



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

Florencia, dieciséis (16) de enero del año dos mil veinticuatro (2024)

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 veinticinco (25) de septiembre del año dos mil dieciocho (2018), por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia-Caquetá, dentro del proceso ordinario laboral que promueve la señora EDISMILA HERNÁNDEZ CATAÑO contra la persona jurídica CLÍNICA MEDILASER S.A., con radicado 18-001-31-05-001-2015-00773-01, que será por escrito de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

II. ANTECEDENTES

La señora EDISMILA HERNÁNDEZ CATAÑO, por medio de apoderada judicial, presentó demanda ordinaria laboral de primera instancia contra la CLÍNICA MEDILASER S.A., con el objeto de que, en sentencia, se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, y se emita condena por concepto de excedente faltante de la reliquidación de la indemnización por despido unilateral sin justa causa, junto con perjuicios morales, la indemnización por despido unilateral sin el lleno de los requisitos legales a trabajadora con limitación física sensorial, el reintegro, y pago de los salarios dejados de percibir desde el momento de la desvinculación hasta la data de reintegro.

Como sustento de sus pretensiones se sintetizan los siguientes hechos:

Que el 23 de julio de 2007 fue contratada por la CLÍNICA MEDILASER S.A., para el cargo de auxiliar de enfermería, mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, con una duración inicial de tres

meses, pero que con posterioridad se continuó de forma ininterrumpida a través de contrato a término indefinido hasta el 22 de julio de 2014.

Refiere que, el último salario básico devengado fue de \$815.000,00 M/CTE, con un horario consistente en turnos rotativos de 07:00 a.m. a 01:00 p.m., en la tarde de 01:00 p.m. a las 19:00 p.m., y nocturno de las 19:00 p.m. a las 07:00 a.m.

Manifestó que, en enero de 2012 fue trasladada al Servicio Central de Esterilización de la Clínica, donde aduce sufrió acoso y persecución laboral por parte de la Coordinadora Ana Milena Artunduaga, con el manejo de cuadros de turnos y debido a una deformidad física que padece desde nacimiento.

Narró que, el 22 de julio de 2014 a las 17:20 p.m. fue llamada a la Oficina de Talento Humano donde le hacen entrega de la carta de despido sin justa causa, explicando que dicho documento se encontraba suscrito por la Gerente de la CLÍNICA MEDILASER S.A., y en el mismo no se estableció los motivos del despido.

Afirmó que, la labor encomendada fue ejecutada de forma eficiente, de manera persona y subordinada, atendiendo a las instrucciones al empleador y en cumplimiento del horario de trabajo señalado, sin que se presentara queja.

Por último, dijo que fue retirada del trabajo sin el debido permiso del Ministerio de Trabajo, pese a su limitación física sensorial que influía en el proceso de comunicación. (fls. 01 a 10, y 55)

III. TRÁMITE PROCESAL

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia-Caquetá, admitió la demanda mediante Auto Interlocutorio del día cinco (05) de noviembre del año dos mil quince (2015) 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. 60)

Una vez trabada la relación jurídico-procesal, la parte accionada CLÍNICA MEDILASER S.A., 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 a la demandante se le pagó de manera completa la indemnización por despido injusto, sin que existe prueba de acoso y

persecución laboral, ni que el despido fuera en razón a padecer de paladar hendido, comoquiera que nunca se presentó problemas de comunicación.

Se formularon como excepciones de mérito las denominadas “*Prescripción*” e “*Inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido*”. (fls. 80 a 84)

Así, el dieciocho (18) de agosto del año dos mil dieciséis (2016) 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. 110 y 111)

Posteriormente, el diecinueve (19) de enero del año dos mil diecisiete (2017) se celebró audiencia de trámite en la que declaró terminada la etapa probatoria y se recibió los alegatos de conclusión. (fls. 120 y 121)

IV. DECISIÓN DEL JUZGADO

El A quo declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre la señora EDISMILA HERNÁNDEZ CATAÑO y la CLÍNICA MEDILASER S.A., en calidad de trabajadora y empleador – respectivamente, para los extremos temporales del 23 de julio de 2007 al 22 de julio de 2014, no obstante, también declaró que la demandante no probó el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que de ellas persiguen, y absolvió de responsabilidad a la sociedad demandada.

Para arribar a tal decisión, el Juez de Primera Instancia, en primer lugar, edificó consideraciones respecto al contrato de trabajo, y, seguidamente, abordó el caso concreto concluyendo que, aunque no concurría duda acerca de la existencia del contrato de trabajo a término indefinido, no se probó lo dicho respecto al acoso laboral ni la condición de protección reforzada por no alcanzar la demandante una discapacidad en un grado que permita el beneficio, o que la misma fuera evidente o un hecho notorio, pues, no se aportó calificación de las condiciones de salud física o psicológica, y se desistió de la prueba testimonial.

V. EL RECURSO INTERPUESTO

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

Refiere que, no se tuvo en cuenta el precedente jurisprudencial de la Corte Constitucional en la que se plantea la interpretación que se le debe dar al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tratándose del despido a un trabajador limitado sin el permiso del Ministerio de Trabajo o Inspector de Trabajo.

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 absolvió de responsabilidad frente a las pretensiones a la convocada CLÍNICA MEDILASER S.A., o si, por el contrario, la trabajadora EDISMILA HERNÁNDEZ CATAÑO logró acreditar que era beneficiaria de una estabilidad laboral reforzada que reclamaba autorización previa 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, conforme a lo aducido por la parte recurrente.

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 EDISMILA HERNÁNDEZ CATAÑO 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 la declaratoria realizada por el Juez de Primera Instancia respecto al contrato de trabajo a término indefinido para el periodo del 23 de julio de 2007 al 22 de julio de 2014 entre la señora EDISMILA HERNÁNDEZ CATAÑO y la CLÍNICA MEDILASER S.A., en calidad de trabajadora y empleadora – respectivamente.

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 “*Concepto de aptitud laboral*” con fecha de atención del 23 de julio de 2014, correspondiente a la señora EDISMILA HERNÁNDEZ CATAÑO, con una descripción de resultados de “*Egreso: Satisfactorio*” (fl. 93)

> Copia de “*Reporte de Epicrisis*” de la Clínica Medilaser S.A., correspondiente a la señora EDISMILA HERNÁNDEZ CATAÑO, con un diagnóstico de “*Fisura del paladar duro y del paladar blando*”, y registro de condiciones y análisis del año 2016. (fls. 115 a 117)

b.- Testimonial

VIVIANA GÓMEZ JÍMENEZ, manifiesta que conoce a la señora EDISMILA HERNÁNDEZ CATAÑO desde “*que estamos trabajando en la clínica MEDILASER y antes cuando estudié con ella (...) estudiamos en el*

2000”, y al cuestionársele “¿tiene usted conocimiento porque razón o que dio lugar a que EDISMILA HERNÁNDEZ CATAÑO la despidieran de su trabajo?”, respondió “no señor, no tengo conocimiento”.

A su turno, al inquirirse “¿sírvese indicar si EDISMILA HERNÁNDEZ CATAÑO, en virtud a su problema, digamos su impedimento para hablar con claridad ha tenido inconvenientes en la clínica con las personas entre ellas la jefa inmediata MILENA ARTUNDUAGA?”, afirmó “con él habla, no señor”, y a la pregunta “teniendo en cuenta que usted escuchó el relato que hizo EDISMILA HERNÁNDEZ CATAÑO aquí en esta audiencia de todos los hechos acaecidos y que según ella le atribuye lógicamente que fue el motivo de su despido prácticamente de la clínica la forma como lo expresó ella, los cuales, pues usted dice desconocer que tiene usted para decir al respecto de esa toda esa argumentación que ella hizo ahí en ese mismo micrófono”, dijo “desconozco porque la hayan despedido pero los argumentos que ella dio en parte no son como los dice ella”.

LUCEIDY DILVANIA NARVAEZ, manifiesta que conoce a la señora EDISMILA HERNÁNDEZ CATAÑO “desde que ella ingresó a la clínica, ella laboró como 2 años con nosotros”, sin embargo, al cuestionársele “¿tiene usted conocimiento por qué motivos fue despedida de su trabajo EDISMILA HERNÁNDEZ CATAÑO?”, anunció que “no recuerdo”, y a la pregunta “Preguntado, usted ya afortunadamente o desafortunadamente escuchó toda la exposición que hizo ella aquí en el interrogatorio que se le formuló de todos los inconvenientes y problemas que se le venían presentando laboralmente y que refiere ella su vida se le hizo bastante complicada eh donde trabajaba a raíz de diferencias que venían dándose con su jefe inmediata Ana milena sí ella explicó todo y yo aquí inclusive con cierta ironía lo dijo ¿usted qué conocimiento tiene de toda esa situación?”, afirmó “por ejemplo, que ella, que para nosotros no hay que tenemos que ir a barrer, que ir a hacerle el aseo a la casa a la jefa, que pagarle los recibos, no es verdad, yo, o sea, yo no hago eso y si me ganaba, o sea, los méritos que tengo hoy, digamos de estar ahí en la unidad es porque yo los he ganado por sí misma (...)”.

También se recibió el interrogatorio de la señora EDISMILA HERNÁNDEZ CATAÑO, no obstante, no realizó manifestaciones que versen sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas o que favorezcan a la parte contraria, en los términos del artículo 191 del Código General del Proceso - por la remisión normativa que permite el artículo 145

del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, salvo cuando respondió de forma negativa a la pregunta “¿para el momento del despido de la clínica MEDILASER usted tenía alguna calificación médica de limitada física o discapacitada, tener algún grado de discapacidad?”.

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 accionada en la censura, y tal y como lo declaró el Juez de Primera 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 le asiste razón al demandante cuando argumentó que, no se debía exigir un porcentaje de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, como lo ha considerado la actual postura de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en el entendido de 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, se resalta que en el presente caso no se satisfacen tales presupuestos.

En tal virtud se precisa que, tal y como lo consideró el operador judicial, al sub judice concurre una ausencia probatoria de los supuestos fácticos que soportan parte de las pretensiones demandadas, toda vez que del material suasorio recolectado, se advierte que la trabajadora no logró demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria, en armonía con 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.

En esta línea, la Sala no desconoce que la señora EDISMILA HERNÁNDEZ CATAÑO ha sido diagnosticada con “*Fisura del paladar duro y del paladar blando*”, sin embargo, ello no es un imperante que la haga beneficiaria de la garantía de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, se destaca que el único registro de condiciones y análisis que se allegó como medio de prueba, que se detalla en el documento “*Reporte de Epicrisis*”, data del año 2016, esto es, con posterioridad a la data del retiro.

Y, aunque, en el escrito de demanda se anunció que la deformidad física en el labio fue una enfermedad que adquirió la demandante desde que nació, para la Colegiatura tal aspecto descarta una discriminación al considerarse que

la vinculación laboral entonces se realizó con la existencia de tal condición médica, además de, primero, lo confesado por la propia actora cuando al inquirirse si tenía alguna limitación física o discapacidad para el momento del despido dijo que no, y, segundo, el resultado satisfactorio del examen de egreso, sin que exista otro medio de prueba que permitiera acreditar una situación de discapacidad o barrera que le impidiera ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad.

Entonces, verifica este Colegiado que, del análisis de las pruebas allegadas al proceso no se logró demostrar que la señora EDISMILA HERNÁNDEZ CATAÑO es beneficiaria de la garantía de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como con razón lo advirtió el funcionario de instancia y, en consecuencia, el recurso de apelación no prospera, acotando que los testigos VIVIANA GÓMEZ JÍMENEZ y LUCEIDY DILVANIA NARVAEZ, nada aportaron para las resultas del proceso, en tanto que, solo manifestaron que no tenían conocimiento del motivo del despido de la señora HERNÁNDEZ CATAÑO.

Por último, la alzada hace relación a que el A quo no tuvo en cuenta la jurisprudencia de la Corte Constitucional, tópico en el que se evoca que tratándose de esta clase de procesos 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 prohijará la sentencia objeto de impugnación y de contera, se impone costas a cargo de la parte demandante señora EDISMILA HERNÁNDEZ CATAÑO, 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 veinticinco (25) de septiembre del año dos mil dieciocho (2018), proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia-Caquetá, en razón a lo esbozado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante señora EDISMILA HERNÁNDEZ CATAÑO, 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 Juzgado de origen.

Fallo discutido y aprobado en Sala, conforme el Acta No. 001 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: **1994fd98758d428296e075da3501d1c9b5763f6833f7021491ff5dd5bc157080**

Documento generado en 16/01/2024 03:55:55 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>