

TEMA: TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL / CARGA PROBATORIA - Si se constata que el trabajador presenta una condición de debilidad especial y que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral, entonces se deberá presumir que la causa fue el estado de indefensión en el que permanece el sujeto, correspondiéndole al empleador acreditar que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una causa justa u objetiva. / **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** /

HECHOS: La demandante pretende la declaratoria de la ineficacia del despido, para que se ordene el reintegro a su puesto de trabajo por ser beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada por salud, que deriva en la ilegalidad de esa determinación, con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, la indemnización contemplada en la Ley 361 de 1997, además de las costas del proceso. Por su parte, la demandada se pronunció aceptando la existencia del vínculo, sin embargo, argumentó que para el momento en que ocurrió el despido la empleada no contaba con restricciones o recomendaciones médicas, siendo desconocido algún tratamiento pendiente para cuando se excluyó de la nómina. El fallador de instancia acogió las pretensiones de la demanda, presumiendo la existencia de un despido discriminatorio, sin que ello fuera derruido por la demandada por no hallar existente en el caso una justificación objetiva y suficiente para su desvinculación. La pasiva se apartó de la determinación adoptada, aduciendo que ni siquiera en aplicación de la postura más favorable sobre el tema que en este caso corresponde a la de la Corte Constitucional, la demandante cumple los requisitos para considerarse como una persona con debilidad manifiesta. Con esa base, el problema jurídico que compete a la Sala de Decisión resolver, consiste en establecer si la terminación del contrato de trabajo de la demandante carece de validez de cara a la protección de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997, para en consecuencia, definir los efectos legales. De confirmarse la providencia, habrá de darse revisión a la indemnización condenada y el alcance temporal de la protección brindada.

TESIS: (...) Los parámetros para determinar si se estaba amparado bajo el fuero de estabilidad laboral por salud a voces de la H. Corte Suprema de Justicia son: i) Existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; ii) Existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás; y iii) Conocimiento de los anteriores elementos por parte del empleador al momento del despido, con la novedosa claridad referida a que esa discapacidad no pende de un factor numérico, por considerar que las barreras sociales y las restricciones o desventajas que suponen para una persona, no pueden cuantificarse, sino que si del análisis de los aspectos referidos se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (...) Ese entendimiento se extiende en el sentido que si bien con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con la sentencia C-531 de 2000 la terminación del vínculo laboral de un trabajador con discapacidad debe contar con la aprobación del inspector del trabajo, se limita a los asuntos en los que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del empleado discapacitado sea “incompatible e insuperable” con el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa, pero al mismo tiempo, se ha señalado que esa protección al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene por propósito salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios por lo que “no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio”, lo que quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera y la

invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador, evento en el que no es obligatorio acudir al inspector del trabajo (Ver SL 1360-2018 reiterada en la SL 2109-2023). (...) De ahí, no es posible pregonar que para el asunto se está ante una causal objetiva de terminación, pues derruidas las razones entregadas por la pasiva para aducir que el final del enlace laboral se atribuye a terminar la obra o labor para la que fue contratada la demandante, se da razón a la decisión del fallador de instancia en cuanto dispuso el rasgo discriminatorio del despido, por no desvirtuarse la presunción activada. (...) Así, la prebenda concedida será extendida hasta tanto se realice el trámite de autorización correspondiente ante el Ministerio del Trabajo, siempre y cuando sean ausentes parámetros objetivos de ruptura de la relación laboral de una persona con discapacidad, con la salvedad de que, en todo caso, se analice la justa causa invocada y su relación con la deficiencia de la empleada, para eliminar cualquier trato discriminatorio (Ver SL2834-2023), aspecto que habrá de modificarse de la providencia emitida.

M.P. CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

FECHA: 29/04/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, veintinueve (29) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral promovido por NANCY YURLADY VALENCIA CUARTAS contra EFICIENCIA Y SERVICIOS S.A. (Radicado 05001-31-05-010-2018-00316-01).

ANTECEDENTES

La demandante pretende la declaratoria de la ineficacia del despido ocurrido el 30 de octubre de 2017, para que se ordene el reintegro a su puesto de trabajo por ser beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada por salud, que deriva en la ilegalidad de esa determinación, con el pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, además de la indexación y las costas del proceso.

Para fundamentar sus aspiraciones sostuvo que el 15 de mayo de 2012 inició labores con la demandada por medio de un contrato por obra o labor para desempeñarse en el cargo de “Back Office” teniendo por funciones asignadas las de realizar respuestas en términos legales de las solicitudes de servicio y atención de PQRS, SAP, casos críticos y VIP, desistimientos, vencimientos, centrales de riesgo, listas negras y otras inherentes, las que implicaban el contacto con equipos

tecnológicos de computación y frecuente digitalización, devengando un salario inicial de \$800.000 y final de \$1.430.000. Que desde el 21 de febrero de 2017 acudió a consulta médica por un cuadro progresivo de dolor en el dedo cuarto de su mano izquierda, siendo diagnosticada el 17 de mayo de 2017 por el ortopedista con una “*tenosinovitis estenosante de los flexores*”, con programación de infiltración y terapias físicas. El 02 de octubre de 2017 le fue realizada cirugía ambulatoria de liberación de dedo en gatillo, otorgándose una incapacidad de 20 días, siendo indicado por el especialista que por su labor era probable que la enfermedad se haya adquirido por la digitalización diaria solicitando un diagnóstico del origen de la enfermedad. El 23 de octubre de 2017 retornó a su puesto de trabajo, y para el 30 de octubre de 2017 recibió comunicación de la finalización del vínculo contractual por reestructuración de la operación con el cliente Colombia Móvil S.A. E.S.P. Explica que luego del finiquito continuó asistiendo a controles médicos por ortopedia y fisioterapia, además de encontrarse en proceso de evaluación para la clasificación del origen de la enfermedad. El 21 de noviembre de 2017 interpuso acción de tutela, obteniendo el reintegro a su cargo, con la limitación del impulso de la acción judicial respectiva, siendo cumplido el fallo con el pago de los salarios y prestaciones con aplicación de lo normado en el artículo 140 del CST -*salarios sin prestación del servicio*-.

EFICIENCIA Y SERVICIOS S.A se pronunció aceptando la existencia del contrato de trabajo enunciado bajo la modalidad advertida para dar satisfacción al contrato comercial vigente con Colombia Móvil S.A E.S.P, además de la incapacidad presentada por el término de 20 días, días previos a la finalización de contrato que ocurrió el 30 de octubre de 2017 por razón de que el cliente ya no requería los servicios con la misma cantidad de asesores, enfatizando en que para el momento en que ocurrió el despido la empleada no contaba con restricciones o recomendaciones médicas, tampoco estaba reubicada ni se encontraba incapacitada, no constándole las dolencias de salud aducidas ni la intervención médica al respecto, siendo desconocido algún tratamiento pendiente para cuando se excluyó de la nómina. Como excepciones de

mérito formuló las que denominó carencia actual de objeto en la solicitud de reintegro, inexistencia de despido, terminación legal del contrato de trabajo de la demandante, inexistencia de la condición de trabajadora con estabilidad laboral reforzada, inexistencia de la obligación de pagar la indemnización de 180 días de salario, buena fe y prescripción.

Surtido el trámite de rigor, el Juzgado de Conocimiento que lo es el Décimo Laboral del Circuito de Medellín emitió sentencia el 26 de junio de 2023 donde CONDENÓ a la empresa a mantener como permanente el reintegro ordenado por el juez constitucional el 04 de diciembre de 2017 al constatar la titularidad del fuero de salud de la trabajadora, hasta tanto se realice el trámite de autorización correspondiente ante el Ministerio del Trabajo. CONDENÓ a la sociedad convocada a pagar a la demandante la suma de \$8.580.000 por concepto de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la que se ordenó debidamente indexada. CONDENÓ en costas a la demandada, fijando las agencias en derecho en la suma de \$3.000.000.

Como argumentos de esa determinación estuvo haber encontrado acreditados los presupuestos que enlista la H. Corte Constitucional en la SU 061 de 2023 para encontrar a la demandante beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada, presumiendo la existencia de un despido discriminatorio, sin que ello fuera derruido por la demandada por no hallar existente en el caso una justificación objetiva y suficiente para su desvinculación, por razón de la vigencia del contrato comercial entre las empresas cliente y empleadora donde permaneció el objeto de dar solución a todas las solicitudes, peticiones, queja, recursos, requerimientos judiciales y legales, para lo cual fue contratada la demandante.

La pasiva se apartó de la determinación adoptada, aduciendo que ni siquiera en aplicación de la postura más favorable sobre el tema que en este caso corresponde a la de la Corte Constitucional, la demandante cumple los requisitos para considerarse como una persona con debilidad manifiesta. Insiste en que al momento de la finalización del contrato la

señora Valencia no contaba con recomendaciones médicas, no estaba incapacitada ni contaba con una pérdida de capacidad laboral, no encontrando que existiera un impedimento significativo para desempeñar sus labores ni antes ni después del procedimiento ambulatorio que le generó una incapacidad por 20 días, de la que retornó sin dificultad alguna, apreciando que el juez omitió tener en cuenta los hechos confesados por la demandante referidos 1. al requerimiento de parte de Colombia Móvil del retiro del personal de la línea de PQRS, 2. a la ejecución de igual actividad en idénticas condiciones luego de cumplida la incapacidad, y 3. al despido de más de 30 empleados, sobre lo que la testigo recepcionada dejó claro ocurrió por la decisión del cliente, con lo que se demuestra que la decisión no se originó en un acto discriminatorio. Subsidiariamente y en caso de confirmarse el reintegro, solicitó la revisión del monto de la indemnización ordenada, en tanto aduce que el Juez tuvo en cuenta el salario devengado para el año 2018 siendo que el despido ocurrió en el año 2017, por lo que la base debió ser a partir de \$800.000, lo que modifica el quantum de la condena. Adicionalmente, adujo que no es posible que el reintegro se ordene de manera indefinida con posibilidad de ser terminado el nexo solo con la autorización del Ministerio, pues halla esa orden desproporcionada en tanto se pueden presentar situaciones futuras que hoy son desconocidas, como que se incurra en una justa causa de despido que no requiere aquiescencia de la cartera ministerial.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

En esta instancia no cabe discusión respecto de la unión de tipo laboral que existe incluso a la fecha entre las partes por medio de un contrato por obra o labor que inició el 15 de mayo de 2012 (Págs. 12-13 y 116-117 Archivo 03), para desempeñarse la demandante como “*back office*” ante el cliente Colombia Móvil S.A E.S.P por virtud del contrato de

prestación de servicios celebrado entre Eficiencia y Servicios S.A y Colombia Móvil S.A E.S.P (Págs. 3-15 Archivo 08) cuyo objeto principal era prestar la primera el servicio de preventa, venta y postventa del portafolio de productos y servicios de la segunda según los niveles de servicio establecidos, el que terminó el 31 de mayo de 2019 (Págs. 70-77 Archivo 08). También está fuera de debate que la demandante fue sometida a una intervención quirúrgica ambulatoria el 02 de octubre de 2017 (Pág. 18 Archivo 03), generándose una incapacidad por el término de 20 días (Pág. 19 Archivo 03), retornando a su labor para el lunes 23 de octubre de 2017, para luego, por comunicación del 30 de octubre de 2017 darse fin a su vinculación (Pág. 20 Archivo 03). Se radicó acción de tutela, de la que se logró el reintegro (Págs. 23-41 y 42 Archivo 03), cuya materialización se obtuvo para marzo de 2018 con aplicación del artículo 140 del CST (Pág. 22 Archivo 12), efectuándose el efectivo reintegro con cumplimiento de funciones el 18 de julio de 2018 (Págs. 26-28 Archivo 12).

Con esa base, el problema jurídico que compete a esta Sala de Decisión resolver, consiste en establecer si la terminación del contrato de trabajo de la demandante carece de validez de cara a la protección de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997, para en consecuencia, definir los efectos legales. De confirmarse la providencia, habrá de darse revisión a la indemnización condenada y el alcance temporal de la protección brindada.

Estabilidad laboral reforzada

Para resolver el asunto, se hace necesario dilucidar las condiciones en que finalizó el vínculo, circunstancia que es de trascendencia definir para dar un tratamiento adecuado a la situación discutida en el marco de esta prerrogativa constitucional que se determina en voces de la H. Corte Suprema de Justicia conforme a los siguientes parámetros objetivos: i) Existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; ii) Existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al

interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás; y iii) Conocimiento de los anteriores elementos por parte del empleador al momento del despido, con la novedosa claridad referida a que esa discapacidad no pende de un factor numérico, por considerar que las barreras sociales y las restricciones o desventajas que suponen para una persona, no pueden cuantificarse, sino que si del análisis de los aspectos referidos se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Ver SL1152-2023, con hipótesis reiterada en las SL2378-2023, SL2611-2023, SL2623-2023).

Ahora, no es posible desconocer que esa postura se produjo por virtud del exhorto proveniente de la H. Corte Constitucional mediante la SU 061 de 2023 para que se modificara el alcance de la prerrogativa, Corporación que ha explicado cada uno de los requisitos que deben ser cumplidos para ser beneficiario de esta ventaja constitucional; frente al **primero** expresó que la condición de salud que impide significativamente el normal desempeño de la labor, se acredita, cuando:

“(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.

(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.

(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.

(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de pérdida de

capacidad laboral (en adelante PCL) tiene lugar antes del despido”.

En cuanto al **segundo requisito**, la alta Corporación, determinó que, si un trabajador desea invocar los beneficios de la estabilidad laboral reforzada, debe demostrar que el empleador de forma previa a la terminación estaba informado sobre su situación de salud.

Y en lo que tiene que ver con el **tercer presupuesto**, el precedente judicial vinculante ha dicho que existe una presunción legal (*iuris tantum*) en favor de la persona desvinculada, pues *si se constata que el trabajador presenta una condición de debilidad especial y que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral, entonces se deberá presumir que la causa fue el estado de indefensión en el que permanece el sujeto*, correspondiéndole al empleador acreditar que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una causa justa u objetiva.

Pues bien, en el asunto se tiene que la demandante fue diagnosticada con “*dedo en gatillo* - M653- originado en un dolor en el cuarto dedo de la mano izquierda iniciado en febrero de 2017, intensificado cuando realizaba manualidades, cuyo manejo se dio con antiinflamatorios, infiltraciones (Pág. 44 Archivo 03), fisioterapia y una cirugía efectuada el 02 de octubre de 2017 con una incapacidad de veinte días (Pág. 19 Archivo 03), quedando con dificultad de extensión y abultamiento en la zona quirúrgica con dolor no intenso (Pág. 47 Archivo 03), sin limitación para los agarres (Pág. 48 Archivo 03), pero en ocasiones con dificultad para cerrar la mano por completo.

De ese contexto, fluye claro que la trabajadora asumió una condición de salud que le aquejaba el cuarto dedo de su mano derecha, lo que implicó una intervención ambulatoria que le dejó dolor mejorado por infiltración, pero aun cuando del dictamen emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez (Archivo 15) concluyó que no se encontró una relación causa-efecto entre la exposición laboral y la patología, si se dejó evidente que la trabajadora estaba expuesta a factores de riesgo

ergonómico causantes de la enfermedad en las actividades de digitar que implican repetitividad, lo que permite considerar que aun cuando la trabajadora previo a esa intervención ambulatoria prestó sus servicios bajo aparentes condiciones de normalidad por no ser evidentes ausentismos, su dolencia estaba influyendo de manera negativa en su labor, por cuanto sus tareas la obligaban a hacer uso de un teclado durante toda la jornada de trabajo, lo que impedía desde un análisis lógico el normal desarrollo de los compromisos contractuales, porque aunque es cierto que la patología estaba radicada en la mano izquierda - *no dominante*, es manifiesto que digitar requiere de un ejercicio bimanual donde la rigidez, la sensibilidad en el dedo y su atasco en posición de flexión no van a dejar fluir la escritura de igual forma que se permite a una persona sin esta dolencia, de lo que se desprende que si bien la demandante según lo probado solo tuvo una incapacidad en el mes de julio cuando le fue realizada un infiltración (Pág. 44 Archivo 03) y luego otra, de veinte días cuando fue intervenida (Pág. 18 Archivo 03), de lo que pudiera pregonarse que previo y posterior a esa intervención estaba desarrollando su cargo sin vistas de restricciones o incapacidades importantes, de la lectura de su historia clínica y los síntomas que causa su enfermedad, puede desprenderse la estrecha relación presentada entre su afección y el oficio realizado, y el obstáculo presentado para el ejercicio de su ocupación.

Nótese como debió ser sometida a terapias, suministro de medicamentos e infiltraciones, y por la evolución de su padecimiento, a la liberación percutánea del dedo en gatillo, que es el procedimiento médico al que se recurre para liberar el tendón del dedo inmóvil, encontrando que una vez retornó a su puesto de trabajo, tan solo permaneció por el término de siete días cuando fue terminado su vínculo por decisión de la empleadora sin verificación de su adaptación a su entorno laboral, ni apoyo en el proceso de reincorporación con desatención a la normatividad que rige en ese asunto - *Ley 776 de 2002*

artículos 4^o y 8^o- como bien es mencionado por el *a quo*, mostrando su historial médico que el rango de movimiento no se restauró de forma plena, ni fue aliviado el dolor, persistiendo la necesidad de utilizar el cuarto dedo de su mano izquierda para la tecla “*Ctrl*” para el pegado continuo de imágenes, y continuando con dificultad para la extensión y con dolor en la región palmar.

Y es que la empresa enfatiza en el término “*ambulatorio*” que según la RAE refiere a que “*no obliga a estar en cama*”, para restar importancia a la dolencia, omitiendo el período de incapacidad del que acababa de regresar y el móvil de esa ausencia, conocido porque el certificado de incapacidad (Pág. 19 Archivo 03) registra el diagnóstico -M653- del que se expresó por la testigo ANGELA MARÍA BULLA GUTIÉRREZ se consultaba en el CIE10 - *Clasificación Internacional de Enfermedades*-; hallando que no se está ante una alteración simple de la salud que presenta cualquier trabajador como lo quiere hacer ver la pasiva, sino que se trata de una deficiencia física a mediano o largo plazo, con una barrera de tipo actitudinal que estaba impidiendo a la empleada interactuar en su ambiente de trabajo en condiciones de igualdad, encontrando que el impedimento significativo en el desempeño de la labor se halla acreditada por la presencia de incapacidades médicas durante días antes del despido y existe el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico con patente inferencia en las labores realizadas. Nótese como luego de ocurrido el reintegro por orden de tutela, la demandante fue reubicada en un cargo administrativo donde la labor de digitación se disminuyó, con lo que se da más peso a la incompatibilidad de la patología y las secuelas de la intervención con el oficio designado, pese a permanecer activo en la compañía hasta el fin del contrato de comercial ocurrido en mayo de 2019 como se analizará más adelante.

¹ REINCORPORACIÓN AL TRABAJO. Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.

² REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

Por manera que no solo se está dando satisfacción a los requisitos propuestos por la H. Corte Constitucional que el apelante define como más flexibles, sino que también el caso se ata a las exigencias de la H. Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral- para pregonar en la trabajadora una condición de debilidad manifiesta, la que para el momento del despido era plenamente conocida por la enjuiciada, donde el área de Seguridad Social recibía las novedades y pudo percatarse no solo de las incapacidades presentadas, sino del diagnóstico que las generó, por lo que desde una perspectiva laboral, era de su conocimiento la dificultad presentada en el marco de sus funciones de cara a la dolencia que estaba siendo tratada y se encontraba en proceso de recuperación. Es verdad que las recomendaciones médicas aparecen con posterioridad al despido donde se impone evitar las posiciones forzadas de muñecas y manos (Págs. 21 y 46 Archivo 03), pero es que para cuando se dio fin al contrato, la colaboradora estaba en recuperación sin posibilidad de advertir un “*perfecto estado de salud*” como lo asevera la demandada, estando en seguimiento el avance de la cirugía realizada pocos días atrás, y pendiente de los resultados obtenidos frente a su patología, por lo que el concepto proveniente del área de medicina preventiva de la compañía fue apresurada y contraria a sus deberes de garantizar razonablemente la seguridad y la salud de sus trabajadores - *artículo 57 CST*-.

En ese orden, se traslada en la demandada como dadora del empleo la carga de demostrar que las razones que dieron lugar al finiquito del vínculo de la señora Valencia Cuartas que se venía ejecutando desde el año 2012, correspondió a unas causas objetivas que desechen el rasgo discriminatorio en la decisión que se activa por la condición específica de salud de la trabajadora para el 30 de octubre de 2017 cuando se decide dar fin a su contrato de trabajo.

Al respecto, se tiene que lo que evidencia la misiva del 30 de octubre de 2017 (Pág. 20 Archivo 03) es que Eficiencia y Servicios S.A. da fin al nexo que traía con la demandante por cuenta de no haber sido posible cumplir con la proyección estimada para la prestación del servicio de

atención y calidad, reestructurándose la operación, ocasionando la supresión del cargo. Lo señalado desde el escrito de contestación fue que la empresa cliente - Colombia Móvil S.A. - ya no requería de los servicios con la misma cantidad de asesores, y de parte, y en este escenario judicial lo dicho por la representante legal de la compañía fue la ocurrencia del desmonte del servicio para el que estaba ocupada la demandante - PQRS y resolución de solicitudes VIP- por requerimiento del cliente, y de parte de Angela María Bulla - Coordinadora Seguridad Social - se adujo el cierre de la operación con la desvinculación de treinta empleados más.

Lo que revela la documental es que para el 27 de octubre de 2017 Colombia Móvil remitió un mail con la solicitud de dar por terminada la actividad de la asesora Nancy Yurlady Valencia Cuartas aduciendo en la razón anexa en un cuadro de reporte de la novedad, la supresión del cargo (Pág. 118 Archivo 03), habiéndose aportado un listado del personal retirado para octubre de 2017 (Págs. 119-121 Archivo 03); sin embargo lo que puede extraerse del contenido del contrato de prestación de servicios celebrado entre Eficiencia y Servicios S.A y Colombia Móvil S.A E.S.P y de las modificaciones efectuadas a ese pacto (Págs. 3-69 Archivo 08), es que el contrato comercial que dio inicio el 04 de abril de 2012 para la prestación del servicio de preventa, venta y postventa del portafolio de productos y servicios de Colombia Móvil, así como la prestación de los servicios de atención y solución a todas las solicitudes, peticiones, quejas, recursos, requerimientos judiciales y legales planteados por titulares, fue prorrogado hasta el 31 de agosto de 2018 (Págs. 66-67 Archivo 08), quedando sin soporte el argumento entregado por la enjuiciada, ya que ese contrato N° 3102 desarrollado desde 2012, solo terminó el 31 de mayo de 2019 como se observa del acta de finalización que se arrió por el cliente a este trámite por petición oficiosa (Págs. 70-77 Archivo 08), sin que algún modificadorio excluyera en alguna vigencia la atención a las peticiones, quejas o reclamos a los que la demandante primero como Back Office daba respuesta, y luego, como analista de requerimientos las auditaba.

Es así como, no existen probanzas que dejen dar razón a las afirmaciones de la pasiva respecto a que ya no se requería el mismo número de asesores para el servicio prestado entre otros por la demandante, pues ello no resulta estar demostrado con la vigencia del contrato comercial para ese preciso objetivo, y el ya aludido requerimiento de Colombia Móvil dirigido exclusivamente a finalizar el vínculo de la demandante, y no a desmontar el servicio que claramente permaneció a cargo de Eficiencia y Servicios S.A hasta el año 2019, sin que se aportara como era carga de la demandada, el medio demostrativo idóneo para dar por sentado que el cargo de la accionante que para octubre de 2017 correspondía al de “*analista de requerimientos PQR*” haya sido suprimido de Colombia Móvil S.A E.S.P, o que su operación fuera eliminada del pacto comercial existente con Eficacia y Servicios S.A.

De ahí, no es posible pregonar que para el asunto se está ante una causal objetiva de terminación, pues derruidas las razones entregadas por la pasiva para aducir que el final del enlace laboral se atribuye a terminar la obra o labor para la que fue contratada la demandante, se da razón a la decisión del fallador de instancia en cuanto dispuso el rasgo discriminatorio del despido, por no desvirtuarse la presunción activada.

Ahora, es de trascendencia precisar de cara a los argumentos subsidiarios de la apelación de la demandada, que el reintegro obrará mientras conserve la demandante la calidad de discapacitada teniendo en cuenta el transcurso del tiempo desde el momento del despido, emerja una causal objetiva de terminación o se presente una justa causa que descarte la discriminación de tipo directo por la discapacidad del trabajador. Y es que en este aspecto, es preciso anotar que la H. Corte Suprema de Justicia ha precisado que el alcance de la prebenda a aplicar en este caso, no supone el derecho del trabajador a perpetuarse en el cargo que ejecuta, sino a permanecer en él hasta que exista una causal objetiva o legítima para su desvinculación, por lo que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio,

a menos que se demuestre en el proceso la ocurrencia real de la causa alegada.

Ese entendimiento se extiende en el sentido que si bien con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con la sentencia C-531 de 2000 la terminación del vínculo laboral de un trabajador con discapacidad debe contar con la aprobación del inspector del trabajo, se limita a los asuntos en los que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del empleado discapacitado sea “*incompatible e insuperable*” con el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa, pero al mismo tiempo, se ha señalado que esa protección al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene por propósito salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios por lo que “*no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio*”, lo que quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera y la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador, evento en el que no es obligatorio acudir al inspector del trabajo (Ver SL 1360-2018 reiterada en la SL 2109-2023).

Así, la prebenda concedida será extendida hasta tanto se realice el trámite de autorización correspondiente ante el Ministerio del Trabajo, siempre y cuando sean ausentes parámetros objetivos de ruptura de la relación laboral de una persona con discapacidad, con la salvedad de que, en todo caso, se analice la justa causa invocada y su relación con la deficiencia de la empleada, para eliminar cualquier trato discriminatorio (Ver SL2834-2023), aspecto que habrá de modificarse de la providencia emitida.

En lo que atañe el monto de la indemnización concedida en aplicación a lo que dispone el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debe aclararse que el hecho cuarto de la demanda enuncia que el salario recibido al inicio de la relación laboral en mayo de 2012 correspondió a la suma de

\$800.000 pero que por virtud de los incrementos anuales terminó devengando el valor de \$1.430.000, fundamento que fue objeto de aceptación por parte de la empresa convocada, encontrando que no es posible pregonar que los \$800.000 se sostuvieran para el momento del finiquito, siendo corroborado por la compañía dentro del acta de reintegro (Pág. 26-28 Archivo 12) que el salario que tenía la trabajadora para cuando se dio “*la supresión de la línea de servicio contratada*” era el de \$1.430.000, suficiente para dejar de lado este argumento de apelación, sin que se cuente con certificados de nómina o vestigios que den cuenta de un salario devengado para octubre de 2017 distinto al que tuvo en cuenta el Juez para la liquidación del rubro indemnizatorio.

En síntesis, la decisión objeto de apelación habrá de ser modificada en cuanto al límite de la protección concedida, y confirmada en lo demás por operar la presunción de despido discriminatorio, la cual no fue desvirtuada.

Conforme a lo que dispone el artículo 365-4 del CGP, las costas en esta instancia están a cargo de la demandada, fijándose las agencias en derecho en la suma de \$1.300.000.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **MODIFICA** La sentencia objeto de apelación de fecha y procedencia conocidas, en lo que tiene que ver con el límite impuesto a la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada, la que se mantendrá mientras tenga y conserve la calidad de discapacitada y/o hasta tanto surja una causal objetiva o una justa causa conforme a lo expuesto en la parte motiva. **CONFIRMA** en lo demás la decisión. Las costas son como quedó dicho en la parte motiva.

Notifíquese por EDICTO.

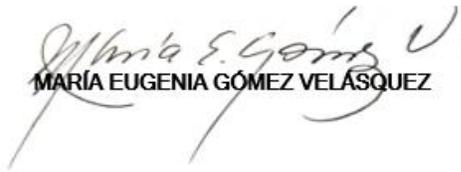
Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÓN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL



SECRETARÍA
EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación: 05001310501020180031601
Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: NANCY YURLADY VALENCIA CUARTAS
Demandado: EFICIENCIA Y SERVICIOS S.A.
M. P. CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo: 29/04/2024
Decisión: CONFIRMA Y MODIFICA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibídem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 30/04/2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario