



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

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
ASUNTO: APELACIÓN DE SENTENCIA
RADICADO: 20001-31-05-004-2017-00448-01
DEMANDANTE: MIGUEL ÁNGEL CASTILLA DÍAZ
DEMANDADA: ASEO DEL NORTE S.A.

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, quince (15) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia proferida el 14 de septiembre de 2018, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, en el proceso ordinario laboral promovido por Miguel Ángel Castilla Díaz contra la empresa Aseo del Norte S.A.

ANTECEDENTES

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra la empresa Aseo del Norte para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de un contrato de trabajo entre Miguel Ángel Castilla Díaz y Aseo del Norte S.A., el cual terminó por causal imputable al empleador.

1.2.- La ineficacia del despido sin solución de continuidad, desde la fecha que se efectuó hasta el momento del reintegro del trabajador.

1.3.- Como consecuencia de las anteriores declaraciones, se condene a la accionada al reintegro de Miguel Ángel Castilla al mismo cargo que ocupaba al momento del despido o a uno que se ajuste a su actual condición de salud.

1.4.- Que se condene a Aseo del Norte S.A. al pago de los salarios, cesantías y sus intereses, primas y vacaciones dejadas de percibir desde la fecha que fue despedido hasta que se haga efectivo el reintegro.

1.5.- Que se condene a la demandada al pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral, indexación, costas y agencias en derecho, y lo que extra y ultra petita se determine.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que Miguel Ángel Castilla Díaz y la empresa Aseo del Norte S.A. suscribieron un contrato individual de trabajo a término fijo por un año desde el 1 de noviembre de 2008, que se prorrogó hasta el 30 de julio del 2016.

2.2.- Que el actor desempeñó como último cargo el de Director de Operaciones y Disposición Final, devengando por concepto de salario la suma de \$1.989.000.

2.3.- Que el contrato laboral a término fijo finiquitaba el 19 de agosto del 2016.

2.4.- Que el 5 de julio del 2016 el accionante sufrió un accidente laboral, por el cual inició un proceso de recuperación, y el 14 de julio del mismo año le fue comunicada la no prórroga de su contrato.

2.5.- Que al accionante le fue concedida Incapacidad Absoluta por el periodo 15 días a partir del 14 de julio de 2016, prorrogada por 15 días más iniciando el 30 de julio de la misma anualidad.

2.6.- Que la empresa empleadora le notificó a través de oficio al actor la decisión anticipar la terminación del contrato a partir del 30 de julio del 2016, mientras se encontraba el trabajador incapacitado.

2.7.- Que la empresa no solicitó al Ministerio de Trabajo la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato de trabajo de Miguel Ángel Castilla.

2.8.- Que el trabajador continuó en el proceso de rehabilitación y el 22 de octubre de 2017 la ARL Seguros Bolívar emitió por concepto de incapacidad permanente parcial un resultado de pérdida de capacidad laboral igual al 39.16%.

TRÁMITE PROCESAL

3.- El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, admitió la demanda por auto del 16 de enero de 2018, disponiendo notificar y correr traslado a la demandada, la que una vez notificada, contestó oponiéndose a las pretensiones de la demanda, proponiendo como excepciones de mérito: i) inexistencia de fuero derivado de condiciones médicas; ii) ausencia del nexo causal entre la terminación del contrato y el Estado de salud del accionante - límites a la protección laboral reforzada; iii) cobro de lo no debido; iv) ausencia de incumplimiento de las obligaciones laborales del demandante; v) Inexistencia de las obligaciones pretendidas; vi) prescripción; vii) buena fe; y viii) genérica.

3.1.- El 6 de julio de 2018 se instaló la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la que fue suspendida a petición de la parte demandada Aseo del Norte S.A., que argumentó asistirle ánimo conciliatorio.

3.2.- El 6 de agosto del año 2018 se continuó la audiencia ibídem, en la que ante la inasistencia del representante legal de la empresa demandada se presumieron como ciertos los hechos 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32 y 33 de la demanda, no se encontraron medidas de saneamiento que aplicar, fueron aceptados por la parte accionada y declarados como probados los hechos 1, 4, 6, 9, 10, 13, 30 y 33, se fijó el litigio y se decretaron pruebas.

3.3.- El 13 de agosto del 2018 se dio inicio a la audiencia de trámite y juzgamiento, en la que se adelantó la práctica de pruebas testimoniales, las que concluyeron en la audiencia del 7 de septiembre del 2018, en la que también fueron escuchados los alegatos de conclusión.

