

REPÚBLICA DE COLOMBIA RAMA JUDICIAL



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

DEMANDANTE: *MARÍA REBECA MANBUSCAY HUILA*
DEMANDADO: *SERTEMPO S.A. hoy SUMMAR TEMPORALES S.A.S.*
RADICACIÓN: *76001-31-05-001-2013-00441-01*
ASUNTO: *Apelación sentencia de 16 de septiembre de 2014*
ORIGEN: *Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali*
TEMAS: *Estabilidad laboral reforzada*
DECISIÓN: *Adiciona.*

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

En Santiago de Cali, Valle del Cauca, hoy, diecisiete (17) de octubre de dos mil veintitrés (2023), la Sala Quinta de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO, CAROLINA MONTOYA LONDOÑO 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, resolviendo los recursos de apelación presentados por las partes contra la Sentencia No. 167 del 16 de septiembre de 2014, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario promovido por **MARÍA REBECA MANBUSCAY HUILA** contra SERVICIOS TEMPORALES PROFESIONALES CALI S.A. - SERTEMPO S.A. hoy **SUMMAR TEMPORALES S.A.S.**, con radicado No. **76001-31-05-001-2013-00441-01**.

SENTENCIA No. 231

DEMANDA¹. Pretende la promotora de la acción se condene a la demandada al reconocimiento y pago de lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; de la indemnización de que habla el artículo 216 del C.S.T.; los reajustes y el pago de los derechos que resulten probados; la indexación y; las costas procesales.

¹ Fs. 3-10

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que se vinculó laboralmente con SERTEMPO S.A. hoy SUMMAR TEMPORALES S.A.S. para desempeñar el cargo de operaria de ensamble; que en desarrollo del contrato fue diagnosticada con una enfermedad de origen profesional, según calificación realizada en primera instancia por COOMEVA EPS, quien para ello realizó un estudio de su puesto de trabajo y entregó copia del mismo al empleador, junto con la orientación sobre el manejo de la trabajadora; que la ARL COLPATRÍA recurrió el dictamen emitido por la EPS, por lo que la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca realizó calificación del Síndrome del Túnel del Carpo Bilateral Derecho como de origen profesional y el Síndrome del Manguito Rotador como de origen común; que la ARL volvió a impugnar el dictamen, el cual fue modificado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, en el sentido que el Síndrome del Túnel del Carpo también era de origen común; que el 3 de marzo de 2011, mientras se definía la calificación de origen, la EPS remitió a la empresa recomendaciones ocupacionales, pero la entidad, sin tener en cuenta ello, ni su edad, decidió dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral, el 6 de julio de 2011, sin solicitar el permiso al Ministerio del Trabajo.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

SUMMAR TEMPORALES S.A.S.². La entidad se opuso a la prosperidad de las pretensiones y, como argumentos de defensa, expuso que no se encuentran establecidas las condiciones o presupuestos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues la causa de la terminación del contrato de trabajo no obedeció a una condición de incapacidad laboral, sino a no requerirse los servicios de la demandante, situación que llevó a reconocerle la indemnización por terminación unilateral del contrato. Propuso las excepciones de fondo que denominó: Cobro de lo no debido, prescripción, pago.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia No. 167 del 16 de septiembre de 2014, declaró no probadas las excepciones propuestas por la demandada; condenó a SERTEMPO S.A. hoy SUMMAR TEMPORALES S.A.S. a pagar a la señora MARÍA REBECA MANBUSCAY

² Fs. 141-145

HUILA la suma de \$3.216.000 por concepto de indemnización de 180 días por despido con limitación física sin autorización del Ministerio del Trabajo, debidamente indexada desde el 6 de julio de 2011 hasta la fecha efectiva de su pago; absolvió a la demandada de las restantes pretensiones y; condenó en costas a la parte pasiva.

Como fundamentos de su decisión, la a quo señaló, en síntesis, previo a mencionar los presupuestos normativos y jurisprudenciales de la denominada estabilidad laboral reforzada, que para el momento de la terminación del contrato de trabajo de forma unilateral por el empleador, la demandante se encontraba con recomendaciones médicas y estaba en proceso de calificación de origen por las patologías diagnosticadas, lo cual era plenamente conocido por la demandada, de ahí que si bien ésta reconoció la indemnización por despido injusto a la actora, incurrió en un error, pues debió solicitar la autorización al Ministerio del Trabajo, ya que la trabajadora tenía una limitación física y se encontraba en tratamiento, razón por la cual era procedente ordenar la indemnización solicitada de 180 días de salario con base en el último salario devengado por la demandante, la cual se debía pagar debidamente indexada. Por último, indicó que la parte activa no había demostrado la responsabilidad del empleador en la aparición de las patologías que padece.

IMPUGNACIÓN Y LÍMITES DEL AD QUEM

La parte **DEMANDANTE** apeló la sentencia y, como sustento de la alzada, argumentó que quedó demostrado que al momento de la terminación del contrato de trabajo la actora se encontraba con una limitación física, lo que le otorga el derecho a la estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pero no es cierto que sólo se haya reclamado el pago de la indemnización, sino que se pidió todo lo indicado en dicho artículo, por lo que el despido resulta ineficaz y la demandante debe ser reintegrada al cargo que venía desempeñando y, en consecuencia, la demandada debió ser condenada al pago de los salarios y prestaciones sociales causados desde la fecha del despido hasta que se haga efectivo el reintegro y los que se causen hasta que la entidad obtenga el permiso para despedir a la trabajadora.

La parte **DEMANDADA** apeló el fallo argumentando que al momento de terminarse el contrato de trabajo no existía una calificación de PCL, ya que sólo existe una determinación del origen, la cual a esa fecha no estaba

definida, pues fue decretada después de terminarse el contrato, por tanto, al tenor de la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral no se debió declarar la estabilidad laboral reforzada. Además, que no se tuvo en cuenta que dentro de la liquidación definitiva a la actora se le canceló la suma de \$624.867, los cuales, en el caso de que se confirme la decisión, se deben descontar de la indemnización decretada.

ACTUACIÓN ANTE EL TRIBUNAL SUPERIOR

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión. La parte demandada reiteró los argumentos del recurso de apelación. La parte demandante guardó silencio. Cabe anotar que los alegatos de conclusión no constituyen una nueva oportunidad para complementar el recurso de apelación si éste fue interpuesto en primera instancia.

Surtido el trámite que correspondiente, procede la Sala a desatar la alzada, al tenor del artículo 66 A del C. P. del T. y de la S. S., adicionado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, en el sentido de limitar expresamente la competencia del juez de segundo grado a “...*las materias objeto del recurso de apelación...*” de conformidad con el principio de consonancia.

PROBLEMAS JURÍDICOS. En estricta consonancia con los repartos invocados en la alzada, se centran a resolver: **(i)** Si la demandante es o no objeto de la estabilidad laboral de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de ser así; **(ii)** establecer si es procedente declarar la ineficacia del despido, ordenar su reintegro a un cargo igual o de superior jerarquía al que desempeñaba al momento de la terminación del contrato de trabajo, con el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social causados hasta que se haga efectivo el reintegro y; **(iii)** si es procedente autorizar el descuento a la demandada de la suma pagada en la liquidación definitiva por concepto de indemnización por despido injusto.

Como no se advierte causal de nulidad que invalide lo actuado, debe la Sala pronunciarse sobre los temas planteados, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Inicialmente se debe destacar que es supuesto fáctico indiscutido dentro del presente asunto que entre la señora MARÍA REBECA MANBUSCAY

HUILA y SERTEMPO S.A. hoy SUMMAR TEMPORALES S.A.S. existió un vínculo laboral regido por un contrato de trabajo por ejecución de la obra o labor determinada, vigente desde el 25 de enero de 2010 al 6 de julio de 2011, fecha en que en el empleador decidió darlo por terminado de forma unilateral y sin justa causa, por lo que realizó el respectivo pago de la indemnización por despido injusto por valor de \$624.867 (fs. 146-147, 150 y 158).

En relación con la estabilidad laboral, hay que señalar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, delimita 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 2º 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.”*

Ahora, la Jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Sala Laboral de la Corte Suprema de justicia, de antaño, han desarrollado los presupuestos tendientes a establecer si un trabajador se ubica dentro de la estabilidad laboral reforzada a la que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Al respecto, se tiene que la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en un principio señalaba 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 5º de la Ley antes señalada. Sin embargo, dicha tesis ha sido recientemente revaluada por la Corporación a través de la sentencia SL1152 del 10 de mayo de 2023, MP: Dra. Marjorie Zúñiga Romero, en el entendido que dicho porcentaje mínimo de limitación sólo es exigible en los casos anteriores al 10 de junio de 2011, fecha en la que entró a regir en Colombia la *«Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad»*, pues consideró la alta Corporación que: *“...la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y 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.”* Por tanto, indicó la Corte que lo determinante para establecer si una persona es objeto de estabilidad laboral reforzada, son tres aspectos a saber:

“(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-.”

También ha dicho esa Corporación 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 (CSJ SL1360-2018).

Asimismo, ha adoctrinado la Sala Laboral que el estado de discapacidad o limitación del trabajador se puede inferir del estado de salud en que se encuentre el empleado, 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 SL1735-2021).

Finalmente, la jurisprudencia reiterada recientemente del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, ha adoctrinado que si en el juicio el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar una justa causa de despido o una razón objetiva para terminar el contrato de trabajo, pues el empleador para acudir al despido unilateral y sin justa causa tratándose de trabajadores en situación de discapacidad, debe contar con la autorización del Ministerio del Trabajo de acuerdo con los presupuestos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL535-2023)

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 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 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 en condiciones regulares.

Señala textualmente la providencia en mención, *“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 el desarrollo jurisprudencial que sobre la materia han realizado la Corte Constitucional y la Sala Laboral de Corte Suprema de Justicia, es dable colegir que no es cualquier afectación a la salud del trabajador la que lo ubica en un estado de debilidad manifiesta y, por tanto, 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. Y si bien la Sala de Casación Laboral prescribe que la limitación del trabajador debe ser superior al 15 %, es decir, al menos moderada, también ha reconocido que para acreditarse tal aspecto no es necesario un dictamen de calificación, sino que el mismo puede probarse con otros elementos de juicio.

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 deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo; **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 del 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, sin perjuicio que, demostrada la situación de discapacidad del trabajador, se presuma que la terminación del contrato tuvo génesis en esa circunstancia.

Descendiendo al caso concreto, lo primero que hay que indicar es que no encuentra margen de duda el hecho que a la señora MARÍA REBECA MANBUSCAY HUILA, el 10 de septiembre de 2007, se le diagnosticó Síndrome del Túnel del Carpo Derecho Leve, y que el 6 de julio de 2010 se le diagnosticó Síndrome del Manguito Rotador, pues así se desprende del historial clínico aportado al plenario (fs. 42-97). Estas patologías fueron calificadas en última instancia por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez como de origen común mediante dictamen del 18 de julio de 2012, a través del cual modificó el dictamen del 16 de diciembre de 2011 emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, que había determinado que el Síndrome del Manguito Rotador era de origen común y que el Síndrome del Túnel del Carpo era de origen laboral (fs. 108-112 y 117-120).

Se observa que por la patología Síndrome del Túnel del Carpo, la promotora de la acción fue incapacitada, de forma discontinua, desde el 19 de noviembre de 2009 hasta el 8 de septiembre de 2010 (fs. 25-41). Adicionalmente, por esa misma patología COOMEVA EPS emitió recomendaciones médico-ocupacionales con destino al empleador, el 13 de abril de 2010, el 19 de octubre de 2010 y el 3 de marzo de 2011, cada una por un término de seis meses, relativas a que la trabajadora debía evitar movimientos repetitivos de los miembros superiores, podía realizar carga de objetos hasta de 5 Kg y debía realizar pausas activas durante la jornada laboral (fs. 104-105 y 124).

También se encuentra acreditado que la señora MARÍA REBECA MANBUSCAY HUILA tuvo citas con el área de medicina laboral de COOMEVA EPS por sus patologías, el 10 de diciembre de 2009; 23 de febrero de 2010; 13 de abril de 2010, fecha en que se le emitieron las primeras recomendaciones médico-ocupacionales y; 15 de junio de 2010 (fs. 68-73).

Asimismo, que la EPS realizó dos estudios de puesto de trabajo a la demandante; el primero, efectuado el 25 de febrero de 2010 para el oficio de operaria de ensamble o de ensambladora para el cual había sido contratada, del cual concluyó que: *“La trabajadora se encuentra en un nivel de riesgo ergonómico ALTO, por su nivel de repetitividad en movimientos de pronosupinación, hiperflexión, pinza con pulgar e índice con ambas manos”* (fs. 16-23). El segundo, realizado el 11 de mayo de 2011 para el oficio en área administrativa, al cual había sido reubicada desde el 24 de noviembre de 2010, en el cual concluyó que después de la reubicación para realizar funciones administrativas, se calificaban: *“...las tareas en un nivel de riesgo ergonómico BAJO, porque las actividades que realizan son variadas y no implica movimientos repetitivo, ni sostenido de miembros superiores, que vayan a generar agravamiento de la patología que presenta actualmente.”* (fs. 11-15).

De acuerdo con los elementos de juicio que se acaban de analizar, la Sala puede llegar a dos conclusiones: (i) Que la demandante tenía diagnosticadas dos patologías que eran evidentes, perceptibles y conocidas por el empleador y; (ii) que las patologías que padecía la trabajadora le impedían y/o dificultaban sustancialmente el desarrollo de las funciones para las cuales había sido contratada en condiciones regulares.

A dichas conclusiones llega este Juez Colegiado, ya que, para el 6 de julio de 2011, fecha del despido, la señora MARÍA REBECA MANBUSCAY HUILA no sólo tenía vigentes las recomendaciones médico-ocupacionales que se le emitieron el 3 de marzo de 2011 con vigencia de seis meses y que se venían prorrogando desde el 13 de abril de 2010, sino que había sido reubicada en otro puesto de trabajo desde el 24 de noviembre de 2010, es decir, como consecuencia de los diagnósticos de Síndrome del Manguito Rotador y Síndrome del Túnel del Carpo la trabajadora no podía realizar las labores contratadas en óptimas condiciones, al punto que tuvo que ser relevada de las mismas con una reasignación de funciones en otro cargo y área distinta de trabajo, con lo cual no existe margen de duda que, en este

caso, se configuran los presupuestos para que opere la protección de la estabilidad laboral reforzada establecida el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ya que, habiéndose terminado el contrato de trabajo de forma unilateral y sin justa causa por parte de SERTEMPO S.A. hoy SUMMAR TEMPORALES S.A.S., sin que se hubiese demostrado una razón de peso para rescindir el vínculo laboral, a la única conclusión a la que se puede llegar es que esa determinación del empleador se dio con causa y con ocasión de las condiciones de salud de la trabajadora, de conformidad con la doctrina jurisprudencial a la que se hizo alusión en párrafos que anteceden.

Así las cosas, acreditado con suficiencia que la promotora de la acción es beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, considera la Sala que ésta tiene derecho al reintegro al puesto de trabajo que desempeñaba al momento del despido o a otro de igual o superior jerarquía, con las consecuencias económicas que de dicha orden se derivan, conforme lo argumentado en el recurso de apelación, por las razones que se pasan a explicar:

La pretensión principal de la demanda es del siguiente tenor:

“Se condene al SERTEMPO CALI S.A., a que reconozca y pague a la señora MARÍA REBECA MANBUSCAY HUILA, lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.” (SIC) (f. 4).

La Corte Constitucional, a través de la Sentencia C-531 de 2000, citada al inicio de estas consideraciones, estudió la exequibilidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y declaró exequibilidad condicionada del inciso segundo dicha norma: *“...bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), 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.”.*

En ese sentido, lo resuelto por el órgano de cierre de lo Constitucional debe entenderse integrado al texto mismo de la norma, es decir, la consecuencia jurídica ahí descrita debe aplicarse en todos los casos en que a su vez se aplique la protección de la estabilidad laboral reforzada, esto es,

cuando una persona acredite los supuestos de hecho del precepto y los presupuestos desarrollados por la jurisprudencia para tal efecto, sin que sea posible escindir los efectos jurídicos de la disposición normativa.

De acuerdo con lo anterior, la Sala no comparte lo decidido por la a quo en tanto sólo reconoció a la demandante la indemnización de los 180 días de salarios, sin mencionar el otro efecto jurídico de la norma, como lo era la ineficacia del despido del cual fue objeto, lo que necesariamente traía como consecuencia que se debía reestablecer el contrato de trabajo y, a su vez, que nacía en cabeza de la trabajadora el derecho al pago de las acreencias laborales generados por el tiempo en que ha estado cesante, como quiera que, se itera, se trata de consecuencias jurídicas se encuentran ligadas la una de la otra, sin que sea posible escindirlas, pues si bien en este caso dentro de la demanda no se hace mención expresa al reintegro, lo cierto es que sí se pretende que se condene a la pasiva a *“...lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.”*, y lo establecido en dicha norma, es 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...”*.

La anterior precisión es de suma importancia, pues debe resaltar la Sala que no se trata de la emisión de un fallo ultra ni extra petita, ya que se está reconociendo el efecto jurídico consagrado en la norma que sirvió de sustento para la pretensión principal de la demanda por haber acreditado la parte actora estar inmersa en el supuesto de hecho que ésta consagra.

Así las cosas, la sentencia de primera instancia será adicionada en el sentido de dejar sin efectos el despido del que fue objeto la demandante; ordenar su reintegro al cargo que desempeñaba para ese momento o a uno igual o de superior jerarquía acorde con sus condiciones actuales de salud, con el consecuente pago de salarios, cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios y aportes a la seguridad social en salud y pensión causados desde la fecha del despido, 6 de julio de 2011, hasta que se haga efectiva la orden de reintegro, en valores que deberán ser indexados año a año desde la fecha de su causación hasta la fecha efectiva de su pago.

Ahora, como quiera que el despido se está dejando sin efectos, no hay lugar a la indemnización por despido injusto que le fue reconocida a la demandante, por lo cual se autorizará a la demandada a que, de las sumas

a cancelar, descuenta la suma de \$624.867 que pagó por dicho concepto.

Conforme lo hasta aquí expuesto, la sentencia apelada será adicionada. Sin costas en esta instancia por haber prosperado totalmente el recurso de apelación de la parte demandante y parcialmente el de la parte demandada.

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 y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

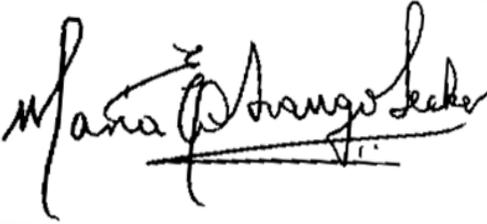
PRIMERO: ADICIONAR el numeral **SEGUNDO** de la Sentencia No. 167 del 16 de septiembre de 2014, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, **DECLARAR** sin efectos el despido del que fue objeto la señora **MARÍA REBECA MANBUSCAY HUILA** y, en consecuencia, **ORDENAR** a SERTEMPO S.A. hoy **SUMMAR TEMPORALES S.A.S.** a que la reintegre al cargo que desempeñaba o a uno igual o de superior jerarquía acorde con sus condiciones actuales de salud y; **CONDENAR** al pago de salarios, cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios y aportes a la seguridad social en salud y pensión causados desde la fecha del despido hasta que se haga efectivo el reintegro, en valores que deberán ser indexados año a año desde la fecha de su causación hasta la fecha efectiva de su pago. Se autoriza a SERTEMPO S.A. hoy **SUMMAR TEMPORALES S.A.S.** a que de los valores a cancelar descuenta la suma de **\$624.867**, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONFIRMAR la sentencia en todo lo demás.

TERCERO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'María Isabel Arango Secker'. The signature is written in a cursive style with a horizontal line underneath the name.

MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fabian Marcelo Chavez Niño'. The signature is written in a cursive style with a horizontal line underneath the name.

FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Carolina Montoya Londoño'. The signature is written in a cursive style with a horizontal line underneath the name.

CAROLINA MONTOYA LONDOÑO