



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25899 31 05 001 2019 00433 01

José Alfredo Ramírez Méndez vs. Triturados Playa Holguín S.A.S. y Otro.

Bogotá D. C., siete (07) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala el recurso de apelación de la demandada Triturados Playa Holguín S.A.S. contra la sentencia condenatoria proferida el 25 de septiembre de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Prevía deliberación de los magistrados y conforme a los términos acordados en la sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. José Alfredo Ramírez Méndez presentó demanda contra **Triturados Playa Holguín S.A.S. y Corporación para el Desarrollo Socioempresarial Corpodesar**, con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo del 1º de junio de 2010 al 29 de septiembre de 2017 con Triturados Playa Holguín S.A.S., el cual finalizó por decisión unilateral del empleador, desconociendo su fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad, al tiempo que le adeuda sus acreencias laborales, en consecuencia, solicita se condene al pago de las prestaciones sociales, intereses a la cesantía, vacaciones, aportes, indemnizaciones por despido, de la Ley 361 de 1997, por no consignación de cesantías, moratoria, también “oficiar” a autoridades por el incumplimiento en la afiliación y pago de aportes, lo *ultra y extra petita* y costas del proceso, así como la responsabilidad solidaria de la otra accionada en el pago de las condenas. En subsidio pide que adicionalmente a lo ya solicitado, se imponga la sanción del artículo 7 de la Ley 1610 de 2013 (pp. 3-57 pdf 1).

Como fundamento fáctico de lo pretendido manifestó, en síntesis, que el 1º de junio de 2010 se vinculó a Triturados Playa Holguín S.A.S. mediante contrato de trabajo que



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

celebró con Oscar Jacinto Méndez Briceño, “propietario y representante legal” de dicha sociedad, laborando como soldador en el montaje de la nueva planta de Gachetá y demás tareas ordinarias y anexas al cargo, percibiendo un salario de \$2.500.000 y con un horario de 6am a 7pm de domingo a domingo.

Afirma que su empleador evadió el pago de aportes de enero de 2013 a diciembre de 2014 y en enero de 2015 fue vinculado a la Corporación para el Desarrollo Socioempresarial Corpodesar mediante contrato laboral, acto simulado para que el patrono evadiera su responsabilidad fiscal por omitir el pago de aportes, cambio que se materializó “sin notificación alguna ni contrato firmado”; en todo caso, esa segunda compañía tampoco pagó sus aportes entre agosto y diciembre de 2015, marzo y julio de 2016 y marzo, agosto y octubre de 2017, mientras su verdadero empleador ocultaba las planillas, contratos y cualquier documento relativo a su vínculo laboral y seguridad social, a pesar de lo cual siguió laborando bajo las órdenes de Oscar Jacinto Méndez Briceño y percibiendo el mismo salario.

Luego, ante la necesidad del empleador de un soldador de las calidades del actor, procedió a imponerle la suscripción de varios contratos de prestación de servicios, así:

Contrato	Fecha de firma	Tiempo contrato
Agosto a diciembre de 2016	1º de agosto de 2016	5 meses
Enero a marzo de 2017	1º de enero de 2017	3 meses
Abril a junio de 2017	1º de abril de 2017	3 meses
Julio a agosto de 2017	1º de julio de 2017	2 meses

Con los mencionados contratos se quiso ocultar el vínculo laboral derivado de la prestación personal del servicio subordinado, que se mantuvo vigente hasta el 11 de septiembre de 2017, cuando le terminaron su contrato de trabajo, debido a que fue hospitalizado por insuficiencia renal crónica estado 5 requiriendo hemodiálisis, sumada a la hipertensión arterial crónica, hipercalcemia y anemia, lo que lo dejaba en un estado de debilidad manifiesta, sin embargo fue despedido sin autorización del inspector del trabajo.

Relata que la Corporación para el Desarrollo Socioempresarial Corpodesar se apropió de recursos de su auxilio de incapacidad para cancelar sus aportes, conducta que se mantuvo hasta que fue pensionado por invalidez. Aduce que el 27 de septiembre de 2017 radicó derecho de petición a su empleador solicitando no ser despedido, el cual fue contestado de manera negativa, además éste nunca le pagó sus prestaciones



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

sociales, intereses a la cesantía y vacaciones, por lo cual debe cancelar la indemnización del artículo 64 CST, por dar lugar a la *“terminación del contrato de trabajo de manera unilateral por parte del demandado (sic)”* debido al incumplimiento de sus deberes como patrono. Finalmente, reclama la responsabilidad solidaria de la otra sociedad accionada distinta a la compañía que era su empleadora.

2. Mediante auto del 7 de noviembre de 2019, el Juzgado Primero Laboral Circuito de Zipaquirá avocó conocimiento del asunto y ordenó la notificación y el traslado de rigor (p. 161 pdf 1). De otra parte, con auto del 6 de mayo de 2021 tuvo por contestada la demanda por la Corporación para el Desarrollo Socioempresarial Corpodesar (pdf 5), mientras que en proveído del 30 de septiembre de 2021 por no contestada por Triturados Playa Holguín S.A.S. (pdf 12), decisión confirmada en providencia del 28 de octubre de 2021 (pdf 15).

3. Contestación de la demanda por la Corporación para el Desarrollo Socioempresarial Corpodesar. Contestó con oposición a las pretensiones. No aceptó ningún hecho (pdf 17), señaló que el demandante nunca fue su trabajador, era un contratista independiente que se acercó a Corpodesar, entidad que mediante Resolución 2040 del 10 de noviembre de 2011 del Ministerio de la Protección Social fue autorizada para realizar afiliaciones colectivas a seguridad social, servicio del que hizo uso el demandante y si hay algún periodo sin cotizar es porque el *“señor no entrego (sic) el dinero a tiempo para realizar el pago”*, además, reconoce que le descontó del valor de las incapacidades el monto de los aportes, debido a que el accionante no las cancelaba y ese era el único medio para mantener su afiliación, a lo cual dio autorización el propio promotor del litigio y *“gracias a esa práctica el señor logró pensionarse”*. En cuanto los hechos descritos en la demanda sobre el presunto contrato laboral con la otra sociedad accionada, manifestó que no le constan y que se atiene a lo que resulte probado.

En su defensa formuló las excepciones de fondo de falta de legitimación por pasiva, inexistencia de las obligaciones que se pretenden, cobro de lo no debido, prescripción y las que resulten probadas y que el juzgado ha de declarar de oficio.

4. Sentencia de primera instancia. El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia proferida el 1º de septiembre de 2023, resolvió: *“Declarar que entre el aquí demandante, el señor Jose Alfredo Ramírez Méndez y la sociedad acá demandada Trituradora Playa Holguín LTDA. existió un verdadero contrato de trabajo que estuvo vigente entre el 1º de agosto del año 2016 hasta el 29 de septiembre del año 2017. Declarar que, al momento de la*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

finalización del vínculo, el demandante se encontraba sujeto de estabilidad ocupacional reforzada. Condenar en consecuencia a la Trituradora Playa Holguín LTDA. a reconocer y pagar en favor del actor la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a razón de \$15.000.000. Se condena también a la sociedad Trituradora Playa Holguín LTDA. a reconocer y pagar en favor del actor la suma de \$2.902.777 por concepto de prima de servicios, la suma de \$2.902.777 por concepto de cesantías, la suma de \$1.451.388 por concepto de vacaciones, la suma de \$2.814.814 por concepto de indemnización en virtud del artículo 64. Se condena a la sociedad acá demandada Trituradora Playa Holguín LTDA. a reconocer y pagar la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por no haber consignado las cesantías para el periodo declarado acá en un fondo, esto a razón de \$18.749.925. Se condena a la sociedad acá demandada Trituradora Playa Holguín LTDA. a reconocer y pagar en favor del aquí demandante la sanción moratoria del artículo 65 a razón de \$83.333. Se absuelve de todas y cada una de las suplicas de esta demanda a la Corporación para el Desarrollo Empresarial Corpodesar y se absuelve a la Trituradora Playa Holguín LTDA. de las restantes súplicas de esta demanda, no sin antes decir que se condena a la sociedad Trituradora Playa Holguín LTDA. a reconocer y pagar a favor del aquí demandante costas y agencias en derecho, agencias que se fijan en la suma de 3 SMLMV más las costas que deberán liquidarse por Secretaría a cargo de Trituradora Playa Holguín LTDA.”.

Como fundamento de su decisión, argumenta que acreditada la prestación del servicio la demandada no logró desvirtuar la presunción del artículo 24 CST, que los testigos, a pesar de no demostrar los extremos temporales, al unísono señalaron que observaron al demandante trabajar para la trituradora, mientras que las pruebas documentales y el interrogatorio de las partes demuestran que entre 2010 y 2012 existieron múltiples vínculos laborales y se pagaron las liquidaciones de prestaciones sociales, tras lo cual el accionante laboró para terceros y luego, del 1º de agosto de 2016 al 29 de septiembre de 2017, prestó su servicio a dicha compañía mediante contratos de prestación de servicios, que el representante indicó que el objeto era una obra por \$15.000.000, pero en esos contratos no se establece tal monto se fijan pagos mensuales de \$2.500.000 y es contrario a la lógica que cuando indicó que se habían pactado 6 meses para construir la planta pero que no se alcanzó, hubiera seguido pagando esa cifra mensual pese al incumplimiento en la entrega de la planta, sin que exista justificación de porque le pagaba en años anteriores como trabajador y luego como contratista. Indicó que el 14 de septiembre de 2017 el actor estuvo incapacitado por una grave enfermedad renal, la que llevó a que fuera pensionado por invalidez, lo que acredita que estaba en un estado de debilidad cuando le fue terminado el contrato, sin demostrarse una causal objetiva para ello, en consecuencia condenó al pago de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnización por despido, indemnizaciones de la Ley 361 de 1997 y por no consignación de cesantías, pero no al reintegro porque el demandante ya está pensionado.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

5. Recurso de apelación de la demandada Triturados Playa Holguín S.A.S.

Inconforme con la sentencia de primera instancia, la entidad accionada formuló recurso de apelación, bajo la siguiente sustentación *“De manera atenta le manifiesto a la señora Juez que formulo el recurso de apelación contra la sentencia antes dictada, dada las siguientes razones. Aquí no se ha discutido que el demandante haya prestado unos servicios en favor de la Triturados Playa Holguín y que no se le haya pagado por ese hecho, lo que entró en duda, tal como lo venía diciendo en mis alegatos, es que la presunción del artículo 24 CST estuvo descartada por parte nuestra y se lo voy a decir porqué. El elemento de subordinación es parte esencial y necesaria para la existencia de contrato de trabajo, entendida esta como la potestad del empleador de someter o dar órdenes a su empleado, sobre lo que tiene que hacer, cuándo lo tiene que hacer, el modo de hacerlo, el tiempo, la cantidad de trabajo y le sean atendidas los reglamentos e imponerle sanciones, hacerle disciplina, mantener este tipo de actos, deben mantenerse durante todo el tiempo del contrato. Para el caso que nos concita y analizado el acervo probatorio bajo las reglas de la sana crítica, se puede concluir sin equívocos que, dentro de la ejecución de los contratos de servicios, lo anterior no discutimos lo de trabajo, no se dio el elemento de subordinación por las siguientes razones. Se recibió los testimonios de la señora Blanca Cecilia, don Miguel Hernando, la señora Gloria Marcela, pero se pudo establecer que no saben que la sociedad demandada diera órdenes al demandante, que veían al demandante yendo a la sede de trabajo a Playa Holguín y en ocasiones lo vieron dentro de estas, pero en realidad no les costa nada en particular, inclusive el señor Hernando Rodríguez asegura que lo vio y la misma sentencia lo dijo, en 2006 y en 2007. Esto que nos pone de presente, que está divagando en su testimonio, si en la demanda dice que fue en el 2010 y él lo vio dos años atrás, ¿cómo uno aterriza certeza lo que está diciendo?, también no estoy de acuerdo porque, como la sentencia lo dice, que el señor demandante iba a hacer lo mismo que hacía cuando tenía contrato de trabajo, no es cierto, no es cierto, si leemos los contratos de servicios, hablan de montar una planta nueva en la sede de San Roque vereda Santa Bárbara, a 7 Kilómetros de donde era la sede Playa Holguín, era un obra nueva, no era colocar la simple soldadura, el demandado lo dijo y el contrato lo dice que la obra consistía en un montaje de una obra nueva, o sea, de una planta nueva y él nos explicó en qué consistía eso. En realidad, esos testimonios no tienen categoría de ser testigos, no presenciaron, no vieron por sus sentidos, ellos infieren que hubo subordinación y reitero, no discutimos los dos elementos del contrato distintos a la subordinación, la subordinación no sé ilustra por querer decir que de pronto le dan órdenes porque estaba allí, no se infiere, hay que probarla de manera muy especial. La empresa demandada, en su objeto social es la explotación y trituración de piedra para convertirla en arena y gravilla, ¿qué significa?, que su objeto no era que el señor demandante viniera a hacer una actividad normal de trabajo, era especial, montar una planta que se estimó un plazo, un tiempo para hacerla, que no se pudo hacer en ese lapso y que si hubo una paga, no se discute, lo que reitero, no hay una evidencia que determine que le dieron órdenes, por eso en el contrato de trabajo le pagaba el mínimo legal y en este le iban a pagar dos salarios y medio o \$2.500.000, en razón a que era una actividad por un conocimiento, una actividad que venía por parte del demandante por razón de saber de soldadura. Las respuestas dadas por el representante legal de la demandada dan cuenta que el señor Alfredo Ramírez, para que, en su condición de soldador con experiencia, conocimiento técnico sin estar sometido a subordinación, le construyera una planta nueva, que el tiempo estimado era de 6 meses y que luego se prorrogó 2 veces por 3 meses y 1 vez por 2 meses más hasta que terminó y ese fue el motivo que trajo la desvinculación. Tampoco estoy de acuerdo*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

en que se diga que el contrato terminó después de 1 año 1 mes y 28 días, el 13 de septiembre, el contrato terminó cuando terminó la obra y cuando terminó la obra, cuando la prórroga del último contrato de servicios por 2 meses, en ese momento la sociedad demandada no había sido enterada del estado de salud porque no hay ninguna evidencia, si bien es cierto, en el cuerpo del expediente hay una historia clínica muy robusta, no hay elemento de convicción que diga que mi cliente las sociedad demandada, lo haya conocido, no se puede decir que porque figura allí él lo supo, entonces si él le terminó el contacto fue por un motivo específico, ¿cuál?, la terminación de la obra para la cual fue contratado y no es una actividad, reitero, que la empresa se dedique ni a vender soldadura o hacer soldadura, ni a montar plantas, su actividad es totalmente distinta, en un objeto totalmente distinto a su actividad normal. En ese orden de ideas, la sentencia debe ser revocada porque no se demostró el elemento subordinación y aparte, los extremos que el Despacho encontró no corresponden a la verdad, falta ver la documentación, acorde con lo que se sabe y los contratos de servicios comenzaron en agosto de 2016 y terminaron en agosto 31 del 17 y no en septiembre 13. Que el señor hizo un derecho de petición, el demandante, pero ese lo hizo después de que la empresa le había dicho la obra terminó, no hay más y no estaba enterada de su situación de salud, reitero, consecuencia, no se puede condenar a ciegas o de simplemente inferir que porque estaba enfermo el empleador, el contratante lo despidió por ese estado, eso es presumir un hecho que reitero, con respeto de toda la audiencia, especialmente al Despacho, se está diciendo lo que no está aprobado. En ese orden de ideas, todas lo demás que cobró la sentencia de derechos, pues no, no tienen cabida, estaba tan seguro mi mandante de actuar de buena fe que cuando hubo relación de trabajo le pagó como como trabajador, estaba seguro de que este nuevo vínculo era de servicios, por eso hay contratos repetidos que de una y otra parte lo reconocen y no terminó sencillamente porque están enfermo, simplemente porque el objeto ha terminado, había culminado, para cuál se había vinculado. Obviamente, en esa misma línea, pues condenarlo por lo que establece la Ley 361 pues no tiene cabida, porque ya lo he dicho, no se conoció de su estado de salud, la pregunta ¿hay alguna evidencia que determine que lo sabía en el cuerpo del expediente?, no existe. Todas las condenas que allí se consigna, llámese cesantías, prima, llámese vacaciones, llámese no consignar al fondo de cesantías, surgen en la medida de existencia de contrato de trabajo y como se repite, no estuvo demostrada la subordinación para completar los 3 elementos que la ley sustantiva está exigiendo, entonces esa presunción del artículo 24 CST, en el sentir de este servidor, está desvirtuada y como si todo parte de eso, todas las consecuencias que son lo que habla de pagos económicos, incluida la Ley 361, incluida la indemnización por despido sin justa causa, incluida la del 65 CST, incluida la 99 de la Ley 50 del 94, deben ser despachadas de manera desfavorable, porque, reitero, no están los presupuestos. En términos rápidos, ese es el motivo de descontento con su providencia, pido se me conceda el recurso y esperemos lo que el Tribunal de Cundinamarca nos pueda decir, en particular, en el momento que haré en complementación de otros aspectos que se centran o que se unen a lo que ya le he manifestado. No, es más, eso es lo que tengo que decirle en cuanto a su sentencia.”.

6. Alegatos de conclusión del demandante. En el término de traslado, el actor presentó alegaciones de segunda instancia, solicitando confirmar la sentencia apelada porque dicha providencia es acorde a lo demostrado en el proceso.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

7. Problemas jurídicos a resolver. De conformidad con el artículo 66A CPTSS, corresponde a la Sala dilucidar lo siguiente: **1)** ¿Se equivocó la jueza a quo al declarar el contrato de trabajo entre los años 2016 y 2017?, dependiendo de lo que resulte se debe analizar si: **2)** ¿Desacertó la jueza a quo al considerar que el contrato de trabajo finalizó vulnerando el fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad del trabajador? y **3)** ¿Es incorrecta la conclusión de la jueza a quo de que el empleador actuó de mala fe y debe asumir las indemnizaciones por no consignación de cesantías y moratoria?.

8. Resolución a los problemas jurídicos. De antemano la Sala anuncia que **modificará parcialmente** la sentencia apelada.

9. Fundamentos normativos y jurisprudenciales. Arts. 22, 23, 24, 65 CST; Arts. 60, 61, 145 CPTSS; Arts. 166, 176 CGP; Art. 99 Ley 50 de 1990; Art. 26 Ley 361 de 1997; CC C-531 de 2000; CSJ SL2879-2019, CSJ SL3614-2020, CSJ SL572-2021, CSJ SL1439-2021, CSJ SL5288-2021, CSJ SL3435-2022, CSJ SL4311-2022, CSJ SL672-2023, CSJ SL1152-2023, CSJ SL1154-2023, CSJ SL1181-2023, CSJ SL1184-2023, CSJ SL1410-2023, CSJ SL1728-2023, CSJ SL1738-2023, CSJ SL2084-2023, CSJ SL2834-2023, CSJ SL2954-2023, CSJ SL3165-2023.

Consideraciones

En el caso bajo estudio, no fue objeto de controversia que entre el demandante y la accionada Triturados Playa Holguín S.A.S. existieron múltiples contratos de trabajo entre los años 2010 y 2012 y la no imposición de condenas derivadas de dichas vinculaciones laborales, así como que el actor es pensionado por invalidez, hechos que no fueron materia del recurso de apelación y que cuenta con soporte documental (pdf 29).

Así las cosas, procede la Sala a abordar al estudio de los problemas jurídicos planteados, así:

¿Se equivocó la jueza a quo al declarar un contrato de trabajo entre los años 2016 y 2017?



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Para resolver este problema jurídico, en primera medida debe recordarse que el Código Sustantivo del Trabajo, en sus artículos 22 y 23, establece los elementos esenciales del contrato de trabajo, que son la actividad personal, la continua subordinación o dependencia del trabajador frente a su empleador y el pago de un salario como retribución del servicio; por su parte, el artículo 24 ib. establece que “*se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo*”.

Nuestra jurisprudencia ha señalado que, para activar la precitada presunción legal, al demandante solo debe acreditar la prestación personal del servicio a otra persona natural o jurídica y, una vez demostrado ello, corresponde al demandado desvirtuar tal situación probando lo contrario, ya sea porque el servicio no se prestó bajo su subordinación y dependencia sino de forma autónoma o que lo fue en beneficio de otra persona (CSJ SL2879-2019, CSJ SL3435-2022, CSJ SL672-2023, CSJ SL2954-2023).

El verbo presumir significa tener por demostrado un hecho hasta que no se acredite lo contrario, tal y como está consagrado en el artículo 166 CGP, aplicable al proceso laboral y de la seguridad social por el artículo 145 CPTSS, por tanto, para ser desvirtuada, se deben probar los hechos contrarios a los que sirvieron de base a la presunción aplicada.

Por consiguiente, una vez activada la presunción del artículo 24 del CST, el empleador debe desvirtuarla, con pruebas que desestimen la subordinación propia de las relaciones laborales, acreditando que el demandante ejercía una labor autónoma e independiente, desprovista de cualquier poder subordinante.

La jueza a quo declaró que entre el demandante y Triturados Playa Holguín S.A.S. existió un contrato de trabajo del 1º de agosto de 2016 al 29 de septiembre de 2017, al haberse acreditado la prestación personal del servicio en favor de la demandada, sin que la pasiva hubiere logrado desvirtuar la subordinación, pese a que se activó la presunción del artículo 24 del CST.

La entidad demandada se opone a ello, al considerar que no se reúnen los elementos para declarar un contrato de trabajo y que se desvirtuó la presunción del artículo 24 CST.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Para determinar si le asiste razón o no a la empresa demandada, lo primero que debe señalarse es que Triturados Playa Holguín S.A.S. no aportó a juicio ninguna prueba, en razón que, por auto del 30 de septiembre de 2021, confirmado en proveído del 28 de octubre de 2021, se le tuvo por no contestada la demanda (pdf 12 y 15), motivo por el cual no se decretó ninguna prueba a petición de la pasiva.

De otra parte, el demandante con su demanda allegó copia de los siguientes contratos de prestación de servicios suscritos con la sociedad trituradora, así:

#	Contrato	Vigencia	Ubicación
1	Contrato de prestación de servicios del 1º de agosto de 2016	6 meses del 1/8/16 al 31/12/16	pp. 81-82 pdf 1
2	Contrato de prestación de servicios del 1º de enero de 2017	3 meses del 1/1/17 al 31/3/17	pp. 79-80 pdf 1
3	Contrato de prestación de servicios del 1º de abril de 2017	3 meses del 1/4/17 al 30/6/17	pp. 83-84 pdf 1
4	Contrato de prestación de servicios del 1º de julio de 2017	2 meses del 1/7/17 al 31/8/17	pp. 85-86 pdf 1

Con la demanda también se acompañó copia del derecho de petición radicado por el accionante a la compañía trituradora el 27 de septiembre de 2017, así como de la correspondiente respuesta fechada el 2 de octubre de dicho año, en la que la accionada le informa que el contrato de prestación finalizó porque el servicio para el cual fue contratado terminó (pp. 73-78 pdf 1).

Se recibió la declaración de **Blanca Cecilia Cortes Beltrán**, quien dijo ser amiga del promotor del litigio y que aquel laboró para Triturados Playa Holguín S.A.S. desde 2010, por unos 10 o 12 años, manifestó que en sus traslados desde su residencia hacia Gachetá y viceversa, pasaba en vehículo 2 o 3 veces por semana en la carretera al frente de la trituradora, ubicada en el sector de Playa Holguín y podía observar al demandante trabajando, sabe que él era soldador, nunca entró a la empresa y cree que fue despedido injustamente hace 6 años y que el jefe y dueño de la trituradora era Oscar Méndez, que no escuchó a dicha persona darle ordenes, nunca entró a la trituradora, que por la amistad con el gestor sabía que laboraba en la trituradora y porque se encontraba con la esposa de éste llevándole el almuerzo a dicha empresa (12:00 archivo 30).

El declarante **Miguel Hernández Rodríguez Urrea**, quien dijo ser amigo del actor, manifestó que el demandante es soldador, pero no tiene equipo de soldadura, que el demandante trabajó con la trituradora y entró en 2006 o 2007, que lo desvincularon



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

porque se enfermó, que cuando pasaba por la carretera a Gachetá lo vio trabajando en la trituradora, o sabe qué tipo de contrato o sueldo recibía, que pasaba por la vía a las 6am y por eso observó al accionante laborando, que el testigo vive en Gachetá y tiene un finca cerca de la residencia del accionante, que por eso lo veía en la mañana pasar a la trituradora o en la tarde llegar a su finca, que el testigo compró material al dueño de la trituradora Oscar Méndez y por eso entró a la empresa y vio al actor soldando, que también fue a la vereda Santa Barbara muy ocasionalmente a saludar a una tía y por eso sabe que la empresa estaba instalando una nueva planta ahí, que en ese sitio también vio al actor con carreta y equipo de soldadura, pero que no sabe si el demandante montó una nueva planta (29:55 archivo 30).

La deponente **Gloria Martín Martín**, quien dijo ser cuñada del actor, señaló que la trituradora queda en Playa Holguín, que la empresa requiere de soldador, que el accionante iba de lunes a sábado y era soldador, que no le costa su remuneración, que la testigo vive cerca de la trituradora y puede observar a los trabajadores en sus quehaceres, que ella ordeñaba vacas a las 6am y casi todos los días de la semana se encontraba con el demandante en la mañana y tarde, que él empezó en 2007 y Oscar Méndez lo despidió por su enfermedad en los riñones, que terminó labores en 2016, que sabe que fue despedido porque no pasó más a trabajar en Playa Holguín, que ella no entró a la empresa pero vio al actor hablando con Oscar Méndez pero no escuchó la conversación, que no sabe si el actor trabajó en la vereda Santa Barbara porque laboró de 2016 a 2017 en Playa Holguín (00:05 archivo 31).

Oscar Jacinto Méndez Briceño, representante legal de la accionada, en su interrogatorio de parte reconoció que entre 2010 y 2012 mantuvo varios contratos de trabajo con el demandante, que luego se fue al año, volvió en 2016 y le pidió trabajo pero no había, dice que necesitaban construir una nueva planta en la vereda Santa Barbara y el accionante le manifestó que sabía realizar el trabajo, que debía hacer las bandas transportadoras, la tolva y demás accesorios y estructura para montar el molino, y por eso acordó un contrato de prestación de servicios de agosto a diciembre de 2016, convinieron un pago de \$15.000.000, que el actor no entregó la obra y además el clima no facilitó la misma, ante lo cual celebró 2 contratos más de 3 meses y un último de 2 meses, afirma que el demandante trajo guantes y caretas y él le dio el equipo de soldadura, que le daba mensualmente \$2.500.000, que extendió esas vinculaciones para ayudar al accionante, que no supo que estuviera enfermo, de lo que solo se enteró por un derecho de petición que se radicó luego de terminado el



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

contrato por finalización del servicio, que no hubo despido sino terminación de la obra, que solo iba 1 o 2 veces al mes a supervisar el avance de la construcción, que no le dio órdenes al demandante porque él no sabe de construcción de plantas (00:10 archivo 32).

Analizadas una a una y en su conjunto las anteriores pruebas, conforme los principios de la sana crítica y libre formación del convencimiento del juez laboral de que tratan los artículos 60 y 61 CPTSS y 176 CGP, es dable concluir que en el presente asunto el demandante logró acreditar la prestación personal del servicio, en específico con las documentales contentivas de los contratos de prestación del servicio y lo dicho por el representante legal, quien no niega tal prestación, aunque dice que fue por prestación de servicios, sin que le diera órdenes, de tal suerte que se activó la presunción del artículo 24 del CST, sin que la trituradora accionada haya desvirtuado la mentada presunción de existencia del contrato de trabajo, como pasa a verse.

Como se indicó en precedencia, Triturados Playa Holguín S.A.S. no allegó ninguna prueba porque no contestó la demanda y si bien, y si bien los testigos poco aportan en ese aspecto, como se dijo, con la prueba documental aportada, contentiva de los contratos de prestación de servicios y lo dicho por el representante legal, por lo menos se establece que a partir del 1 de agosto de 2016 al 31 de agosto de 2017 existió un vínculo por el cual el actor prestó su servicio personal a favor de la trituradora demandada, a través de los contratos de prestación de servicios que fueron arrimados a juicio y que no fueron desconocidos o tachados por la pasiva, teniendo por ende, pleno valor probatorio.

Con los 4 contratos de prestación de servicios constituyen prueba concluyente del servicio personal, se reitera, siendo carga de la trituradora demostrar la presunta autonomía con que obró el accionante, lo que no se evidencia con la simple lectura de tales contratos, los cuales dan fe de la contratación, pero no de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se desarrolló la misma, que era lo que interesaba acreditar, además, las meras afirmaciones del representante legal no son suficientes para tener por probada la autonomía, porque aquellas deben estar respaldadas en medios probatorios, de lo contrario, no pasan más allá de meras declaraciones sin soporte alguno, recordando que el principio general de derecho de que *nadie puede fabricar su propia prueba* impide que el mero dicho del representante sea definitivo y concluyente para tener por acreditado en juicio la tesis defensiva de la demandada.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Sin perjuicio de lo anterior, los contratos de prestación de servicios mencionan que hubo coordinación entre las partes y que el demandante se obligaba no solo a prestar su servicio en la nueva planta en montaje en la vereda Santa Bárbara, sino también a *“prestar en forma directa sus servicios personales como soldador en el sitio denominado Puente Holguín”*, lo que descarta el dicho del representante legal de la trituradora de que el único objeto por el cual se dio la relación de prestación de servicio era la construcción de la nueva planta. De otra parte, los contratos también refieren que para su ejecución *“existe coordinación y cumplimiento de horario de conformidad con la propuesta presentada por el CONTRATISTA, la cual hace parte integral del presente contrato para todos sus efectos legales”*, propuesta que brilla por su ausencia en este litigio, lo que conlleva a descartar aún más que Triturados Playa Holguín S.A.S. haya desvirtuado la presunción de subordinación del artículo 24 CST, motivo por el cual no se equivocó la jueza a quo al declarar la existencia del contrato de trabajo.

De otra parte, se advierte que en la apelación se cuestiona el extremo final de la relación laboral declarada, la cual se fijó por la jueza de conocimiento el día 29 de septiembre de 2017, sin que exista ninguna prueba que fundamente tal decisión, primero, porque el último contrato de prestación de servicios, se evidencia que su vigencia iba hasta el 31 de agosto de 2017; segundo porque si bien el actor radicó derecho de petición donde afirmó que el 11 de septiembre de 2017 el representante legal le comunicó la terminación, no hay ningún documento que soporte tal afirmación y, como ya se dijo, *las partes no pueden fabricar su propia prueba*; tercero; en la contestación dada al derecho de petición no se acepta en modo alguno que el último vínculo se hubiera extendido más allá de agosto de 2017 y, finalmente el representante legal de la trituradora en su interrogatorio no aceptó que la relación contractual hubiera abarcado septiembre de 2017, por el contrario, indicó que finalizó en agosto de 2017 (05:01 archivo 32).

Por lo anterior, forzoso es modificar el extremo final del contrato de trabajo para señalar que el mismo culminó el 31 de agosto de 2017.

¿Desacertó la jueza a quo al considerar que el contrato de trabajo finalizó vulnerando el fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad del trabajador?



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Sobre la protección reforzada por problemas de salud o limitaciones del trabajador, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 señala que *“en ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el campo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”*.

La anterior norma consagró una restricción a la facultad del empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo en aquellos casos en que el trabajador sufre una limitación, en el sentido que debe ser autorizada por el inspector del trabajo o de lo contrario el despido no producirá ningún efecto y se abre paso el reintegro, tal y como se establecido en la sentencia CC C-531 de 2000, la cual resolvió *“Segundo.- Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 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 cuanto al alcance de la precitada protección, se advierte que la Corte Suprema de Justicia, a partir de la sentencia CSJ SL1152-2023 en adelante, adoptó un nuevo lineamiento jurisprudencial, reafirmado en las sentencias CSJ SL1154-2023, CSJ SL1181-2023, CSJ SL1184-2023, CSJ SL1728-2023, CSJ SL1738-2023, CSJ SL2834-2023, entre muchas otras, por el cual también deben tenerse en cuenta las normas internacionales como el Programa de Acción Mundial para la Discapacidad de la Asamblea General de las Naciones Unidas, la Resolución No. 48/96 del 20 de diciembre de 1993 emanada de ese mismo ente, así como la Clasificación Internacional de Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud aprobada en 2001 por la Asamblea Mundial de la Salud, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Capacidad y su Protocolo Facultativo de 2006 y las Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

El anterior conjunto normativo permite una visión global y holística de la discapacidad y las medidas adoptadas para hacerle frente en el ámbito laboral y que en palabras del órgano de cierre de nuestra jurisdicción *“tienen un impacto en el ámbito laboral y se orientan a precaver despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás”* (CSJ SL1154-2023).

La aplicación de la mentada protección presume el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el grado de discapacidad o limitación y su impacto en el entorno laboral, pues aquel fuero no nace por el simple hecho de que el trabajador este incapacitado temporalmente o sufra unos padecimientos, ya que requiere que padezca lesiones o patologías que disminuyan de forma palmaria y evidente su capacidad de trabajo y que erijan barreras que le impidan un desempeño laboral en igualdad de condiciones al resto de los trabajadores.

Frente a los estados de salud que dan lugar a la protección reforzada, la jurisprudencia constitucional y laboral han considerado que corresponde a las limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas que disminuyen la capacidad laboral o las condiciones de salud que causan un estado de debilidad manifiesta, por tanto, beneficia a las personas que demuestran que su estado de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, incluso sin necesidad de una calificación previa que acredite el grado de pérdida de capacidad laboral y ocupacional.

En efecto, la sentencia CSJ SL1152-2023 enseña que la estabilidad laboral reforzada opera cuando *“deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo» se suma «la existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás» y que «estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios”, pero agregó que conforme el artículo 2.5. de la Ley 1618 de 2013 se deben evidenciar la existencia de barreras, entendidas como “cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad», que en términos de la norma pueden ser: «a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad»; «b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas»; y «c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruoidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad”, presupuestos que pueden demostrarse por cualquier medio probatorio.

Así las cosas, nuestro máximo órgano de cierre desde la sentencia CSJ SL1152-2023, ha considerado que corresponde al trabajador acreditar su discapacidad, demostrando una deficiencia a mediano o largo plazo, que aquella le impide el desarrollo de sus roles ocupacionales o le representa una desventaja en el medio donde presta sus servicios, situación que debe ser conocida por su empleador salvo que sea notoria al momento del retiro. Para verificar los anteriores presupuestos, se ha de analizar la deficiencia (factor humano), el cargo del trabajador, sus funciones, requerimientos, exigencias, entorno laboral y actitudinal específico (factor contextual) y la interacción entre los dos factores atrás mencionados.

En este punto vale precisar que este Tribunal considera que para un mejor proveer, tales exámenes deben ser realizados por especialistas en salud ocupacional, seguridad y salud en el trabajo, medicina del trabajo o en las especialidades afines, para con ello lograr un mejor fundamento y respaldo científico a las inferencias y premisas estudiadas por los juzgadores.

En cuanto al dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional como prueba de la discapacidad, la actual posición jurisprudencial no lo descarta ni le resta importancia, por cuanto se limita a indicar que no es concluyente ni definitiva, siendo relevante considerar que la misma Corte desde la sentencia CSJ SL572-2021 había señalado que *“en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo”.*

Siguiendo los anteriores derroteros, esta colegiatura considera que la simple existencia de una enfermedad o el hecho de que el trabajador esté incapacitado al



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

momento de la terminación del contrato, el mero detrimento en sus condiciones de salud, que haya sufrido un accidente de trabajo o padezca una enfermedad coma no son razones suficientes para concluir que es titular de la protección reforzada, entendimiento que fue ratificado en la sentencia CSJ SL1152-2023, en donde se dice que *“el artículo 26 no aplica para personas que sufran contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales transitorias o de corta duración, pues la protección es para deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás”*.

En todo caso, debe revisarse cada situación de manera particular y según los elementos de prueba que aparezcan en el expediente, advirtiéndose que en este campo hay que cerrar el paso, en lo posible, a un exagerado subjetivismo judicial y por ello se ha considerado que la determinación de si un trabajador se encuentra en la referida situación debe basarse fundamentalmente en criterios objetivos y constatables, definidos en lo posible por personal especializado en la materia, pero si no existen tales valoraciones, hay que decidir tomando en cuenta los elementos relevantes de la enfermedad o padecimientos y su incidencia en la labor desempeñada y en el propio discurrir existencial del afectado, teniendo como marco de referencia, en todo caso, los dictámenes y opiniones de los profesionales en el campo respectivo.

Debe agregarse a lo anterior que en la sentencia CSJ SL1410-2023, la Corte expuso que *“los ajustes razonables para la adaptación del trabajador no persiguen normalizar la situación de este último, como si la necesidad de protección no existiera o desapareciera. Es decir, el propósito de la normativa comentada es lograr la integración y adaptación del trabajador discapacitado, en procura de preservar su valor y vigencia en el ámbito social y laboral, aportando herramientas para alcanzar un pleno estado de resiliencia”*, por cuanto el artículo 1º de la Convención sobre los Derechos de las Personas en Situación de Discapacidad deja claro que lo que se busca es remover los obstáculos para permitir la *“participación plena y efectiva en la sociedad”* de las personas discapacitadas a través *“de medidas de integración social”* y por esta razón, el inciso 4 del artículo 2 ib. contempla la posibilidad de mitigar esas barreras mediante la implementación de ajustes razonables por parte del empleador con el propósito de *“garantizar a las a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”*, así como lograr la *“integración al trabajo regular y libre (artículo 27 de la convención), en iguales condiciones que las demás”* y, en ese orden, coligió la Corte, que *“mal puede afirmarse que las medidas implementadas por el empleador, con el objetivo de integrar a su trabajador discapacitado al aparato productivo de la empresa, persiguen eliminar, ocultar u obviar la protección a que tiene derecho la persona en condición de discapacidad”*, esto porque el andamiaje normativo que regula la



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

protección de personas en condiciones de discapacidad está diseñado para abrir paso a su adaptación al esquema empresarial y productivo de la sociedad y, con ello, a la materialización de la protección y no a su eliminación, por lo cual se concluyó en la citada providencia que:

“(...) va en contra de la finalidad de la garantía pensar que una vez reubicado y con funciones adaptadas a su condición de salud, el trabajador ya no necesita la protección, o esta desaparece o se diluye, bajo el entendido de que no presenta dificultades para cumplir las funciones asignadas, siendo que esto es el propósito final de la normativa en comento. Desde luego, de lo que se trata es de eliminar todas las formas de discriminación contra la discapacidad, garantizando así la integración de la persona al aparato productivo, a fin de que continúe siendo y sintiéndose útil dentro de la sociedad.

Es por eso que, como lo ha explicado la Corte, la protección comentada se concibe como una «garantía de estabilidad» que si bien no es absoluta, como mínimo, comporta la responsabilidad del empleador de efectuar los ajustes razonables y mantener al trabajador en el empleo «hasta cuando la discapacidad laboral le permita (...) prestar el servicio en los puestos de trabajo que existan dentro de la empresa» (CSJ SL12998-2017, reiterado en CSJ SL497-2021); o, vale aclararlo, hasta que se configure una causal objetiva, una justa causa, la terminación por mutuo acuerdo o la renuncia voluntaria, como se explicó en el precedente transcrito líneas atrás.

Así las cosas, (...), el finiquito del contrato de trabajo no podía valorarse desde la perspectiva tradicional o común a cualquier relación laboral, al margen del marco legal y convencional estatuido en materia de protección a las personas con discapacidad. Ello, sería tanto como afirmar que, superada la situación concreta de un trabajador discapacitado, por vía de la implementación de medidas o ajustes razonables efectuados por el empleador, el despido del primero ya no se presumiría discriminatorio, mientras que el segundo quedaría relevado de acreditar que actuó bajo la cobertura de una causa objetiva o justa, vaciando de contenido la garantía de estabilidad invocada (...).”

En el asunto el demandante señala que la terminación de su contrato de trabajo fue una medida para encubrir la decisión discriminatoria de su empleador de extinguir su vínculo a sabiendas de las afectaciones de salud del trabajador.

La Jueza a quo declaró que la terminación del contrato de trabajo realidad violentó el fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad.

Contra la anterior decisión, la trituradora accionada elevó recurso de apelación, bajo el argumento que no conocía del estado de salud del actor al momento de la finalización del vínculo.

Para determinar si le asiste razón o no a la sociedad demandada y considerando que en el acápite anterior de esta providencia se determinó que el extremo final del contrato de trabajo fue el 31 de agosto de 2017 y no el declarado en el fallo de primera instancia, se debe analizar el caudal probatorio recaudado, para establecer si en



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

efecto el empleador conoció de las afectaciones de salud del accionado, que es el único punto de controversia elevado en el recurso de alzada respecto a la declaratoria de fuero de estabilidad laboral reforzada.

A este proceso fueron arrimadas las siguientes pruebas, que resultan idóneas y pertinentes para determinar si Triturados Playa Holguín S.A.S. conocía de las afectaciones de salud de su trabajador:

1.- Reclamación del actor hacia su empleador, solicitando que su contrato no fuera finalizado en atención a su estado de salud, data del 27 de septiembre de 2017 (pp. 73-76 pdf 1).

2.- Histórico de incapacidades expedido por EPS Famisanar, por el periodo por el periodo del 26 de octubre de 2016 al 18 de enero de 2017, con las siguientes incapacidades y sus códigos de enfermedad, los cuales según la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud - CIE-10, adoptada en nuestro país con la Resolución 1895 del 19 de noviembre de 2001 del Ministerio de Salud (para consultar hacer clic [aquí](#)), corresponden a las siguientes afectaciones (p. 92 pdf 1):

#	Días	Desde	Hasta	
1	5	26/10/2016	30/10/2016	K420 hernia umbilical con obstrucción, sin gangrena
2	5	05/11/2016	09/11/2016	K420 hernia umbilical con obstrucción, sin gangrena
3	30	17/08/2017	15/09/2017	N180 insuficiencia renal terminal
4	5	16/09/2017	20/09/2017	N180 insuficiencia renal terminal
5	30	21/09/2017	20/10/2017	N180 insuficiencia renal terminal
6	30	21/10/2017	19/11/2017	N180 insuficiencia renal terminal
7	30	20/11/2017	19/12/2017	N180 insuficiencia renal terminal
8	30	20/12/2017	18/01/2018	N180 insuficiencia renal terminal

3.- Copia de la historia clínica de la E.S.E. Hospital San Francisco de Gachetá, que refiere que el 16 de agosto de 2017 el demandante ingresó por cuadro clínico de hipo persistente y sensación de llenura, con 1 cuadro similar el mes anterior, con sospecha de tumor de origen gástrico, la cual registra salida voluntaria del demandante para ir directamente a un hospital de mayor nivel (pp. 96-97 pdf 1)

4.- Historia clínica de la Clínica Partenón del 17 de agosto de 2017, con ingreso del actor por urgencias, la cual describe que tiene función renal alterada en contexto con enfermedad renal crónica agudizada estadio V, descrita como “*nefropatía crónica agudizada con mala respuesta a manejo instaurado por lo que se decide iniciar manejo con soporte*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

dialítico", con hospitalización entre el 17 de agosto de 2017 y con egreso el 11 de septiembre de 2017 y posterior orden de diálisis interdiarias intrahospitalarias (p. 102-121 pdf 1).

Analizadas una a una y en su conjunto las anteriores pruebas, conforme los principios de la sana crítica y libre formación del convencimiento del juez laboral de que tratan los artículos 60 y 61 CPTSS y 176 CGP, es dable concluir que en el presente asunto sí se acreditan los presupuestos para la activación del fuero de estabilidad laboral reforzada a favor del demandante, como pasa a verse.

En primer lugar, el histórico de incapacidades allegado a juicio acredita que desde el 17 de agosto de 2017 se expidió una incapacidad continua de 30 días, la cual culminó el 15 de septiembre de 2017, esto es, luego de la terminación del contrato de trabajo el 31 de agosto de 2017, además, la primera comunicación del trabajador reportando su estado de salud data del 27 de septiembre de 2017.

En segundo lugar, el grado significativo de debilidad del trabajador por su estado de salud quedó establecido con el histórico de incapacidad, en donde se refleja que desde el 17 de agosto de 2017 fue incapacitado, de manera continua, por la enfermedad código N180, que corresponde a insuficiencia renal terminal, aunado a que las copias de las historias clínicas expedidas por la Clínica Partenón, describen que la función renal del accionante se alteró, al punto de generar una nefropatía crónica agudizada con mala respuesta al manejo médico instaurado, lo que conllevó a que fuera ordenada, de manera permanente, diálisis y un pronóstico de enfermedad terminal.

Ahora bien, este Tribunal no pasa por alto que 15 días antes del vencimiento del término del contrato de prestación de servicios, que fue la razón que en su momento alegó el empleador para finalizar el vínculo con el demandante, aquel estuvo imposibilitado para asistir a su labor, de manera continua, pues estaba hospitalizado, situación que conforme las reglas de la experiencia se constituye en un hecho notorio de fácil apreciación por parte del patrono y si bien el representante legal de Triturados Playa Holguín S.A.S. manifestó que él solo iba 1 o 2 veces al mes a supervisar la labor del accionante, como si se tratara del único trabajador de la empresa, como para de ese modo entender que si el representante no iba, la sociedad no se enteraba de las



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

novedades, tales como la inasistencia consecutiva de más de 2 semanas por el demandante.

En efecto, que el representante legal de la trituradora no asistiera con regularidad a verificar la labor del demandante, es un hecho que en primera medida ni siquiera está demostrado, pues simplemente es una afirmación carente de respaldo probatorio y, en segundo lugar no resulta acorde con las reglas de la experiencia que el único medio para que una compañía trituradora, que según lo debatido en juicio tenía una planta en el sitio denominado Playa Holguín y estaba construyendo otra en la vereda Santa Bárbara, fuera lo que apreciara su representante, como si aquella empresa estuviera conformada por solo dos personas, a saber, el señor Oscar Méndez y el demandante, aspecto que es poco creíble y que, en todo caso, tampoco esta soportado en prueba alguna.

En consecuencia, en este asunto la terminación del contrato del trabajador, quien sufría una grave enfermedad, padecimiento que es terminal, solo se basó en el vencimiento de un plazo, sin consideración de que el accionante no había asistido en las 2 últimas semanas, sin que medie prueba alguna de algún esfuerzo del patrono para investigar la causa de ese ausentismo y, a la postre, es esa circunstancia la que se erige como un hecho evidente de la afectación de salud del colaborador, que permite considerar satisfecho el requisito de conocimiento por parte del empleador, por las razones antes consideradas, en consecuencia, no se equivocó la jueza a quo al declarar que el accionante tenía el fuero de estabilidad reclamado en juicio.

¿Es incorrecta la conclusión de la jueza a quo de que el empleador actuó de mala fe y debe asumir las indemnizaciones por no consignación de cesantías y moratoria?

Interesa recordar que la sanción moratoria por la falta de consignación del auxilio de cesantías a un fondo de cesantías está regulada en el numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, la cual fue consagrada para castigar al empleador moroso que no cumple su deber legal a más tardar el 14 de febrero del año siguiente de consignar el auxilio a las cesantías; dicha sanción consistente en el pago de un día de salario por cada día de retardo mientras esté vigente el contrato de trabajo.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

A su vez, el artículo 65 CST, reformado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, dispone que si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones sociales debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar, a título de indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

El órgano de cierre de nuestra jurisdicción ha considerado que la imposición de las dos sanciones antes reseñadas no es automática, por tanto, no basta demostrar la deuda de salarios y prestaciones sociales a cargo del empleador o falta de consignación completa o parcial de las cesantías (elemento objetivo), ya que en cada asunto en particular se debe analizar si el comportamiento moroso del empleador estuvo respaldado o no, en razones sólidas, serias y atendibles, con el fin de determinar su actuar de buena o mala fe (elemento subjetivo) (CSJ SL3614-2020; CSJ SL5288-2021, CSJ SL4311-2022, CSJ SL2084-2023, CSJ SL2954-2023).

En el caso bajo estudio, la demandada Triturados Playa Holguín S.A.S. no aportó ninguna prueba a juicio, ya que no contestó la demanda, por ende, dicha encartada dependía de las pruebas allegadas por las demás partes para tan siquiera esperar que de esa forma se acreditara alguna circunstancia que permitiera inferir un motivo objetivo y razonable para su comportamiento moroso en la consignación de la cesantía y pago de las prestaciones sociales a la finalización del contrato de trabajo y que sirviera para tener por demostrada su buena fe.

Revisado el proceso, lo primero que debe advertirse es que obran 4 contratos consecutivos de prestación de servicios suscritos entre la trituradora y el actor, en los cuales se definió que aquel prestaría su labor como soldador en las dos plantas de dicha compañía y no en una, como alegó en su momento el representante legal de la encartada, además, no se advierte en modo alguno que en dichos instrumentos se hubiera delimitado, de manera explícita, cuál sería el servicio contratado y del que tantas veces habló el señor Oscar Méndez en su interrogatorio, pues se limitan a indicar que el objeto convenido era el servicio personal del demandante como soldador y no un resultado específico.

De otra parte, Oscar Méndez aseguró que el monto inicialmente convenido para la obra era de \$15.000.000 pagaderos en 6 meses de ejecución y cuando la jueza a quo le cuestionó porque si agotado dicho término sin que le entregaran la obra decidió



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

seguir vinculado al demandante por otros 8 meses, se limitó a contestar que era para ayudarlo y también para que le entregaran la nueva planta debidamente construida, pero no obra en el expediente que los posteriores contratos de prestación de servicios hubiera adoptado algún tipo de modificación tendiente a materializar que dicha extensión en la presunta obra tenía como finalidad que fuera entregada a satisfacción y, por el contrario, volvieron a reafirmar que el objeto del acuerdo era el servicio personal del actor y no la entrega de una obra, además, riñe contra las reglas de la experiencia que el contratante, luego de ser afectado en el incumplimiento de la entrega en el plazo pactado, no hubiera adelantado ninguna acción y por el contrario hubiera mantenido la vinculación del contratista incumplido.

Por lo considerado, no son de recibo las explicaciones elevadas en el recurso de alzada tendientes a explicarla buena fe de la sociedad trituratora, razón por la cual se mantendrá la imposición de las condenas al pago de las indemnizaciones por no consignación de cesantías y moratoria.

Quedan así resueltos todos los objetos materia del recurso de apelación.

Costas. Sin costas en la instancia, dada la prosperidad parcial del recurso.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

Resuelve:

Primero: Modificar parcialmente la sentencia de primera instancia, en el sentido de indicar que la fecha de terminación del contrato de trabajo que existió entre el demandante **José Alfredo Ramírez Méndez** y la demandada **Triturados Playa Holguín S.A.S.** lo fue el día 31 de agosto de 2017. Los demás acápites de la sentencia apelada permanecen incólumes.

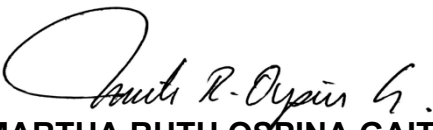
Segundo: Sin costas en la instancia.

Tercero: Devolver el expediente digitalizado al juzgado de origen, a través del uso de los medios tecnológicos respectivos. Secretaria proceda de conformidad.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado

(En uso de permiso)
JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado