

REPÚBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta
SALA LABORAL

MAGISTRADO PONENTE
Dr. JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA

Proceso: Ordinario Laboral
Rad. Juzgado: 54-001-31-05-002-2019-00181-01
Rad. Interno: 19429
Juzgado: Segundo Laboral Circuito de Cúcuta
DTE/ ELCIDA FLOREZ CENTENO
DDO/ CLÍNICA SANTA ANA S.A.

San José de Cúcuta, veintitrés (23) de noviembre de dos mil veintidós (2022)

Sería del caso proceder a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, contra el auto de fecha 06 de julio de 2021, proferido por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta dentro del proceso ordinario laboral con Radicado del Juzgado 54-001-31-05-003-2019-00181-01 y Partida de Tribunal N° 19429 presentado por la señora ELCIDA FLOREZ CENTENO en contra de la CLÍNICA SANTA ANA, S.A., sino se observara una deficiencia en los presupuestos procesales, toda vez que no existe competencia de este Tribunal, para avocar conocimiento por medio del recurso interpuesto, dadas las razones que a continuación se explican:

El artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, expresa que en todas las actuaciones administrativas y judiciales, deberá respetarse el debido proceso, lo cual permite inferir que cuando ello no se cumple, todo el procedimiento realizado a partir del hecho vicioso, sea ilegal y consecuentemente vulneratorio de este principio. Por ello, este elemento se convierte en el primer lineamiento a seguir por parte del juez en cada una de las etapas de todo proceso.

Así mismo, el numeral 12 del artículo 42 y el artículo 132 del Código General del Proceso, establece que agotada cada etapa del proceso, el juez deberá realizar un control de legalidad para corregir o sanear los vicios que puedan configurar nulidades u otras irregularidades dentro del proceso.

CASO CONCRETO

En el presente caso, la accionante por medio de apoderado judicial instauró demanda ordinaria laboral en contra de la CLÍNICA SANTA ANA, S.A., con el objeto que, entre otras cosas, se declare la existencia de un contrato de trabajo entre las partes que terminó por causa imputable al empleador por acoso laboral, configurándose un despido indirecto y en consecuencia se condene a este al pago de la indemnización contenida en el artículo 64 del

CST, los daños morales y económicos causados, demanda esta que fue admitida como proceso ordinario laboral mediante auto de fecha 13 de mayo de 2019.

Posteriormente, mediante auto del 06 de julio de 2021, el funcionario de instancia, señor Juez Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, en aplicación del artículo 132 del CGP resolvió *“DAR CONTINUIDAD a las presentes diligencias, como un proceso especial de acoso laboral en los términos de la ley 1010 de 2006, advirtiendo a las partes que esta decisión se efectúa como una medida de saneamiento en virtud al artículo 132 del CGP”*.

Indicó el A quo para justificar la anterior decisión que: las pretensiones elevadas por la señora ELCIDA FLOREZ CENTENO en contra de la CLINICA SANTA ANA S.A., se circunscriben a que se declare la existencia del contrato de trabajo y la terminación del mismo como un despido indirecto en virtud a posibles actos de ACOSO LABORAL. A partir de allí, igualmente pretende se condene a la pasiva al pago de la indemnización por despido sin justa causa, la imposición de las sanciones del artículo 10 de la ley 1010 de 2006 y el pago de los perjuicios que se le han causado. Por lo tanto, como quiera que estas pretensiones tienen un trámite judicial especial a través del cual se deben resolver, se evidencia que a la demanda se le dio un trámite que no corresponde, pues esta debió tramitarse según lo dispuesto en el artículo 13 de la norma citada (...).

Esta decisión fue atacada por la parte activa del proceso mediante memorial de fecha 12 de julio de 2021, en el cual solicitó que se continúe con el trámite del proceso ordinario laboral, indicando que “en esta demanda instaurada por la suscrita no se reclama la ineficacia de la terminación del contrato y el consecuente reintegro, pues mi mandante nunca estuvo interesada en volver a laborar en la Clínica Santa Ana, S.A., debido a los graves daños psicológicos, morales, familiares, causados por las conductas de ACOSO LABORAL de los cuales fue víctima en la empresa demandada, por lo que no se entiende y no es de recibo el auto arbitrario hoy atacado que pretende cambiar el trámite del proceso Ordinario Laboral por un proceso especial de Acoso Laboral, cuya acción caducó, según el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, y que dejaría a mi mandante sin el pago de indemnizaciones a su favor y peor aún, otorgando nulidades a favor de los victimarios bajo el argumento erróneo de que debieron ser notificados en este proceso, cuando este proceso no lo contempla, pues el daño del acoso laboral ya se configuró por parte de los victimarios y la Clínica minimizó todas las agresiones a mi mandante, guardando una conducta negligente, omisiva, permisiva y hasta de complicidad (...)

De lo anterior, surge evidente que la decisión atacada por la recurrente se contrae al auto por medio del cual oficiosamente el A quo **“adecuó el trámite de un proceso al que en su sentir corresponde”**, en este caso, adecuando la demanda ordinaria laboral a un proceso especial de acoso laboral en los términos de la ley 1010 de 2006, saneando de esta manera la actuación conforme al artículo 132 del CGP.

En ese orden de ideas, advierte la Sala que dicha providencia no encuadra en ninguno de los autos que taxativamente consagra el artículo 65 del CPTYSS ni en otra codificación, como de naturaleza APELABLE, y si bien el haberse dado a la demanda el trámite de un proceso diferente al que

corresponde, se constituye como una excepción previa, consagrada en el No 7º artículo 100 del CGP, en el sub-examine la decisión del juzgador no fue adoptada por dicha vía, como para adecuar tal determinación a lo dispuesto en el No 3º del artículo 65 del CPLYSS (El que decida sobre excepciones previas).

Por ende, en ejercicio del control de legalidad se dejará sin efecto el auto del 25 de agosto de 2021 proferido por el Magistrado Sustanciador, mediante el cual se admitió el recurso de apelación presentado y, en su lugar, se rechazará el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, contra el auto de fecha 06 de julio de 2021, proferido por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta dentro del proceso ordinario laboral con Radicado del Juzgado 54-001-31-05-003-2019-00181-01 y Partida de Tribunal N° 19429 presentado por la señora ELCIDA FLOREZ CENTENO en contra de la CLÍNICA SANTA ANA, S.A., por no ser susceptible de recurso de apelación el auto atacado, en los términos del artículo 65 del CPTYSS y del CGP.

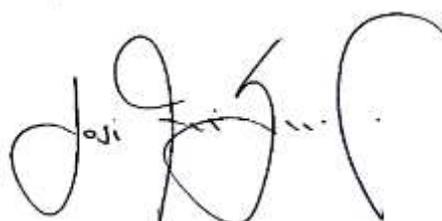
En mérito de lo expuesto la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: DEJAR sin efecto el auto del 25 de agosto de 2021 proferido por el Magistrado Sustanciador, mediante el cual se admitió el recurso de apelación presentado y, en su lugar se rechazará el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, contra el auto de fecha 06 de julio de 2021, proferido por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta dentro del proceso ordinario laboral con Radicado del Juzgado 54-001-31-05-003-2019-00181-01 y Partida de Tribunal N° 19429 presentado por la señora ELCIDA FLOREZ CENTENO en contra de la CLÍNICA SANTA ANA, S.A., por no ser susceptible de recurso de apelación el auto atacado, en los términos del artículo 65 del CPTYSS y del CGP.

SEGUNDO: DEVOLVER el expediente al juzgado de origen para los efectos pertinentes.

NOTIFÍQUESE



JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
MAGISTRADO PONENTE



ELVER NARANJO

MAGISTRADO



NIDIAM BELÉN QUINTERO GÉLVES
MAGISTRADA

Certifico: Que el auto anterior fue notificado
Por ESTADO No. 131, fijado hoy en la
Secretaría de este Tribunal Superior, a las 8 a.m.
Cúcuta, 24 de noviembre de 2022.



Secretario

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander

TRIBUNAL SUPERIOR

Distrito Judicial de Cúcuta

SALA LABORAL

MAGISTRADO PONENTE

Dr. JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA

PROCESO ORDINARIO LABORAL

Rad. Juzgado: 54 001 31 05 002 201900307

Partida Tribunal: 19416

Juzgado: Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta

Demandante: JUAN RAMON ESTRADA CORONEL

Demandada (o): SIGMA SA Y OTROS

Tema: Estabilidad Laboral Reforzada

Asunto: Apelación de sentencia

San José de Cúcuta, **veintitrés (23)** de noviembre de dos mil veintidós (2022)

Procede la Sala de decisión Laboral del Tribunal Superior de Cúcuta a resolver el recurso de apelación presentado en contra de la sentencia proferida el día 22 de junio de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, dentro del proceso ordinario laboral con Radicado del Juzgado No. 54-001-31-05-002-2019-00307 y Partida de este Tribunal Superior No. 19412 promovido por el señor JUAN RAMÓN ESTRADA CORONEL en contra de SISMA SA y los señores MIGUEL ÁNGEL DUARTE QUINTERO, JESÚS JAVIER DUARTE QUINTERO, JOSÉ YADIT DUARTE QUINTERO, AURA YADIT DUARTE QUINTERO, DENIA DORABET DUARTE QUINTERO Y MARÍA MILDRED DUARTE QUINTERO.

