TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA – LABORAL

REF: *Ordinario Laboral*
DEMANDANTE: *Wilmar Cáceres Yaruro*
DEMANDADO: *Grupo Agroindustrial Hacienda la Gloria SA y Enlace Empresarial de Servicios SA.*
RAD: *20011.31.05.001.2016.00068.01.*
MAGISTRADO PONENTE:
DR. ALVARO LOPEZ VALERA.
APELACIÓN DE SENTENCIA

Valledupar, abril veintisiete (27) de dos mil veintiuno (2021).

SENTENCIA:

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, procede la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, a resolver de manera escritural el recurso de apelación propuesto en término y legalmente sustentado por la parte demandante, contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica el 7 de septiembre de 2016, dentro del proceso Ordinario Laboral seguido por Wilmar Cáceres Yaruro contra el Grupo Agroindustrial Hacienda La Gloria SA y Enlace Empresarial De Servicios SA.

I.- ANTECEDENTES

1.1.- LA PRETENSIÓN

Wilmar Cáceres Yaruro, por medio de apoderado, demanda al Grupo Agroindustrial Hacienda La Gloria SA y al llamado Enlace Empresarial De Servicios SA.para que por los trámites propios del proceso ordinario laboral se declare que entre él y la demandada últimamente dicha, existió un contrato de trabajo, del 01 de enero del 2010 al 25 de septiembre del 2015, que como consecuencia de ello, se declare la ineficacia del despido, y se condene a la empleadora al reintegro de la demandante al cargo que venía ocupando, y al pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, y cotizaciones a la seguridad social nacidas desde el despido, hasta cuando se haga efectivo el reintegro.

También solicita que se declare que la demandada Grupo Agroindustrial Hacienda la Gloria sa, Sucursal Colombia, es el verdadero empleador y responda solidariamente por las condenas que se le impongan a Enlace Empresarial de Servicios sa.

Por último, solicitó que se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto, de la indemnización de 180 días de salario de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997, la indexación y las costas, incluidas las agencias en derecho.

1.2.- FUNDAMENTOS DE HECHO

En síntesis, relatan los hechos de la demanda, que Wilmar Cáceres Yaruro, suscribió contrato de trabajo por obra o labor contratada con la empresa Enlace Empresarial de Servicios sa, desde el 01 de enero del 2010, firmando contrato el 23 de marzo de 2013.

El anterior contrato fue suscrito, para que el actor desempeñara el cargo de operario de campo, como trabajador en misión al servicio de la empresa usuaria Grupo Agroindustrial Hacienda la Gloria sa Sucursal Colombia, ubicada en el corregimiento de Simaña, jurisdicción del municipio de la Gloria, Departamento del Cesar.

El 23 de julio de 2014, el actor sufrió un accidente de transito cuando conducida una motocicleta por la vía que conduce del municipio de Pelaya a La Mata en el departamento del Cesar.

Como consecuencia de ese accidente de tránsito, el actor fue intervenido quirúrgicamente mediante fijación de clavos de Kirschner y alambre de cerclaje, entre otros procedimientos, y recibió tratamientos de fisioterapia, ortopedia y fisiatría a cargo de la EPS COOMEVA.

El 25 de septiembre del 2015, la demandada Enlace Empresarial sa, decidió dar por terminado el contrato de trabajo alegando que la obra contratada había terminado, además que el tratamiento medico seguido al trabajador había culminado.

El último salario devengado por el demandante, lo fue en la suma mensual de $644.350.

En la actualidad el actor, no se ha recuperado plenamente de las lesiones sufridas en el accidente de tránsito, y eso le imposibilita vender su fuerza de trabajo.

Para despedir al actor, la demandada Enlace Empresarial Sa, no solicitó autorización al Ministerio del Trabajo.

1.3.- LA ACTUACIÓN

Por venir en legal forma, la demanda fue admitida por medio de auto del 25 de abril del 2016, y una vez efectuada la notificación del auto admisorio, las demandadas la contestaron en el término legal para ello.

En su respuesta Enlace Empresarial de Servicios sa, aceptó unos hechos y negó otros, oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones de la demanda argumentando en síntesis que el ex trabajador al momento del despido no estaba amparado bajo el fuero de estabilidad laboral reforzada, dado que no tenía ningún tipo de discapacidad y menos determinada una pérdida de capacidad laboral superior al 15%, y que la relación laboral que los unió terminó por haber finalizado la misión para la cual fue vinculado a la empresa usuaria del servicio prestado, toda vez que Enlace Empresarial de Servicios sa, es una empresa de Servicios Temporales.

En su defensa propuso las excepciones que denominó: "cumplimiento de todas las obligaciones a cargo del empleador", "inexistencia de la obligación", "cobro de lo no debido", "prescripción", "inexistencia total de solidaridad", "inexistencia del derecho a reintegro", "compensación" y "buena fe".

Por su parte el Grupo Agroindustrial Hacienda la Gloria sa, negó algunos hechos y manifestó no constarle otros tantos, oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones de la demanda, argumentando en síntesis que ha suscrito con la Empresa de servicios temporales Enlace Empresarial de Servicios SA, unos contratos mercantiles para el suministro de trabajadores en misión en época de cosecha.

Informó además esa sociedad, que en virtud de esos contratos mercantiles, el demandante fue enviado como trabajador en misión, y que si bien el contrato suscrito el 22 de enero del 2014, se extendió hasta el 25 de septiembre del 2015, ello fue en razón a la estabilidad laboral reforzada del actor, luego del accidente de tránsito ocurrido en julio del 2014, que le ocasionó varias incapacidades, lo que evidencia que en momento alguno se extendieron los términos legales para ese tipo de contrataciones.

Esta empresa en su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó: "Inexistencia de la Obligación", "Cobro de lo no debido", "buena fe" y "prescripción".

1.4.- FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA

Después de historiar el proceso, realizar un recuento normativo y valorar las pruebas aportadas al proceso, la juez de primera instancia decidió declarar la existencia de tres contratos de trabajo entre el demandante y la sociedad Enlace Empresarial de Servicios sa, y condenó a esta demandada a pagarle al demandante la indemnización por despido injusto debidamente indexada y las costas del proceso.

Asimismo, absolvió al Grupo Agroindustrial Hacienda La Gloria sa, de la totalidad de las pretensiones incoadas en su contra.

Por estar en desacuerdo con esa decisión la parte demandante presentó recurso de apelación contra la misma.

1.5. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACION.

En la sustentación del recurso de apelación, la parte demandante, manifestó estar en desacuerdo con lo resuelto en los numerales 2,3 y 5 de la parte resolutiva de la sentencia de primera instancia, toda vez que lo que se pretende con la ley 361 de 1997, no es que el trabajador deba tener una calificación, porque eso iría en contra vía precisamente con lo que establece el manual único de calificación, en el sentido que dice que para que proceda la valoración de un trabajador que está en estado de enfermedad o que haya sufrido accidente es necesario que el médico tratante establezca que efectivamente los tratamientos médicos

quirúrgicos que se le han hecho al paciente o al trabajador hayan concluido, porque la ciencia medica no ofrece otro tratamiento, y es en ese momento donde procede la valoración y o Calificación.

Es por o anterior que como al demandante le hacen falta intervenciones medico quirúrgicas con el fin de restablecer su estado de salud, no podía enviarse a calificar como lo exige la juez.

Aunado a lo anterior, manifiesta el apoderado recurrente que, la empleadora y la empresa usuaria tenían pleno conocimiento del estado de salud del actor, lo que evidenciaron en el examen médico de egreso, por lo que este si goza de estabilidad laboral reforzada.

II.- CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Los consabidos presupuestos procesales, demanda en forma, capacidad de parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente, y, por ende, se impone una decisión de fondo. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, de modo que ello aunado a lo anterior, obliga a adoptar una decisión de esa naturaleza.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo

referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, dado que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

De acuerdo con los antecedentes planteados, se tiene que el problema jurídico puesto a consideración de esta Sala, se contrae a determinar si es acertada o no la decisión de la juez de primera instancia de no declarar la ineficacia del despido del trabajador, pretendido con fundamento en que fue despedido en estado de debilidad manifiesta y que la empleadora omitió solicitar la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo, para tal fin.

Ese problema jurídico será resuelto declarando que es acertada esa decisión de no declarar ineficaz el despido de que fue objeto el demandante, puesto que no está probado que en el momento en que la empleadora procedió a despedirlo, él trabajador se encontrara en condición de discapacidad relevante, por lo que bajo esa circunstancia no era necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo, para efectuar dicho despido.

Sirve de marco normativo para desatar la controversia puesta a consideración de la sala, lo estipulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual dispone, que ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.

Esa garantía a la estabilidad laboral, tiene el propósito de brindar protección contra la discriminación en el trabajo (entendida esta como lo prevé el Convenio 111 de la OIT y los artículos 7 al 14 de la Recomendación 169 que es complementaria o reglamentaria del Convenio 159). Con este propósito, la estabilidad laboral reforzada sirve de medio idóneo y necesario para la materialización de la readaptación profesional y en el empleo de las personas con una discapacidad relevante en el trabajo, cuyo fundamento específico internacional, para el mundo del trabajo, se encuentra en el Convenio 159 y las recomendaciones 99 y 168 de la OIT.

Tales fines son promovidos por los distintos instrumentos internacionales de derechos humanos de orden universal y americano vinculantes para Colombia con la ratificación (en virtud de lo previsto en los artículos 53, 93 y demás preceptos de la Constitución que sustentan el concepto de bloque de constitucionalidad), y pregonan y garantizan la inclusión social de las personas en condiciones de "discapacidad" o "invalidez", términos empleados por esos instrumentos internacionales.

Ahora, las personas en estado de discapacidad relevante deben disfrutar de igualdad de trato y oportunidades en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales. Así se refiere también la Recomendación 168 de la OIT, que regula específicamente el tema de la igualdad de las personas con discapacidad en el campo del trabajo.

La Corte Constitucional declaró exequible el art. 26 de la Ley 361 de 1997 mediante sentencia C- 531 de 2000, resaltando la importancia de garantizar unos principios o contenidos mínimos en toda relación laboral respecto a las personas con discapacidad atendiendo su condición de vulnerabilidad:

"Solo en la medida en que, para el tratamiento de la situación particular de este grupo social afectado por una limitación física, sensorial o mental, se realicen los valores fundantes constitucionales de la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad, es que adquiere verdadero sentido el deber de protección especial de la cual son objeto precisamente por razón de sus circunstancias de debilidad manifiesta frente al conglomerado social. Constituye esta la vía para contrarrestar la discriminación que está allí latente y que impone adelantar una acción estatal y particular que promueva condiciones de igualdad material real y efectiva para estas personas, hacia la búsqueda de un orden político, económico y social justo".

Es por lo anterior que a partir de la sentencia ***SL1360 de 2018****, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral, abandonó su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, en la que se adoctrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, adoctrinó que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada.*

Aunado a lo anterior, la actual postura de la Sala Laboral no desconoce que con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad debe contar con la autorización del inspector del trabajo. Sin embargo, considera que dicha autorización se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del trabajador en situación de discapacidad sea "incompatible e insuperable" en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa, en cuyo caso, bajo el principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades, podría rescindirse el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal. En esta hipótesis la intervención del inspector cobra pleno sentido, pues en su calidad de autoridad administrativa del trabajo debe constatar que el empleador aplicó diligentemente todos los ajustes razonables orientados a preservar en el empleo al trabajador, lo cual implica su rehabilitación funcional y profesional, la readaptación de su puesto de trabajo, su reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios (art. 8 de la L. 776/2002). Por lo tanto, solo cuando se constate que la reincorporación es inequívocamente "incompatible e insuperable" en la estructura empresarial, podrá emitirse la autorización correspondiente.

Ahora, frente a este tema, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia tiene adoctrinado que:

*" (…) El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 protege a las personas «en condición de discapacidad», **es decir que***

> ***«solo aplica a quienes tengan una [discapacidad] física, psíquica o sensorial en los términos previstos en dicha normativa», pero no, respecto de cualquier limitación o discapacidad, sino ante aquella que se considera relevante por reducir sustancialmente las posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado*** *y de progresar en este, siguiendo el contenido del art. 1 del C159 de la OIT (ver sentencia CSJ SL17945-2017). Por esta razón, en un principio, el ordenamiento jurídico optó por fijar los niveles de limitación moderada, severa y profunda (artículo 5 reglamentado por el artículo 7 del D. 2463 de 2001 vigente para la época del despido del actor), a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral, con el fin de justificar la acción afirmativa en cuestión, a quienes clasifiquen en dichos niveles[1]".* ***(Subrayado y negrilla por la Sala).***

Entonces, para merecer esa especial protección de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997, no es suficiente que esté demostrado el estado calamitoso que dice sufrir el trabajador, o que el mismo esté incapacitado, puesto lo que se exige para ello, es que se acredite que el asalariado al menos tenga una limitación física, psíquica o sensorial y con el carácter de moderada, esto es, que esa limitación se enmarque dentro de los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%.

En ese orden, la jurisprudencia vertical de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la cual es acogida por esta sala, en virtud del art 7 del CGP, aplicable por mandato del art 145 del C.P.T, ha determinado en síntesis que para que opere la protección del citado artículo es

---

[1] SL2841-2020.

necesario que el trabajador cumpla con los siguientes requisitos:

1. Que padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen.

2. Que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad.

3. Que el patrono despida al trabajador de manera unilateral y sin justa causa y,

4. Que el contratante no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo (ver sentencia L3772-2018).

En el presente asunto el trabajador allegó entre folios 31 a 125 su historia clínica en las que constan las siguientes incapacidades médicas:

- *Del 23 de agosto al 21 de septiembre del 2014, folio 39*
- *Del 22 de septiembre al 21 de octubre del 2014, folio 38 y 63.*
- *Del 22 de octubre al 20 de noviembre del 2014, folio 36.*

Asimismo, reposa a folio 71, Concepto de Rehabilitación Favorable, emitido el 06 de mayo del 2015, por Coomeva eps, con ocasión del accidente sufrido por Wilmar Cáceres Yaruro el 23 de julio del 2014, en el que además consta que el trabajador debe continuar con el tratamiento de

rehabilitación debido a la lesión de ligamento de rodilla que padece.

De ese material probatorio, se colige que no están dadas las condiciones fácticas, legales y jurisprudenciales para acceder a las pretensiones del demandante, puesto como fue expuesto en precedencia solo son sujetos de esa protección laboral reforzada los trabajadores que hayan sido calificados con una pérdida de capacidad laboral del 15% o superior a la misma, y ninguna de las pruebas aportadas tiene el alcance demostrativo de evidenciar que Wilmar Caceres Yaruro, haya sido valorado y la pérdida de su capacidad laboral hubiera sido calificada por autoridad administrativa competente en ese porcentaje o en uno superior.

Entonces, como para acceder al reintegro pretendido, era una carga probatoria suya demostrar que al momento del despido tenía una la limitación calificada por lo menos como moderada (15 % de PCL), y no lo hizo, en ese sentido es acertado el argumento de la demandada cuando indica que no era necesario para despedir al actor solicitar autorización al Ministerio del Trabajo.

En este orden de ideas, al no tener acogida los argumentos expuestos por el apoderado recurrente en su recurso, se confirmará lo decidió por la juez de primer grado y al no haber prosperado el recurso de apelación, la parte recurrente será condenado en costas por la segunda instancia.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil – Familia – Laboral,

administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley;

RESUELVE

Primero: *Confirmar en todas sus partes la sentencia apelada de fecha y procedencia conocidas.*

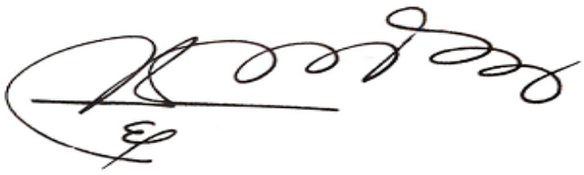
Segundo: *Condénese en costas por la segunda instancia a la parte demandante inclúyase por concepto de agencias en derecho la suma equivalente a $200.000. Liquídense en el juzgado de origen.*

Tercero: *Una vez ejecutoriada esta sentencia, devuélvase el expediente al juzgado de origen.*

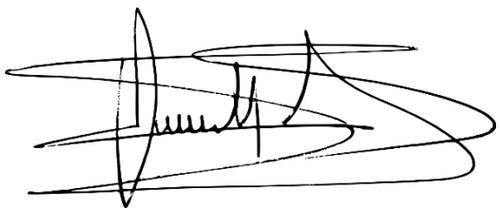
Esta decisión se adoptó en sala virtual de la fecha, en atención a la medida que el Consejo Superior de la Judicatura dispuso en Acuerdo PCSJA20-11521 del 19 de marzo de 2020, relativa al trabajo en casa, por motivos de salubridad pública y fuerza mayor, ante la presencia de la pandemia provocada por la enfermedad conocida como COVID-19

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

ALVARO LÓPEZ VALERA
Magistrado Ponente



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUAREZ
Magistrado.



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado.