



**REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PASTO
SALA LABORAL**

INEFICACIA DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO – Se configura al tratarse de un despido de una persona en condición de discapacidad.

Ineficacia del despido, al no contar con autorización por parte del Ministerio de Trabajo. No obstante la Junta Regional de Calificación de Invalidez, no estableció ningún grado de limitación o porcentaje de pérdida de la capacidad laboral del demandante al momento del despido, con fundamento en precedentes jurisprudenciales y conforme al material probatorio recopilado en el asunto, se determina que se encuentran acreditados los presupuestos para que el actor tenga derecho a la estabilidad laboral reforzada, al demostrarse que el empleador si conocía el real estado de salud del demandante. Debía solicitarse permiso al Ministerio del Trabajo para proceder a la terminación del contrato laboral, y como no se hizo, el despido se torna ineficaz, procediendo su reintegro sin solución de continuidad a un cargo compatible con su situación de salud, con el consecuente pago de salarios y prestaciones sociales.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - PRINCIPIO DE LIBERTAD PROBATORIA: El dictamen de las juntas de calificación de invalidez, no es una prueba solemne para probar la discapacidad. Sentencia SL 2586 del 15 de julio de 2020 CSJ.

PRESUNCIÓN DE DESPIDO DISCRIMINATORIO – No es suficiente el vencimiento del plazo del contrato.

“De lo anterior se concluye que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, el actor padecía considerable afectación en su salud de conocimiento de su empleador, se encontraba en incapacidad médica (folio 35 cuaderno principal); no medió autorización del Ministerio de Trabajo, sin que la ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO, demostrara una causa suficiente para la desvinculación laboral (...), sino que simplemente argumentó en la contestación a la acción que se dio por terminado el referido contrato laboral por vencimiento del plazo fijado, lo cual, no resulta razón suficiente para no renovar el mismo, sin que la empleadora demostrare en autos que su decisión obedeció a la desaparición efectiva de la actividad contratada, tal como lo señaló nuestro órgano de cierre en la ya citada sentencia de SL 2586 de 2020. Tampoco demostró que medió autorización del Ministerio de Trabajo (Corte Constitucional en sentencia T-118 de 2019); por lo que habrá de presumirse que la desvinculación del actor obedeció a una conducta discriminatoria, al encontrarse en situación de discapacidad, contraviniendo con ello el principio de solidaridad, así como como lo ha señalado el Alto Tribunal; sin que el demandado hubiera desvirtuado la “presunción de despido discriminatorio”.

Dra. CLAUDIA CECILIA TORO RAMIREZ
Magistrada Ponente

Radicación 520013105001201800049801

ACTA ---

San Juan de Pasto, dieciséis de junio de dos mil veintiuno

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pasto, a emitir decisión de fondo dentro del Proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia instaurado por OSCAR ALBERTO BRICEÑO BUENO contra ASOCIACION DEPORTIVO PASTO, para lo cual, obrando de conformidad con las previsiones del artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, proferimos la siguiente,

SENTENCIA

OSCAR ALBERTO BRICEÑO BUENO a través de apoderado judicial, instauró demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra de la ASOCIACION DEPORTIVO PASTO, con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre el 9 de enero y el 20 de diciembre de 2016, declarar que la terminación realizada por el demandado fue ineficaz, por cuanto el trabajador se encontraba incapacitado para desarrollar su actividad laboral; y como consecuencia de ello, se condene a reintegrarlo en las mismas condiciones que venía laborando, junto con el pago de salarios, auxilios, aportes a seguridad social dejados de percibir desde la terminación del contrato hasta el reintegro efectivo, al pago de 180 días de salario conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, indexación, costas procesales, lo que se demuestre con fundamento en las facultades ultra y extra petita, pretensiones que cimienta en los siguientes hechos:

Que, del 8 de junio al 20 de diciembre de 2015, las partes celebraron un contrato de trabajo a término fijo, obligándose el actor a prestar sus servicios personales como jugador de futbol profesional a favor del demandado y éste a cancelar un salario integral mensual de \$10.000.000,00.

Que antes de suscribir dicho contrato, al demandante se le practicó el examen físico de ingreso.

Que las partes celebraron un nuevo contrato vigente entre el 9 de enero al 20 de diciembre de 2016, en donde el actor prestó sus servicios personales como

jugador de futbol profesional a favor del demandado y éste se obligó a cancelar un salario integral mensual de \$12.000.000,00, más auxilio de alimentación y vestuario mensual por \$7.768.725,00.

Que el 18 de septiembre de 2016 el actor fue convocado para jugar un partido e ingresó en el minuto 71; el 25 y 29 de septiembre de 2016 fue convocado para jugar, pero no ingresó.

Que el 14 de octubre de 2016 en entreno con el equipo de futbol del Deportivo Pasto, sufrió un accidente laboral, por lo que no fue convocado para jugar el 16 ni el 22 de octubre siguientes.

Que el 18 de octubre de 2016, el demandado reportó el accidente que padeció el actor a la ARL POSITIVA, y al día siguiente se conoció su diagnóstico a través de resonancia magnética de rodilla izquierda, lo cual requería intervención quirúrgica y rehabilitación, circunstancia de la que tuvo conocimiento la demandada.

Que los días 30 de octubre, 5 y 19 de noviembre de 2016, el demandante no fue convocado para jugar los partidos de futbol programados.

Mediante comunicación escrita la demandada informó al actor la terminación del contrato por vencimiento del término fijo pactado, pese al conocimiento de la gravedad de la lesión, pues el demandante se encontraba haciendo trámites médicos para la cirugía e incapacitado para laborar, sin que pidiera autorización al Ministerio de Trabajo, por lo que dicha terminación fue injusta y arbitraria.

Que el 2 de diciembre de 2016 se le practicó la correspondiente cirugía.

Que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez determinó una pérdida de capacidad laboral del 17,00% como consecuencia del accidente de trabajo del 14 de octubre de 2016, por lo que no puede volver a jugar como futbolista profesional.

Notificado el contenido del auto admisorio de la demanda, la entidad accionada contestó, oponiéndose a las pretensiones incoadas; manifestando respecto a los hechos que unos son ciertos, otros no lo son y los demás no le constan. Además, formuló excepciones.

Evacuadas las etapas procesales pertinentes, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pasto dirimió el asunto mediante sentencia calendada 24 de febrero de 2021, declarando entre las partes la existencia de un contrato de

trabajo a término fijo vigente entre el 9 de enero al 20 de diciembre de 2016, cuya terminación obedeció al vencimiento del término pactado, declaró probada la excepción de inexistencia de discapacidad moderada, severa o profunda en el ex trabajador a la terminación del contrato, absolvió al demandado de las demás pretensiones y condenó al pago de costas procesales a cargo del actor.

APELACION PARTE DEMANDANTE

Inconforme con la decisión adoptada el apoderado judicial de la parte actora formuló recurso de apelación, en el que expuso que existen errores en la valoración de todas las pruebas aportadas al expediente y la sentencia no se acompasa con la actual jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en materia de estabilidad laboral reforzada.

El primer error es que da por probado sin estarlo que la ASOCIACION DEPORTIVO PASTO si tenía conocimiento de la grave lesión que tenía el demandante y eso se da por la indebida valoración del informe de accidente de trabajo, la indebida valoración de la resonancia magnética, de la historia clínica del 4 de noviembre de 2016 y la indebida valoración del dictamen de pérdida de capacidad laboral.

Que hay error protuberante al colegir que la fecha de estructuración fue posterior a la finalización del vínculo contractual, pues la demandada no tenía conocimiento.

También hay error al concluir que al ser las incapacidades posteriores a la fecha en que se envió el preaviso, la demandada desconocía la situación de incapacidad, que, no obstante, con la resonancia magnética de finales de octubre de 2016 el DEPORTIVO PASTO y su cuerpo médico tenía conocimiento de la gravedad de la lesión que había sufrido el actor. Que adicionalmente hay unas órdenes de cirugía previas al envío de la carta.

Que existe un error al afirmar que la finalización del contrato se da cuando se envía la carta; cuando la misma se presenta cuando el término del mismo se vence, es decir, el contrato de trabajo que unió a las partes finalizó el 20 de diciembre de 2016, fecha en la que el trabajador se encontraba incapacitado y la demandada no solo sabía de dicha circunstancia, sino de la gravedad de la lesión, además la institución demandada fue quien le dio el dinero al jugador para que pagara su cirugía así como se observa en folios 84 y 85 documentos que fueron aportados por la propia accionada.

Que el trabajo del demandante era de alto rendimiento y a partir del accidente de trabajo este no pudo presentarse a los entrenamientos y menos volver a competir.

Que el fallo desconoce la propia jurisprudencia sobre la cual se basa. Que la Corte Suprema de Justicia, ha establecido que para determinar la pérdida de capacidad laboral hay que agotar todas las alternativas, el proceso de calificación es largo, demorado y engorroso y tan solo un año y medio después de haber culminado el contrato de trabajo se llegó a una determinación final de la Junta Nacional de Calificación Invalidez que el señor BRICEÑO BUENO tiene una discapacidad moderada que le impide desempeñar las actividades como futbolista, tal como lo indicó la propia demandada a folio 80.

Solicita se atienda lo manifestado por la jurisprudencia en la sentencia SL 2586 de 2020 con ponencia de la Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

En virtud de lo anterior, reclama la revocatoria de la decisión de primera instancia, y se acceda a las pretensiones de la demanda.

TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

Ejecutoriado el auto que admitió el recurso de apelación, se dispuso correr traslado a los intervinientes para presentar sus alegaciones finales, obrando de conformidad los apoderados judiciales de las partes.

El apoderado del demandante manifestó que el actor no puede desempeñarse laboralmente por la evidente incapacidad física que padece, que la ley protege la estabilidad laboral reforzada con la prolongación del vínculo laboral, lo cual no fue amparado por el juzgado de primera instancia.

Que el dictamen como la contestación de la demanda dan cuenta que el trabajador no puede desempeñarse como futbolista profesional. Que no se valoró las incapacidades, el dictamen de pérdida de capacidad laboral, la resonancia magnética, la historia clínica, la aprobación de la cirugía, ni la prueba testimonial. Que el demandado si conocía de la lesión que padecía el actor, encontrándose probados los presupuestos de la estabilidad laboral.

Por su parte quien apodera los intereses de la traída a juicio manifestó que el actor no probó que a la fecha de terminación del contrato de trabajo se encontraba limitado, que esa limitación se informó al empleador y que pese a ello operó el despido sin autorización del Ministerio de Trabajo, por lo que no

hay lugar a la estabilidad laboral reforzada, no estando su representada obligada a renovar el contrato.

Encontrándose surtido el trámite en segunda instancia y al no observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a examinar la sentencia objeto de consulta para determinar si la decisión adoptada está o no acorde a derecho, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURÍDICO

En virtud de los planteamientos esgrimidos por el recurrente por activa, el análisis de la Sala estriba en determinar: *¿Se encuentran probados los presupuestos para que el demandante tenga derecho a la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, acceder a las pretensiones de la demanda?*

SOLUCIÓN AL PROBLEMA JURÍDICO PLANTEADO

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece la no discriminación de la persona en situación de discapacidad al contemplar: *“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.”*

En el caso de autos, no es motivo de discusión la existencia de los vínculos laborales que unieron a las partes en litigio, ni la no prórroga del último de ellos por parte de la demandada, lo que dio lugar a la finalización de la relación laboral entre quienes integran el contradictorio.

Definido lo anterior, la Sala pasa a establecer si la terminación de la relación laboral resulta ser ineficaz, tal y como lo asevera el apelante, quien afirma que al momento de tomar dicha determinación la empleadora tenía conocimiento de la grave lesión que padecía el demandante.

Sea del caso indicar que la Sala decidirá el presente asunto, siguiendo el precedente de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Máximo Órgano de Cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral, tal como lo dispuso la sentencia C-621 de 2015.

Ahora bien, en el caso que ocupa nuestra atención, se encuentra probado que OSCAR ALBERTO BRICEÑO BUENO, se vinculó laboralmente mediante un primer contrato con la ASOCIACION DEPORTIVO PASTO, desde el 8 de junio al 20 de diciembre de 2015 (folios 14 a 19 cuaderno de primera instancia). Que pactaron un segundo contrato de trabajo a partir del 9 de enero al 20 de diciembre de 2016 y que el demandante se desempeñó como futbolista profesional devengando un salario integral a la finalización de la relación laboral del orden de \$8.400.000,00, más un factor prestacional de \$3.600,000,00 (folios 20 a 26 cuaderno primero).

Tampoco existe duda que con fecha 14 de octubre de 2016, siendo las 11:00 a.m. el demandante realizando su labor habitual de entreno programado, sufrió un trauma en la parte externa de su rodilla izquierda, pues de ello da cuenta el reporte del accidente de trabajo que reposa a folio 28 del expediente, lo cual condujo a que el 29 de octubre de 2016, se le realizara resonancia magnética que determinó clara alteración estructural de los meniscos, afectación del cuerpo posterior del menisco izquierdo, sugiriendo ruptura compleja (folio 29).

De acuerdo con la documental que reposa en autos, el 24 de noviembre de 2016, el demandante fue examinado por profesional en traumatología y ortopedia, quien solicitó estudio radiográfico simple para evaluar osteofitos marginales (folio 30), confirmando desgarró de meniscos el 30 de noviembre de 2016 (folio 31), siendo sometido a intervención quirúrgica el 2 de diciembre siguiente e incapacitado entre esa data y el 1º de enero de 2017, la cual se prorrogó hasta el 16 de enero de esa anualidad por *“CIRUGIA ARTROSCOPICA PARA MENISCOPLASTIA Y CONDROPLASTIA CON MICROFRACTURAS”* (folios 33 a 36).

El 12 de marzo de 2018, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, dictaminó la incapacidad permanente parcial del señor OSCAR ALBERTO BRICEÑO BUENO, estableciendo como pérdida de capacidad laboral el 17% teniendo como origen accidente de trabajo con fecha de estructuración 13 de agosto de 2017.

Los documentos a que hemos hecho referencia en párrafos precedentes no fueron tachados ni redargüidos por la parte demandada y, por consiguiente, constituyen plena prueba.

En las pretensiones de la demanda reclama la parte actora se declare la existencia del contrato de trabajo entre las partes desde el 9 de enero al 20 de diciembre de 2016, que la terminación del mismo es ineficaz, se condene al reintegro del demandante en las mismas condiciones contractuales que venía desempeñando con el pago de salarios y aportes al sistema de seguridad social dejados de percibir entre la fecha del despido y el reintegro, la indemnización contemplada en el artículo de la ley 361 de 1997 e indexación.

De la documental arrojada al expediente se extrae que el 10 de noviembre de 2016, la accionada le comunicó al demandante que conforme con lo dispuesto en el artículo 46 numeral 1º del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato pactado y firmado el 9 de enero de 2016 y con fenecimiento 20 de diciembre del mismo año, no sería prorrogado (folio 98 del cuaderno de primera instancia).

Así las cosas, para la Sala es claro que en la data en que la demandada determinó poner fin a la relación laboral, aun cuando lo hiciera amparada bajo los presupuestos de la normatividad que contempla el preaviso en los contratos a término fijo, el demandante se encontraba a la espera de que se le definiera su situación médica. Es más, ya se le había realizado la resonancia magnética que estableció la magnitud de la lesión sufrida, cuando en la fecha de terminación de la relación laboral, esto es, el 20 de diciembre de 2016, el señor BRICEÑO BUENO, se encontraba disfrutando de incapacidad generada a raíz de la cirugía a la cual fue sometido, ante el accidente laboral por él padecido.

Ahora bien, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia puntualizó que *“...no es suficiente por sí 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%.”¹, postura de la cual podría concluir la Sala que al no establecerse en el momento en que se produjo la ruptura de la relación laboral un porcentaje de pérdida de la capacidad laboral, el actor no tendría derecho al pretendido reintegro, con las consecuencias legales que el mismo conlleva.

Sin embargo, nuestro Máximo Órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral en sentencia SL 2586 del 15 de julio de 2020, con ponencia de la Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, dijo *“así como el carné no es una prueba solemne de la discapacidad, tampoco lo es el dictamen de las juntas de calificación de invalidez, razón por la que en estos casos rige el principio de libertad probatoria y de formación de convencimiento”*, trayendo a colación lo manifestado por la misma Corporación en la sentencia SL10538-2016²; pero ocurre que en este caso específico, el demandante luego del accidente laboral por él sufrido, fue sometido a una cirugía e incapacitado con posterioridad a la misma, hecho que no fue desconocido por la empleadora, circunstancia que fue corroborada en la declaración rendida por FRANCO RODRÍGUEZ médico deportólogo de la demandada, quien fue la persona encargada de reportar el accidente laboral ante la ARL e indicó que el actor sufrió contusión en la rodilla izquierda; que el 29 de octubre se solicitó resonancia magnética, en noviembre se vuelve a valorar y encuentra signos de enfermedad degenerativa secundaria a procedimiento quirúrgico y en diciembre si se tuvo conocimiento de la cirugía que se practicó, motivo por el cual trayendo nuevamente a colación la sentencia SL 2586 del 15 de julio de

¹ Sentencia SL 10538 de 2016, reiterada en la SL 12998 de 2017 y SL 471 de 2018

² “(...) Al respecto, en sentencia reciente del 29 de junio de 2005 radicado 24392, esta Sala de la Corte definió por mayoría que el dictamen emanado de la Junta de Calificación de Invalidez no es una prueba solemne y en esa oportunidad dijo: “El ataque esta edificado fundamentalmente en la aseveración según la cual el juzgador de segundo grado incurrió en un error de derecho consistente en dar por probado que no hubo accidente de trabajo, pese a que la prueba solemne acerca de la calificación de origen del accidente lo acredita fehacientemente, es decir el dictamen emanado de la junta de calificación. Planteamiento que resulta inexacto pues la referida prueba no es más que un experticio (sic) que la ley estableció debía ser practicado por unos determinados entes, lo cual difiere claramente de lo que es una prueba solemne” (Resalta la Sala). Lo anterior es así por cuanto la prueba solemne o ad solemnitatem, es una formalidad que impone la ley para la validez del acto, que en otras palabras es aquella que las partes o los interesados deben necesariamente ajustarse en rigor para la existencia jurídica de un acto, contrato o convenio, entre los cuales no encaja el dictamen pericial que es una de las pruebas que dispone la Ley, es ad probationem y obviamente no es de esencia contractual, sino que tiende a acreditar o demostrar un presupuesto o supuesto fáctico (para el caso el porcentaje de pérdida de capacidad laboral) que sirva como sustento o soporte para obtener un derecho perseguido, como por ejemplo el reconocimiento de un auxilio, incapacidad, prestación económica, indemnización, pensión, etc.. De suerte que, no es del caso calificar como prueba solemne el dictamen pericial con el que se busca establecer la pérdida de capacidad laboral, así provenga de la Junta de Calificación de Invalidez. (...) En consecuencia, al no estar en presencia de un medio probatorio solemne, en el sub lite al Juzgador de alzada le era permitido, conforme a la potestad de apreciar libremente la prueba, acoger aquellos elementos de convicción que le den mayor credibilidad o lo persuada mejor sobre cuál es la verdad real y no simplemente formal que resulte del proceso, en atención a lo previsto en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y sobre todo en casos tan especiales como lo es la Radicación n.º 67633 SCLAJPT-10 V.00 15 protección de un derecho fundamental como ocurre en el asunto de marras. De los criterios anteriores se extrae: i) tanto el carné de que trata el artículo 5 de la Ley 361, como el dictamen pericial de las JCI, son algunos de los medios de prueba, no solemnes, con los cuales se puede acreditar el grado de la limitación física, psíquica y sensorial; ii) habrá casos, según la patología, en los que el Juez sólo podrá verificar tal supuesto de hecho con los dictámenes de las JCI y iii) en otros eventos, el Juzgador tiene libertad probatoria.”

2020, era necesario que acudiera a la Oficina de Trabajo, porque *“En los contratos a término fijo, si bien la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo laboral (lit. c, art. 61 CST), esto no significa que por ello sea objetivo. Y no lo es, porque es eminentemente subjetivo cuando quiera que las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo; dicho de otro modo, la terminación del contrato esta permeada por la voluntad unilateral del empresario o del trabajador de no prorrogarlo. Tan es así que, de no existir el preaviso o la decisión unilateral de no seguir con el vínculo, el contrato a término fijo se prorroga indefinidamente. Es decir, la terminación del contrato por vencimiento del plazo no es un suceso natural que ocurra por sí solo; antes, media la expresa voluntad de alguna o de ambas partes, en caso contrario, continua en vigencia el vínculo laboral (...) Así mismo, debe tenerse en cuenta que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no establece un privilegio exclusivo para los trabajadores con contrato a término indefinido. Por el contrario, su texto alude que ninguna persona «podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad», de modo que la garantía se despliega a todas las modalidades contractuales. En idéntico sentido, la Corte Constitucional en sentencia SU-049-2017 refirió que la estabilidad laboral reforzada «aplica a todas las alternativas productivas», premisa que se reiteró en sentencia T-118-2019 al señalarse que la garantía engloba a «cualquier modalidad de contrato».”*

Por otra parte, se evidencia que el actor al momento de la terminación la relación laboral, padecía además de la patología “TRASTORNO DEL MENISCO DEBIDO A DESGARRO O LESIÓN ANTIGUA RODILLA IZQUIERDA” con origen en el accidente de trabajo ocurrido el 14 de octubre de 2016 (folio 46 cuaderno principal), una enfermedad de origen común denominada “GONARTROSIS PRIMARIA BILATERAL”, estableciéndose secuelas definitivas posteriores al tratamiento practicado, por lo que se concluyó una pérdida de capacidad laboral y ocupacional del 17%, circunstancia que se constata era conocida por su empleadora, como se evidencia a partir del examen de ingreso a la ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO y posteriormente durante la vigencia del contrato, pues así lo manifestó el señor FRANCO RODRÍGUEZ en su declaración.

De lo anterior se concluye que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, el actor padecía considerable afectación en su salud de conocimiento de su empleador, se encontraba en incapacidad médica (folio 35 cuaderno

principal); no medió autorización del Ministerio de Trabajo, sin que la ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO, demostrara una causa suficiente para la desvinculación laboral de OSCAR ALBERTO BRICEÑO BUENO, sino que simplemente argumentó en la contestación a la acción que se dio por terminado el referido contrato laboral por vencimiento del plazo fijado, lo cual, no resulta razón suficiente para no renovar el mismo, sin que la empleadora demostrare en autos que su decisión obedeció a la desaparición efectiva de la actividad contratada, tal como lo señaló nuestro órgano de cierre en la ya citada sentencia de SL 2586 de 2020. Tampoco demostró que medió autorización del Ministerio de Trabajo (Corte Constitucional en sentencia T-118 de 2019); por lo que habrá de presumirse que la desvinculación del actor obedeció a una conducta discriminatoria, al encontrarse en situación de discapacidad, contraviniendo con ello el principio de solidaridad, así como como lo ha señalado el Alto Tribunal; sin que el demandado hubiera desvirtuado la “*presunción de despido discriminatorio*”.

Corolario de lo anterior, y al no existir duda de que el demandante es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, era deber de la ASOCIACION DEPORTIVO PASTO, solicitar permiso ante el Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo que la unía con el demandante y como no lo hizo, el despido se torna ineficaz, lo que conduce a ordenar su reintegro sin solución de continuidad a un cargo compatible con su situación de salud, a partir del 21 de diciembre de 2016, con el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al Sistema General de Seguridad Social debidamente indexados, desde la fecha antes indicada y hasta que se produzca el reintegro, teniendo en cuenta como salario integral para el año 2016, la suma de \$12.000.000,00, sobre el cual deberá aplicar para cada anualidad subsiguiente los incrementos decretados por el Gobierno Nacional para el salario mínimo legal.

Igualmente, se condenará a la demandada a cancelar al actor la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a 180 días de salario, que liquidada con un salario de \$8.400.000,00 asciende a \$50.400.000,00, suma que deberá indexarse desde la fecha de la terminación de la relación laboral (20 de diciembre de 2016), hasta el momento del pago efectivo.

COSTAS

En aplicación de lo preceptuado en el artículo 365 del Código General del Proceso, dadas las resultas de la apelación se condenará en costas en esta instancia a la parte demandada, en favor del demandante, a quien le corresponde por concepto de agencias en derecho el equivalente a cinco salarios mínimos legales mensuales vigentes, esto es \$4'542.630,00. Igual suma se dispondrá por concepto de costas de primera instancia.

DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pasto el 24 de febrero de 2021, objeto de apelación, para en su lugar:

SEGUNDO: DECLARAR la ineficacia de la terminación del contrato a término fijo suscrito entre OSCAR ALBERTO BRICEÑO BUENO de notas civiles acreditadas en juicio y la ASOCIACION DEPORTIVO PASTO, llevada a cabo el 20 de diciembre de 2016.

TERCERO: CONDENAR a la ASOCIACION DEPORTIVO PASTO a reintegrar sin solución de continuidad, al señor OSCAR ALBERTO BRICEÑO BUENO a un cargo compatible con su situación de salud, a partir del 21 de diciembre de 2016, con el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al Sistema General de Seguridad Social debidamente indexados, desde la data antes indicada y hasta que se produzca el reintegro, teniendo en cuenta como salario integral para diciembre de 2016, la suma de \$12.000.000,00, sobre el cual deberá aplicar para cada anualidad subsiguiente, los incrementos decretados por el Gobierno Nacional para el salario mínimo legal.

CUARTO: CONDENAR a la ASOCIACION DEPORTIVO PASTO a pagar al demandante por concepto de indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la

Ley 361 de 1997, la suma de \$50.400.000,00, la cual deberá indexar desde la fecha de la terminación de la relación laboral (20 de diciembre de 2016), hasta el momento del pago efectivo.

QUINTO: CONDENAR en costas de primera y segunda instancia a la ASOCIACION DEPORTIVO PASTO y en favor del demandante, a quien le corresponde por concepto de agencias en derecho para cada una de las instancias, el equivalente a cinco salarios mínimos legales mensuales vigentes, para un total de \$9'085.260,00.

Para efecto de la notificación de esta providencia, se dispone que por Secretaría se inserte copia de la misma en Estados Electrónicos con el fin de que sea conocida por los intervinientes dentro del presente asunto.

En firme esta decisión devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
Magistrada Ponente

CLARA INES LOPEZ DAVILA
Magistrada

JUAN CARLOS MUÑOZ
Magistrado