

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO: *Ordinario Laboral*
DEMANDANTE: *MARTHA LUCIA DELGADO PORTILLO*
DEMANDADO: *DISTRIBUIDORA SÚPER 80 S. A.*
RADICACIÓN: *76001-31-05-007-2019-00258-01*
ASUNTO: *Consulta sentencia # 412 de octubre 18 de 2019*
ORIGEN: *Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali*
TEMA: *Estabilidad Laboral Reforzada e indemnización*
DECISIÓN: *Confirma.*

MAGISTRADA PONENTE: MARIA ISABEL ARANGO SECKER

En Santiago de Cali, Valle del Cauca, hoy, quince (15) de mayo de dos mil veintitrés (2023), la Sala Quinta de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO, NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA Y MARÍA ISABEL ARANGO SECKER, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procedemos a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, estudiando en el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, la sentencia del 18 de octubre de 2019, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario promovido por **MARTHA LUCIA DELGADO PORRTILLO** contra **DISTRIBUIDORA SÚPER LA 80 S.A.** con radicado No. **76001-31-05-007-2019-00258-01.**

SENTENCIA No. 047

DEMANDA y SUBSANACIÓN ¹. Pretende la demandante se declare que entre DISTRIBUIDORA SÚPER LA 80 S.A y ella, existió un contrato de trabajo a término fijo, desde el 01 de junio de 2015 al 27 de agosto de 2015; que fue despedida en estado de debilidad manifiesta con ocasión al accidente de trabajo en proceso de calificación, despido sin previa autorización del Ministerio del Trabajo conforme art. 26 ley 361 de 1997; que la demandada dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa comprobable de conformidad con el artículo 62 del CST; que en consecuencia se ordene su reintegro dentro de la misma empresa, sede de Cali, en un cargo de igual o superiores condiciones, teniendo en cuenta para

¹ Fls. 3-17 y 159-178

su vinculación las restricciones impuestas por el médico laboral; con condena a pagarle los salarios y prestaciones sociales, tales como cesantías e intereses de las mismas, primas de servicios, vacaciones y seguridad social dejados de percibir desde el 27 de agosto de 2015 hasta que se efectuó el respectivo reintegro laboral sin solución de continuidad; así mismo al pago de la indemnización del art. 26 de la ley 361 de 1997, que de manera subsidiaria se le condene a la indemnización por despido injusto y la sanción moratoria del artículo 65 del CST, las costas, agencias en derecho y lo que resulte extra y ultra petita.

Se tienen como hechos relevantes de la demanda, la vinculación de la actora a la empresa demandada a través de un contrato escrito a término fijo de tres meses, desde el 01 de junio de 2015, en un turno de ocho horas diarias, de lunes a viernes y un salario de \$644.350; el accidente de trabajo sufrido por la demandante el 27 de junio de 2015, consistente en una caída de altura mientras ejercía funciones de limpieza en las instalaciones de la demandada, que le generó una contusión a nivel de mano y hombro derecho, y por el cual mediante informe de medicina ocupacional de la EPS Liberty Seguros de VIDA, se le diagnosticó “TRAUMA MSD AMA”, con origen de un accidente laboral, dictándosele recomendaciones; pese a encontrarse en proceso de rehabilitación se le terminó el contrato de trabajo el 27 de agosto de 2015; refiere que no existen memorandos ni llamados de atención a la actora; la calificación de fecha 25 de abril de 2016 por parte de ARL LIBERTY SEGUROS de las patologías de la demandante, sin determinar pérdida de la capacidad laboral, el pago por parte de la demandada de la indemnización por despido injusto y el valor de las prestaciones sociales y vacaciones por valor de \$697.793; la calificación por parte de Colpensiones que arroja en la demandante una pérdida de la capacidad laboral del 41.53% de origen común y con fecha de estructuración 17 de abril de 2018; la consideración de la demandante de que las patologías por ella padecida son derivadas del accidente de trabajo y que la causa del despido fue su limitación física producto de ese siniestro.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

² **DISTRIBUIDORA SÚPER 80 S.A** Se opuso a las pretensiones del libelo introductor, aceptando la contratación laboral en los términos señalados, pero negando la existencia del fuero de estabilidad laboral reforzada a favor

² Fls.

de la demandante, aduciendo que esta no se encontraba incapacitada, no contaba con restricciones y recomendaciones notificadas y tampoco tenía calificación de discapacitada para la fecha en que le fue terminado el contrato de trabajo. Agrega que el accidente de trabajo que sufrió la accionante fue leve y que por este solo generó una incapacidad de tres días, retornando después del cumplimiento de los mismos a su puesto de trabajo en total normalidad. Propuso como excepciones las de inexistencia de la obligación, petición de lo no debido, innominada, pago prescripción y compensación, buena fe, mala fe de la demandante y cosa juzgada.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali, en Sentencia de 18 de octubre de 2019, resolvió, declarar probada parcialmente la excepción de cosa juzgada respecto de las pretensiones de indemnización por despido injusto e indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997, así mismo declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y en consecuencia absolvió a la demandada de las pretensiones deprecadas, condenó en costas a la parte demandada en la suma de \$500.000 por concepto de agencias en derecho.

El a quo se abstuvo de estudiar la pretensión de la indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1996 al considerar probada la excepción de cosa juzgada con el escrito de transacción que suscribieron las partes. Al abordar el estudio de la estabilidad laboral reforzada, valoró los dictámenes de calificación de pérdida de la capacidad laboral emitidos por la Junta Regional de Calificación de la Invalidez del Valle del Cauca y Colpensiones, así como las pruebas testimoniales recaudadas en proceso y concluyó que si bien la actora tuvo un accidente de trabajo no es menos cierto que éste le generó incapacidades de tres días, sin pérdida de la capacidad laboral, sin que para la fecha de la terminación del contrato de trabajo, 27 de junio de 2015, ésta acreditara discapacidad, limitación o minusvalía, que la hiciera acreedora a la protección establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

CONSULTA

Se surte el Grado Jurisdiccional de Consulta en favor de del demandante conforme al artículo 69 C.P.T. Y S.S., Mod., Ley 1149 de 2007 art. 14, por haber sido la sentencia de primera instancia totalmente adversa a sus pretensiones.

ACTUACIÓN ANTE EL TRIBUNAL SUPERIOR

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión; ratificándose en los hechos de la demanda, e iterando lo esbozado en su contestación, respectivamente. Surtido el trámite respectivo, procede la Sala a analizar como **PROBLEMA JURÍDICO**, si la demandante es objeto de la protección por estabilidad laboral reforzada de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y, en consecuencia, si tiene derecho al reintegro que reclama con el pago de las respectivas acreencias e indemnización. En caso de que la pretensión principal no prospere, examinaremos si la accionante tiene derecho a la indemnización por despido injusto.

CONSIDERACIONES

No es materia de debate dentro del presente asunto que: (i) Las partes suscribieron un contrato de trabajo a término fijo de tres meses el 01 de junio de 2015; (ii) la demandante sufrió un accidente de trabajo en las instalaciones de la demanda el 27 de junio de 2015; (iii) por lo cual estuvo incapacitada desde el 27/06/2015 al 29/06/2015; (iv) el contrato terminó sin justa causa por la demandada el 27 de agosto de 2015; (v) por lo que le pagaron la indemnización por despido injusto y las prestaciones sociales; (vi) la demandante fue calificada el 25 de junio de 2016 por la ARL Liberty Seguros S.A con una pérdida de capacidad laboral de 0%; (vii) calificación que fue confirmada por la Junta Regional de Calificación de la Invalidez de Valle del Cauca a través de D27123946-2979 de 13 de julio de 2016; (viii) mediante dictamen No. DML 3869 de 01 de agosto de 2018 la accionante fue calificada con una pérdida de la capacidad laboral del 41.53% con fecha de estructuración 17 de abril de 2018 y por patologías de origen común.

Para resolver el primero de los problemas jurídicos planteados, hay que señalar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 limita la facultad del empleador de terminar el contrato de trabajo en aquellos casos en que el trabajador sufra una limitación, en el sentido que tiene que ser autorizado por el Inspector del Trabajo, pues en caso contrario la terminación no produce ningún efecto.

Así lo consideró la Corte Constitucional en sentencia C-531 de 2000, al manifestar que el ámbito laboral constituye un objetivo específico para el

cumplimiento de los propósitos proteccionistas, en aras de asegurar la productividad económica de las personas discapacitadas; de ahí que el elemento prioritario de dicha protección lo constituya la ubicación laboral acorde con sus condiciones de salud y el acceso a bienes y servicios para su subsistencia y la de su familia, y en la parte resolutive de la sentencia dispuso que, “...carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la Oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

La aplicación de la protección, sin embargo, supone el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el principio de buena fe, una de las cuales es que el empleador conozca o deba conocer el estado de discapacidad del trabajador en el momento de terminar la relación de trabajo, pues si la ignora no puede alegarse que se violó el citado fuero o que se vulneró la protección laboral reforzada, por cuanto no puede perderse de vista que una de las exigencias normativas establecidas en el citado artículo 26 es que la terminación del contrato se produzca por razón de la limitación, lo que presupone el conocimiento previo por parte del empleador, así como el reconocimiento de la deficiencia física y/o mental alegada.

Al respecto, se observa que el artículo 1° del Convenio 159 de la OIT, citado en el fallo de la Corte Constitucional ya referido, estatuye: “A los efectos del presente Convenio, se entiende por “persona inválida” toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.”

Dentro del ordenamiento jurídico interno, el artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 define a las personas con y/o en situación de discapacidad como, “Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”

La jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, reiterada entre otras en sentencia SL3846 de 2021, señala que no es cualquier limitación o discapacidad la que es objeto de protección por parte de la Ley 361 de 1997, sino que solo son sujetos de estabilidad laboral

reforzada quienes padecen limitaciones superiores al 15%, es decir, limitaciones moderadas, severas y profundas de conformidad con el artículo 5° de la Ley antes señalada. También ha dicho esta Corporación, entre otras, en la Sentencia SL1360 de 2018, que la autorización del Ministerio del Trabajo se impone cuando la discapacidad del trabajador sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio, caso en el cual el funcionario del ente Ministerial 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.

Ha decantado también la Sala de Casación Laboral que, en principio para acreditar la condición generadora de la protección prevista en la Ley 361 de 1997, si bien preferiblemente debe acudir a una calificación técnica que describa el nivel de la limitación padecida por el trabajador, en virtud de los principios de libertad probatoria y de libre formación del convencimiento, si no se cuenta con aquélla, tal limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentre, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, y esté precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, su grave estado de salud o la severidad de la lesión que inciden en la realización de su trabajo (CSJ SL1735 de 2021).

Por su parte, la Corte Constitucional en sentencia T-519 de 2003, consideró que no es suficiente la presencia de una discapacidad en el trabajador que el empleador decide desvincular, sino que para que prospere la protección de la estabilidad laboral reforzada, se debe acreditar que la desvinculación laboral se debió a la condición particular del trabajador, es decir, debe estar plenamente demostrado el nexo causal entre la discapacidad o condición de debilidad manifiesta del trabajador y la desvinculación laboral.

Posteriormente, a través de la sentencia SU-049 de 2017, señaló la Corte Constitucional que, el derecho a la estabilidad laboral reforzada es predicable frente a quienes han sido desvinculados sin autorización de la Oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje de pérdida de su fuerza laboral, si se evidencia

una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares; se lee en un aparte pertinente de la mencionada providencia, "... al respecto la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les "impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares", toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho."

Conforme lo expuesto por la Corte Constitucional y la Sala Laboral de la CSJ, no es cualquier afectación a la salud del trabajador la que lo ubica en un estado de debilidad manifiesta y, por tanto, como beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, sino que dicha estabilidad es pregonable cuando la patología que padece es notoria, evidente y perceptible y, además, le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares.

En esos términos, tenemos que son cuatro los presupuestos para que un trabajador goce de la estabilidad laboral reforzada dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997: I) debe padecer una limitación de salud, ya sea física o mental; II) dicha limitación de salud debe ser notoria, evidente y perceptible y, además, impedirle o dificultarle sustancialmente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares; III) el empleador debe conocer el estado de salud del trabajador y; IV) la terminación del contrato de trabajo debe darse con ocasión y causa de esa limitación a la salud, es decir, debe existir nexo causal entre la afectación de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo.

En el caso bajo estudio, está fuera de debate que la actora el día 27 de junio de 2015 mientras realizaba la labor de limpieza de un baño en las instalaciones de la empresa demandada, sufrió un accidente de trabajo que le generó una contusión a nivel de mano de hombro derecho.

De igual manera no hay motivo de discusión que por ese siniestro le fue expedida a la demandante una incapacidad de tres días, desde el 27/06/2015 a 29/06/ (fl 57).

Ahora pretende probar la parte activa la limitación física, que dice padece producto del accidente de trabajo, con informe de valoración médica ocupacional rendido por la Dra. Astrid Ximena Peña Velasco el día 10 de agosto de 2015, y en cual se establecen como restricciones y recomendaciones desde el 11 de agosto de 2015 a septiembre 11 de 2015 (1 mes) *“evitar levantar o transportar peso mayor a 5 kg , realizar pausas activas de 5 minutos cada 2 horas y control médico laboral según evolución.*

Sobre dicho documento sea dicho que examinado el mismo, este no permite obtener la certeza de lo que ahí se consigna como quiera que no se informa por cuenta de que entidad de seguridad social se expidió dicho concepto médico, pues aun cuando se afirma en la demanda que esta fue a través de la Clínica Farallones de Cali adscrita a la EPS LIBERTY SEGUROS DE VIDA S.A, lo cierto es que dicha información no se logra establecer de la lectura del referido informe, al no verificarse en él, logo ni razón social de la Clínica Farallones, ni tampoco de Liberty Seguros, como si sucede en el resto de la historia clínica aportada por la demandante, a manera de ejemplo solo basta mirar las foliaturas 52 a 58.

La especificidad que exige este sentenciador de segunda instancia en este punto radica en que, la DISTRIBUIDORA SUPER 80 S.A. aduce no haber tenido conocimiento sobre ese informe de la Dra. Astrid Ximena Peña, sino hasta la reclamación de la actora previa a esta demanda.

Sobre este aspecto se constata a folio 36 a 41 la respuesta emitida por la demandada al escrito radicado por la demandante el día 27 de marzo de 2018, en la que le explica: *a su vez téngase presente que la señora MARTHA LUCIA DELGADO PORTILLO nunca informó ni aportó de manera verbal o escrita a la empresa las recomendaciones médicas expedidas el 10 de agosto de 2015.*

Verificado el expediente no se observa por ningún medio probatorio que el descrito informe de valoración médica de 10 de agosto de 2015 haya sido puesto en conocimiento de la empleadora, ni por la demandante ni por la entidad de seguridad social que lo expidió, toda vez que ni siquiera tales

conductas fácticas se encuentran descritas en el petitum de la demanda, al haberse guardado total silencio frente a ese aspecto, mencionándose solamente en el hecho 3.10 sobre este respecto lo siguiente: *la empresa DISTRIBUIDORA SUPER 80 S.A tenía pleno conocimiento de las patologías y el estado de salud de la demandante MARTHA LUCIA DELGADO PORTILLO, pues fue el Coordinador de Seguridad y Salud del Trabajo de la demandada quien la remitió a la Clínica Farallones de Cali cuando esta sufrió el accidente laboral (27 de julio de 2015) e igualmente tenía conocimiento de las incapacidades que le fueron otorgadas con ocasión a dicho accidente.*

Colofón de lo anterior, debe señalar este Cuerpo Colegiado que, para el 27 de agosto de 2015, fecha de terminación del contrato de trabajo, en cabeza del demandante no se configuran los presupuestos para considerar a su trabajadora beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada que pregon, en razón a que no existen elementos de juicio que permitan colegir que el accidente de trabajo que sufrió la actora le hubiera dejado en ella una secuela, limitación o siquiera una debilidad manifiesta que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, ya que no se encontraba incapacitada para esa calenda, dado que las otorgadas por el accidente de trabajo fue solamente tres días habiendo finalizado el 29 de junio de 2015.

Las anteriores precisiones del estado de salud de la demandante para el momento del despido, se refuerzan con la declaración de los testigos JULIAN ANDRES HURTADO, CRISTHIAN CAMILO GRANADA y JUAN OSPINA SABAGAL cuando de manera coherente y sin contradicciones depusieron que la demandante el día del accidente de trabajo, no quedó inconsciente, habiéndose levantado por sus propios medios y que después de su remisión a la EPS Liberty Seguros para que recibiera atención, le fueron generadas sus incapacidades, retornando luego al cumplimiento de sus actividades de forma común y corriente.

De los respectivos dictámenes emitidos a la actora por la calificación del accidente de trabajo llevado a cabo por ARL LIBERTY SEGUROS y la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE LA INVALIDEZ (fls. 29-31) tampoco se logra determinar que producto de ese accidente se le hubiere generado a la actora limitación alguna, pues en ellos se determinó una pérdida de la capacidad laboral de 0%.

Finalmente, el dictamen emitido por Colpensiones por valoración del 01 de agosto de 2018, con una pérdida de la capacidad laboral (PCL) del 41.53%, fue realizada casi tres años después de la terminación del contrato de trabajo, estableciéndose como fecha de estructuración el 17 de abril de 2018 con patologías de origen común, razones suficientes para descartar que dicha pérdida de capacidad laboral tenga un nexo causal con el accidente que sufrió la demandante el 27 de junio de 2015. Colofón de lo analizado en precedencia no hay nexo causal entre la PCL dictaminada a la demandante prácticamente 3 años después del accidente de trabajo que sucedió al servicio de la demandada, lo que es razón más que suficiente para CONFIRMAR la demanda en este puntual aspecto.

Ahora, en lo que respecta a la indemnización por despido injusto que subsidiariamente reclama la parte demandante, encuentra esta Sala que la demandada propuso la excepción de cosa juzgada con fundamento en el acta de transacción que reposa a folio 206 y en el que la demandante manifiesta que DISTRIBUIDORA SUPER 80 S.A cubrió todos sus sueldos y le ha reconocido y pagado la totalidad en lo pertinente a los valores correspondientes a... indemnizaciones., entre la que se entiende quedó incluida la indemnización por despido injusto.

Sobre la validez de la transacción en materia laboral el artículo 15 del CST dispone:

“Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles.”

En el caso bajo estudio la indemnización por despido injusto no constituye un derecho cierto e indiscutible, y por tanto por no haberse alegado por la parte demandante ningún vicio del consentimiento, se tiene que el acta de transacción tiene pleno efectos de cosa juzgada, tal como lo determinó el juez de primera instancia cuando declaró probada la excepción, ergo se confirmará también la sentencia en dicho aspecto.

Colofón de todo lo anterior se confirmará la sentencia en todas sus partes. Sin costas en esta instancia por conocerse en Consulta.

En mérito de lo expuesto, la SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

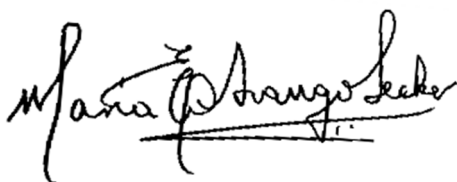
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la sentencia # 412 de octubre 18 de 2019 proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

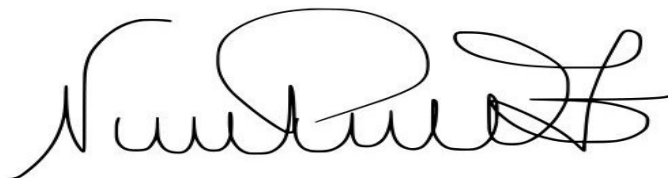
Los Magistrados,



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO



NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA