

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL

31 de mayo de 2022

Aprobado mediante Acta No. 43 del 31 de mayo de 2022

| |
|--|
| RAD 20-178-31-05-001-2018-00309-01 Proceso ordinario laboral promovido por EIBER CASTILLA ROMERO contra DRUMMOND LTD |
|--|

1. OBJETO DE LA SALA.

En aplicación del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, en su artículo 15, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante en contra de la sentencia proferida el 31 de julio de 2020, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1 DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

2.1.1 HECHOS

2.1.1.1. Afirmó el actor que el día 13 de junio de 2012 suscribió contrato a término indefinido con la empresa DRUMMOND LTD para ejercer el cargo de operador de buldócer de manera presencial y bajo la subordinación de la demandada, cumplía con un horario de 12 horas diurno/nocturno en turno sucesivo y devengaba un salario por horas que para el 2018 estaba en \$13.111,09; este contrato terminó el día 22 de marzo de 2018 de forma unilateral y sin justa causa por parte de la demandada, teniendo esta conocimiento de las patologías que padecía el demandante.

2.1.1.2. Manifestó además que desde el 2017 hasta la fecha de presentada la demandada al actor le habían diagnosticado un sin número de patologías, que

incluso la división médica de la empresa demandada diagnosticaron patologías a nivel de columna lumbar y hombro derecho, que en el examen de egreso también se le diagnosticaron estas mismas patologías.

2.1.1.3. El demandante expresó que el Juzgado Primero Promiscuo Municipal y el Juzgado Civil del Circuito de Chiriguaná Cesar por medio de acción de tutela le concedieron amparo constitucional en donde ordenaron su reintegro laboral; este se ha encontrado incapacitado en varias ocasiones por sus patologías, y que al momento de ingresar a trabajar a DRUMMOND LTDA este no padecía ninguna de ellas.

2.2 PRETENSIONES

2.2.1. Que se declare la existencia del contrato de trabajo a término indefinido entre el demandante y DRUMMOND LTDA, de igual forma se declare la ineficacia del despido por no haber solicitado autorización al Ministerio de Trabajo.

2.2.2. Como consecuencia de la anterior declaración, se condene a la demandada pago de lo extra y ultra petita y al pago de las costas.

2.3 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

La demandada contestó aduciendo que no son ciertos los hechos que versan sobre la terminación unilateral y sin justa causa que expone el demandante, pues según la demandada al momento del despido el actor no se encontraba incapacitado, de igual forma los hechos que tratan sobre las múltiples incapacidades que dice tener el actor y el equivalente de la hora del salario que recibía este mismo. Respecto de los demás hechos los tomó como ciertos y otros no le constan.

Conforme a las pretensiones se opuso a la prosperidad de la mayoría de ellas y propuso las siguientes excepciones de mérito *“Falta de causa para pedir e inexistencia de obligación alguna a cargo de DRUMMOND LTD, improcedencia de la aplicación del artículo 26 de la ley 361/97, cobro de lo no debido, buena fe”*.

2.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Por medio de fallo de primera instancia del 31 de julio de 2020, el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná declaró la existencia del contrato de trabajo a término indefinido entre las partes y se absolvió a la demandada de las demás pretensiones.

2.4.1. PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO POR EL JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA.

Se fijó la litis en determinar si *“se contrae ineficaz la terminación del contrato de trabajo del demandante, realizada por la empresa Drummond por no solicitar permiso al Ministerio de trabajo teniendo en cuenta que se trata de un trabajador*

cobijado por el fuero de estabilidad laboral reforzada al momento del despido; en consecuencia, si hay lugar a reintegrar al demandante en el cargo que venía desempeñando o a otro de mayor jerarquía acorde con sus condiciones de salud”.

Como fundamento de su decisión expuso lo siguiente:

De la ineficacia del despido la Juez de primer grado estudió el artículo 26 de la ley 361/97, jurisprudencias como la SL 685/2018, SL10538/2016, SL5163/2017 en donde se establecieron requisitos para los trabajadores que tenían derecho a ser beneficiarios de la protección por estabilidad laboral reforzada, así mismo se analizaron las pruebas documentales allegadas y las testimoniales como el de los señores OSWALDO DÍAZ LÓPEZ, ANTONIO DE LA CRUZ, el interrogatorio de partes del representante legal de la empresa demandada.

Con dichas pruebas la Juez de primera instancia estableció que el actor si sufrió varios quebrantos de salud estando al servicio de la empresa demandada y que a su vez DRUMMOND LTDA si le realizó un seguimiento médico pero que eso no es causal para ubicarlo como una persona discapacitada física o sensorial como lo establece la ley. Luego de todo un estudio riguroso el despacho determinó que el demandante no cumplía con los requisitos para ser merecedor de lo dispuesto por la ley 361/97.

Por lo anterior, se declaró desfavorable la pretensión de la ineficacia del despido y se declararon probadas las excepciones presentadas por la demandada.

2.5 RECURSO DE APELACIÓN.

2.5.1 DE LA PARTE DEMANDANTE.

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

- ✓ Manifiesta que el dictamen de Perdida de Capacidad Laboral no es una prueba solemne para reconocer la discapacidad de la persona.
- ✓ Manifiesta que el despido es ineficaz porque fue sin justa causa y fue discriminatorio por la condición de salud en la que se encontraba y por no solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo.

2.6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

2.6.1 DE LA PARTE RECURRENTE

Mediante auto de 1° de marzo de 2022, notificado por Estado electrónico 031 el día 02 de marzo del 2022, se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con lo ordenado por el Decreto 806 de 2020 a fin de que presentara los alegatos de conclusión, sin embargo, no fueron allegados de conformidad con la constancia secretarial del 15 de marzo de 2022.

2.6.2 DE LA PARTE NO RECURRENTE.

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

La parte no recurrente, presentó alegatos de conclusión exponiendo que el actor no cumple con los requisitos para ser beneficiario del fuero de salud, puesto que al momento de la terminación laboral no presentó restricciones por ende las pretensiones de la demanda no están llamadas a prosperar, por ello debe confirmarse la sentencia.

3. CONSIDERACIONES.

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

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

3.1. COMPETENCIA.

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

3.2. PROBLEMAS JURÍDICOS.

Ante la aceptación de la relación laboral, extremos temporales, y las alzadas propuestas los problemas jurídicos a desatar se consideran:

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

Así los insumos que se tendrán para evaluar de forma crítica el problema abstraído serán los siguientes:

3.3 FUNDAMENTO NORMATIVO.

3.3.1 Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 64. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa
“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo del arte

responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente (...)”.

3.3.2 Ley 361 de 1997.

Artículo 26 no discriminación a persona en situación de discapacidad. *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 limitación discapacidad salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

3.4 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL

3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

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

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

3.4.2 Corte Suprema de Justicia; sobre el marco jurídico de la estabilidad laboral previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 2 de agosto de 2017, radicado 11411, M. P. Rigoberto Echeverri Bueno)

“...esta sala de la Corte ha clarificado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, debidamente conocidas por el empleador como lo dedujo el Tribunal, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas.”

En la misma sentencia, pero citando la sentencia CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 39207, reiterada en CSJ SL10538-2016 y CSJ SL5163-2017 expuso:

“... esta Sala determinó que no toda discapacidad goza de la protección a la estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 pues, en concordancia con los artículos 1º y 5º de la citada ley, dedujo que gozan de dicha protección aquellos trabajadores con grado de discapacidad moderada (del 15% al 25%), severa (mayor del 25% y menor al 50%) y profunda (mayor del 50%).”

Continúa:

“... la Corte ha precisado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad.”

4. CASO EN CONCRETO.

Se tiene que en el presente proceso el actor pretende que se declare la existencia de un vínculo laboral entre él y la empresa DRUMMOND LTDA, así mismo que se declare la ineficacia del despido por no haber solicitado autorización ante el Ministerio de Trabajo y como consecuencia se condene a la demandada al pago de lo extra y ultra petita.

Por su parte la demandada empresa DRUMMOND LTDA se opuso a la prosperidad de la mayoría de las pretensiones del demandante por no encontrarse incapacitado al momento del despido.

El juez de primer grado declaró la existencia del contrato de trabajo a término indefinido entre las partes y se absolvió a la demandada de las demás pretensiones.

Procede esta judicatura a resolver el problema jurídico planteado al dossier así:

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

Para estos efectos se tiene que material probatorio arroja lo siguiente:

- ✓ Carta de terminación de contrato de DRUMMOND LTDA dirigida al señor *EIBER CASTILLA ROMERO* a folio 315.
- ✓ Exámenes de egreso del demandante a folios 267-268
- ✓ Historia clínica emitida por Sermultisalud S.A.S a folios 217-249
- ✓ Historia clínica emitida por la división medica de Drummond LTDA a folios 250-266

La parte demandante, indica, que fue despedido por sus patologías, la cuales, se originaron cuando trabajaba para la empresa demandada y que desencadenó en una pérdida de capacidad laboral.

La Ley 361 de 1997 en su artículo 26 dispone que ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

Es bien sabido que de acuerdo a la interpretación de dicho precepto legal, la Corte Suprema de Justicia ha definido que en aquellos eventos en que el trabajador sufra una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido o su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que dieron origen a la relación laboral y siempre que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.

En este asunto, la Sala considera, que, para que el demandante pueda verse beneficiado de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada, debe encontrarse acreditado por lo menos: i) que la situación de discapacidad que padece sea en un grado significativo, moderada (del 15% al 25%), severa (mayor del 25% y menor al 50%) y profunda (mayor del 50%); ii) que dicha discapacidad o condición esté debidamente conocidas por el empleador y iii) que el despido se haya realizado estando el empleado en dichas condición de vulnerabilidad.

Lo primero a tener en cuenta en el presente asunto, es determinar, si efectivamente está probado que el demandante sufrió alguna pérdida de capacidad laboral o limitación producto de un accidente de trabajo; y que como consecuencia de ello su empleador termino el contrato de trabajo, sin la autorización de la autoridad competente.

La parte activa de la acción para sustentar lo pedido, allegó al plenario dos historias clínicas que evidencias diferentes patologías situación que no ayuda a resolver el problema jurídico planteado, pues no es posible deducir la situación alegada por el actor, de la referida prueba.

Dentro del material probatorio aportado al plenario, no reposa prueba fehaciente que acredite la merma de capacidad del actor, esto es, el dictamen de pérdida de capacidad laboral, que así lo indique y en el cual se especifique cual es el porcentaje de la misma. Por otro lado, se tiene el examen de egreso que se le practicó al actor en la empresa demandada en donde salió apto para seguir desempeñando el cargo sin restricciones, examen que aportó el mismo demandante dentro de las pruebas documentales.

Ahora bien, la prueba testimonial, tampoco, ayuda a determinar lo anterior, y de lo cual, pueda echar mano este Tribunal para conceder las pretensiones del actor, es más, indican cosa diferente.

De lo anterior, puede concluirse preliminarmente, que, dentro del presente asunto, no se encuentra acreditado que el actor, haya sufrido alguna pérdida de capacidad laboral, y que esto haya influido en la decisión del empleador para dar por terminada la relación laboral, ni mucho menos que se encuentre impedido, por tanto, por sustracción de materia, al ser esto, el pilar fundamental en que se basa lo indicado por el demandante para concluir que el despido fue producto de lo anterior y lo cual es un trato discriminatorio, carecería de bases la condena y a su vez sería criterio suficiente para confirmas la decisión y negar el pedimento.

Para esta colegiatura no se encuentra acreditado en el presente asunto, que el actor haya sido despedido por su pérdida de capacidad laboral o por poseer limitación alguna (la cual no está acreditada en el plenario), no existe prueba alguna, que vaya en dicha dirección, y teniendo como base lo anterior, no puede predicarse que el simple hecho de la afirmación de que el trabajador padece de una dificultad o merma de capacidad laboral debe existir una protección especial, es necesario, probar, dicha disminución laboral, lo cual, a juicio de esta sala no ocurrió o por lo menos no obra prueba en contrario.

Siguiendo con el argumento, del material probatorio, tampoco se puede desprender el grado significativo de incapacidad de sufría la accionante; recuérdese que la Corte Suprema de Justicia **ha sido reiterativa en que no toda discapacidad goza de la protección a la estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997**, resulta imperativo, que se encuentren en grado moderado, severo o profundo y lo anterior, no fue probado en el proceso, y mucho menos que el empleador conociera del estado de salud del demandante, por ende, tampoco tiene derecho a la indemnización que consagrada el artículo en mención. Por lo anterior, se tiene que el despido del señor EIBER CASTILLA ROMERO no debe declararse ineficaz, pues como lo expuso la Juez de primer grado, este se hizo con base lo que dispone el artículo 64 CST.

Po lo expuesto se hace innecesario resolver el problema jurídico asociado planteado en el presente asunto. En razón a lo anterior se confirmará la sentencia proferida en primera instancia

Así las cosas, no le queda a esta colegiatura otro camino que confirmar en su integridad la sentencia proferida.

DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida en audiencia pública del 31 de julio de 2020 proferida por el **JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE CHIRIGUANÁ**, en el asunto de la referencia, pero lo considerado en la parte motiva del presente proveído.

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

Notifíquese por estado, para tal objeto remítase a la secretaria del Tribunal.

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Decreto Presidencial 806 de 2020 Art 28;
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)
JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
MAGISTRADO PONENTE

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
MAGISTRADO

ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
MAGISTRADO