



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL
Magistrada Ponente: ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ**

ACTA N. 26

Audiencia 229

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 impartir el trámite de segunda instancia para resolver el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia número 245 del 30 de agosto de 2019, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia promovido por EDILMA REYES PINILLA contra COOMEVA S.A.

Dentro de la oportunidad legal, la apoderada de la parte demandada formuló alegatos de conclusión, señalando que, desde el mismo escrito de demanda, se indicaron una serie de suposiciones y apreciaciones subjetivas que buscaban declarar que el despido fue motivado por una enfermedad general, pero sin fundamento fáctico ni probatorio. Considerando que la terminación del contrato laboral con la actora ésta ajustado a la ley sin violación al derecho a estabilidad laboral reforzada. Razón por cual considera que no se deben atender las súplicas de la demanda.



Igualmente, haciendo uso de la misma facultad, la parte actora, al formular los alegatos en esta instancia, manifiesta que en el plenario está probada la negligencia de COOMEVA SERVICIOS ADMINISTRATIVOS en cuanto a la obligación legal de acudir al Ministerio del Trabajo solicitando la autorización del despido de la actora por encontrarse en debilidad manifiesta tal, citando como fundamento de esa consideración precedentes jurisprudenciales de nuestras Altas Cortes, solicitando la confirmación de la providencia de primera instancia

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

:

SENTENCIA No. 223

Pretende la demandante que se declare que la terminación del contrato laboral suscrito con la entidad demandada es ilegal por no haber solicitado la debida autorización del Ministerio del Trabajo, en consecuencia, se declare para todos los efectos legales la nulidad de la terminación unilateral del contrato de trabajo, sin justa causa, que se produjo el 06 de junio de 2017, ordenándose a la demandada a reinstalar a la demandante en el cargo que venía desempeñando, sin solución de continuidad, además, el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como, la cancelación de los perjuicios morales que cuantifica en 20 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

En sustento de esas pretensiones, anuncia la demandante que se vinculó con COOMEVA ahora COOMEVA SERVICIOS ADMINISTRATIVOS S.A. por medio de un contrato de trabajo a término indefinido, que inició el 25 de enero de 2001, desempeñando el cargo de Secretaria de Centro Documental en la sede nacional, con una asignación mensual de \$1.780.151.

Que esa relación laboral terminó el 06 de junio de 2017, cuando la empresa lo decidió unilateralmente y sin autorización del Ministerio del Trabajo, lo que le generó a la actora y su núcleo familiar una afectación por la depresión sufrida.



Que debido a la patología que presenta la demandante, hicieron que se redujera en ella su fuerza laboral, dado que su origen es profesional, así determinada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, al padecer del síndrome túnel carpiano bilateral moderado recidivante, con una pérdida de la capacidad laboral del 20.79%, estructurada el 09 de junio de 2010, lo que conllevó a una reubicación de su cargo al de recepcionista con restricciones y recomendaciones de medicina laboral, entre ellas, la no digitación en equipo de cómputo.

Que en el año 2011 fue calificada por la Junta Nacional de Calificación por el síndrome de manguito rotador derecho, de origen común.

Que debido a las patologías que presentaba la actora, a partir de mayo de 2016 empezaron las recaídas en el estado de salud, que dieron lugar a una incapacidad del 26 de julio al 28 de septiembre de 2016, fue intervenida quirúrgicamente en octubre de esa anualidad, por diagnóstico: trastorno de disco lumbar y otros radiculopatía, lo que la obligó a estar incapacitada desde el 27 de octubre de 2016 al 27 de febrero de 2017 y en marzo de esa anualidad, medicina laboral elaboró el acta de recomendaciones para la reincorporación laboral.

En mayo de 2017 nuevamente la actora presenta dolencias físicas, lo que conllevó a nuevas incapacidades médicas y estaba en junio de esa anualidad a la espera de la consulta con el especialista, la que se realizó el 07 de junio, quien determinó que la demandante padece de lumbago con ciática, estando incapacitada todo el mes de junio de 2017.

Que la demandante promovió acción de tutela, y mediante sentencia del 07 de julio de 2017 el Juzgado Décimo Civil Municipal de esta ciudad le amparó los derechos fundamentales de manera transitoria, entre ellos el de la estabilidad laboral reforzada, ordenando el reintegro.

Que si bien, la entidad demandada dio cumplimiento al fallo de tutela, pero no la reintegró a un cargo igual o similar al que estaba desempeñando. Habiéndose puesto de acuerdo las partes, sobre el pago de salarios y



prestaciones sociales, y se compensó con lo recibido por prestaciones sociales e indemnización por despido injusto.

TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

Notificada la acción a la entidad demandada, ésta mediante apoderada judicial da respuesta, aceptando los hechos que hacen referencia a la vinculación laboral, cargos, salarios, la sustitución patronal. Señala que, a la terminación del contrato de la actora, la empresa no tenía que solicitar autorización del Ministerio del Trabajo, porque ella no gozaba de estabilidad laboral. Que fue reintegrada a un cargo similar al que estaba desempeñando, debido al altísimo ausentismo de la demandante y al bajo rendimiento de sus labores, que su cargo se realizaba como apoyo de áreas, asignándole a ella también personal de apoyo. Que las incapacidades de mayo de 2017 fueron esporádicas y de períodos cortos, las que terminaron el 31 de mayo, sin prórroga, por el contrario, los primeros días del mes de junio de 2017 la actora laboró normalmente, sin presentar incapacidad alguna y que fue dentro del trámite de la acción de tutela que conocieron de la incapacidad del mes de junio de 2017, fechada el 07 de junio de ese año.

Bajo esos argumentos se opone a las pretensiones y formula las excepciones de mérito que denominó: inexistencia de la obligación, compensación, prescripción, pago, buena fe y la genérica o innominada.

El apoderado de la demandante, dentro del término legal reformó la demanda, incluyendo como parte pasiva a la COOPERATIVA MEDICA DEL VALLE – COOMEVA, como solidaria y patrimonialmente responsable de las acreencias insolutas que resulten a favor de la actora. Entidad que al dar respuesta manifiesta que la actora se vinculó como Secretaria el 25 de enero de 2001 en la empresa COOMEVA y a partir del 1 de abril de 2005 se realizó el proceso de sustitución patronal, pasando la demandante como empleada de la empresa COOMEVA SERVICIOS ADMINISTRATIVOS. Indicando que se trata de dos empresas diferentes, razón por la cual se opone a las pretensiones y plantea las excepciones de fondo que denominó: carencia de acción o derecho para demandar, inexistencia de solidaridad,



ilegitimidad sustantiva de la parte demandada, prescripción y principio de legalidad y estabilidad jurídica.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El proceso se dirimió mediante sentencia en donde el juez de instancia declaró no probadas las excepciones propuestas por la parte pasiva de la litis. Declara que la actora se encontraba amparada por la estabilidad laboral reforzada, dado su estado de debilidad manifiesta por motivos de salud cuando su contrato de trabajo fue terminado unilateralmente y sin justa causa por parte del empleador. Ordena a Coomeva Servicios Administrativos S.A. a reintegrar sin solución de continuidad, reinstalando a la demandante a un cargo de igual o superior categoría al que venía desempeñando el 06 de junio de 2017, el que se mantendrá mientras subsista su estado de debilidad manifiesta, sin perjuicio del trámite administrativo o judicial que corresponda, frente a su estabilidad laboral reforzada; con el pago de lo dejado de percibir, entre la desvinculación laboral y el reintegro, si no lo ha hecho. Además, condena a la demandada a liquidar y pagar a favor de la demandante la indemnización de 180 días de salarios, absolviendo a la parte pasiva de la litis de las demás pretensiones, e igualmente absuelve a COOMEVA COOPERATIVA MEDICA DEL VALLE Y PROFESIONALES DE COLOMBIA de todo el petitum demandatorio.

Para arribar a la anterior conclusión el A quo se apoya en la prueba documental que le permitió establecer que la demandante tenía una condición especial de salud, al padecer del túnel carpiano, enfermedad crónica que conllevó a que la empresa la reubicará de puesto, razón por la cual, la entidad demandada conocía del estado de discapacidad de la actora, por lo que requería del permiso del Ministerio del Trabajo para desvincularla, máxime que fue sin justa causa.

RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión anterior, la apoderada judicial de la parte demandada interpone el recurso de alzada buscando se revoque las condenas impuestas, al considerar que la demandante no presenta



condiciones para darle una estabilidad laboral reforzada, que la terminación del contrato fue por decisión unánime del empleador, con el pago de la correspondiente indemnización, además que las incapacidades que presentó la actora no fueron por la misma patología, ni por espacios prolongados, además que el empleador desconocía que la actora estuviera sometida a tratamiento médico, ni tenía recomendaciones especiales, al momento en que se le comunicó la terminación del contrato. Afirma que los valores dejados de percibir fueron pagados a través de la compensación cuando se cumplió la orden de reintegro dada a través de la acción de tutela.

TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

Conforme los argumentos expuestos en el recurso de alzada, observa esta Sala de Decisión que los problemas jurídicos a resolver son: determinar si 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. Además, se verificará si a la demandante se le hizo el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir en el tiempo cesante.

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 a término indefinido, que inicio el 25 de enero de 2001, suscrito entre la demandante y COOMEVA (FL. 18), para desempeñar el cargo de Secretaria.

Ahora 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, nuevamente 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 copia de la historia clínica de la actora (fls. 30 a 79), y al darse lectura a la valoración médica ocupacional con énfasis osteomuscular, fechada el 14 de julio de 2017 (fl. 30), nos informa que la demandante tiene restricciones para realizar labores que impliquen movimiento constante y repetitivo de manos y muñecas, además de labores que impliquen levantamiento de objetos pesados o flexión continua de tronco por tiempo indefinido.

El 16 de mayo de 2017, en la consulta médica a que acudió la actora, se indica: *“paciente con síntomas discapacitantes de predominio muscular, hay posibilidad de alteraciones posturales, posibilidad de SD miofasciales y aun de síntomas relacionadas con fibrosis posquirúrgica.”* (fl.68)

De acuerdo con la prueba documental relacionada, la promotora de esta acción acredita un estado de salud discapacitante al momento de la desvinculación, 06 de junio de 2017.

Igualmente, se hace necesario determinar si el empleador tenía conocimiento de tal situación, y para ello, se hace lectura de una comunicación que a la actora dirige COOMEVA SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, del 19 de agosto de 2008 (fl. 49), mediante la cual indica: *“Dando respuesta a las restricciones médicas de Salud Ocupacional, la Gerencia Regional Cali se permite informarle que a partir del 20 de agosto de 2008, usted seguirá desempeñando el cargo de Recepcionista con la misma asignación salarial”.*

Al tenor de la comunicación antes citada, es claro que la empresa tenía conocimiento del estado de salud de la actora, toda vez que del cargo de Secretaria la reubica al cargo de Recepcionista y ello en atención a las restricciones que le impuso Salud Ocupacional. Dolencias que continuó



presentando la demandante como lo refiere la historia médica ocupacional en julio de 2017.

Correspondía al empleador demostrar que el motivo del despido no fue la enfermedad de la demandante; y en su defensa se ampara en que la ley le permite unilateralmente terminar el contrato previo reconocimiento de la indemnización correspondiente.

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, pues no de otra forma se entendería el por qué se dio la terminación abrupta de la relación laboral. Así las cosas, la empresa accionada no logró desvirtuar la presunción de desvinculación injusta, que conlleva al pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Bajo las anteriores consideraciones, la Sala no acoge los argumentos expuestos por la parte demandada en los alegatos de conclusión.

Se anuncia en los argumentos del recurso de alzada que las otras acreencias laborales ya fueron canceladas a la actora al momento en que la reintegraron en cumplimiento de la orden dada en la acción de tutela.

La finalidad del reintegro como lo ha precisado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL 13242 de 2014,

“ ... es la protección de la estabilidad en el empleo, en cuyo loable propósito la ley autoriza al juez para dejar sin efecto el acto del despido ilegal y ordenar el restablecimiento de las condiciones de empleo, bajo la ficción de que el trabajador nunca fue separado del cargo, lo lógico es que esa orden apareje el pago de las acreencias salariales y prestacionales que implica un servicio personal subordinado efectivamente prestado.”

Precisamente, en desarrollo de esa protección, que conlleva a dejar sin efecto el acto del despido ilegal, además, a restablecer el empleo y con ello



el pago de salarios y prestaciones sociales. Porque en palabras de nuestro máximo órgano de la jurisdicción ordinaria laboral, en la providencia citada, (SL 13242 de 2014), expuso

“... si la orden de reintegro del num. 5º art. 8º D. 2351/1965 implica la no solución de continuidad, es decir, la ficción jurídica de que el trabajador nunca fue desvinculado del servicio, y por ende, que el contrato de trabajo no finalizó, la consecuencia que debe seguirse de dicha declaratoria es el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por el trabajador durante el lapso en que estuvo cesante por razones que no le eran imputables.”

En el caso que nos ocupa, al darse lectura al libelo demandatorio, la parte actora expone en el hecho décimo séptimo *“Que las partes se pusieron de acuerdo frente al hecho anterior y la empresa pagó salarios y prestaciones sociales, mientras mi mandante devolvió la misma suma que le fue entregada por concepto de liquidación e indemnización, esto es, la suma de DIECISEIS MILLONES DOSCIENTOS QUINCE MIL TREINTA Y OCHO PESOS MCTE (\$16.215.038) quedando pendiente obligación financiera por valor de CINCO MILLONES QUINIENTOS VENTISEIS MIL NOVECIENTOS SIETE PESOS (\$5.526.907) que al momento del despido le fue cubierta por la demandada, obligación imprevisible para la actora, pero la cual está cumpliendo con su salario....”*

La confesión expuesta por la parte actora en su demanda, corresponde al pago de acreencias laborales que se causaron en el tiempo de desvinculación, esto es del 6 de junio de 2017 al 17 de julio de 2017, data en que se acata el fallo de tutela, habiendo levantado la entidad demandada acta de reincorporación laboral de la demandante, como se lee a folios 239, en la que además, se acata las recomendaciones médicas, reintegrando a la actora al cargo de Auxiliar Gestión Documental, indicando en esa misma acta las funciones a ejercer.

Por consiguiente, le asiste razón a la parte apelante, que persigue la revocatoria de la orden dada por el juez de primera instancia, del pago de lo dejado de percibir, porque éste fue compensado con lo que recibió la actora por prestaciones sociales definitivas, cuya copia aparece allegada a folios 80 del plenario. Y es que precisamente la actora era tan consiente del



pago que se le había hecho de lo dejado de percibir durante el tiempo cesante, que, en las pretensiones de la acción, persiguen la nulidad del despido, el pago de la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997 y los perjuicios morales. Lo que conllevará a modificar la sentencia 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.- MODIFICAR el numeral tercero de la sentencia número 245 del 30 de agosto de 2019, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali objeto de apelación, el cual quedará así: *“CONDENAR a COOMEVA SERVICIOS ADMINISTRATIVOS S.A. a reintegrar sin solución de continuidad, a la señora EDILMA REYES PINILLA, reinstalándola en un cargo igual o superior categoría, al que desempeñaba el 6 de junio de 2017, en el que se mantendrá, mientras subsista su estado de debilidad manifiesta, sin perjuicio del trámite administrativo o judicial que corresponda, frente a su estabilidad laboral reforzada.”*

SEGUNDO.- CONFIRMAR en lo restante la sentencia número 245 del 30 de agosto de 2019, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación.

TERCER.- 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 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: EDILMA REYES PINILLA
APODERADO: JHON EDWAR TOBAR
jhone_tovar@hotmail.com
edilmaarley@hotmail.com

DEMANDADO: COOMEVA S.A.
APODERADA: MARIANA PAREDES
p.e.mariana@hotmail.com

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

Los Magistados,

ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada

JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado

PAOLA ANDREA ARCILA SALDARRIAGA
Magistrada
RAD. 013-2017-00485-01