el cual, en su artículo 15 reguló el procedimiento de la apelación en materia laboral, a través de auto del 2 de marzo de 2021, se admitió el interpuesto y se corrió traslado a las partes para que por escrito presentaran sus alegaciones.

2.1. Alegatos de conclusión.

Únicamente la parte demandada presentó alegaciones, pidiendo que se confirme el primer proveído, aduciendo principalmente que se acreditó

que la reclamante no era sujeto de especial protección; que ella desconocía sobre sus padecimientos, los cuales tampoco le impidieron el normal desarrollo de sus funciones, tanto así que el día en que finalizó la relación estaba ejecutándolas sin inconveniente; que no se encontraba incapacitada, ni en trámite de calificación, no tenía declarada alguna pérdida de capacidad laboral, ni contaba con restricciones o recomendaciones vigentes, y jamás las tuvo; que la terminación del contrato devino en atención a una razón objetiva (reestructuración general de la planta del personal); y que no se acreditó el nexo causal entre la culminación del vínculo y su estado de salud.

Estudiado el cumplimiento de los presupuestos procesales y además, verificada la ausencia de causales de nulidad aparentes por declarar, entra la Sala a establecer los siguientes:

3. Problemas jurídicos.

Determinar si entre la actora y HUAWEI Technologies Managed Service Colombia S.A.S. existió un contrato de trabajo.

Establecer si existió sustitución patronal entre UNE EPM Telecomunicaciones S.A. y HUAWEI Technologies Managed Service Colombia S.A.S.

Analizar si la accionante es sujeto de estabilidad laboral reforzada de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para efectos de establecer la procedencia de las pretensiones principales de la demanda.

4. Consideraciones de la Sala.

De acuerdo con la documental aportada al plenario, esta probado en este asunto que: (i) el día 31 de diciembre de 2008, la demandante y UNE EPM Telecomunicaciones S.A. suscribieron el contrato de trabajo a término fijo Nro. 067-2009 por un año, desde el 1 de enero de 2009, para ocupar el cargo "Asistente Tecnología" (folios 153 a 161 pdf.); (ii) que el mencionado contrato de trabajo fue modificado por las partes a partir del

1 de enero de 2010 para ser a término indefinido, según el otrosí aportado con la respuesta a la demanda (folio 163 pdf); (iii) HUAWEI Technologies Managed Service Colombia S.A.S. le pagó a la demandante los salarios y aportes al sistema general de seguridad social por el periodo comprendido entre octubre de 2016 y octubre de 2017, conforme a los desprendibles de nómina y las planillas aportadas; así como la liquidación definitiva del contrato de trabajo (folios 167 a 278 pdf.); (iv) la señora Lina María Restrepo Vásquez laboró al servicio de la empresa HUAWEI Technologies Managed Service Colombia S.A.S. como "Asistente Tecnología", mediante contrato de trabajo a término indefinido, desde el 31 de julio de 2008 hasta el 20 de octubre de 2017, devengando un salario mensual de \$2.905.494, conforme al certificado laboral aportado con la demanda (folio 29 pdf.); (v) que el 10 de octubre de 2016 operó la sustitución patronal entre UNE EPM Telecomunicaciones S.A. y HUAWEI Technologies Managed Service Colombia S.A.S., según comunicación del 7 de octubre de 2016 aportada con la demanda (folio 31 pdf) y, (vi) que el 20 de octubre de 2017, HUAWEI Technologies Managed Service Colombia S.A.S. terminó unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo de la demandante (folio 33 pdf).

Con base en lo anterior, no hay duda para la Sala que la señora Lina María Restrepo Vásquez estuvo vinculada a HUAWEI Technologies Managed Service Colombia S.A.S. desde el 31 de julio de 2008 hasta el 20 de octubre de 2017, con un contrato de trabajo a término indefinido y que devengaba un salario mensual de \$2.905.494, asimismo, que existió una sustitución patronal entre UNE EPM Telecomunicaciones S.A. y HUAWEI Technologies Managed Service Colombia S.A.S. a partir del 10 de octubre de 2016.

En cuanto a la estabilidad laboral reforzada, es menester por parte de la Sala abordar el estudio de esta pretensión, echando mano de recientes pronunciamientos jurisprudenciales por parte de la Corte Suprema de Justicia, que implican abordar el caso desde una perspectiva renovada. En efecto, esa Corporación venía considerando en sentencias como la CSJ SL10538-2016, CSJ SL19506 y CSJ SL17008 de 2017, que aquella figura aplicaba únicamente para quien cumpliera con los siguientes requisitos:

1) Que tuviera al menos una pérdida de la capacidad laboral del 15%, es decir, una limitación “moderada” a la fecha de la finalización contractual (discapacidad), 2) Que el empleador conociera dicho estado de salud; y 3) Que terminara la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Respecto del primero de los mencionados, la Corporación (CSJ SL3772 y CSJ SL5141 de 2018, y CSJ SL2841-2020), para definir si la persona se encontraba en discapacidad, acudió a los criterios establecidos en el artículo 5° de la Ley 361 de 1997, reglamentado por el 7° del Decreto 2463 de 2001, según el cual: “Limitación moderada, aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de pérdida de la capacidad laboral; limitación severa aquella que sea mayor al 25% pero inferior al 50% de pérdida de la capacidad laboral y limitación profunda, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%”. No obstante, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, vigente en el país desde el 10 de junio de 2011 y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, del 27 de febrero de ese año, abordan una nueva dimensión desde la cual ha de entenderse el concepto. Así lo expresó la alta Corte en sentencias como la CSJ SL4874, CSJ SL4823 y CSJ SL3610 de 2020. En la última orientó:

“(…) la *discapacidad* hoy se define desde el marco normativo de derechos humanos y, por tanto, es un concepto universal y transversal que trasciende el sistema colombiano de seguridad social.

En efecto, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (...) concibe la discapacidad como el resultado negativo de la correlación entre las circunstancias específicas de un sujeto y las barreras impuestas por la sociedad (cursiva del texto)”.

En relación con paso del modelo “médico-rehabilitador” de la discapacidad a uno “social”, lo que ha decidido la Corte Suprema de Justicia, por mayoría, en casos en que el despido del trabajador ocurre antes de la entrada en vigor de la referida Convención y de la Ley 1618 de 2013, es que no es posible abordar el estudio de la discapacidad a la luz de ellas, sino de los grados y porcentajes del artículo 7° del Decreto 2463 de 2001

(CSJ SL2586 y CSJ SL4777 de 2020). Como en el presente asunto el indiscutido despido ocurrió con posterioridad a que aquellas normas empezaran a regir, el estudio debe abordarse a su amparo. El examen que habría de efectuarse, a partir de ellas, es el siguiente, que la Sala acoge por explicativo:

“(…) la delimitación de la discapacidad recorre tres pasos: (1) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo (deficiencia); (2) el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico, teniendo en cuenta que usualmente los empleos se diseñan sobre un patrón de trabajador ideal o “perfecto” (factor contextual); y (3) la contrastación e interacción entre la diversidad funcional y esos factores contextuales (interrelación entre deficiencia y entorno laboral). Cuando el resultado sea negativo, es decir, cuando el entorno laboral impida al trabajador su integración profesional o el desarrollo de roles ocupacionales, dada su diversidad funcional, habrá una discapacidad”.

Concatenado con lo anterior, también es imperativo tener presente que no es cierto que el despido de una persona en situación de discapacidad sea ineficaz sin importar la razón que alegue el empleador, solo porque este se abstenga de solicitar la autorización de la autoridad administrativa del trabajo. Para la Sala de Casación Laboral, en sentencia SL420-2021, “(…) la garantía fundamental de estabilidad e igualdad deprecada, que encuentra venero no solo en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sino también en el canon 13 constitucional, protege al trabajador frente a la conducta discriminatoria del empleador que ponga en peligro su vinculación laboral, mas no supone su perpetuación en el empleo cuando haya incurrido en alguna de las justas causas contempladas como tal en la legislación laboral”.

De conformidad con el interrogatorio rendido por la demandante, aquella confesó que, al momento de la terminación del contrato, no se encontraba incapacitada, no tenía restricciones, ni recomendaciones médicas, no fue reubicada, ni tampoco estaba en proceso de calificación para determinar algún porcentaje de pérdida de capacidad laboral. Aceptó que el día que fue terminado su contrato de trabajo, fueron cancelados otros contratos de trabajo de algunos colegas, circunstancia que fue complementada por

el representante legal de la pasiva, al altercar que ello obedeció a una reestructuración interna.

Llama la atención de la Colegiatura que la señora Restrepo Vásquez manifestó que no informó a su empleador sustituto que padecía epilepsia, sin embargo, dijo que sus superiores en vigencia de la sociedad sustituida conocían su historia clínica y su medicación.

Ahora, con relación al testimonio de los testigos María Alejandra Ospina y Federico Augusto Vásquez, ambos del área de recursos humanos de HUAWEI, manifestaron que la terminación del contrato de la demandante y otras personas obedeció a una reestructuración interna, que se le realizó examen de egreso y no se evidenció ninguna condición de salud particular. Igualmente, informaron que la trabajadora no tenía restricciones médicas en el ejercicio de sus funciones.

Por su parte, los testigos del extremo demandante Juan Carlos Sánchez y Rigoberto Madrid, quienes habían cesado su vinculación con la demandada, el primero, en el 2015 y, el segundo, en el año 2016, no manifestaron asunto de relevancia relativos a las condiciones de salud de la trabajadora al momento de terminación del contrato en el año 2017. Por lo demás, aseguran que la demandante padecía epilepsia y de manera frecuente asistía a controles médicos. Nótese, además, que según el certificado médico de egreso aportado con la demanda visible a folio 27 pdf. da cuenta que la actora salió de la compañía "en buenas condiciones generales de salud", ni muchos menos estaba incapacitada al momento de su despido.

En vista de lo previo y al no existir elementos adicionales en torno a las circunstancias laborales de la señora Lina María que informen que esta se viera enfrentada a barreras que pudieran impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, ha de concluirse que si bien, tenía una *deficiencia* física de mediano o, si se quiere, largo plazo, no poseía una *discapacidad*, en los términos actuales. Ello resulta suficiente para concluir que no era sujeto de estabilidad laboral reforzada, sin que sea dable examinar si operó la presunción de

despido discriminatorio (pues ello tiene como presupuesto la acreditación de la discapacidad, según la sentencia CSJ SL1360-2018), de modo que no tiene derecho a las prerrogativas que se derivan de la Ley 361 de 1997, que fueron objeto de las pretensiones principales de la demanda.

En síntesis, se confirmará la sentencia de primera instancia. El grado jurisdiccional de consulta no genera costas.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

F A L L A:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 27 de enero de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Manizales, Caldas, por las razones expuestas en esta providencia.

SEGUNDO: Sin costas de segundo grado por haberse conocido en el grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: NOTIFÍQUESE el presente fallo mediante su inserción en el estado virtual y en cada una de las direcciones de correo electrónico reportadas por las partes.

MARÍA DORIAN ÁLVAREZ

Magistrada Ponente

SARAY NATALY PONCE DEL PORTILLO WILLIAM SALAZAR GIRALDO

Magistrada

Magistrado

Firmado Por:

MARIA DORIAN ALVAREZ DE ALZATE

MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL

DESPACHO 2 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR DE MANIZALES

WILLIAM SALAZAR GIRALDO

**MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
DESPACHO 3 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR DE MANIZALES**

**SARAY NATALY PONCE DEL PORTILLO
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
DESPACHO 1 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR DE MANIZALES**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

**80b25ecf694f28d67db1943b40556935a28c9786f5feed3ba639f650e83
bd06c**

Documento generado en 24/03/2021 11:24:59 AM