



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE FLORENCIA
SALA CIVIL FAMILIA LABORAL
SALA TERCERA DE DECISIÓN**

Florencia, once (11) de diciembre del año dos mil veintitrés (2023)

MAGISTRADA PONENTE: DRA. DIELA H.L.M. ORTEGA CASTRO

I. ASUNTO

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, se procede a resolver el recurso de apelación frente a la sentencia proferida el día veintitrés (23) de octubre del año dos mil dieciocho (2018), por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia-Caquetá, dentro del proceso ordinario laboral que promueve la señora LEIDY ANTURI HERNÁNDEZ contra SERVAF S.A. ESP, con radicado 18-001-31-05-002-2017-00326-01, que será por escrito de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

II. ANTECEDENTES

La señora LEIDY ANTURI HERNÁNDEZ, por medio de apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral de primera instancia contra SERVAF S.A. ESP, con el objeto de que, en sentencia, se declare la existencia de una relación laboral en los extremos del 18 de abril de 2008 al 28 de febrero de 2015, así como la ineficacia de la terminación unilateral por haberse realizado mientras se encontraba en periodo de incapacidad y sin justa causa demostrada, y, en consecuencia, se ordene el reintegro al cargo que venía desempeñándose o a otro de igual o superior categoría –sin solución de continuidad, junto con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de devengar.

De forma subsidiaria, se solicitó el pago de las incapacidades debidas hasta el 12 de abril de 2015, la indemnización por despido sin justa causa de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, la sanción

moratoria prevista en el artículo 65 ibídem, y la indemnización por despido en situación de debilidad manifiesta por incapacidad.

Como sustento de sus pretensiones se sintetizan los siguientes hechos:

Que desde el 18 de abril de 2008 al 28 de febrero de 2015 inició a laborar en SERVAF S.A. ESP, a través de numerosos contratos de trabajo a término fijo.

Refiere que, la labor fue ejecutada de manera personal y continua en los cargos de servicio al cliente, recaudo y laboratorio de medidores, y analista crítica, atendiendo las instrucciones del empleador y cumpliendo con la jornada laboral implementada.

Manifestó que, desde el año 2009 le fue diagnosticado una enfermedad en la glándula tiroides, de ahí que le iniciaron una serie de procedimientos, tratamientos y programaron intervención quirúrgica.

Narró que, el 02 de enero de 2015 la sociedad SERVAF S.A. ESP le comunicó que el contrato de trabajo no sería renovado, por lo que se dio por finalizado el 28 de febrero del mismo año, acotando que para el día 24 se le realizó el procedimiento quirúrgico y recibió incapacidad inicial de 15 días, que se prorrogó.

Por último, dijo que había comunicado a SERVAF S.A. ESP de las incapacidades que le fueron otorgadas, además de informar que la terminación del contrato laboral no estuvo precedida de autorización por parte del Inspector de Trabajo, y que era deber de esta entidad extender el contrato laboral hasta el momento de la recuperación definitiva. (fls. 03 a 11, 251 y 252)

III. TRÁMITE PROCESAL

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia-Caquetá, admitió la demanda mediante Auto Interlocutorio del día treinta (30) de junio del año dos mil diecisiete (2017) en el que dispuso por reunir los requisitos legales, la notificación personal de dicho proveído y el traslado de rigor a la parte demandada. (fl. 254)

Una vez trabada la relación jurídico-procesal, la parte accionada SERVAF S.A. ESP, a través de apoderado judicial hizo uso de su derecho de defensa dentro del término legal, oponiéndose a las pretensiones, para lo cual argumentó que no existió un despido injustificado, y contrario sensu, se dio

aplicación a lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, agregando que no se encontraba probado que la actora estaba en situación de discapacidad y/o debilidad manifiesta.

Se presentó como excepción de mérito la denominada “*Ausencia de situación de invalidez y/o en situación de debilidad manifiesta y de la interpretación*”. (fls. 278 a 290)

Así, el tres (03) de mayo del año dos mil dieciocho (2018) se dio inicio a la práctica de la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en la que se declaró clausurada la etapa de conciliación, se agotó la etapa de saneamiento, fijación de litigio y decreto de pruebas. (fls. 315 a 318)

Posteriormente, el veintitrés (23) de octubre del año dos mil dieciocho (2018) se celebró audiencia de trámite en la que declaró terminada la etapa probatoria y se recibió los alegatos de conclusión. (fls. 321 y 322)

IV. DECISIÓN DEL JUZGADO

El A quo denegó las pretensiones incoadas por la señora LEIDY ANTURI HERNÁNDEZ, en contra de SERVAF S.A. ESP, y declaró probada la excepción de “*Ausencia de situación de invalidez y/o en situación de debilidad manifiesta y de la interpretación*”, propuesta por la sociedad demandada.

Para arribar a tal decisión, el Juez de Primera Instancia, en primer lugar, edificó consideraciones respecto a la garantía de estabilidad laboral y especial protección que consagra la Ley 361 de 1997, y, seguidamente, abordó el caso concreto concluyendo que, de la prueba documental y testimonial lo acreditado es que la finalización del contrato a término fijo que existió entre la señora LEIDY ANTURI HERNÁNDEZ y la persona jurídica SERVAF S.A. ESP, obedeció al cumplimiento del término, sin que la trabajadora se encontrara amparada por la estabilidad laboral de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que diera lugar a requerir autorización del Ministerio del Trabajo.

V. EL RECURSO INTERPUESTO

El apoderado judicial de la parte demandada procedió en alzada contra la providencia del A quo, el cual fue sustentado básicamente de la siguiente manera:

Sostiene que, de conformidad con la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional es prohibida la terminación de los contratos de trabajo mientras el trabajador se encuentra en estado de incapacidad, escenario en el que el empleador debe extender el vínculo laboral hasta tanto se termine dicho estado, por lo que, reprocha que el empleador debió ajustarse a las reglas de esa corporación, a fin de no dejar a la demandante sin seguridad social y pago de incapacidades, destacando que lo acreditado es que las funciones se cumplieron a cabalidad y que persistieron las condiciones que dieron origen al contrato laboral.

VI. CONSIDERACIONES

1.- Inicialmente se precisa que se satisfacen plenamente los presupuestos procesales para definir el presente litigio; además de no observarse ninguna causal de nulidad adjetiva que dé al traste con el adelantamiento del proceso.

2.- Corresponde entonces determinar si acertó el A quo, cuando concluyó que la finalización de la relación laboral que existió entre SERVAF S.A. ESP y la señora LEIDY ANTURI HERNÁNDEZ, obedeció a un modo legal por expiración del plazo fijo pactado; o si por el contrario el trabajador acreditó un estado de debilidad manifiesta que reclamaba previa autorización para el acto del despido, que dé lugar a la ineficacia de la desvinculación, y en consecuencia, la figura del reintegro y pago de unas sumas que se están reclamando por concepto de salarios, prestaciones e indemnizaciones.

3.- Bajo tal panorama, por efectos de metodología la Sala abordará, en primer lugar, el estudio de la protección a las personas en condición de debilidad manifiesta por afectaciones en su salud, para dar paso a la solución del caso concreto.

4.- Así, y en desarrollo del primer punto, define el artículo 26° de la Ley 361 de 1997 que *“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 discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. (...)”.

En torno a dicha protección legal, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de manera reciente, en Sentencia SL1851-2023 proferida el 01 de agosto del año en curso, consideró lo siguiente:

“Así, uno de los instrumentos normativos en materia de discapacidad es la «Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad» y su «Protocolo Facultativo» de 2006, en el cual se enfatizó en un modelo con orientación social y de derechos humanos, y reafirmó que la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras externas como las actitudinales, sociales, culturales o económicas, entre otras, las cuales finalmente evitan o impiden la participación igualitaria del individuo en dichos ámbitos así como en lo político y cultural del Estado. En reciente pronunciamiento, la Corte concluyó que la mencionada Convención es vinculante dentro del ordenamiento jurídico colombiano, de modo que integra el bloque de constitucionalidad en relación con los derechos de las personas en situación de discapacidad y debe considerarse no sólo para entender en qué consiste ese concepto sino para darle contenido a la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (...)”

Ahora bien, en esta decisión la Corte también se puso de presente que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 sería compatible sólo para aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

Para los demás casos, por el contrario, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la Convención no dependerá de un factor numérico, pues ello sería condicionarlo a la persona y a sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales, pero no para estos fines. En consecuencia, la Corte reexaminó el tema y consideró que, a la luz de la Convención analizada, la procedencia de la garantía de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se debía determinar 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 estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;

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.

Lo anterior puede acreditarse con cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del CPTSS, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene la práctica de prueba pericial.

También deberá establecerse, al menos, i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-; ii) el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y iii) la contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

La Corte ha establecido que en un proceso judicial en el que se alega el fuero de salud, a las partes les concierne lo siguiente:

- Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.*
- Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.*

Por otra parte, la Sala recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual ante la existencia de una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con

discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que, no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables.

5.- Conforme a lo anterior, se procede a sopesar los medios de convicción en conjunto, a la luz de lo preceptuado en los artículos 60 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y 176 del Código General del Proceso, a fin de verificar si con el material probatorio arrimado al expediente, se demuestra que la señora LEIDY ANTURI HERNÁNDEZ era beneficiaria de una estabilidad laboral reforzada que exige previa autorización para el acto del despido, y sí tenía derecho a ser reintegrada.

En ese orden, vale aclarar que el extremo convocado no controvierte lo considerado por el Juez de Primera Instancia respecto a la existencia de una relación laboral en virtud de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, entre la señora LEIDY ANTURI HERNANDEZ como trabajadora y la empresa SERVAF S.A E.S.P, como empleador, en los extremos temporales del 18 de abril de 2008 al 28 de febrero de 2015, último lapso que se rigió mediante el Contrato N° 78 de 2012 por el término de un (01) año - del 01 de marzo de 2012 al 28 de febrero de 2013, tuvo dos prórrogas y feneció según comunicación de fecha 30 de diciembre de 2014, notificada el 02 de enero del año 2015, por lo que no será un tópico objeto de pronunciamiento.

5.1.- Así las cosas, se procede a la revisión de los elementos de convicción allegados al proceso, y según nos interesa así:

a.- Documental

> Copia de documentos médicos conformados por “*Reporte Notas de Evolución*”, “*Solicitud Interconsultas Extramural*”, “*Reporte de Ingreso*”, “*Solicitud Procedimientos Quirúrgicos Extramural*”, “*Reporte de Epicrisis*”, “*Reporte Historia Clínica Ingreso*” de la Clínica Medilaser, para los años del 2013 a 2016, respecto de la señora LEIDY ANTURI HERNANDEZ, con diagnóstico de “*TUMOR MALIGNO DE LA GLANDULA TIROIDES*”, “*NÓDULO TIROIDEO SOLITARIO NO TÓXICO*” y “*BOCIO DIFUSO NO TÓXICO*”. (fls. 183 a 237)

> Copia del “*Reporte Incapacidades*” de la Clínica Medilaser, respecto de la señora LEIDY ANTURI HERNANDEZ, por un término de 15 días -24/02/2015 al 10/03/2015, y un diagnóstico de “*BOCIO DIFUSO NO TÓXICO*”. (fl. 137)

> Copia del “*Certificado de Incapacidad*” de la Clínica Santa Isabel Ltda., respecto de la señora LEIDY ANTURI HERNANDEZ, por un término de 15 días -27/02/2015 al 13/03/2015, por concepto de “*INCAPACIDAD GENERAL*”. (fl. 141)

> Copia del “*Certificado de Incapacidad*” de la Clínica Santa Isabel Ltda., respecto de la señora LEIDY ANTURI HERNÁNDEZ, por un término de 03 días -14/03/2015 al 16/03/2015, 15 días -16/03/2015 al 30/03/2015, 04 días -01/04/2015 al 04/04/2015, 07 días -06/04/2015 al 12/04/2015, por concepto de “*ENFERMEDAD GENERAL*”. (fls. 172, 173, 175, 177, 178)

b.- Testimonial

YINNE MONROY GARCIA, manifiesta que conoce a la señora LEIDY ANTURI HERNÁNDEZ desde que ingresó a trabajar en SERVAF, entidad en la que la testigo laboró de agosto de 2013 a mayo del año 2014, acotando respecto a la demandante que a ella se le terminó el contrato en febrero del año 2015, y que esto lo sabe porque tienen una relación de amistad, aunque no conoce el motivo de la finalización.

A su turno, cuando se le preguntó si en el tiempo que ella trabajó de agosto de 2013 a mayo de 2014 “¿supo usted si la señora LEIDY ANTURI tuvo alguna afectación en la salud?”, respondió “no, en el periodo en el que yo estuve laborando no, que tenía presente los controles que ella estaba teniendo respecto a la tiroides, pero no afectación de salud como tal (...) ella viajaba a los controles Neiva (...) solicitaba permisos cuando le daban las fechas”, y al inquirirse “¿en el tiempo que trabajó usted en SERVAF la señora LEIDY ANTURI HERNÁNDEZ tuvo alguna incapacidad por salud?”, dijo “no”, sin embargo, al preguntársele si la demandante estaba incapacitada para cuando terminó el contrato afirmó que sí, y agregó que la entidad tenía conocimiento porque “ella envió la incapacidad en el momento que la operaron”, y que las incapacidades se generaron desde el momento de la operación, esto es, 24 de febrero de 2015.

6. – Llegados a este punto, y a fin de desarrollar el problema jurídico planteado, de conformidad con los medios de prueba relacionados en precedencia, se tiene que, contrario a lo alegado por la convocada en la censura, y tal y como lo declaró el Juez de Instancia, en el presente caso la finalización del vínculo no obedeció a una condición de salud, que diera lugar a un trato discriminatorio.

Así, aunque no se desconoce que en desarrollo de ese vínculo laboral que existió entre la señora LEIDY ANTURI HERNÁNDEZ y SERVAF S.A. ESP, en calidad de trabajadora y empleadora –respectivamente, la primera sufrió unas afectaciones en la salud, como da cuenta los diferentes documentos médicos, recuérdese que la actual postura de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia -máximo órgano de cierre en la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad laboral, ha considerado que el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria, aspectos que en el presente caso no se satisfacen, pues, el empleador logró acreditar que se cumplió una causal objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo.

En esta línea, la Sala no desconoce que, se itera, con ocasión a un accidente de trabajo, y previo a la finalización del vínculo laboral, la señora LEIDY ANTURI HERNÁNDEZ tuvo afectaciones en su salud que la llevaron a someterse a un procedimiento con interconsultas, exámenes, medicación y demás, como da cuenta la abundante prueba aportada; también la prueba de tipo documental corroboró que el contrato de trabajo terminó por expiración del plazo fijo pactado, según Oficio del 30 de diciembre de 2014 -notificada el 02 de enero del año 2015, y al margen de un estado de discapacidad (deficiencia más barrera laboral).

Lo antes expuesto, comoquiera que, aunque se registra una incapacidad concedida desde el 24 de febrero de 2015 -radicada en SERVAF S.A. ESP el día 26 del mismo mes y año, los efectos de la terminación del contrato de trabajo fueron comunicados con anterioridad, esto es, desde enero del mismo año, según el tipo de duración a término fijo, en armonía con el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, con la precisión de ser el motivo de finalización el vencimiento del plazo fijo pactado, y haber sido la testigo YINNE MONROY GARCIA clara en afirmar que no tuvo conocimiento del motivo de terminación del contrato de trabajo de la señora LEIDY ANTURI HERNANDEZ, que para el año 2014 la demandante no tuvo afectaciones a la salud ni incapacidades, pues, la misma solo se generó desde el momento de la operación.

En esta línea, la Sala estima que, en el caso objeto de estudio la gestora no logró acreditar que tenía una discapacidad y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro, y contrario sensu, los elementos de convicción demostraron que en vigencia del vínculo y para el momento de la ruptura en cuanto a la señora LEIDY ANTURI HERNÁNDEZ, no se advierte

la existencia de alguna recomendación, limitación o barrera que hubiera afectado su normal condición, ni obra medio suasorio que pruebe, que las mismas hubiesen sido puestas en conocimiento de la sociedad empleadora.

Corolario de lo anterior, es viable considerar que el despido no devino por una conducta discriminatoria derivada del estado de salud de la señora LEIDY ANTURI HERNÁNDEZ, sino que se produjo por la ocurrencia de una causal objetiva de terminación del vínculo, esto es, “*Por expiración del plazo fijo pactado*”, en los términos del literal c) del numeral 1° del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, según fuere comunicado por la demandada SERVAF S.A. ESP, a través del aludido Oficio del 30 de diciembre de 2014 - notificada el 02 de enero del año 2015.

Por último, la censura hace relación a que el A quo no tuvo en cuenta la jurisprudencia que la Corte Constitucional ha desarrollado en acciones de tutela sobre el tema, tópico en el que la Colegiatura debe recordar que, de un lado, dichas acciones de amparo surten efectos interpartes, y de otro, que para este asunto debe tener en cuenta las directrices del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral y de la seguridad social, que aparecen contenidas, entre otras, en la Sentencia SL1851-2023, citada en líneas atrás.

7.- Bajo estas premisas, se confirmará la sentencia objeto de apelación, y se impone costas a cargo de la parte demandante señora LEIDY ANTURI HERNÁNDEZ, al tenor del numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso, por no haber prosperado el recurso de apelación presentado, las costas deberán ser liquidadas por el juzgado cognoscente, de acuerdo con el artículo 366 ibídem, previa fijación de las agencias en derecho, lo que se hará por auto posterior y para ello, por Secretaría pásese el expediente de manera oportuna al Despacho para lo pertinente.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Florencia, en Sala Tercera de decisión, administrando justicia, en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia del veintitrés (23) de octubre del año dos mil dieciocho (2018), proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia-Caquetá, en razón a lo considerado al respecto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante señora LEIDY ANTURI HERNÁNDEZ, al tenor del numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso, por no haber prosperado la alzada, las cuales deben ser liquidadas por el juzgado cognoscente, de acuerdo con el artículo 366 ibídem, previa fijación de las agencias en derecho, lo que se hará por auto posterior y para ello, por Secretaría pásese el expediente de manera oportuna al despacho para lo pertinente.

TERCERO: Una vez en firme esta providencia, devuélvase al Despacho de origen.

Fallo discutido y aprobado en Sala, conforme el Acta No. 099 de esta misma fecha.

Notifíquese y Cúmplase

Los magistrados,

DIELA H. L.M. ORTEGA CASTRO

GILBERTO GALVIS AVE

MARÍA CLAUDIA ISAZA RIVERA

En uso de permiso

Firmado Por:

Diela Hortencia Luz Mari Ortega Castro

Magistrada

Sala 001 Civil Familia Laboral

Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

Gilberto Galvis Ave

Magistrado

Despacho 003 Sala Civil Familia Laboral

Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **93e2b9cb3a1e442f1d935c9aa05ebf98195b449ec28b71222ada42aff08b338f**

Documento generado en 12/12/2023 02:55:45 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>