



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI SALA LABORAL

Acta N° 26

Audiencia 230

En Santiago de Cali, a los veintisiete (27) días del mes de agosto de dos mil veinte (2020), siendo la fecha y hora señalada por auto que precede, los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, PAOLA ANDREA ARCILA SALDARRIAGA y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, y conforme los lineamientos definidos en el artículo 15 del Decreto Legislativo número 806 del 4 de junio de 2020, expedido por el Gobierno Nacional con ocasión de la Declaratoria del Estado Excepcional de Emergencia Económica, Social y Ecológica, nos constituimos en audiencia pública con la finalidad de darle trámite al recurso de apelación formulado contra la sentencia número 219 del 02 de septiembre de 2019 proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali-Valle, dentro del proceso Ordinario Laboral promovido por JENNY CAICEDO TAMAYO contra SERVICIOS INTEGRADOS SERTEMPO S.A. hoy SUMAR PROCESOS SAS.

Dentro del término legal, el apoderado de la entidad demandada, considera que le correspondía a la parte actora centrar el debate probatorio en acreditar la estabilidad laboral reforzada, pero para el 15 de marzo de 2014, cuando la entidad prescinde de los servicios de la actora y no en el mes de noviembre de esa anualidad, porque la terminación real fue en marzo. Además, señala que las pruebas allegadas al plenario no logran acreditar que, para el 15 de marzo de 2014, la demandante tuviera un estado de



discapacidad o una situación que impida de manera grave el desarrollo de sus actividades como para ser beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada, amén de que no se tenía conocimiento del historial clínico. Concluyendo que no se deben atender las pretensiones de la demanda.

Como quiera que no se decretaron pruebas en esta instancia, se emite a continuación, la siguiente

SENTENCIA No. 224

Pretende la demandante como pretensiones principales que se declare la existencia del contrato laboral con la demandada, que inicio el 3 de junio de 2005 y terminó el 08 de noviembre de 2014 por despido sin justa causa. Solicitando el reintegro con el pago de salarios y prestaciones sociales causadas desde la desvinculación hasta que se haga efectivo el reintegro solicitado. Además, reclama el pago de las acreencias laborales causadas del 16 de marzo de 2013 al 08 de noviembre de 2014, indemnización moratoria por no pago de las prestaciones sociales causadas a la terminación del contrato y por no consignación de las cesantías en un fondo, la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, subsidiariamente reclama el pago de la indemnización por despido injusto.

En sustento de esas pretensiones, manifiesta la actora que se vinculó al servicio de la demandada el 3 de junio de 2005, ocupando funciones de aseo, las que realizó en diferentes entidades a la que fue remitida. Que el último contrato fue firmado el 16 de marzo de 2013. Aclarando que todos los contratos labores fueron por tiempo de duración de la realización de la obra o labor determinada, devengando el salario mínimo.



Que sufrió un accidente de trabajo y al ser valorada el 30 de enero de 2012, le diagnostican síndrome del Túnel Carpiano en ambas manos.

Que la entidad demandada decide dar por terminado el contrato de trabajo el 15 de marzo de 2014, bajo el argumento de que la labor para la que había sido contratada se encontraba terminada.

Instauró la demandante acción de tutela, la que prosperó, ordenando a la demandada el reintegro, orden que acató el empleador.

La actora continuó en tratamiento médico y la EPS envía al empleador recomendaciones y restricciones laborales, además ordena a la promotora de esta acción a que realice terapias.

Comeva el 29 de diciembre de 2014 envía comunicación a la entidad demandada sobre los soportes para calificar el origen y hace énfasis de que ésta proviene de la labor o medio ambiental en que presta los servicios la demandante.

La demandada le termina a la actora el contrato laboral el 8 de noviembre de 2014, cuando al resolver la impugnación de la sentencia de tutela, el Juzgado Quince Civil del Circuito decidió revocarla. Calenda para la cual la actora estaba en tratamiento médico y estaba programada para intervención quirúrgica.

TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

La sociedad demandada por medio de apoderado judicial da respuesta a la acción, aceptando la existencia de la relación de trabajo, pero que no es cierto que la actora hubiese tenido un accidente laboral, que presentó varias incapacidades médicas, por diferentes contingencias y de origen común, además la promotora de esta acción no trabajó estando enferma. Que si



bien, la demandante instauró acción de tutela y por orden del juez ella fue reintegrada, pero ese fallo fue revocado, al considerar el juez constitucional que ese no era el medio judicial idóneo para entablar esa clase de controversias. Que el contrato termina el 15 de marzo de 2014, siendo ratificado el 8 de noviembre de 2014 cuando se conoce sobre la revocatoria de la sentencia de tutela, dado que la labor para la cual había sido contratada finalizó, de acuerdo, a la necesidad del servicio, como ocurrió con las anteriores terminaciones. Bajo esos argumentos se opone a las pretensiones. Anunciando que a la terminación definitiva en noviembre de 2014 a la demandante le cancelaron todas las acreencias laborales.

Formula las excepciones de mérito que denominó: falta de nexo de causalidad entre la terminación del contrato de trabajo con el supuesto estado de salud, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, pago, buena fe exenta de mora, compensación y falta de calificación.

DECISIÓN DE PRIMER GRADO

El proceso se dirimió con sentencia, mediante la cual el A quo declara probada parcialmente probada la excepción de cobro de lo no debido en relación con el cobro de prestaciones sociales causadas en el período comprendido entre el 16 de marzo y 8 de noviembre de 2014. Declara ineficaz el despido de la demandante, por vulnerar la garantía constitucional de la estabilidad laboral reforzada y en consecuencia el contrato de trabajo existente entre las partes distanciadas en juicio, a la fecha se encuentra vigente. Condena a la sociedad demandada a reintegrar a la actora, a un cargo de igual o similar categoría al que ejercía al momento del despido, que este acorde con las actuales condiciones de salud y teniendo en cuenta las recomendaciones médico laborales, con el correspondiente pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir durante el período comprendido entre el 09 de noviembre de 2014 y la fecha en que se haga efectiva esta orden judicial, con el pago de los partes a la seguridad social integral, sin perjuicio de que se descuente los valores que por estos



conceptos se le hayan cancelado a la terminación del contrato. Además, condena a la demandada a pagar a la actora la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión de primera instancia, el apoderado de la parte demandada formuló el recurso de alzada, persiguiendo la revocatoria de ese proveído y para lograr tal cometido, manifiesta que a la terminación del contrato, el 15 de marzo de 2014, la empresa no tenía conocimiento del estado de salud, porque la historia clínica documento al que se ha hecho referencia en la sentencia, tiene el carácter de reservado y la trabajadora no levantó esa reserva, razón por la cual, éste no era de conocimiento del empleador, donde para la fecha de terminación del contrato, antes señalada, no existía indicios que permitieran concluir que la actora tenía una estabilidad laboral, porque para el 15 de marzo de 2014 no estaba incapacitada, no hay conocimiento de la pérdida de la capacidad laboral, no había restricciones médicas, además el despido de noviembre de 2014 es sólo la ratificación de la decisión expuesta en marzo de 2014.

TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

En vista de los argumentos expuestos en el recurso de alzada, observa esta Sala de Decisión que el problema jurídico a resolver es sí al momento de la terminación del vínculo laboral de la actora, ésta gozaba de estabilidad laboral reforzada, que conlleve a declarar ineficaz el despido y con ello la orden de reintegro y pago de la indemnización establecida en la Ley 361 de 1997.

Encuentra la sala que no es materia de discusión la existencia del contrato laboral que rigió entre las partes, hecho aceptado al darse respuesta a la demanda, amén de que se aportó copia del contrato de trabajo por



ejecución de obra o laboral suscrito entre las partes en marzo de 2013, incorporado a folios 19, además, hace parte del material probatorio. la certificación emitida por la demandada en la que relaciona los diferentes contratos bajo la misma modalidad que ha suscrito con la demandante, como Operaria de aseo y cafetería (fl. 141)

Se incorporó comunicación enviada a la demandante el 15 de marzo de 2014 (fl. 97), mediante la cual le notifica la terminación del contrato a partir del día siguiente, anunciando como argumento *“que la naturaleza del contrato de trabajo suscrito por usted y Servicios Integrados Sertempo S.A. corresponden a la duración de la obra o labor determinada, la cual ya terminó”*

Para dar respuesta a una de las controversias planteadas, la Sala hace acopio de las enseñanzas de la Guardiana de la Constitución, entre ellas, la emitida en la sentencia SU-049 de 2017, donde ha precisado que el derecho a la estabilidad laboral incluye a las personas que se encuentran bajo contratos laborales a término fijo o de obra o labor, dada la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, y por ende cuando una persona goza de *estabilidad laboral/ocupacional reforzada* no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y sin que medie la autorización de la oficina del Trabajo. La protección constitucional señalada se justifica frente a la autonomía contractual que el ordenamiento jurídico colombiano otorga a los empleadores en la relación con sus trabajadores, en razón a que con el despido se puede discriminar a una persona en razón de una limitación física, sobre todo cuando la terminación de la relación laboral está motivada en su estado de salud y éste no resulta incompatible con las funciones que puedan serle asignadas.



Veamos, si la demandante al momento de la terminación del contrato, gozaba de una estabilidad ocupacional reforzada, ésta regulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que textualmente dispone:

“NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. 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.”

La Corte Constitucional en reiterados pronunciamientos entre ellos la T-198 de 2006, T-041 de 2014 y en la sentencia SU-049 de 2017, claramente ha expresado que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, surge para quienes han sido desvinculados sin autorización del Ministerio del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de la capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores.

Igualmente, ha expuesto la Corte Constitucional en sentencia C-458 de 2015 que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en condición de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; que les *“impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”*, y en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la *“estabilidad laboral reforzada”*.

De otro, lado, nuestro órgano de cierre de la jurisdicción laboral, se pronuncia sobre la temática tratada, en la sentencia SL 1360 radicación 53394 del 11 de abril de 2018, sosteniendo:



“a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.

(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.”.

Analizando el material probatorio, encontramos que la demandante fue contratada mediante la modalidad de contrato de trabajo por ejecución de obra o labor, iniciando labores en marzo de 2013, y de ese contrato le siguieron 7 bajo la misma modalidad, que de acuerdo con la certificación que allegó la demandada el último contrato tuvo vigencia del 15 de febrero de 2012 al 15 de febrero de 2013, pero atendiendo la comunicación de terminación del contrato, fechada el 15 de marzo de 2014, lleva a la Sala a inferir la prórroga de ese contrato laboral.

Así mismo, reposa en el plenario, los siguientes documentos:

1. Copia de la historia clínica del 30 de enero de 2012 (fls 20 a 22)
2. Copia de la historia clínica del 5 de marzo de 2014 (fls. 26), donde se indica que el diagnóstico es Síndrome del Túnel Carpiano.
3. Copia de la historia clínica, donde se observa la comparecencia de la demandante al médico a partir del 19 de marzo de 2014 en adelante (fls. 27 a 82)



De la prueba antes citada, se acredita que la demandante padece del síndrome de túnel carpiano, que la imposibilita para laborar en las funciones de aseo. Enfermedad que padece desde principios del año 2013, de acuerdo con la lectura que se hace de la historia clínica, por lo tanto, la demandante tenía problemas de salud.

Igualmente, se hace necesario determinar si el empleador tenía conocimiento de tal situación, encontrando la Sala que para el 15 de marzo de 2014 cuando se le envía la primera comunicación de terminación del contrato, no se demostró que el empleador tuviera conocimiento del estado de salud.

Pero ante la acción de tutela que formuló la actora y que en decisión de primera instancia, ordenó su reintegro, el que se hizo efectivo el 30 de mayo de 2014, como lo acepta la parte demandada en la contestación de la demanda, data para la cual además, se hizo una acta de cumplimiento de recomendaciones médico laborales. (fls. 94 a 96)

Con la firma de esa acta de seguimiento y cumplimiento de recomendaciones médicas la que aparece firmada por el Coordinador y por Salud Ocupacional, es una evidencia que permite concluir que la empresa para ese día tuvo conocimiento del estado de salud de la actora.

Igualmente se allegó copia de la historia clínica, que si bien, es un documento que tiene reserva, pero es que además se incorporaron incapacidades médicas, donde COOMEVA como la entidad de seguridad social en salud en la que estaba vinculada la actora, le envió al demandado SERVICIOS INTEGRADOS SERTEMPO, las recomendaciones laborales que debía seguir con relación a la trabajadora JENNY CAICEDO TAMAYO, documento fechado el 24 de julio de 2014 (fl. 24)

Con las documentales antes citadas se establece con claridad que la entidad demandada así tuvo conocimiento de la enfermedad de la actora



que por demás tenía incidencia con las labores encomendadas que llevó a realizarse restricciones.

Como bien lo anuncia la parte recurrente, para el 15 de marzo de 2014, no había prueba del conocimiento del empleador del estado de salud, pero para el 8 de noviembre de 2014 cuando decide nuevamente despedir a la actora, bajo el argumento de la revocatoria de la sentencia de tutela que le había amparado los derechos a la promotora de esta acción, omitiendo su deber de protección, donde para esa data si tenía un conocimiento claro de la situación de discapacidad de la actora, es más, como lo señaló el A quo, la actora el 7 de noviembre de 2014 (fl. 72), esto es un día antes de emitirse la comunicación de terminación del contrato, estuvo incapacitada.

Correspondía al empleador demostrar que el motivo del despido no fue la enfermedad de la demandante; y en su defensa se ampara, en primer lugar, en que el contrato fue por duración de la obra, enviada en misión a otra empresa y por lo tanto, la temporalidad del contrato estaba ligada a la necesidad de la entidad usuaria. En ese contexto, la entidad demandada ha aceptado su calidad de empleador y por lo tanto, si bien, se terminaba la necesidad de la usuaria, hecho que no quedó acreditado en el plenario.

Además, si bien, se revocó de la sentencia de tutela, habiendo considerado el juez constitucional de segunda instancia que existía otro mecanismo judicial, que precisamente es el que hoy nos ocupa, por lo tanto, el empleador, debió ser cuidadoso al momento de decidir la terminación unilateral de la trabajadora, quien presenta problemas de salud.

Por lo anterior, hay una presunción de despido discriminatorio en favor de la trabajadora a quien se ha dado por finalizado el contrato laboral mientras padece graves quebrantos de salud, sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, como en efecto ocurrió en el presente caso. Entonces, la Sala presume que la causa de la desvinculación laboral fue la circunstancia de debilidad en que ésta se encontraba, donde las funciones



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
JENNY CAICEDO TAMAYO
VS. SERTEMPO
RAD. 76-001-31-05-011-2015-00149-01

que cumple como aseadora tienen incidencia con la enfermedad diagnosticada.

Son las anteriores consideraciones más que suficientes para mantener la decisión de primera instancia

Costas en esta instancia a cargo de la sociedad demandada y a favor de la demandante. Fíjese como agencias en derecho el equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

DECISION

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO.- CONFIRMAR la sentencia número 219 del 01 de septiembre de 2019, emitida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación

SEGUNDO.- COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandada y a favor de la promotora del litigio. Fíjese las agencias en derecho en esta instancia, en el equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE

El fallo que antecede fue discutido y aprobado.



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
JENNY CAICEDO TAMAYO
VS. SERTEMPO
RAD. 76-001-31-05-011-2015-00149-01

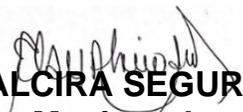
Se ordena notificar a las partes en la página web de la Rama Judicial (<https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-004-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali>) y a los correos de las partes

DEMANDANTE: JENNY CAICEDO TAMAYO
APODERADO: GUILLERMO LEON BRAND BENAVIDES
guillermoleonbrand@hotmail.com

DEMANDADO: SERVICIOS INTEGRADOS SERTEMPO S.A.
APODERADO: JHON MAURICIO SERNA BETANCOURT
www.summar.com.co

Se declara surtida la presente audiencia y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

Los Magistrados,


ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada



JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado


PAOLA ANDREA ARCILA SALDARRIAGA
Magistrada
RAD. 011-2015-00149-01