



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA  
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora  
**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

<b>Asunto.</b>	Apelación de sentencia
<b>Proceso.</b>	Ordinario laboral
<b>Radicación Nro.</b>	66001-31-05-003-2022-00181-01
<b>Demandante.</b>	Julieth Meneses
<b>Demandado.</b>	AC Nielsen de Colombia Ltda.
<b>Juzgado de Origen.</b>	Tercero Laboral del Circuito de Pereira
<b>Tema a Tratar.</b>	<b>Estabilidad laboral reforzada – despido sin justa causa</b>

Pereira, siete (07) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

Aprobado en acta de discusión No. 13 del 02-02-2024

Vencido el término para alegar otorgado a las partes procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de resolver el recurso de apelación de la sentencia proferida el 13 de junio de 2023 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Julieth Meneses** contra **AC Nielsen de Colombia Ltda.**

Recurso que fue repartido a esta Colegiatura el 29/08/2023 y remitido al despacho que presido el 25/10/2023.

## **ANTECEDENTES**

### **1. Síntesis de la demanda y su contestación**

Julieth Meneses pretende que se declare que la terminación de su vínculo laboral con AC Nielsen de Colombia Ltda. fue ineficaz al mediar una situación de estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, se reconozca y pague la indemnización

contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; además de ser reintegrada al cargo y al pago de salarios, prestaciones, vacaciones dejadas de percibir desde el 10/05/2021 hasta el reintegro.

Como fundamento para dichas determinaciones argumentó que i) suscribió contrato a término indefinido con la demandada el 21/07/2005 para desempeñarse como auditor store track; ii) entre sus funciones se encontraba reemplazar la mercancía comercializada por la demandada, que implicaba movilizar cargas;

iii) El 15/07/2019 la EPS emitió la recomendación de no realizar movimientos de flexión, extensión y rotación repetitivos o sostenidos de la columna lumbar; iv) el 23/04/2020 la ARL emitió dictamen de PCL que estableció un 12,50% tras padecer un trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía;

v) El 10/05/2021 se dio por terminado el contrato de trabajo y se pagó indemnización por despido sin justa causa.

**AC Nielsen de Colombia Ltda.** al contestar la demanda se opuso a las pretensiones para lo cual argumentó que la demandante se desempeñó como auditor store track, pero dentro de sus funciones no debía reemplazar la mercancía comercializada por la demandada, pues su función consistía en realizar la colecta de información de acuerdo a los parámetros exigidos por su empleador; además de que la demandada no tiene como objeto la comercialización de productos, pues solo presta servicios de recolección, proceso, sistematización y almacenaje electrónico de datos para análisis estadísticos para proporcionar información a la industria y comercio.

En ese sentido, explicó que la función de la demandante consistía en visitar los establecimientos comerciales como cafeterías, restaurantes, tiendas de barrio, supermercados ubicados dentro de la ruta asignada por el empleador para tomar información relacionada con productos y características de los mismos como son sus cantidades, precios, actividad promocional entre otros, sin que dentro de su actividad tuviera que agacharse, levantarse ni desplazar cajas, pues solo debía observar y registrar la información.

Explicó que la ARL nunca le notificó el dictamen de PCL emitido el 23/04/2020, pero sí tenía conocimiento de un dictamen de primera oportunidad emitido el 09/01/2018 en el que se otorgó un 12,30% de PCL de origen laboral.

Indicó que la trabajadora contaba con recomendaciones laborales, pero solo por vigencia de 90 días que finalizaron el 27/05/2019 y en dentro de las recomendaciones no se prohibió realizar movimiento de flexión, extensión y rotación de manera repetitiva o sostenida de la columna lumbar. Recomendaciones que no fueron renovadas.

Finalmente explicó que, la trabajadora no se encontraba incapacitada para la fecha del despido ni tenía una condición de salud que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores de forma regular ni era grave, máxime que la PCL data del año 2018, y pese a ello pudo continuar prestado sus labores 3 años más.

Presentó como medios de defensa los que denominó “inexistencia de estabilidad laboral reforzada”, “imposibilidad de reintegro”, “prescripción”, entre otros.

## **2. Síntesis de la sentencia**

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira declaró que Julieth Meneses era destinataria de la estabilidad laboral reforzada y en consecuencia declaró que el despido realizado el 10/05/2021 fue ineficaz, por ende, ordenó su reintegro y consecuente pago de salarios y prestaciones sociales, autorizando la compensación de lo ya pagado a título de despido injusto.

Como fundamento para dichas determinaciones argumentó que, según el dictamen de PCL y recomendaciones laborales del año 2015, la demandante tenía patologías previas a la terminación del vínculo, incluso desde el 2015 que desencadenaron una PCL del 12% que no mejoraron, sino que permanecieron latentes.

Además, la prueba testimonial indicó que el empleador conocía de la condición de salud de la trabajadora, tanto así que realizó modificaciones al puesto de trabajo por las restricciones de movilidad, a partir de las que a veces laboraba desde su casa y cuando hacía trabajo en campo lo era en zonas donde no se movilizaba mercancía.

En cuanto a las causas objetivas, adujo que no se acreditaron porque si bien el empleador señaló que el contrato terminó debido a una causa externa, como lo fue la pandemia que, implicó reducir la planta de personal, entre ellos la demandante que para la juzgadora no corresponde a una justa causa para despedir, lo cierto es, que el despido se fundamentó en que había lugares a los que esta no podía asistir para realizar la recolección de información.

### **3. Del recurso de apelación**

Inconforme con la decisión la demandada presentó recurso de alzada para lo cual argumentó que la demandante no tenía una condición de discapacidad y por ello, no era beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada, pues no sufría de deficiencia alguna a mediano o largo plazo, esto es, problemas de salud significativos o relevantes, máxime que no había barrera que le impidiera trabajar en igualdad de condiciones a los otros trabajadores. Explicó que aun cuando tenía unas recomendaciones que implicaron que su empleador realizara unos ajustes razonables a su puesto de trabajo, ello no implicaba una condición de discapacidad porque independientemente de ellas, la demandante era una persona funcional; máxime que su PCL no era moderada.

También resaltó que ese dictamen fue emitido en el año 2020 y la demandante pudo seguir prestando sus servicios hasta el año siguiente, que evidencia que no tiene deficiencia alguna o que sus padecimientos no eran graves, ruinosas o catastróficas y en su interrogatorio confesó que en la actualidad ejerce una actividad laboral.

Así, insistió en que la demandante no acreditó la condición de discapacidad, máxime que no se demostraron limitaciones o restricciones de salud más allá de los ajustes razonables que hizo el empleador y que por demás no era de una magnitud considerable, más aún cuando las recomendaciones finalizaron el 19/05/2019, sin que fueran renovadas nuevamente, por lo que ya había recuperado su estado de salud.

De otro lado, explicó que no existe nexo de causalidad alguno entre la terminación del vínculo laboral y la situación médica de la demandante, pues se acreditó una causa objetiva debido a la reducción de personal para poder continuar con la operación de la empresa, y por ello se terminaron otros contratos de trabajo.

## **4. Alegatos**

Únicamente fueron presentados por la parte demandada, que aborda temas que serán analizados en la presente decisión.

## **CONSIDERACIONES**

### **1. Problemas jurídicos**

Ninguna discusión existe sobre la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, pues así fue alegado por el demandante, aceptado por la demandada al contestar el libelo genitor y declarado en primer grado sin reproche en este aspecto por los interesados.

De acuerdo con lo anterior, la Sala plantea los siguientes interrogantes:

- (i) ¿La demandante era beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada que impedía ser despedida?
- (ii) Concretamente ¿la demandante padecía una discapacidad para el momento del despido a mediano o largo plazo que le impidiera realizar sus labores en igualdad de condiciones a los otros trabajadores?
- (iii) En caso de respuesta positiva ¿la demandada acreditó una causa objetiva para finalizar el vínculo laboral?

### **2. Soluciones a los interrogantes planteados**

#### **2.1 Garantía a la estabilidad laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997**

##### **2.3.1. Fundamento normativo**

La Ley 361 de 1997 consagra mecanismos obligatorios que garantizan la incorporación social de las personas en situación de discapacidad en los distintos lugares en donde actúan; como la permanencia en el empleo luego de haber adquirido la respectiva situación de discapacidad sicológica, física o sensorial (C-458 de 2015).

Así, para el caso que nos ocupa, el artículo 26, relativo a la integración laboral, señala que una persona **en situación de discapacidad** no puede ser despedida o terminado su contrato por razón de la misma, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo; si esto se omite tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.

Además, también es consecuencia que el despido sea ineficaz y se deba reintegrar al trabajador tal como lo determinó la Corte Constitucional a declarar exequible el inciso 2° del ya citado artículo 26, bajo el entendido de que “carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación (...)” (C-531 del 2000).

Ahora bien, en cuanto **al concepto actual de discapacidad** para establecer qué trabajador es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada la jurisprudencia actual de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha dado respuestas diferentes con ocasión al caso concreto analizado.

Así, es preciso dar cuenta del criterio actual del tribunal de cierre frente a la citada estabilidad laboral reforzada, en ese sentido, conforme a las decisiones SL1152-2023, SL1154-2023, SL1259-2023, SL1268-2023, SL1817-2023, SL1818-2023, SL1503-2023, SL1504-2023, SL1508-2023, SL1491-2023, SL1184-2023, SL1181-2023 y SL1183-2023, que fueron memoradas por la Sala Laboral Permanente de la Corte Suprema de Justicia en decisión SL2834-2023 se indicó que para determinar la protección es preciso seguir las siguientes reglas:

- i) Los beneficiarios de la Ley 361 de 1997 son los “*trabajadores con discapacidad*”, que debe entenderse bajo las definiciones contenidas en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (Ley 1346 de 2009 y Ley Estatutaria 1618 de 2013).
- ii) La identificación de los trabajadores con discapacidad no depende de un “*factor numérico cerrado*”, es decir, de un porcentaje de pérdida de capacidad laboral, sino que debe atender a la acreditación de los siguientes elementos, bajo el principio de la libertad probatoria:

- a) Una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo, aspecto que excluye cualquier alteración momentánea de la salud o una enfermedad temporal, transitoria o de corta duración.
- b) La existencia de barreras que impidan al trabajador el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones con los demás, y por ello, es preciso analizar las funciones del trabajador respecto a su entorno laboral.
- c) Que el empleador tenga conocimiento de dicha situación para el momento del despido.
- d) Acreditado lo anterior, el empleador debe realizar “*ajustes razonables*” para hacer compatible la discapacidad del trabajador con la labor para la que fue contratado.

De acreditarse las anteriores reglas, el despido se presumirá discriminatorio y dará lugar a las consecuencias legales y jurisprudenciales dispuestas en las normas ya citadas, entre ellas al que el despido sea ineficaz y en consonancia se ordene el reintegro laboral.

- iii) Pero en todo caso, el empleador tiene la facultad para terminar el contrato de trabajo amparado en una causa justa u objetiva. Evento en el cual no requiere autorización del Ministerio del Trabajo, a menos que tal extinción tenga como antecedente un elemento discriminatorio.

La citada Corte ha enseñado también que se considera causa objetiva para terminar el contrato, no solo las justas causas para finalizarlo al amparo de las causales contenidas en el artículo 62 del C.S.T. – son incumplimientos contractuales -, excepto aquellas relacionadas con la condición de salud del trabajador que deben analizarse específicamente (numeral 15, literal a), tanto como situaciones ajenas a la voluntad del empleador que impactan el desarrollo del contrato de trabajo en condiciones regulares.

- iv) El permiso ante el Ministerio del Trabajo solo se requiere cuando el despido tiene una relación directa con la situación de discapacidad, es decir, cuando la discapacidad es el motivo de la finalización del vínculo laboral, en el que se debe acreditar que no fue posible realizar ajustes razonables que hagan compatible la discapacidad con los quehaceres.

Así, en tanto nadie está obligado a lo imposible o a soportar cargas que lo superen, en este caso, a dar continuidad a un contrato de trabajo que no puede ser desempeñado por el trabajador, entonces es que procede la citada autorización ministerial *para comprobar si, en efecto, esa deficiencia era incompatible e insuperable o, dicho de otro modo, si la prosecución del vínculo laboral se tornaba imposible por razón de la situación de discapacidad del trabajador.*

Tesis actual de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia que es compatible con la decisión SU-348/2022 de la Corte Constitucional en la que estableció como precedente que el trabajador en discapacidad es aquel que tiene una disminución suficiente en su **salud que le impida o dificulte sustancialmente desempeñar su trabajo**, y solicitó a los juzgadores abstenerse de exigir la acreditación de una discapacidad moderada, severa o profunda.

## 2.2. Fundamento fáctico

En primer lugar, se determinará si la demandante acreditó una condición de discapacidad para el momento de la finalización del vínculo laboral (10/05/2021) que le impidiera realizar sus labores en igualdad de condiciones con los otros trabajadores. Discapacidad que debe ser a mediano o largo plazo, esto es, ajena a alguna alteración transitoria de su salud.

Así, milita contrato de trabajo suscrito entre las partes el 21/07/2005 en el que se fijó como actividad laboral de la demandante:

*“auditar los supermercados que la compañía establezca en la zona de trabajo asignada al trabajador (...) comprar muestras, entrega y recepción de tiendas, etc”.*

Dentro de sus obligaciones especiales se encuentra:

*“Cumplir la auditoria de los supermercados que le hayan sido asignados dentro de su zona (...) despachar con la mayor brevedad posible y de acuerdo con la frecuencia establecida por el empleador los informes de*

*auditoria (...) informar al empleador sobre nuevos productos, nuevas presentaciones, nuevas promociones” (fl. 109, archivo 04, c. 1).*

En cuanto a la prueba documental, obran múltiples atenciones en salud tanto por la EPS como ARL y medicina laboral desde el año 2015 hasta el 2021, en las que se da cuenta de que la demandante por lo menos desde el año 2015 presenta una patología que impide realizar plenamente su trabajo como auditor de campo y en razón a ello se le otorgaron varias recomendaciones laborales, así:

Obra dictamen emitido el **28/10/2015** por la EPS Saludcoop que al sustentar sus resultados dijo que la **patología era de origen laboral** porque labora para la demandada desde hace 10 años como auditor de campo y en razón a dicho oficio debe realizar recorrido de rutas e inventario de productos dentro de los establecimientos de comercio, actividades en las que realiza rotaciones, extensiones e inclinaciones de columna asociadas a posturas forzadas y mantenidas durante más del 75% de la jornada laboral asociadas a la manipulación de cargas que pueden superar los 12 kg y que pueden ocasionar lesiones acumulativas. Además, se indicó que:

***“El tiempo y la recurrencia en los patrones de movimientos son suficientes para ocasionar daños en estructuras de la columna como los anotados y se debe tener en cuenta que lleva 10 años realizando el mismo oficio. Por lo que el riesgo ergonómico al que ha estado expuesta es alto (...) la carga causada por esta tarea tiene efectos dañinos sobre el sistema musculoesquelético ya que realiza giros e inclinaciones del tronco al manipular los productos adoptando posturas extremas” (fl. 43, archivo 04, exp. Digital).***

Luego, milita la historia clínica ocupacional de atención realizada el **23/10/2017** por el diagnóstico de **trastorno de disco lumbar con radiculopatía**, en la que se indicó que para dicha fecha se encontraba reubicada en área donde no realizaba manipulación de carga física. Atención que finalizó con restricciones laborales por un periodo mínimo de 6 meses consistentes en:

- “1. No manipular carga física superior a 8 kilos.*
- 2. No realizar trabajo en alturas.*

3. *Evitar adoptar posturas en flexión forzada de la columna lumbosacra por largos periodos*" (26, archivo 04, exp. Digital).

También aparece atención clínica del **10/10/2019 por medicina laboral** en el que se reporta que la demandante continua con sus labores, pero desde "casa" y se le otorgan recomendaciones de carácter NO permanente por 6 meses consistentes en:

*"evitar manipular peso de carga superior 2 kg, de requerirlo hacerlo con ayudas mecánicas.*

*Evitar sobreesfuerzos o movimientos repetitivos de columna lumbar.*

*Puede realizar labores manuales con plano de trabajo a la altura de la cintura.*

*Evitar agacharse, inclinarse, con punto de soporte región lumbar.*

*Permitir cambios frecuentes de posturas en sitio de trabajo.*

*pausas activas cada hora por 5 minutos*" (fl. 69, archivo 04, exp. Digital).

Obra dictamen de PCL emitido el 23/04/2020 en el que se recalificó la capacidad laboral de la demandante ya emitida en el año 2017, que para la época le otorgó un **12,30%** debido a un trastorno de disco lumbar con radiculopatía de origen laboral. En la recalificación se concluyó que no había ocurrido desmejora en el cuadro clínico motivo de la calificación, pero que a partir del año 2018 había aparecido artritis reumatoidea consecuencia del diagnóstico ya dicho y aumentó el porcentaje a 12,50% (fl. 8, archivo 04, exp. Digital).

Luego de ello, milita atención por **medicina laboral realizada el 19/04/2021** en la que se dieron recomendaciones laborales por 6 meses iguales a las recién expuestas (fl. 105, ibidem).

Documentales de los que se desprende que la demandante era una trabajadora con discapacidad para el momento en que se terminó su contrato de trabajo, pues padecía una deficiencia física que le impedía el ejercicio efectivo de su labor, pues con ocasión al diagnóstico de trastorno de disco lumbar con radiculopatía no podía realizar las actividades para las que fue contratada de forma plena, en la medida que tenía unas recomendaciones que impedían realizar ciertas actividades que correspondían al núcleo de su actividad laboral, como era realizar inventarios que implican la manipulación de pesos. Diagnóstico que tiene un origen laboral, tanto es así que en el dictamen emitido por la EPS se dio cuenta que para el año 2015, la trabajadora venía realizando el mismo oficio por 10 años, aspecto que había

desencadenado la condición patológica que se calificaba y que a la postre le otorgó una PCL del 12%.

Al punto se advierte que, si bien la jurisprudencia actual de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia fue enfática en advertir que de ninguna manera podía traducirse una discapacidad en un factor numérico con el propósito de dar por sentada una discapacidad, esto es, a partir del 15% como limitación moderada, lo cierto es que en este evento el 12% de PCL es diciente de la deficiencia de la demandante que la hacía destinataria de la estabilidad laboral reforzada como se evidenciará a continuación, pues sus dolencia era incompatibles con las actividades para las que fue contratada y realizaba antes de desencadenarse la patología que la aqueja.

Además, rememórese que la jurisprudencia exige que tal discapacidad no sea transitoria o de corta duración, es decir que tenga una permanencia mediana o a largo plazo, aspecto que aquí se verifica pues la demandante padece de dicha dolencia por lo menos desde el año 2015 y con ocasión a ella se han dado múltiples recomendaciones laborales.

Ahora bien, en cuanto a la existencia de barreras que impidan al trabajador el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones con los demás trabajadores; el conocimiento del empleador y la realización de ajustes razonables es preciso acotar que con tal propósito se practicaron los testimonios de Audalexis Angel, Sandra Milena Cabezas y Bertha Patricia Navarro que afirmaron haber sido compañeras y superiores de trabajo de la demandante.

En ese sentido **la primera de ellas** describió que realizaba la misma actividad de la demandante y sus funciones consistían en visitar diferentes establecimientos de comercio y hacer el conteo o inventario de productos. Indicó que había tiendas en las que les tocaba bajar, entre otros, las cajas de gaseosas y contabilizar por sabores, colores, gramaje, y si eran supermercados, entonces realizaban el inventario en la bodega. Además de pasar un listado de cierre de la información recolectada. Explicó que tenían apoyo de personal pero que solo era para superficies grandes, más no tiendas de barrio. Describió que durante un tiempo la demandante cumplió sus funciones en casa y luego empezó nuevamente a salir al campo, pero con restricciones, es decir, menos tiempo al que trabajaban los otros compañeros o en la visita de tiendas que no implicara cargar peso.

A su turno, **Sandra Milena Cabezas** afirmó que fue supervisora de la demandante durante 2020 y 2021 y describió que la trabajadora se desempeñaba como auditora de campo y que tenía restricciones laborales que se tenían en cuenta para programar su trabajo. Indicó que las restricciones consistían en la imposibilidad de levantar pesos y que debía hacer pausas activas.

En ese sentido, explicó que, con ocasión de las recomendaciones de la demandante, había una diferencia en sus actividades frente a los otros auditores, ya que un auditor de campo debe ir a diferentes tipos de tiendas a tomar los inventarios e información de compras, material publicitario y exhibiciones, y por ello debe realizar un conteo manual de los productos que hayan en la tienda, mientras que la demandante visitaba tiendas donde no se hacía inventario sino que se tomaba información de material publicitario, ofertas y exhibiciones, así como pasar los listados de compras o ventas; última actividad que hacía desde su casa.

Luego, rindió declaración **Bertha Patricia Navarro** que adujo haber sido supervisora de la demandante durante 2 años (2019) y describió que sabía que la trabajadora tenía unas restricciones laborales y por ello, no tenía las funciones normales de un auditor y se adoptó un trabajo diferente o alterno en el que no tuviera que desplazarse a tiendas sino realizar su trabajo en casa y se alternaba con trabajo en campo en una proporción de 60% casa y 40% campo. Explicó que dentro de las funciones de la demandante en ocasiones debía mover mercancía como bebidas o galletas.

Declaraciones que dan cuenta que el empleador conocía de las limitaciones físicas de la demandante, pues sus superiores, por lo menos para los estertores del vínculo laboral, del 2019 al 2021, conocían de las recomendaciones laborales y con ocasión a ellas, modificaron el puesto de trabajo de la demandante para que realizara tanto labores en casa, como en campo en menor proporción y con el objetivo de guardar la salud de la trabajadora. Además, evidenciaron que las patologías de esta eran incompatibles con la actividad para la que fue contratada la demandante, pues se modificó su objeto al punto de que solo se asignaban tiendas donde la interesada no tuviera que realizar inventarios que implicaran cargas físicas.

Así, del análisis de la prueba recaudada se desprende que la demandante tenía una deficiencia física que le impedía de forma sustancial realizar su trabajo y por ello,

su empleador modificó la forma de realizar sus funciones con el propósito de mantener el vínculo laboral; incluso tenía recomendaciones laborales vigentes para la fecha de terminación del contrato, si en cuenta se tiene que la última fue emitida en abril de 2021 con una duración de 6 meses y el vínculo se terminó en mayo de ese año; en consecuencia, la demandante sí era destinataria de la estabilidad laboral reforzada y por ello, se confirma la decisión de primer grado, pues la demandada únicamente mostró su inconformidad sobre la condición de discapacidad de la demandante, y no atacó los restantes requisitos dispuestos por la jurisprudencia.

Ahora bien, en cuanto al segundo reproche, esto es, a la causa objetiva para despedir a la trabajadora en condición de discapacidad, es preciso advertir que nada de ello se anunció en la contestación a la demanda, pues la misma tuvo como línea de defensa la ausencia de motivos discapacitantes en la demandante; no obstante, en tanto que la juzgadora abordó dicha problemática en la sentencia y desprendió consecuencias jurídicas de ella, entonces se habilitó el recurso de apelación bajo este argumento.

Así, rememórese que se reprochó que el despido no se fundamentó en elementos discriminatorios porque el vínculo laboral finalizó por causas objetivas consistente en la reducción de personal para poder continuar con la operación de la empresa y por ello, se terminaron varios contratos de trabajo.

En efecto, en la carta de terminación del vínculo laboral se indicó que el mismo finalizaba por “(...) *los cambios organizacionales que ha tenido la compañía en el último año y que nos ha obligado a la cancelación de muchos puestos de trabajo*” (fl. 58, archivo 17, c. 1).

Argumento que contrario a lo dicho por la juzgadora de primer grado, bien puede considerarse una causa objetiva, pues rememórese que las mismas no corresponden únicamente a las causas justas de terminación del contrato de trabajo, sino a todas aquellas que impidan su continuidad, sin sujeción a la voluntad del empleador, y que se encuentren debidamente acreditadas.

Sin embargo, no obra documental que dé cuenta del número de puestos de trabajo que tuvieron que ser suprimidos o estado financiero de la empresa del empleador

que diera cuenta de la necesidad de la reducción de personal que dieran cuenta de las afectaciones a la viabilidad o continuidad de la demandada.

Solo se aportó con dicho propósito el testimonio de **Sandra Milena Cabezas**, que fue la supervisora de la demandante en el último año laborado y en ese sentido, expuso que el vínculo laboral finalizó porque debían dar productividad, que significa en el contexto de la empresa ahorrar personal por diferentes motivos, entre ellos económicos. Así, describió que debido a la cancelación de estudios y tiendas después de la pandemia fue necesario realizar la reducción del personal, que ocurrió en varias áreas, y que en la que manejaba la demandante se redujeron 2 personas, una en Pereira y otra en Armenia. Indicó que para tomar dicha decisión se miraron diferentes situaciones como el número de tiendas canceladas, las categorías afectadas y en razón a las zonas más afectada entonces se tomó la decisión de finalizar el vínculo laboral de la demandante.

Argumento que en principio sería demostrativo de la causal objetiva, si no fuera porque también explicó que en Pereira había 8 auditores, pero la demandada no aportó prueba alguna con la finalidad de acreditar que las zonas en que la demandante prestaba sus servicios de auditoría hubieran sido aquellas en que fueron canceladas de ahí que, este no podía ser el parámetro diferenciador para elegir terminar el contrato de la demandante y no el de otra persona.

Y finalmente, explicó la declarante que ella “creía” que había tiendas a las que sí se debía realizar un desplazamiento y hacer inventarios de productos y no se podía garantizar que la trabajadora pudiera realizar el número de tiendas restantes con la restricción laboral que tenía.

Último aspecto que para esta Colegiatura evidencia que la causa objetiva que pretendía argumentar la demandada en su recurso de apelación no se acreditó, entonces el despido se presume fue discriminatorio, en la medida que debido a las restricciones laborales de la demandante resultaba menos productiva para la empresa, pues no podía ejercer las labores de auditoría en las tiendas restantes; último aspecto que le imponía al empleador solicitar el permiso para despedir al Ministerio del Trabajo, pues bien conocido es que nadie está obligado a lo imposible, esto es, a mantener un trabajador que no puede cumplir sus funciones, pero para ello era indispensable conforme a la jurisprudencia citada obtener dicho permiso,

sin que así lo hiciera la demandada, aspecto que impone la confirmación de la decisión de primer grado.

En síntesis, la demandante sí gozaba de la estabilidad laboral reforzada para el momento de la terminación de su contrato de trabajo, sin que el empleador lograra desvirtuar la presunción que pesaba en su contra de que el despido fue discriminatorio, esto es, en razón a la discapacidad física de la demandante; por lo que, era propio dar rienda suelta a las consecuencias de ley de tal actuar, que no fueron motivo de apelación.

### **CONCLUSIÓN**

A tono con lo expuesto, la decisión revisada será confirmada. Costas en esta instancia a cargo de la demandada ante el fracaso del recurso de apelación al tenor del numeral 1º del artículo 365 del C.G.P.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira Risaralda, Sala de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 13 de junio de 2023 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Julieth Meneses** contra **AC Nielsen de Colombia Ltda.**

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas a la demandada y a favor de la demandante.

### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Quienes integran la Sala,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Ponente

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

Magistrado

**ANA LUCIA CAICEDO CALDERON**

Magistrada

Firmado Por:

Olga Lucia Hoyos Sepulveda  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 004 Laboral  
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 002 Laboral  
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 001 Laboral  
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

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: **37bf2696536545f9eed11a8385d89bb3c9efb6bd0a391568eee03df84ecb0142**

Documento generado en 07/02/2024 07:30:58 AM

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