3.4.- Finalmente, el 14 de septiembre de la misma anualidad, luego del receso decretado por el despacho, se profirió la sentencia que hoy se revisa.

LA SENTENCIA APELADA

4.- El juez de instancia resolvió:

Primero. Declarar que entre Miguel Ángel Castilla Díaz y la empresa Aseo del Norte S.A. E.S.P. existe un contrato de trabajo a término fijo desde el día 20 de febrero del año 2015.

Segundo. Ordenar a la empresa Aseo del Norte S.A. E.S.P. a reintegrar al trabajador al mismo cargo que ocupaba al momento de la terminación del contrato de trabajo, o a otro igual o superior categoría din solución de continuidad.

Tercero. Condenar a la empresa Aseo del norte S.A. E.S.P., a pagarle al trabajador demandante las siguientes sumas de dinero y por los siguientes conceptos:

- Por concepto de salarios dejados de percibir, desde el 30 de julio de 2016 al día de esta providencia, la suma de \$ 49.792.816, más los que se generen hasta cuando que se realice reintegro del trabajador.
- Por concepto de auxilio de cesantías dejadas de percibir, desde el 30 de julio de 2016 al día de esta providencia, la suma de \$ 4.330.000, más las que se generen hasta el reintegro del trabajador.
- Por concepto de intereses sobre el auxilio de las cesantías dejados de percibir, desde el 30 de julio de 2016 al día de esta providencia, \$558.250, más las que se generen hasta el reintegro del trabajador.
- Por concepto de primas de servicio dejados de percibir por el demandante, desde el 30 de julio de 2016 al día de esta providencia \$ 4.092.277 más las que se generen hasta el reintegro del trabajador.
- Por concepto de vacaciones dejados de percibir desde el 30 de julio de 2016 al día de esta providencia, \$ 4.092.277 más las que se generen hasta el reintegro del trabajador.
- Por concepto de indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 la suma de S 11.550.000 pesos.

Cuarto. Ordenar a la empresa Aseo del Norte S.A. E.S.P., pagar las cotizaciones causadas entre la fecha del despido y la del reintegro del trabajador, al Sistema de Seguridad Social en pensiones, a la entidad administradora donde se encuentra afiliado al trabajador al momento del despido.

Quinto. Absolver a la demandada Aseo del Norte S.A. E.S.P. de las demás pretensiones de la demanda.

Sexto. Condenar a la demandada pagar las costas del proceso. Para tales efectos se señalan como agencias en derecho la suma de \$2.590.000.

Como consideraciones de lo decidido, adujo el sentenciador de primer nivel que, con respecto a la pretensión declarativa de existencia del contrato de trabajo, en audiencia del artículo 77 esta fue admitida por la accionada y junto a los documentos allegados al proceso fue posible para el despacho determinar que existió un vínculo laboral, en el cual el

empleador asumió el pago de todas las acreencias laborales durante la existencia de este mismo.

Indicó que los extremos temporales declarados por el demandante no lograron ser los aceptados por el juzgado, dado que conforme a las documentales fue claro que entre las partes se suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, el cual fue prorrogado varias veces a partir del 20 de febrero del año 2015, fecha en la que inició labores directamente Castilla Díaz con Aseo del Norte S.A.

Determinó que el actor se encontraba cobijado por la estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación de su contrato laboral, toda vez que contaba con una limitación física del 39.16%., cifra superior a la del 15% estipulado en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, así, siguiendo la línea, resaltó que al estudiar las incapacidades médicas y el testimonio del galeno Milton Alcides Mejía Corzo se evidenció que Aseo del Norte S.A. tenía conocimiento del desmejorado estado de salud del demandante, lo cual llevó a que diera por terminado de forma unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo, omitiendo solicitar previamente la autorización del Ministerio del Trabajo, por tanto, ordenó el reintegro del trabajador al mismo cargo que tenía al momento de su despido o a uno igual o de superior categoría, junto al pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario.

En cuanto al pago de las prestaciones sociales adeudadas, puntualizó que al ordenar el reintegro de Miguel Castilla a la empresa demandada, era procedente declarar el derecho al pago de cada uno de las acreencias prestacionales como lo son el salario, el auxilio de cesantías, intereses sobre las mismas, primas, vacaciones y el pago de aportes a seguridad social, dejados de percibir desde el 30 de julio del año 2016 hasta el día de la providencia en cuestión, todas estas sumas debidamente indexadas.

Para concluir, el sentenciador declaró sin sustento fáctico y jurídico las excepciones perentorias propuestas por la accionada, y la condenó al pago de las costas y agencias en derecho.

4.1.- Inconforme con la decisión, la demandada interpuso recurso de apelación contra los numerales 1º, 4º y 6º de la sentencia, alegando que el médico que expidió las incapacidades a favor del demandante no lo atendió ni valoró de forma idónea, reportando mejoría o retroceso en su estado de salud, por el contrario, solo se limitó a tramitar las incapacidades sin reparo alguno.

Agregó que, la empresa accionada no tenía conocimiento de algún tratamiento o de restricciones por parte de la ARL, solo de la incapacidad que vencía el 28 de julio del 2016 y de la cual no se especificó su continuidad, por lo que se dio la terminación del vínculo laboral bajo la presunción que el actor no padecía determinada limitación psíquica, sensorial o física.

Esgrime que la empresa desconoce todos los documentos posteriores a la terminación del contrato, además solicitó que se aplique la sentencia SL14134-2015 en la que se establece que un padecimiento de salud no implica necesariamente la estabilidad laboral reforzada, máxime que son las entidades de seguridad social las que deben responder por las contingencias de salud y no el empleador.

Reiteró que, el demandante no manifestó a la empresa encontrarse inmerso en limitaciones que le impidieran laborar, incluso el 30 de julio se encontraba laborando, por lo que la empresa tomó la decisión de dar por terminado el contrato sin justa causa, debidamente indemnizado.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver los recursos de apelación interpuestos por el demandante y la demandada contra la sentencia de primer orden, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, toda vez que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

6.- Se advierte que el recurrente manifiesta su inconformidad con los numerales 1, 4 y 6 de la sentencia, no obstante los argumentos que esgrime están dirigidos a derruir los argumentos del sentenciador en lo que tiene que ver con la estabilidad laboral reforzada y las condenas que le fueron impuestas por este concepto, por tanto, la Sala debe determinar si fue acertada la decisión del juez de primera instancia al considerar que en el presente asunto había derecho a la estabilidad laboral reforzada del demandante, bajo el argumento que la empleadora conocía el estado de salud del actor y a pesar de ello ignoró solicitar autorización del Ministerio del Trabajo para finalizar dicho vínculo.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que Miguel Ángel Castilla Díaz laboró al servicio de la empresa Aseo Norte S.A. a partir del 20 de febrero del año 2015.
- Que el 5 de julio del 2016 el actor sufrió un accidente laboral en las instalaciones de la empresa demandada.
- Que le fue generada incapacidad médica por 15 días, desde el 14 de julio de 2016.
- Que el 30 de julio de 2016 la empresa le finalizó el contrato de trabajo sin justa causa, cancelándole la indemnización correspondiente.

8.- En este asunto es necesario precisar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 dispone que “...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”, y que, en caso de finiquito por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito de autorización, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días del salario.

Dicha normativa, ha tenido un amplio desarrollo jurisprudencial tanto en la Corte Suprema de Justicia como en la Corte Constitucional. Esta última, a partir del contenido del principio consagrado en el artículo 53 de la Carta Política sobre la estabilidad laboral y el artículo acabado de transliterar, ha establecido una garantía constitucional denominada la estabilidad laboral reforzada, la cual en Sentencia T – 041 de 2014 fue desarrollada bajo el concepto que:

(...) Aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial. Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo.

A estos sujetos se les debe respetar la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”. Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones.”

Sobre este tópico, la Sala de Casación Laboran en reciente sentencia SL1154-2023, analizó los criterios respecto a la definición de discapacidad y a la protección de estabilidad laboral, así como el alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad, concluyendo que la protección que refiere esta normativa, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

- a. La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, *«los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»*. Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.
- b. La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;
- c. Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Aunado a lo anterior, informa que se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez

que, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás.

8.1.- En atención a los artículos 164 y 167 del C.G.P., incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, así en el caso que nos convoca, el demandante tiene la carga de probar los hechos que pretende hacer valer, por tanto, en este caso debe acreditar la debilidad manifiesta en la que dice haberse encontrado al momento de la terminación del contrato de trabajo, el conocimiento de sus padecimientos por parte de la empleadora, y que no exista una justificación suficiente para su desvinculación.

A este respecto, vistas las documentales arrimadas por el demandante, no hay duda de que el trabajador sufrió un accidente laboral, y que con ocasión a este le fueron generadas las siguientes incapacidades: i) del 5 de julio de 2016 al 8 de julio de 2016, fl. 46, ii) desde el 14 de julio de 2016 por 15 días, esto es, hasta el 28 de julio de 2016, fl. 35.

No obstante, se advierte que, con posterioridad a ello, le fueron generadas al actor dos incapacidades más, que fueron expedidas por el Médico especialista en ortopedia “Dr. Milton Mejía Corzo” y que tienen como particularidad que fueron fechadas del mismo día 3 de agosto de 2016, pero su contenido es distinto, así en la que obra a folio 37 y que fue radicada en la empresa Aseo del Norte el 3 de agosto de 2016, se lee “*incapacidad laboral 30-07-2016 – 15-8-2016*”, y por su parte, la que se avista a folio 45 indica “*incapacidad laboral 3-8-2016 – 17-8-2016*”, lo que lleva a cuestionarse la veracidad del contenido entre una y otra, pues de ello dependerá encontrar acreditado o no la incapacidad del trabajador al momento del despido.

Ahora bien, el médico que suscribió las aludidas incapacidades, rindió su testimonio, aseverando que la existencia de dos incapacidades con información distinta pudo ser el resultado de un error suyo, agregó que atendió y valoró al actor y le concedió las remisiones e incapacidades al demandante, toda vez que el tratamiento no había terminado y por lo mismo fue remitido a otros especialistas, con el fin de que fueran revisados sus síntomas, pues por las características de su patologías no le era posible la ejecución de labores fuertes.

No obstante, vistas las documentales aportadas por el actor, tales como la historia clínica se echan de menos observación médica alguna de data anterior a la fecha del finiquito del contrato en la que se haga referencia a algún tipo de restricción laboral, lo que desvirtúa las afirmaciones del galeno. Así mismo, con independencia de la certeza respecto a cuál de las dos incapacidades firmadas por el médico especialista correspondía a la situación médica del trabajador para la fecha de su expedición que lo fue el 3 de agosto de 2016, no hay duda de que la incapacidad le fue expedida en esa fecha, momento para el cual ya le había sido finalizado el contrato de trabajo a Miguel Ángel Castilla Díaz. De ahí que la empresa para el día 30 de julio de 2016, no tenía conocimiento de la existencia de una posible contingencia médica del trabajador que pudiera impedirle dar por terminado el contrato de trabajo, o que le exigiera solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo, por lo que no se evidencia el actuar discriminatorio que pregonan la parte actora.

A lo que se aúna que las reglas de la experiencia nos enseñan que las incapacidades no son expedidas de manera retroactiva, pues el médico tratante necesita valorar las condiciones del paciente para decidir si la requiere o no, por lo que no puede generar una incapacidad de días anteriores a la fecha en que lo examino, pues claramente no puede dar

fe de la situación de salud que no le fue puesta en conocimiento de manera directa.

8.2.- Así las cosas, le asiste razón a la censura en relación a los dislates que enrostra a la decisión de instancia, razón por la cual se revocaran las declaraciones y condenas que le fueron impuestas, con excepción del ordinal primero puesto que no esgrimió argumento alguno en pos de desvirtuar la existencia del contrato de trabajo, y se declarara probada la excepción de mérito de “inexistencia de fuero derivado de condiciones médicas”.

9.- Dado que no existen otros reparos se revocará la sentencia proferida el 14 de septiembre de 2018 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar con excepción del ordinal primero de la parte resolutive, por las razones aquí expuestas. Al prosperar el recurso de apelación promovido por la demandada no se impondrán costas en esta instancia.

DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE: Primero:** Revocar los ordinales segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto de la sentencia proferida el 14 de septiembre de 2018 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, para en su lugar **absolver** a la demandada Aseo del Norte S.A. E.S.P. de las pretensiones de la demanda.

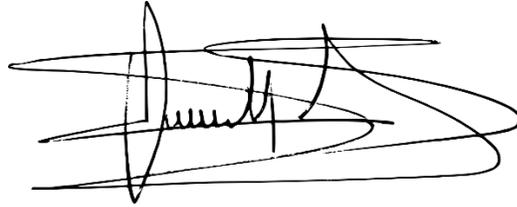
Segundo: Declarar probada la excepción de mérito de “inexistencia de fuero derivado de condiciones médicas”.

Tercero: Condénese en costas a la parte demandante. Tásense por secretaria.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado