

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

02 de septiembre de 2022

Aprobado mediante Acta 064 No 02 de septiembre de 2022

20-178-31-05-001-2013-00062-01 Proceso ordinario laboral promovido por JULIO DELGADO DE ARMAS la empresa DRUMMOND LTD.

1. OBJETO DE LA SALA.

De conformidad con lo establecido en la ley 2213 del 13 de junio 2022, en su artículo 13, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**, **JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir el recursos de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandada contra la sentencia proferida el 02 de octubre de 2015 Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1 DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

2.2 HECHOS.

2.2.1 Manifestó el actor que suscribió un contrato de trabajo con la empresa DRUMMOND LTD. desde el 06 de agosto de 2009 hasta el 29 de enero de 2013, desempeñándose como operador de camión con un salario de \$4.616.605, con una jornada laboral de turnos de siete días por tres días de descanso.

2.2.2 Indicó el actor que el 01 de julio de 2010 sufrió un accidente laboral en la empresa demandada, y con ocasión al accidente el señor JULIO DELGADO DE ARMAS fue incapacitado por seis días, que sufrió traumas en el tronco y una vez realizados los exámenes especializados determinó que sufrió de un aumento de ligamento amarillo y desviación de la columna del lado derecho.

2.2.3 Asimismo, el actor retomó sus labores el 29 de enero de 2013, luego de la incapacidad, para ese mismo día la demandada dio por terminado el contrato de trabajo del demandante de forma arbitraria e injustificada, puesto que a la demandada no le importó su estado de salud, por lo tanto, no respetó la estabilidad laboral reforzada a que tenía derecho el actor.

2.2.4 El demandante al momento del despido estaba afiliado a la organización sindical SINTRAMIENERGETICA, la demandada no solicitó permiso ante el ministerio de trabajo ni ante el sindicato para el despido.

2.2.5 La demandada adeuda al actor los salarios de los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio del año 2013, a su vez, los aportes a seguridad social y las sanciones por el no pago de los aportes a seguridad social y aportes a salud.

2.3 PRETENSIONES.

Que se declare la nulidad o ilegalidad del despido realizado por la empresa DRUMMOND LTDA al señor JULIO DELGADO DE ARMAS, como consecuencia de la estabilidad laboral reforzada que se condene a la demandada a reintegrar al actor a las labores que su estado de salud le permita realizar. Además, que se condene a la demandada a pagar los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio los conceptos de salarios, primas de servicios, aportes a salud, pensión, por último, la sanción por el no pago de aportes a seguridad social y los aportes de salud.

2.4 CONTESTACION DE LA DEMANDA.

A través de apoderado judicial la demandada contestó argumentando ser cierto entre ella y el señor JULIO DELGADO DE ARMAS existió un contrato de trabajo de trabajo a término indefinido para el cargo de operador de camión y que en

realidad su salario fue de \$4.111.992, declaró ser cierto los extremos temporales y que además la demandada si despidió al actor al hacer uso de su condición resolutoria. Los demás hechos no son ciertos.

Se opuso a todas y cada de las pretensiones de la demanda y propuso como excepciones de mérito las siguientes: *“falta de causa para pedir e inexistencia de obligación alguna a cargo de Drummond Ltd., cobro de lo debido, buena fe, compensación, prescripción, pago”*.

2.5 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

La juez de primera instancia en audiencia del 02 de octubre de 2015, declaró la existencia del contrato de trabajo entre el demandante y la empresa demandada, declaró que el despido del actor fue ineficaz, ordenó a la demandada a reintegrar al demandante al cargo que venía desempeñando al momento del despido o uno de igual superior categoría que le permita realizar su rehabilitación por sus padecimiento de salud, a su vez, condenó a la demandada a pagar al actor salarios, prestaciones sociales, derechos convencionales, aporte al sistema de seguridad social en salud, riesgo profesionales y pensión dejado de pagar desde la fecha de la terminación del contrato de trabajo hasta cuándo se verifique el reintegro.

2.6 PROBLEMA JURIDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.

Determinar, *“Si la terminación de contrato de trabajo del demandante fue ilegal e ineficaz y por lo tanto si tiene derecho al reintegro al cargo que venía desempeñando o a uno igual o de superior categoría con el consiguiente pago del salario y prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social integral y demás derechos dejados de pagar”*.

Como fundamento de su decisión, expuso que:

En primer lugar, la juez en primera instancia valoró las pruebas encontrando que el 1° de julio de 2010 el actor sufrió un accidente de trabajo, según el informe realizado por la demandada ante la ARP COLMENA ADMINISTRADORA DE RIESGOS PROFESIONALES, dónde se encontraba afiliado, y por ello fue incapacitado por 6 días. Así mismo fue atendido por el médico de salud ocupacional de la empresa demandada quien le diagnosticó lumbago no especificado y ordenó valoración especializada y estudios complementarios.

Posteriormente el 14 de julio del 2010, el actor asistió a la consulta de reincorporación laboral en la cual el médico tratante de la unidad médica diagnosticó lumbago no especificando, el especialista le reincorpora solo con la recomendación de transportar material suave. El 20 de enero del 2013, el demandante tuvo otra recaída en su salud que lo llevo a consultar nuevamente al servicio de urgencias al HOSPITAL SAN JUAN BOSCO DE BOSCONIA con un cuadro crónico lumbalgia incapacitante donde le recomendaron reposo e incapacidad de 24 horas.

El demandante en diligencia de interrogatorio de parte manifestó que en el examen de ingreso le habían practicado una resonancia magnética y que en el examen de egreso que le realizó el doctor Rivera solo fue un examen físico mirándolo y manifestándole que se encontraba bien, diagnóstico que no va acorde con la realidad ya que el demandante había asistido a la ARL COLMENA, quien le practicó unos exámenes pero que estos no habían arrojado nada, igualmente acudió a la EPS quien solo le brindaba tratamiento.

El despacho manifestó es cierto que el demandante Julio Delgado de Armas al momento de finalizar su contrato de trabajo y en el marco del mismo no presentó restricciones o recomendaciones ni limitaciones que le impidieran realizar sus labores no es menos cierto que siempre estuvo delicado de salud por la misma patología lumbalgia no especificada pues el hecho de no existir restricciones no exime a la empresa empleadora de cumplir con sus obligaciones como lo fue sustraerse de la necesidad de hacerle practicar a través de su EPS o ARL los exámenes médicos a fin de establecer cuál era el origen de su patología y no mantenerlo con tratamientos paliativos que no le permitían mejoría en su salud.

La juez indicó que la empresa demandada incumplió con lo dispuesto el numeral 7 del artículo 57 del código sustantivo del trabajo. Además, estableció que la empresa si tenía conocimiento, toda vez que el 22 de enero de 2013, cuando se reincorporó después de cumplir 4 días de incapacidad por el mismo diagnóstico de lumbalgia incapacitante tuvo consulta de reincorporación laboral ante el departamento de la división médica de la empresa demandada.

2.7 RECURSO DE APELACIÓN.

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

✓ Manifestó que la juez en primera instancia tuvo una falta de objetividad en el análisis de las pruebas existentes en el proceso, asimismo, indicó que la juez falló por suposiciones y de manera subjetiva al declarar que el despido fue por causa del estado de debilidad manifiesta del actor, pero sin valorar el resto de pruebas aportadas.

2.8 ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

2.8.1 DE LA PARTE RECURRENTE.

Mediante auto de 21 de abril de 2022 notificado por estado electrónico No 56 de 22 de abril de 2022, se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con lo ordenado por el Decreto 806 de 2020. Estando del término de rigor presentó alegatos de conclusión argumentando los mismos términos y puntos de la apelación.

2.8.2 DE LA PARTE NO RECURRENTE.

Mediante auto de 09 de mayo de 2022, notificado por estado electrónico No 65 de 11 de mayo de 2022, se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con lo ordenado por el Decreto 806 de 2020. Estando dentro del término de rigor presentó alegatos de conclusión solicitando se confirme la sentencia, puesto que el despido del actor fue por su condición de incapacidad y aun así la demandada teniendo conocimiento de dicha situación incurrió en el despido.

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 de la parte demandada, 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 existencia del contrato de trabajo entre el señor JULIO DELGADO DE ARMAS y la empresa DRUMMOND LTDA teniendo en cuenta los reparos indicados por la parte demandada respecto de la sentencia de primera instancia y con las pruebas allegadas al proceso el problema jurídico es el siguiente:

¿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 problemas asociados los siguientes: ¿Es acreedor la de la indemnización contemplada Ley 361 de 1997 en su artículo 26? ¿Es ineficaz la terminación del contrato de trabajo entre el señor JULIO DELGADO DE ARMAS y DRUMMOND LTD?

3.3 FUNDAMENTO NORMATIVO.

3.3.1 CODIGO 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 de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente (...).”*

3.3.2 CÓDIGO GENERAL DEL PROCESO.

Artículo 176. *“Las pruebas deberán ser apreciadas en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustancial para la existencia o validez de ciertos actos.*

El juez expondrá siempre razonadamente el mérito que le asigne a cada prueba.”

3.3.2 LEY 361 DE 1997.

Artículo 26. *En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.*

3.4 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.

3.4.1.1 De la ineficacia de la terminación del contrato: Sentencia - SL572-2021, Radicación No. 86728 veinticuatro (24) de febrero de dos mil veintiuno (2021)., MP. LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ.

“(...)Finalmente, en cuanto a la ineficacia del despido, resulta pertinente destacar que el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue declarado

exequible condicionalmente por la Corte Constitucional, mediante la sentencia C-531 de 2000, bajo el supuesto de que «carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato». El precepto citado consagra la ineficacia del despido de quien estando en situación de discapacidad es desvinculado laboralmente sin autorización de la oficina del trabajo. Así, el sentenciador de segundo grado al establecer que el demandante para la época del despido no contaba con ninguna restricción médica para el desempeño de sus labores, ni se encontraba incapacitado, determinó que no se hallaba en situación de debilidad manifiesta, sin que tal determinación implicara un entendimiento equivocado de la norma. Por consiguiente, en lo que al ámbito jurídico concierne, no incurrió el Tribunal en yerro alguno. (...)”.

3.4.1.2 De la estabilidad laboral reforzada previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Sala de Casación Laboral, sentencia SL572-2021 del 24 de febrero de 2021, radicación 86728 MP. LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ).

“(…) En efecto, debe recordarse que la Sala de tiempo atrás ha adoctrinado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral, mo lo dedujo el Tribunal, independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa.

Ahora bien, exigir la calificación de la pérdida de la capacidad laboral para el momento de la terminación de la relación laboral no es un capricho, esto obedece a que la protección por estabilidad laboral reforzada por razones de salud, estatuida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, requiere que el trabajador se encuentre en situación de discapacidad, al tiempo que ello implica soportar un nivel de limitación en el desempeño laboral, necesario para establecer la relación directa con el acto discriminatorio que originó el despido. Es por ello que para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, porque la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor y, precisamente, esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional.”

4. CASO EN CONCRETO.

Se tiene en el presente proceso que el demandante persigue que se declare la ineficacia del despido y se le reintegre laboralmente al cargo que desempeñaba o

a uno superior y como consecuencia de ello, se le cancelen todos los salarios, prestaciones sociales y convencionales dejados de percibir desde el despido hasta la fecha del reintegro.

Por su parte la parte demandada, la empresa DRUMMOND LTD se opuso a la prosperidad de la mayoría de las pretensiones del demandante, en razón a que el despido se hizo conforme a la ley.

Mediante sentencia de primera instancia se declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes y se condenó a la demandada al reintegro, al pago de salarios, prestaciones sociales dejados de pagar desde la fecha de terminación del contrato hasta que se verifique el reintegro.

Procede esta judicatura a resolver los problemas jurídicos planteados: *¿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 problemas asociados los siguientes: ¿Es acreedor la de la indemnización contemplada Ley 361 de 1997 en su artículo 26? ¿Es ineficaz la terminación del contrato de trabajo entre el señor JULIO DELGADO DE ARMAS y DRUMMOND LTD?*

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, esta colegiatura considera, basado en el fundamento jurisprudencial apoyo para la presente decisión es 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 actor sufrió alguna pérdida de capacidad laboral o limitación y que como consecuencia de ello la empresa DRUMMOND LTD. terminó el contrato de trabajo, sin la autorización de la autoridad competente.

Asimismo, al plenario se aportó como pruebas las siguientes

- ✓ Historias clínicas del actor de fechas de, el 09 de julio de 2010; 14 de julio de 2010; 25 de noviembre de 2010; 05 de enero de 2011; 02 de febrero de 2012; 14 de mayo de 2012; 26 de octubre de 2012; 31 de octubre de 2012; 29 de enero de 2013; visible a (fls. 138-154 y 208-212).
- ✓ Incapacidades otorgadas al demandante otorgadas por el Hospital San Juan Bosco de fechas de; 23 al 25 enero de 2013; 18 de enero de 2013; 20 de enero de 2012 y 21 de enero de 2013. (fl.96-101)
- ✓ Historia clínica de egreso con fecha del 29 de enero de 2013 visible a (fl.30-31)

Corolario de lo anterior, dentro del material probatorio aportado al dossier, se advierte en las historias clínicas de las cuales se desprende cual es el estado de salud del actor. De igual forma de las mismas también se observa la que corresponde al de egreso del actor con fecha del 29 de enero de 2013 en el que se evidencia que el actor se reincorporó a trabajar y en las observaciones indicó lo siguiente “refiere estar en buenas condiciones para laborar, y niega síntomas respiratorios”, a su vez, en el concepto de aptitud que certificó al actor como persona apta para el cargo. Sin que existan más pruebas que acrediten cual es merma de capacidad de, esto es, el dictamen de pérdida de capacidad laboral, que así lo indique y en el cual se especifique si el actor cuenta un porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

Ahora bien, revisadas las pruebas, testimoniales, se encuentra la declaración del señor JORGE LUIS RIVERA, quien pertenece al departamento medico de la empresa demandada, quien manifestó que su cargo es el de coordinador de los exámenes de ingreso a la empresa, explicó que la empresa aplica un examen médico ocupacional de ingreso que conlleva a la determinación de las condiciones

de salud de toda persona que aspira ocupar un cargo en la empresa, que las condiciones médicas que se derivan de la persona son totalmente afines a su condición real, que cuando un trabajador viene de una incapacidad médica se le hace un examen físico médico de reintegro para asegurarse si persisten las condiciones de incapacidad. Señaló que el señor Julio Delgado no tuvo ningún tipo de restricción temporal ni permanente durante la prestación del servicio, nunca estuvo restricción alguna, que en el año 2010 presentó un dolor lumbar por un movimiento brusco del camión y estuvo de manera temporal haciendo actividades por dos o tres días posterior a una evaluación regresó a su trabajo sin reserva alguna. Señaló que al actor se le realizó el examen de egreso el 29 de enero de 2013, manifestando que este se hace el día que la persona termina el contrato de trabajo que después de los protocolos de recursos humanos el médico de turno le efectúa un examen físico para determinar las condiciones en que la persona se encuentra, concluyendo que el demandante en su egreso había salido dentro los límites normales.

De lo anterior, puede concluirse preliminarmente, que, dentro del presente asunto, no se encuentra acreditado que el demandante, haya sufrido alguna pérdida de capacidad laboral, y menos que esto haya influido en la decisión del empleador para dar por terminada la relación laboral, la a-quo carecía de pruebas para concluir que el despido fue producto de su debilidad manifiesta, lo cual, a juicio de esta Sala no incurrió la demandada en una falta o por lo menos no obra prueba en contrario.

Siguiendo con el argumento, del material probatorio, si bien existen unas historias clínicas y unas incapacidades, 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. Los anteriores argumentos son suficientes para considerar que incurrió en error la A-quo al declarar el despido ineficaz por la terminación del contrato por parte de la demandada estando el actor con una supuesta debilidad manifiesta.

Para terminar y ante la decisión de primera instancia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, se observa que no fue acertada y por consiguiente no existió un despido ineficaz, puesto que, el actor no logró demostrar que indudablemente contaba con una pérdida de capacidad laboral al

momento de la terminación del contrato y que su condición fue el motivo del despido. Por lo que esta Sala procederá a revocar la referida providencia.

Por sustracción de materia esta sala considera que no es necesario resolver el siguiente problema jurídico aquí planteados, puesto que, si no hay ineficacia del despido, es superfluo realizar un estudio para corroborar si es acreedor de la indemnización contemplada Ley 361 de 1997 en su artículo 26.

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: REVOCAR la sentencia proferida el 02 de octubre de 2015 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná dentro del proceso ordinario laboral promovido por JULIO DELGADO DE ARMAS contra el DRUMMOND LTD.

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

Notifíquese a las partes, para tal objeto remítase a la secretaria del Tribunal.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Ley 2213 de 2022;
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado

JESÙS ARMANDO ZAMORA SUÀREZ
Magistrado

ÒSCAR MARINO HOYOS GONZÀLEZ
Magistrado