Abierto el acto por el Magistrado Ponente, entra la Sala a deliberar y una vez conocido y aprobado el proyecto, se profirió la presente sentencia, previos los siguientes

I. ANTECEDENTES

El demandante, por intermedio de apoderado judicial instauró demanda ordinaria laboral en contra de la empresa SIGMA, S.A.S. y los socios que la conforman, pretendiendo, entre otras cosas, que se declare que entre aquella y él como trabajador, existió un contrato de trabajo desde el 02 de febrero de 2007 y hasta el 02 de febrero de 2019, la cual fue terminada sin justa causa por el empleador, siendo despedido por razón de su limitación y en pleno proceso de tratamiento de la enfermedad que padece, y en consecuencia, se condene a la pasiva al reintegro laboral, al pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes a seguridad social integral causados entre la fecha del despido y hasta que sea reintegrado; subsidiariamente solicitó se condene a SIGMA al pago de la indemnización de que trata el artículo 27 de la Ley 361 de 1997 y a las indemnizaciones contenidas en los artículos 64 y 65 del CST.

II. HECHOS

La parte demandante fundamentó sus pretensiones en los hechos narrados en el libelo demandatorio, los cuales serán expuestos brevemente, de la siguiente manera:

1. Que entre las partes se celebró un contrato de trabajo a término fijo, desde el día 2 de febrero de 2007 al 2 de febrero de 2019.
2. Que la labor desempeñada durante la vigencia de la relación laboral fue la de oficios varios.
3. Que el demandado le pagaba por como remuneración mensual por el servicio personal prestado un salario promedio equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente para el 2019.
4. Que sufrió accidente de trabajo el día 26 de julio 2010.
5. Que en vigencia de la relación laboral le diagnosticaron y estaba en el tratamiento de las enfermedades: SÍNDROME DE MANGUITO ROTATORIO, SÍNDROME DE PINZAMIENTO SUBRACOMIAL CON BURSITIS SA/SD, TENOSINOVITIS BICIPITAL Y DEL SUPRAESPINOSO, EPICONDILITIS IZQUIERDA, SÍNDROME DE TÚNEL CARPIANO, LUMBAGO NO ESPECIFICADO, TRASTORNO DELA REFRACCIÓN NO ESPECIFICADO, OTROS TRASTORNOS ESPECIFICADOS DE LOS DISCOS INTERVERTEBRALES.
6. Que por la atención y tratamiento de las enfermedades diagnosticadas, tenía que asistir a las respectivas citas de las entidades de salud para su rehabilitación y el médico tratante le concedió incapacidades temporales, razón por la cual en esos días no asistía a trabajar.
7. Que el empleador hizo entrega de una comunicación de fecha 28 de diciembre de 2018, en el cual se manifiesta que se da la terminación del contrato a partir del 2 de febrero de 2019, desconociendo así el derecho a la estabilidad laboral reforzada.
8. Que el día 5 de febrero de 2019 se le realizó el examen ocupacional de egreso con la IPS AGESO LTDA, profiriéndose recomendaciones laborales conforme las enfermedades que padece.
9. Que presentó acción de tutela en contra de la empresa demandada, y mediante fallo de tutela de fecha 27 de marzo de 2019 proferido dentro del proceso No. 54001400300220190024000 el Juzgado Octavo Civil Municipal de Cúcuta concedió como medida transitoria el reintegro laboral, la cual fue debidamente confirmada en segunda instancia por el Juez Tercero Civil del Circuito de Oralidad mediante providencia de fecha 25 de abril de 2019 y en el fallo de tutela se ordena la presentación de la respectiva demanda ante la jurisdicción ordinaria.

10. Que la demandada reintegró al trabajador y finalmente dio cumplimiento a las recomendaciones médicas ocupacionales informadas a la empresa demandada con anterioridad, procediendo a su reubicación, pero después del reintegro laboral provisional, se desconoce los ajustes del puesto de trabajo, el control de cambios, el plan de rehabilitación, el formato o matriz que debió hacer la demandada junto con la ARL respecto de las recomendaciones médico ocupacionales, para efectos de la readaptación a su trabajo.

11. Que mediante comunicación de fecha 22 de julio de 2019 se solicitó al empleador declarar ineficaz el despido y se ordene de manera definitiva el reintegro sin solución de continuidad por trabajador en condiciones de discapacidad y en situación de debilidad manifiesta que le permita contar con el ingreso para la satisfacción de sus necesidades y con la atención por las entidades de seguridad social.

12. Que después de la terminación de la relación laboral y a la fecha de presentación de esta demanda, continúa en tratamiento y de rehabilitación de la enfermedad que padece.

13. Que al finalizar la relación laboral no se tramitó el permiso de autorización para la terminación del vínculo laboral del trabajador en situación de discapacidad ante el Ministerio del Trabajo, tampoco se canceló la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ni la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

14. Que el día 3 de mayo de 2019 solicitó a la demandada el pago de dos meses de salarios que se le adeudan, los cuales a la fecha no han sido cancelados.

III. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

Notificada de la admisión de la demanda presentada en su contra, empresa SIGMA, S.A. y los señores MIGUEL ÁNGEL DUARTE QUINTERO, JESÚS JAVIER DUARTE QUINTERO, JOSÉ YADIT DUARTE QUINTERO, AURA YADIT DUARTE QUINTERO, DENIA DORABET DUARTE QUINTERO Y MARÍA MILDRED DUARTE QUINTERO dieron formal contestación a la misma, manifestando que el contrato suscrito con el señor JUAN RAMÓN ESTRADA CORONEL fue a término fijo inferior a un año, inicialmente por 3 meses, hasta el día 01 de mayo de 2007, cuando se prorrogó por 3 periodos iguales al inicialmente pactado, y posteriormente se prorrogó por periodos sucesivos de un año, hasta que el día 02 de febrero de 2019 se decidió legamente no prorrogar más dicho contrato; indicó que no existe prueba de la ocurrencia del accidente de trabajo mencionado, o de su comunicación a la empresa; que es cierto lo relacionado con algunas patologías sufridas por el actor, en tanto tuvo conocimiento de las mismas cuando COOMEVA emitió recomendaciones laborales, sin conocer otras.

Afirma que no desconoció ningún derecho a la estabilidad laboral reforzada, ya que el trabajador no es beneficiario de la misma, al no cumplir con los requisitos establecidos en la ley para el efecto, sin que tuviera una calificación de pérdida de capacidad laboral y el contrato fue terminado por una causa legal, cual era la expiración del término contractual.

Como excepciones de fondo propuso las que denominó INEXISTENCIA DE CAUSA E INEXISTENCIA DEL DERECHO

IV. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Tramitada la Litis, el juzgado de conocimiento que lo fue el Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, en providencia de fecha 22 de junio de 2021, resolvió declarar probadas las excepciones de mérito planteadas por la entidad demandada SISMA SAS que denominó inexistencia del derecho e inexistencia de la obligación, y en consecuencia absolvió a los demandados de todas las pretensiones incoadas en su contra por parte del señor Juan Ramón Estrada Coronel.

Para fundamentar esta decisión, el Juez A quo manifestó que, de las pruebas allegadas al proceso, fue posible concluir que el actor no se encuentra cobijado con la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ya que para el día 2 de febrero del año 2019, fecha en que terminó el vínculo laboral del actor por decisión de la entidad demandada en no prorrogar el contrato de trabajo, el actor no se encontraba cobijado con la estabilidad laboral reforzada por no encontrarse en una calificación como discapacitado.

VI. RECURSO DE APELACIÓN

La parte demandante se mostró inconforme con la anterior decisión, interponiendo debidamente recurso de apelación en su contra, alegando que al proceso se allegaron la historia laboral, las recomendaciones ocupacionales, las incapacidades que se le dieron al trabajador mucho antes de la carta de despido del 28 de junio del 2018; que inclusive, el actor fue reubicado en sus labores porque no podía desempeñar sus labores como regularmente lo hacía en condiciones normales.

Indicó que el señor Juez basa su fallo en la posición de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral donde se exigía anteriormente la prueba objetiva de la discapacidad mínima del 15% antes del despido; que sin embargo, se debe también tener en cuenta la sentencia SL 1360 de 2018, donde en esta oportunidad se aparta de su propio criterio y señala que si no se demuestra la ocurrencia de una justa causa de terminación prevista en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, se presume a favor del trabajador que este era discapacitado y que el empleador tenía la obligación de contar con la autorización de Ministerio del Trabajo.

Que en este caso en particular, la causal objetiva del despido fue la expiración del plazo pactado, la cual es una causal objetiva del artículo 61, mas no es una justa causa del artículo 62, por lo que sí se debió dar aplicación a la

jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, la SL 1360 de 2018.

Igualmente trajo a colación la sentencia SL 10538 de 2016 en la cual la HCSJ estableció que el dictamen de calificación de capacidad laboral no está constituido como una prueba solemne de la condición discapacidad de un trabajador, de manera que en estos casos el juez del trabajo tiene toda la libertad probatoria para determinar la situación salud de un trabajador.

VII. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad legal concedida en auto que antecede, las partes se abstuvieron de ejercer su derecho a presentar alegatos de conclusión, y una vez cumplido el término para el efecto, procede la Sala a resolver el asunto conforme a las siguientes,

VIII. CONSIDERACIONES

Competencia. La Sala asume la competencia para decidir el recurso de alzada teniendo presente lo previsto en el artículo 66A del C.P.T y de la S.S., que fue adicionado por el artículo 35 de la ley 712 de 2001, así como lo dispuesto en la sentencia C-968 de 2003.

Conforme a los argumentos sostenidos por la Juez A quo y a los concretos motivos de inconformidad planteados en el recurso de apelación, **el problema jurídico** que concita la atención de la Sala se reduce a determinar si el señor JUAN RAMÓN ESTRADA CORONEL, al momento de terminación de su contrato del trabajo por parte de su empleadora, SIGMA, S.A.S., gozaba de la protección especial de estabilidad laboral reforzada en virtud de su estado de salud y por tanto, es procedente, conforme se solicita, la declaratoria de ineficacia de tal despido y el reintegro a su cargo, junto con el pago de las acreencias laborales que esto genera.

No se discute en esta instancia la existencia de múltiples contratos de trabajo a término fijo entre las partes, los cuales fueron prorrogados desde el 01 de febrero de 2007 y hasta el 02 de febrero de 2019, lo cual fue determinado por el A quo al estudiar la pretensión relacionada con la indemnización por despido sin justa causa, y en contra de lo cual ninguna de las partes manifestó inconformismo alguno.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

La parte demandante pretende el reintegro por haber sido despedido encontrándose en una condición de salud vulnerable y no solicitarse el permiso para despedir de la autoridad correspondiente, con fundamento en el art. 26 de la Ley 361 de 1997; razón por la cual nos remitimos a ésta norma, que dispone “*ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo*”, y en el inciso segundo señala que si se despide a una persona sin el cumplimiento de este requisito, se debe reconocer “una

indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar (...)”.

La normatividad reseñada (Ley 361 de 1997, artículo 26), consagra el principio de la estabilidad laboral reforzada para las personas con limitación física, en virtud del cual estas no pueden ser despedidas por razones de su limitación, salvo que la terminación del contrato sea autorizada por el Ministerio del Trabajo; y a su vez, integra la sanción a la que tiene derecho el trabajador, cuando el empleador haya obviado la aludida autorización.

Igualmente, el art. 5 de la mencionada ley, establece que *“Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud”,* y en que en *“Dicho carné especificará el carácter de persona con limitación y el grado de limitación moderada, severa o profunda de la persona. Servirá para identificarse como titular de los derechos establecidos en la presente Ley”.*

Ahora bien, sobre el correcto entendimiento del art. 26 de la Ley 361 de 1997, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia de Radicado No. 32532 expedida el 15 de Julio de 2008 con Magistrada Ponente: ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN, fijó como parámetro de decisión que esa ley ampara a *“las personas con los grados de limitación a que se refieren sus artículos 1 y 5”* por lo que ***“aquellos que su minusvalía está comprendida en el grado menor de moderada, no gozan de la protección y asistencia prevista en su primer artículo”*** y adoptando como precedentes los parámetros contenidos en decretos reglamentarios de dicha ley, recuerda que *“la limitación “moderada” es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; “severa”, la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad labora y “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%.”* Concluyendo que *“la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, **todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada”.***

Se desprende de lo expuesto, que el trabajador que busque protección en virtud de la estabilidad laboral reforzada, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debe aportar una prueba que lo califique como limitado físico, en los términos del artículo 5° arriba mencionado. En tanto, el fuero de estabilidad laboral, opera únicamente cuando el trabajador tiene una pérdida de capacidad laboral mayor al 15%, y que el empleador conozca tal situación y termine la relación laboral por esta causa, sin la respectiva autorización del Ministerio de la Protección Social.

De suerte que, para declarar la ineficacia del despido sufrido por el demandante, éste debe acreditar los siguientes presupuestos:

- Que la enfermedad produzca una pérdida de capacidad laboral superior al 15%.

- Que el empleador conozca del estado de discapacidad del trabajador.
- Que el despido se produzca por causa de la discapacidad, y se realice sin la previa autorización del Ministerio de Protección Social.

Esta Sala de Decisión había venido adoptando como postura la interpretación de la ley 361 de 1997 que la Sala de Casación Laboral expone en sentencias como la SL19506 del 22 de noviembre de 2017 (Rad. 54.309 y M.P. DOLLY CAGUASANGO), donde se arguye que se trata de *una garantía excepcional a la estabilidad* y que *no puede el juez extenderla de manera indebida para eventos no contemplados en la mencionada norma*, concluyendo así que **no existiendo la calificación de la pérdida de capacidad laboral para el momento del despido, ni tampoco el conocimiento del empleador de una situación de salud diferente a las incapacidades temporales, no era dable exigir la autorización del Ministerio del Trabajo exigida en la norma invocada por la parte demandante, previo a despedir a la trabajadora.**

No obstante, de otras decisiones como la Sentencia SL5451 de 2018, se desprende que los jueces deben evitar que se desborde por completo el espectro de protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para reclamar al empleador las cargas legales correspondientes, lo que exige que este conozca y tenga presente que para el momento del despido el trabajador mantenía unas condiciones de funcionalidad diversa en el grado mínimo de moderado y que ello exige el pleno conocimiento de la calificación de la pérdida de capacidad laboral, dado que no todo quebrantamiento en la salud del trabajador da lugar al amparo de estabilidad laboral reforzada.

Conclusión que ha sido reiterada recientemente en providencia SL761 de 2019, donde la Corte concluye que *“el Tribunal no incurrió en error jurídico al identificar los requisitos para acceder a la protección derivada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y concluir la improcedencia de aplicar el amparo contenido en esta norma al presente asunto, puesto que es un hecho no controvertido, que al término de la relación de trabajo el actor no contaba con una calificación del grado de discapacidad”* y agrega que *“la Corte no evidencia los errores jurídicos que acusa el recurrente, pues no es dable otorgar la garantía de estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 si al término de la relación laboral no existe calificación de la discapacidad o pérdida de capacidad laboral del trabajador”*.

Sin embargo, más recientemente la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1083 del 5 de marzo de 2019 (Rad. 68.944 y M.P. SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO) establece, dentro de un caso donde la ex trabajadora no se encontraba calificada acerca de su pérdida de capacidad laboral y fecha de estructuración de la misma, que *“de manera pacífica se tiene adoctrinado por la Sala, que para que se active la estabilidad laboral reforzada es necesario que se cumplan tres presupuestos a saber: i) una pérdida de capacidad laboral superior al 15 %; ii) que el empleador conozca de la discapacidad y iii) que la relación laboral termine con ocasión de esta”*; sin embargo, agrega que *“se ha precisado por la Sala que para que opere la garantía de estabilidad laboral reforzada, no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en*

*condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5° de la Ley 361 de 1997, pues **lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad***".

Concluyendo sobre este último punto la Sala de Casación Laboral que "...para ser sujeto de especial protección no es necesario que exista una calificación de la junta de invalidez, dado que existe libertad probatoria pues, de acuerdo con lo adocinado por esta Sala, ese documento no está instituido como prueba solemne de la condición de discapacidad del trabajador o de la pérdida de su capacidad laboral, de manera que, en estos casos, el Juez del trabajo tiene libertad probatoria"; conclusiones reiteradas posteriormente en providencia SL5181 de 2019, SL5056 de 2019 y otras.

De esta manera, efectivamente existe respaldo jurisprudencial sobre que la ausencia de un dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral al momento de finalizar la relación laboral no conlleva necesariamente a desestimar las pretensiones del actor, mientras el juzgador encuentre que existe suficiente sustento para concluir que al momento de la terminación unilateral del contrato de trabajo existía una condición de discapacidad o pérdida de capacidad en un grado equivalente al exigido por la norma y el referente jurisprudencial, debidamente conocida por el empleador de manera tal que le sea imputable objetivamente la necesidad de contar con permiso del Ministerio del Trabajo, previa a la terminación unilateral, pues de lo contrario se presumirá a favor del trabajador que la terminación del vínculo laboral obedeció a un acto discriminatorio por su estado de salud, teniendo entonces el empleador la carga probatoria de derruir tal presunción.

La Sala en sus últimos pronunciamientos ha expuesto como postura que existe libertad probatoria para que la parte actora demuestre por cualquier otro medio diferente al dictamen de PCL, los padecimientos y quebrantos de salud que le asistían, al momento de la finalización del contrato de trabajo, pese a que para esa fecha no se encontrara finalizado el trámite de calificación, aunque sí resulta indispensable que dicho dictamen emitido inclusive con posterioridad a la terminación de la relación laboral es igual o superior al 15% de PCL, para poder determinar si la limitación física, psíquica o sensorial y la fecha de estructuración, siempre y cuando se encuentre demostrado el conocimiento del empleador de la situación de salud del trabajador.

CASO CONCRETO- ELEMENTOS PROBATORIOS

Revisando el acervo probatorio aportado a los autos, observa la Sala los siguientes elementos relevantes relacionados con el estado de salud del señor ESTRADA CORONEL:

- A folio 65 y ss se observa el examen médico laboral periódico realizado en AGESO el día 01 de julio de 2017 en el cual se indica que el trabajador tiene un diagnóstico de "otras lesiones osteomusculares y

ligamentosas” con una calificación de PCL del 9% realizada por COOMEVA en enero de 2015.

- A folio 69 se aporta una comunicación enviada por COOMEVA EPS a la Ladrillera SIGMA el día 15 de julio de 2011, en la cual le informan las restricciones clínicas y recomendaciones ocupacionales del señor ESTRADA CORONEL, relacionadas con la restricción ESPONDILOSIS.
- A folios 70 y 71 se allegan comunicaciones enviadas por COOMEVA EPS a la Ladrillera SIGMA los días 26 de septiembre de 2012 y el 07 de febrero de 2013, en las cuales le informan las restricciones clínicas y recomendaciones ocupacionales del señor ESTRADA CORONEL, relacionadas con la restricción DISCOPATÍA LUMBAR- STC BILATERAL EPICONDILITIS y a folio 72 se observa una comunicación en términos similares del 24 de septiembre de 2013, pero con las restricciones de DISCOPATÍA LUMBAR- STC BILATERAL EPINCONDILITIS IZQUIERDA, SÍNDROME DE MAGUITO ROTADOR DERECHO.
- A folios 73 y 74 se allega un memorando enviado al actor por parte de SIGMA en el cual se le informa sobre las recomendaciones laborales emitidas por el médico especialista el día 06 de febrero de 2017, asignándosele en el cargo de auxiliar de control de calidad y servicios generales.
- A folios 75 y ss se aporta el formato de ACTA DE SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE RECOMENDACIONES Y/O RESTRICCIONES MÉDICAS DE DESEMPEÑO LABORAL de SIGMA de fecha 01 de febrero de 2018, donde se indica que se desempeña en el cargo de operario de molienda.
- A folio 77 se allega comunicación enviada por GLOBAL SAFE SALUD el día 17 enero de 2019, a SIGMA, referente a recomendaciones laborales por el diagnóstico de síndrome de túnel carpiano bilateral epicondilitis izquierda.
- A folios 79 y ss se allega el dictamen N°7557 del 13 de febrero de 2018 proferido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Norte de Santander, donde fue calificado por el diagnóstico de SÍNDROME DEL MANGUITO ROTADOR BILATERAL, como de origen laboral.
- A folios 85 y ss se aporta dictamen 13269 emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, del 05 de septiembre de 2018 en el cual se modifica el origen a común del diagnóstico de SÍNDROME DEL MAGUITO ROTATORIO BILATERAL.
- A folios 98 y 99 se observan incapacidades emitidas a nombre del actor, del 02 de febrero de 2019 por 3 días y el 24 de abril de 2019, por 2 días.
- A folio 157 y aportado por la pasiva, se allega una relación de las incapacidades del actor ocurridas entre el año 2008 y el 2019:

Así mismo, mediante correo electrónico enviado al juzgado de conocimiento, fueron aportados y posteriormente incorporados al proceso, el Dictamen N°1600 del 26 de diciembre de 2019 proferido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Norte de Santander, en el cual se le otorga al actor una **PCL de 22.25% con fecha de estructuración 11 de junio de**

2019, con los diagnósticos OTRAS DEGENERACIONES ESPECIFICADAS DE DISCO INTERVERTEBRAL y SÍNDROME DE MANGUITO ROTADOR BILATERAL de origen común, todo lo cual fue confirmado por el Dictamen N°31449 (también aportado) del 08 de octubre de 2020 emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

RESOLUCIÓN PROBLEMA JURÍDICO

De lo anterior, surge evidente que el actor venía sufriendo de sus dolencias en sus miembros superiores desde el año 2011, cuando fueron enviadas a SIGMA SAS por parte de COOMEVA EPS las restricciones clínicas y recomendaciones ocupacionales del señor ESTRADA CORONEL, relacionadas con el diagnóstico de ESPONDILOSIS y a partir del año 2013 inician los trámites de calificación de origen y porcentaje de pérdida de capacidad laboral por los diagnósticos de **Epicondilitis lateral izquierda, síndrome de túnel del carpo bilateral y síndrome de maguito rotatorio.**

Del análisis de la documental médica aportada, y tal como lo indica el juzgador de primer nivel, es un hecho indiscutible que a la fecha de rompimiento unilateral por parte del empleador del contrato de trabajo, el actor no contaba con un dictamen de calificación de su pérdida de capacidad laboral, lo cual de suyo no implica la desestimación de las pretensiones de la demanda, encaminadas a salvaguardar su derecho a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, pues a juicio de la Sala tal imposición resulta completamente desproporcionada e irrazonable pues por diferentes circunstancias que no pueden ser achacadas al trabajador, en el momento de fulminación del vínculo, el pertinente proceso de calificación de sus patologías puede encontrarse en trámite o ni siquiera se ha iniciado a través de las entidades competentes; luego nada impide, que con posterioridad al despido e incluso en el trámite del correspondiente proceso judicial, se practique el mentado dictamen de PCL, para verificar si al instante de la terminación del contrato el actor estaba revestido por dicha garantía, elemento que deberá ser valorado por el Juzgador de instancia para establecer la procedencia de la aludida protección.

Igualmente, considera la Sala, que si practicado el pertinente dictamen de pérdida de capacidad laboral, se establece como fecha de estructuración de la misma, una calenda **posterior** al rompimiento del contrato de trabajo, tal circunstancia por sí misma no descarta la posibilidad de que el juzgador con cimiento en el porcentaje otorgado y a la naturaleza, complejidad y gravedad de los padecimientos del demandante, razonablemente pueda establecer, conforme al material médico allegado, que en el instante en que el empleador decidió fulminar la relación laboral, el trabajador estaba revestido por el fuero de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, al ostentar una disminución de sus funciones moderada o severa, pues como lo ha explicado al respecto la H. Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en estos casos el Juez Laboral tiene libertad probatoria para establecer tal aspecto, ya que “lo importante es que el trabajador padezca una situación de discapacidad en un grado significativo debidamente conocido por el empleador”.

Como se indicó con anterioridad, a los diligenciamientos se allegaron sendos documentos que evidencian que el actor fue calificado en las siguientes oportunidades, de manera previa y posterior al rompimiento de la relación laboral acaecida el día 2 de febrero del año 2019 así:

Calificaciones anteriores al 02 de febrero de 2019:

- Calificación por parte de la JRCINS mediante dictamen N°4623/2013 de fecha 01 de agosto de 2018 con diagnóstico **Epicondilitis lateral izquierda y síndrome de túnel del carpo bilateral** como de origen laboral.
- Calificación JRCINS mediante dictamen N°5577/2014 de fecha 20 de junio de 2014 con diagnóstico **Epicondilitis lateral izquierda y síndrome del túnel del carpo bilateral** con 5.75% como de origen enfermedad laboral y fecha estructuración 25 de abril de 2014. La Jcni mediante dictamen 88249584 del 21 de enero de 2015 califica los mismos diagnósticos confirmando origen y fecha de estructuración con PCL de 9.55%.
- Calificación JRCINS mediante dictamen 7557 de 2018 de fecha 13 de agosto de 2018 con diagnóstico **síndrome de manguito rotador bilateral**, como de origen laboral, la Jcni mediante dictamen 13269 del 05 de septiembre de 2018 modifica el diagnóstico a enfermedad común.

Calificaciones posteriores al 02 de febrero de 2019:

- Calificación emitida por Colpensiones mediante dictamen DML-6840 del 26 de septiembre de 2019 en el cual se calificó con PCL del 15.25% con el **diagnóstico de síndrome de maguito rotatorio, otras degeneraciones especificadas de disco intervertebral, síndrome de túnel carpiano, epicondilitis lateral**, de origen común, con fecha de estructuración 11 de junio de 2019, lo cual fue modificado mediante Dictamen N°1600 del 26 de diciembre de 2019 proferido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Norte de Santander, en el cual se le otorga al actor una **PCL de 22.25% con fecha de estructuración 11 de junio de 2019,** con los diagnósticos OTRAS DEGENERACIONES ESPECIFICADAS DE DISCO INTERVERTEBRAL y SÍNDROME DE MANGUITO ROTADOR BILATERAL de origen común, dictamen en el que se aclaró que no se calificaban los diagnósticos de SÍNDROME DE TUNEL CARPIANO y EPICONDILITIS pues eran de origen laboral; esta calificación fue confirmada por el Dictamen N°31449 (también aportado) del 08 de octubre de 2020 emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

En ese orden de ideas, del análisis de estos últimos dictámenes donde se establecieron sendas disminuciones laborales de grado “**moderado**” y de los restantes elementos médicos allegados al plenario, concluye esta Sala que si bien la fecha de estructuración de la PCL del señor JUAN RAMÓN ESTRADA CORONEL, se establece “**posterior**” al momento de rompimiento

del vínculo laboral, para dicha calenda el actor sufría una serie de graves afectaciones en sus extremidades superiores, que le dificultaron en un primer momento realizar con normalidad su actividad como “operario de selección y empaque”, encontrándose dentro del grado “moderado” de afectación en sus condiciones de salud, tanto así que desde el año 2011 contaba con recomendaciones y restricciones médico laborales para su reubicación, ejerciendo en el momento actual, el cargo de auxiliar de control de calidad.

En efecto, del aludido material probatorio se puede establecer con absoluta claridad, que desde el año 2011 (fol. 13 a 15) al señor JUAN RAMÓN se le diagnosticó un cuadro de EPICONDILITIS, SÍNDROME DE TÚNEL DEL CARPO BILATERAL, los cuales fueron calificados con una PCL del 9.55% con fecha de estructuración 25 de abril de 2014, patologías que con el paso del tiempo se fueron agudizando, y posteriormente en agosto de 2018 es calificado el origen de la patología síndrome de manguito rotatorio bilateral, la cual presenta mayor grado de calificación en el dictamen proferido en el año 2019 por la JNCI, con un 10% asignado a la “deficiencia por disestesia secundaria a neuropatía periférico o lesión de médula espinal y dolor crónico somático”, frente al 7% de “lesión de segmentos móviles de la columna lumbar”, para un total de 8.15% de deficiencias ponderadas, lo cual sumado al valor final del rol laboral (14.60%) arrojó el total de 22.25% de PCL con que fue calificado el actor.

De esta manera, concluye la Sala, que si bien el último dictamen aludido señala que la fecha de estructuración de la PCL del actor data del 11 de junio de 2019, es decir 4 meses y 9 días posteriores al rompimiento del vínculo laboral, del material probatorio analizado es viable y razonable colegir, que en virtud a la degradación y evolución gradual de sus padecimientos a la fecha de terminación del vínculo laboral, el actor se encontraba con un grado significativo de discapacidad por lo menos igual o superior a la limitación “moderada” aludida, para de esta manera activar el mecanismo de protección denominado ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, ya que dichas patologías, como se explicó surgieron en vigencia del contrato de trabajo y afectaban en gran medida su labor inicial como operario de selección y empaque, y posteriormente como operario de oficios varios, cargo que ejercía al momento del rompimiento unilateral del vínculo laboral.

Ahora, en lo concerniente al conocimiento del empleador sobre las patologías y deficiencias del trabajador, este puede avizorarse en los oficios enviados por COOMEVA EPS a la empresa en los años 2011, 2012 y 2013, así como aquellas enviadas por GLOBAL SAFE SALUD el día 17 enero de 2019, fecha en que igualmente se le envió por dicha entidad, la historia clínica del actor (folio78), siendo pertinente es concluir que la empleadora fue debidamente enterada de la situación de salud del actor, y del carácter degenerativo de su patología, de su complejidad e incidencia en el desarrollo de actividades laborales.

Bajo estos parámetros se tiene que el demandante cumple con los presupuestos jurisprudenciales definidos por la Corte Suprema de Justicia, que lo califican como una persona con limitaciones físicas en los términos de

la Ley 361 de 1997 y, por tanto, beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada allí consagrada.

Así las cosas, posible resulta para la Sala presumir que la terminación del vínculo laboral obedeció a un acto discriminatorio por el estado de salud del señor JUAN RAMÓN ESTRADA CORONEL (CSJ en sentencia SL260 de 2019), en la medida, que para el momento de dicha terminación, padecía una limitación física, psíquica o sensorial igual o superior al 15% de PCL y se acreditó que el empleador tenía conocimiento de las patologías, deficiencias, discapacidad y minusvalía adquiridas durante el desarrollo del contrato de trabajo, debiendo determinarse entonces si el empleador logró derruir tal presunción, demostrando que se dio la ocurrencia real de la causa alegada, la cual debe ser una razón objetiva para poner fin al nexo contractual.

Al respecto, insiste la pasiva en que la terminación del contrato de trabajo se dio en virtud del vencimiento del contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes el día 02 de febrero de 2007, el cual se prorrogó durante tres periodos inicialmente por 3 meses, y posteriormente por el término de un año, hasta el 02 de febrero de 2019, habiendo enviado el preaviso de no prorroga al actor, el día 28 de diciembre de 2018 (folio 29).

Visto esto, con relación a la finalización del vínculo de un trabajador discapacitado en virtud del fenecimiento del término del contrato de trabajo, la HCSJ en su reciente sentencia con Radicado N°67633 del 15 de julio de 2020 dictaminó lo siguiente:

La causa objetiva o principio de razón objetiva es un aspecto que debe buscarse en los hechos, en la realidad. Por tanto, la causa objetiva no necesariamente coincide con las causas jurídicas de terminación de los contratos de trabajo. Por ejemplo, la decisión unilateral del empleador, aunque es una causal de terminación de los contratos (lit. h, art. 61 CST), no necesariamente es una causa objetiva. De esta forma, causa objetiva y causal legal de terminación de los contratos no siempre coinciden, de manera que habrá causas legales de terminación en los que el componente subjetivo se encuentran presente.

En los contratos a término fijo, si bien la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo laboral (lit. c, art. 61 CST), esto no significa que por ello sea objetivo. Y no lo es, porque es eminentemente subjetivo cuando quiera que las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo; dicho de otro modo, la terminación del contrato esta permeada por la voluntad unilateral del empresario o del trabajador de no prorrogarlo. Tan es así que, de no existir el preaviso o la decisión unilateral de no seguir con el vínculo, el contrato a término fijo se prorroga indefinidamente. Es decir, la terminación del contrato por vencimiento del plazo no es un suceso natural que ocurra por sí solo; antes, media la expresa voluntad de alguna o de ambas partes, en caso contrario, continua en vigencia el vínculo laboral.

Bien precisa acotar en este punto que, según la Organización Internacional del Trabajo, más de la mitad de los 187 países consultados, acogieron la Recomendación núm. 166 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo, para restringir o limitar el uso de los contratos de duración determinada

a tareas temporales, lo que equivale a la prohibición de acudir a ellos para necesidades permanentes de la empresa. Y casi la mitad establecen una duración máxima o limitan el número de prorrogas. Lo anterior, con el fin de prevenir que las modalidades contractuales atípicas reemplacen innecesariamente los empleos permanentes y evitar prácticas abusivas frente a los trabajadores.

En Colombia, a diferencia de casi la totalidad de las naciones de América Latina y Europa, el contrato a término fijo no tiene ese tipo de limitaciones o restricciones relacionadas con la actividad y con el tiempo máximo o número de prorrogas permitidas. Por ello, en la práctica puede prestarse para abusos, principalmente en la fase de extinción del contrato, sobre todo cuando soterradamente el empleador quiere prescindir de determinados grupos de trabajadores, entre otros, de las personas en situación de discapacidad, decidiendo libremente no renovar sus contratos.

Por lo anterior, es deber del interprete judicial buscar una solución respetuosa de los derechos de los trabajadores en el contexto de los contratos a término fijo, pues esta modalidad no es una coraza compacta y hermética que impida la vigencia de los derechos fundamentales en su interior. Tampoco dota al empleador de un poder omnímodo en la empresa ni una licencia para inobservar los derechos fundamentales en el trabajo.

Así mismo, debe tenerse en cuenta que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no establece un privilegio exclusivo para los trabajadores con contrato a término indefinido. Por el contrario, su texto alude que ninguna persona «podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad», de modo que la garantía se despliega a todas las modalidades contractuales. En idéntico sentido, la Corte Constitucional en sentencia SU-049-2017 refirió que la estabilidad laboral reforzada «aplica a todas las alternativas productivas», premisa que se reiteró en sentencia T-118-2019 al señalarse que la garantía engloba a «cualquier modalidad de contrato».

Adicionalmente, la protección de las personas con discapacidad la garantizan normas de alta jerarquía y amplio espectro, como los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política y hoy en día la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, instrumentos que hacen parte del bloque de constitucionalidad y que, sin duda, están llamados a operar en todas las formas contractuales. Lo contrario implicaría establecer distinciones donde la Constitución y ley no las hacen, peor aún, conllevaría a afirmar que los derechos fundamentales en el trabajo son una conquista exclusiva de los empleados tradicionales y no de los trabajadores en general.

Por tanto, en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.

En tal sentido, como dueño de la actividad empresarial, el empleador debe demostrar que se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido y que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada. Por otro lado, al ser el empresario la parte que alega la terminación del contrato por una causa neutra, tiene, de acuerdo con el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, hoy 167 del Código General del Proceso, que probar esa objetividad, más allá del simple vencimiento del plazo.

En consecuencia, la Corte adocina que, en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados a término fijo, es necesario que la decisión de no prórroga proveniente del empleador esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados. Por consiguiente, si el trabajador promueve juicio laboral, el empleador tiene la carga probatoria de demostrar, de manera suficiente y creíble, que en realidad la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial; solo así quedará acreditado que su decisión de no renovar el contrato de trabajo estuvo desprovista de una conducta discriminadora.

En el caso que hoy nos ocupa se observa, como se dijo con anterioridad, que la pasiva SIGMA, S.A.S. limitó su defensa al vencimiento del término pactado en el contrato de trabajo suscrito con el trabajador, tal como lo manifestó al dar contestación al hecho 8 de la demanda, sin que se expusiera argumento alguno con miras a demostrar que la finalización de la relación de trabajo se dio en virtud de que las actividades que eran ejercidas por el actor, desaparecieron; esto, incluso si en la contestación a la demanda la pasiva alega que no fue solo al actor a quien se le comunicó la no prórroga de su contrato de trabajo, ya que lo mismo sucedió con otros trabajadores de la empresa, por la misma causa.

En virtud de lo anterior, se tiene que no acreditó la pasiva la configuración de las circunstancias necesarias para afirmar en esta instancia que la terminación del vínculo laboral con el actor, por vencimiento del término se debió a una causal objetiva, surtiéndose entonces los requisitos jurisprudenciales para concluir que la finalización del contrato de trabajo obedeció a un acto discriminatorio en razón a su estado de salud y sin previa autorización de las autoridades administrativas de trabajo, lo que hace que opere a favor del actor la protección especial a la estabilidad laboral reforzada, no encontrándose de acuerdo entonces esta Sala con la decisión tomada por el Juez A quo, debiéndose REVOCAR la misma en su totalidad, y en su lugar se accederá a la protección laboral solicitada, debiéndose DECLARAR la ineficacia del despido del trabajador ocurrido el 02 de febrero de 2019 y en consecuencia CONDENA a la SIGMAN, S.A.S. al reintegro del actor, en un cargo igual o superior al que ocupaba en el momento de su despido, así como al pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema general de pensiones, causados (i) entre la fecha del despido inicial, es decir el 02 de febrero de 2019, hasta que fuera reintegrado por vía de tutela en un primer momento, el 02 de abril de 2019, y posteriormente (ii) desde su segundo despido, el 06 de agosto de 2019 y hasta el 05 de octubre de 2019, fecha de su segundo reintegro, teniéndose

en cuenta lo indicado en certificación allegada al proceso vista a folio 190 y según lo manifestado por el actor en su interrogatorio de parte; aclarándose que, en caso de que posterior a esta última data (octubre de 2019), el actor hubiese sido nuevamente despedido, se deberán cancelar los emolumentos laborales aquí especificados causados desde dicho despido y hasta que el trabajador sea efectivamente reintegrado.

1. Salarios dejados de percibir, prestaciones sociales y vacaciones:

Periodo	Salario mensual	Total días	Salarios	Cesantías	Intereses cesantías	Primas	Vacaciones
Del 03 de febrero al 01 de abril de 2019	\$ 844.000	58	\$ 1.631.733	\$ 135.977	\$ 16.317	\$ 135.977	\$ 67.988
Del 07 de agosto al 05 de octubre de 2019	\$ 844.000	58	\$ 1.631.733	\$ 135.977	\$ 16.317	\$ 135.977	\$ 67.988
		Totales	\$ 3.263.466	\$ 271.955	\$ 32.634	\$ 271.955	\$ 135.977

- Salarios dejados de percibir, para un total de \$3.263.466.
- Cesantías, \$271.955 valor que deberá ser consignado al fondo al que se encuentre afiliado el actor por estimarse vigente la relación laboral.
- Intereses a las cesantías, para una suma total de \$32.634.
- Primas de servicios, \$271.955.
- Vacaciones: \$135.977.

2. **Aportes a seguridad social en pensión**, los mismos corresponden al resultado del cálculo actuarial que establezca la administradora de pensiones a la cual se encuentre afiliado el actor, durante los periodos aquí declarados.

3. **Indemnización**. La indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que corresponde a 180 días de salario, la cual se concederá incluso si fue solicitada como pretensión subsidiaria, ya que no es incompatible con las condenas impuestas en la presente providencia; y siendo el salario del actor en 2019 la suma de \$844.000 según certificación vista a folio 190 del expediente, se establece que la condena indemnizatoria asciende a un total de \$5.064.000.

En tal virtud se DECLARAN NO PROBADAS las excepciones de INEXISTENCIA DE CAUSA E INEXISTENCIA DEL DERECHO formuladas por la parte pasiva.

Se condenará en costas de ambas instancias a la parte vencida en la presente actuación, a saber, la demandada, por haberse revocado en su totalidad la sentencia de primera instancia, en acatamiento a lo ordenado por el numeral 4 del artículo 365 del C.G. del P. En consecuencia, se fijará como agencias en derecho de segunda instancia, el valor equivalente a un (1) salario mínimo mensual vigente, es decir, la suma de UN MILLÓN DE PESOS (\$1.000.000 m/cte.) a cargo de la empresa SIGMA, S.A.S. y en favor del señor JUAN RAMÓN ESTRADA CORONEL, ordenándose al Juez A quo

fijar las agencias correspondientes a la primera instancia y liquidar el monto global de las mismas.

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

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR EN SU TOTALIDAD la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta el día 22 de junio de 2021, y en su lugar ACCEDER a la protección de estabilidad laboral reforzada pretendida por el señor JUAN RAMÓN ESTRADA CORONEL.

SEGUNDO: DECLARAR la ineficacia del despido del señor JUAN RAMÓN ESTRADA CORONEL ocurrido el 02 de febrero de 2021 por parte de SIGMA, S.A.S. y en consecuencia, CONDENAR a la pasiva a reintegrar al trabajador en un cargo igual o superior al que ocupaba en el momento de su despido.

TERCERO: CONDENAR a SIGMA, S.A.S. al pago a favor del señor JUAN RAMÓN ESTRADA CORONEL, de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones causados (i) entre la fecha del despido inicial, es decir el 02 de febrero de 2019, hasta que fuera reintegrado por vía de tutela en un primer momento, el 02 de abril de 2019, y posteriormente (ii) desde su segundo despido, el 06 de agosto de 2019 y hasta el 05 de octubre de 2019, fecha de su segundo reintegro; aclarándose que, en caso de que posterior a esta última data (octubre de 2019), el actor hubiese sido nuevamente despedido, se deberán cancelar los emolumentos laborales aquí especificados causados desde dicho despido y hasta que el trabajador sea efectivamente reintegrado:

- Salarios dejados de percibir, para un total de \$3.263.466.
- Cesantías, \$271.955 valor que deberá ser consignado al fondo al que se encuentre afiliado el actor por estimarse vigente la relación laboral.
- Intereses a las cesantías, para una suma total de \$32.634.
- Primas de servicios, \$271.955.
- Vacaciones: \$135.977.

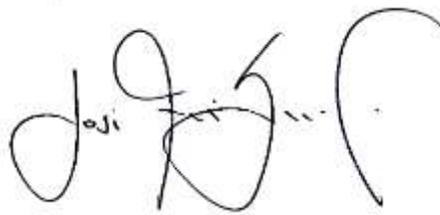
CUARTO: CONDENAR a SIGMA, S.A.S. al pago a favor del señor JUAN RAMÓN ESTRADA CORONEL de las cotizaciones en seguridad social en pensiones causadas en los periodos establecidos en la presente providencia, previa solicitud del cálculo actuarial efectuado por el fondo de pensiones al que se encuentre afiliado el actor.

QUINTO: Condenar a SIGMA, S.A.S. al pago a favor del señor JUAN RAMÓN ESTRADA CORONEL de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que corresponde a 180 días de salario, por lo que el salario del actor en 2019 la suma de \$844.000 según certificación vista a folio 190 del expediente, se establece que la condena indemnizatoria asciende a un total de \$5.064.000.

SEXO: DECLARAR NO PROBADAS las excepciones de INEXISTENCIA DE CAUSA E INEXISTENCIA DEL DERECHO formuladas por la parte pasiva.

SÉPTIMO: CONDENAR en costas de ambas instancias a la parte vencida en la presente actuación, a saber, la demandada, por haberse revocado en su totalidad la sentencia de primera instancia, en acatamiento a lo ordenado por el numeral 4 del artículo 365 del C.G. del P. En consecuencia, se fijan como agencias en derecho de segunda instancia, el valor equivalente a un (1) salario mínimo mensual vigente, es decir, la suma de UN MILLÓN DE PESOS (\$1.000.000 m/cte.) a cargo de la empresa SIGMA, S.A.S. y en favor del señor JUAN RAMÓN ESTRADA CORONEL, ordenándose al Juez A quo fijar las agencias correspondientes a la primera instancia y liquidar el monto global de las mismas.

NOTIFÍQUESE



**JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
MAGISTRADO PONENTE**



**ELVER NARANJO
MAGISTRADO**



**NIDIAM BELÉN QUINTERO GÉLVES
MAGISTRADA**

Certifico: Que el auto anterior fue notificado
Por ESTADO No. 131, fijado hoy en la
Secretaria de este Tribunal Superior, a las 8 a.m.
Cúcuta, 24 de noviembre de 2022.



Secretario

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

Cúcuta, veintitrés (23) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

PROCESO ORDINARIO LABORAL

Juzgado Segundo Laboral Circuito de Cúcuta

Rad. Juzgado: 54-001-31-05-002-2019-00535-01

Partida Tribunal: 20.072

Demandante: LUZ MARINA BARRERA ESPINOSA

Demandada(o): COLPENSIONES, PROTECCIÓN S.A., PORVENIR S.A.

Tema: NULIDAD DE TRASLADO

Ref.: APELACION Y CONSULTA.

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, se corre traslado a la parte beneficiaria del grado jurisdiccional de consulta quien también interpuso recurso de apelación, esto es, COLPENSIONES, PROTECCIÓN y PORVENIR S.A. para que en el término de cinco (05) días procedan a alegar de conclusión, vencido lo cual correrá el término para a la demandante.

Se les recuerda a las partes que, los alegatos en segunda instancia deberán estar en consonancia con los concretos motivos de inconformidad señalados en el recurso de apelación, de conformidad con el art. 66 A del C.P.T. y de la S.S. adicionado por al art. 35 de la Ley 712 de 2001.

Conforme al artículo 4 de la citada Ley, en caso de que las partes requieran acceso al expediente, podrán solicitar al correo electrónico de la Secretaría (secsltscuc@cendoj.ramajudicial.gov.co) el acceso a las piezas procesales que requieran, determinando de manera clara y concreta la actuación que necesitan para su remisión.

Surtidos los términos de traslado para alegar, procederá la Sala a proferir sentencia por escrito, que será publicada por estado, conforme el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 del 2022.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
Magistrado

Certifico: Que el auto anterior fue notificado
Por ESTADO No. 131, fijado hoy en la
Secretaría de este Tribunal Superior, a las 8 a.m.
Cúcuta, 24 de noviembre de 2022.

Secretario

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta
SALA LABORAL

Proceso: Ordinario Laboral
Rad. Juzgado. 54-001-31-05-003-2020-00041-01
Rad. Interno: 19272
Juzgado: Tercero Laboral Circuito de Cúcuta
DTE/ GLORIA MARINA SUESCUN DE ORTEGA
DDO/ CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL ORIENTE COLOMBIANO COMFAORIENTE
Tema: Solicitud de Aclaración y adición.

San José de Cúcuta, veintitrés (23) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

Procede la Sala a resolver la aclaración y adición pedida por la apoderada judicial de la demandante, dentro del proceso ordinario laboral seguido bajo el radicado No. 54-498-31-05-003-2020-00041-01 y P.T. No. 19.272 promovido GLORIA MARINA SUESCUN DE ORTEGA contra la CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL ORIENTE COLOMBIANO COMFAORIENTE.

ANTECEDENTES

Para lo pertinente, se tiene que, mediante auto fechado el tres (03) de noviembre de 2022 y notificado por estado electrónico No. 123 del cuatro (04) de noviembre del año en curso, proferido por esta Sala de Decisión, se desato el recurso de apelación presentado por la parte demandante, contra la decisión tomada por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta en audiencia del dieciséis (16) de marzo de dos mil veintiuno (2021), que resolvió no reponer el auto adiado el 04 del mismo mes y año, además, NEGÓ la reforma de la demanda por extemporánea.

Esta Sala en uso de sus facultades como juzgador de segunda instancia decidió:

“PRIMERO: CONFIRMAR la decisión dada en audiencia del dieciséis (16) de marzo de dos mil veintiuno (2021), proferida por el JUZGADO TERCERO

LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA, respecto al rechazo de la reforma de la demanda por extemporánea, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Ejecutoriado el presente auto devuélvase la actuación al juzgado de origen para los fines pertinentes.

TERCERO: CONDENAR en costas procesales de segunda instancia a cargo de la demandante por no haberle prosperado el recurso de apelación, fijando como agencias en derecho, la suma de \$200.000 a cargo de GLORIA MARINA SUESCUN DE ORTEGA, y a favor de LA CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL ORIENTE COLOMBIANO COMFAORIENTE”.

ARGUMENTOS DE LA PETICIÓN

La apoderada judicial de la demandante, mediante escrito enviado por correo de la Secretaría el día diez (10) de noviembre de dos mil veintidós (2022) a las 11:57 a.m., solicita aclaración de los siguientes puntos:

a. Cuál es el medio probatorio que llevo al Tribunal a afirmar en la parte motiva de la providencia que la parte demandante realizó la notificación al demandado y a partir de allí, finalizado el traslado de la demanda debía computar el término para presentar la REFORMA DE LA DEMANDA”. En tanto la demandada se notificó por conducta concluyente y no informó de ello a la demandante ni el juzgado publicó tal actuación en el registro electrónico del proceso.

b. Cuál es el medio probatorio que llevo al Tribunal a afirmar en la parte motiva de la providencia que *“la parte demandante gozaba de pleno conocimiento de la notificación del auto admisorio de la demandada (...) y que la activa tenía pleno conocimiento de la fecha inicial en que inició el computo de los términos, cuando se corre traslado, notifica y comunica a la parte demandada la demanda formulada y sus anexos”*.

De la misma manera, solicita sea aclarado el numeral tercero de la parte resolutive de la providencia adiada el 03 de noviembre de 2022, respecto a la condena en costas procesales a la parte demandante, considerando que la apoderada judicial de la parte demandada CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL ORIENTE COLOMBIANO COMFAORIENTE, *“coadyuvo el recurso de apelación”*.

Por último, pide adicionar el auto, porque en su sentir, la Sala no se pronunció sobre las peticiones referidas a la *inclusión en el expediente*

digital de todos los mensajes electrónicos y documentos que se enviaron al correo electrónico del Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta.

Conforme a lo anterior procede la Sala con las siguientes,

I. CONSIDERACIONES:

El Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social remite, por disposición del artículo 145, en los aspectos por él no contemplados, al Código General del Proceso en lo que sea compatible con la naturaleza de los procesos y actuaciones.

Al respecto, el Artículo 285 del C.G. del P., aplicable por analogía a nuestro procedimiento por no encontrarse norma al respecto en él, establece que:

“La sentencia no es revocable ni reformable por el juez que la pronunció. Sin embargo, podrá ser aclarada, de oficio o a solicitud de parte, cuando contenga conceptos o frases que ofrezcan verdadero motivo de duda, siempre que estén contenidas en la parte resolutive de la sentencia o influyan en ella.

En las mismas circunstancias procederá la aclaración de auto. La aclaración procederá de oficio o a petición de parte formulada dentro del término de ejecutoria de la providencia.

La providencia que resuelva sobre la aclaración no admite recursos, pero dentro de su ejecutoria podrán interponerse los que procedan contra la providencia objeto de aclaración”.

Por su parte el artículo 287 del C.G. del P., establece: «Cuando la sentencia omita resolver sobre cualquiera de los extremos de la Litis o sobre cualquier otro punto que de conformidad con la ley debía ser objeto de pronunciamiento, deberá adicionarse por medio de sentencia complementaria, dentro de la ejecutoria, de oficio o a solicitud de parte presentada en la misma oportunidad...».

Según la norma transcrita, es susceptible de **aclaración** la sentencia cuando ésta ofrezca **verdadero motivo de duda**, siempre que en la

parte resolutive de la providencia se encuentren conceptos que se presten a interpretaciones diversas o que generen incertidumbre o que estén en la parte motiva, pero tengan relación directa con lo establecido en la resolutive; así mismo, se estableció como regla general que **la sentencia no es revocable ni reformable por el Juez que la profirió**. Por lo anterior, no es posible reformar la sentencia so pretexto de **aclarar**, puesto que **no es posible modificar lo definido**.

De otro lado, se hace importante traer a colación lo señalado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la providencia CSJ SL440-2021, que indicó:

“2. Principio de congruencia.

El principio procesal de congruencia establecido en el entonces vigente artículo 305 del Código de Procedimiento Civil, aplicable a los litigios del trabajo por autorización expresa del precepto 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, es una expresión del debido proceso y el derecho de defensa, que se manifiesta en la obligación del juez de adecuar la definición del juicio a las pretensiones y hechos planteados en la demanda inicial, a las excepciones y circunstancias fácticas presentadas por la contraparte, así como a lo alegado por las partes en las oportunidades procesales pertinentes.

Dichas actuaciones limitan la autonomía judicial del juez, quien debe obrar dentro de ese marco trazado por las partes, dado que es lo que edifica la relación jurídica sustancial y procesal de estas en el espacio jurisdiccional.

Ahora, ello no es obstáculo para que el juez, eventualmente pueda interpretar la demanda. De hecho, la Corte ha señalado que “constituye su deber dado que está en la obligación de referirse “a todos los hechos y asuntos planteados en el proceso por los sujetos procesales” (art. 55, L. 270/1996), de manera que su decisión involucre las peticiones del escrito inicial en armonía con los hechos que le sirven de fundamento (CSJ SL2808-2018)

(...)

Además, nótese que el juez de segundo grado también está sujeto a las materias específicas y debidamente sustentadas en la apelación que se haga contra la decisión primigenia, en virtud del referido y explicado principio de consonancia.

Así, la Corte tiene adoctrinado que las anteriores directrices procesales hacen parte de la denominada congruencia externa del fallo, según la cual “toda sentencia debe tener plena coincidencia entre lo resuelto, en un juicio o recurso, con la litis planteada por las partes, en la demanda respectiva y en la contestación, sin omitir o introducir aspectos ajenos a la controversia (CSJ SL2808-2018).”

Caso en concreto.

Descendiendo al caso bajo estudio, la petición de **aclaración** a juicio de la memorialista radica en que la Sala afirmó: *“en la parte motiva de la providencia que la parte demandante realizó la notificación al demandado y a partir de allí, finalizado el traslado de la demanda debía computar el término para presentar la REFORMA DE LA DEMANDA”*; además, que no tuvo conocimiento del medio probatorio *“que llevo al Tribunal a afirmar en la parte motiva de la providencia que la parte demandante gozaba de pleno conocimiento de la notificación del auto admisorio de la demandada (...) y que la activa tenía pleno conocimiento de la fecha inicial en que inició el computo de los términos, cuando se corre traslado, notifica y comunica a la parte demandada la demanda formulada y sus anexos”*.

En este sentido, se recuerda que el problema jurídico resuelto en segunda instancia gravitó en determinar si fue acertada la decisión de la Juez A quo al rechazar la reforma de la demanda por extemporánea o si por el contrario es procedente aceptarla ante la omisión del demandado de trasladar la contestación y sus anexos al correo de la contraparte según lo prevé el art. 3º del Decreto 806 de 2020, según lo alegado por la apoderada judicial de la activa.

Durante las consideraciones transcritas en la providencia, se trajo a colación la disposición jurídica aplicable al caso, esto es, el inciso 2º del artículo 28 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, luego de transcribir la norma en el segundo párrafo, se indicó:

Luego entonces, el análisis lógico y legal de la disposición en comento, es que, la parte demandante tiene la carga, el deber y la obligatoriedad de contabilizar el término de diez (10) días concedidos al demandado para contestar la demanda, el cual se inicia a computar precisamente a partir de la NOTIFICACIÓN que la parte demandante realizó al demandado y, a partir de allí, finalizado el traslado de la demanda, computar el termino para presentar la REFORMA DE LA DEMANDA, de tal suerte, que para tal efecto ninguna relevancia tiene si el demandado contesta o guarda silencio, o si el Juez decide inadmitir dicha contestación, otorgándole el término previsto en el parágrafo 3º del artículo 31 del CPL.

Inmediatamente después a la explicación de la normatividad aplicable, la Sala analizó los argumentos expuestos por la apelante y señaló:

En conclusión, a juicio de la Sala, no es acertado el argumento de la recurrente, cuando alega que existe una vulneración al principio de publicidad y debido proceso, al no dársele respuesta respecto a la fecha en que el demandado contestó la demanda, pues se itera, a pesar del fenómeno de la virtualidad, los términos procesales no han mutado, ni fueron modificados, y la admisión de la contestación y/o la comunicación del escrito de la contestación y sus anexos, no se constituye **en el inicio del cómputo del término legal con que cuenta la parte activa para reformar la demanda**, pues se itera, que el punto de partida para tal efecto, no es otro que el vencimiento del término de traslado de la demanda, que inicia con la NOTIFICACIÓN DEL AUTO ADMISORIO DE LA DEMANDA, providencia respecto de la cual, la parte demandante gozaba de pleno conocimiento cuando fue publicado en la *página* web de la rama judicial, tal como lo reiteró en el escrito de los alegatos de segunda instancia.

Concurrente con lo expuesto y teniendo en cuenta con el problema jurídico formulado, se explicó:

De otro lado, sostiene la parte demandante, que se vulneraron sus derechos al debido proceso, buena fe, acceso a la justicia, contradicción y defensa, porque el demandado omitió el traslado de la demanda incumpliendo el deber previsto en el art. 3º del Decreto 806 de 2020, actuación que, a pesar de ser omisiva, el ordenamiento jurídico vigente, no comporta de manera alguna, sanciones al demandado o invalida las actuaciones judiciales al respecto.

En esas condiciones, como quiera que la demandante dentro de la oportunidad procesal que tenía no accionó la facultad para reformar el libelo inicial, por cuanto el memorial de la reforma de la demanda fue presentado el 09 de marzo de 2021, evidente resulta concluir que lo hizo de manera extemporánea, tal situación radicó esencialmente en un descuido de la misma parte demandante pues ello era un aspecto que debió tener presente, pues la activa tenía pleno conocimiento la fecha inicial en que inició el cómputo de los términos, cuando se corre traslado, notifica y comunica a la parte demandada la demanda formulada y sus anexos.

Sobre la parte final del párrafo anterior, en la parte motiva de la providencia se reiteró, que la demanda ordinaria laboral en contra de CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL ORIENTE COLOMBIANO COMFAORIENTE fue admitida por la Juez A quo mediante auto de fecha **06 de febrero del 2020** (fl.351), notificándosele de la misma a la entidad demandada, mediante auto de fecha **03 de marzo de 2020** (fl.363), *providencia respecto de la cual, la parte demandante gozaba de pleno conocimiento cuando fue publicado en la página web de la rama*

judicial, tal como lo reiteró en el escrito de los alegatos de segunda instancia.

Igualmente, al no prosperar el recurso de alzada, la Sala decidió condenar a la demandante en costas procesales y se fijaron las agencias en derecho de segunda instancia.

DECISIÓN.

Según se observa, en la providencia adiada el tres (3) de noviembre de dos mil veintidós (2022), no existen palabras y/o frases que generen duda respecto a la decisión de CONFIRMAR la providencia proferida por la Juez Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta en la audiencia del dieciséis (16) de marzo de dos mil veintiuno (2021), que NEGÓ la reforma de la demanda por extemporánea; así mismo, no existen dudas respecto a los asuntos debatidos y resueltos en segunda instancia, donde se expuso la norma aplicable, la explicación de la misma, los supuestos fácticos y las consecuencias jurídicas; por último, respecto a las costas procesales, no es procedente debatir en este estado del proceso, un asunto que taxativamente se encuentra reglamentado en el Código General del Proceso que en caso de inconformidad goza del trámite especial para debatir dicha condena; en consecuencia, la petición de ACLARACIÓN debe ser rechazada por improcedente.

De igual forma, es improcedente la solicitud de ADICIÓN formulada por la señora mandataria judicial de la demandante Gloria Marina Suescún de Ortega, en primer lugar, porque no se omitió resolver cada una de las pretensiones alegadas por la parte demandante respecto al tema admisible del recurso de apelación, esto es, a la **REFORMA DE LA DEMANDA**, y si lo que pretende la memorialista, es que la Sala adicione la providencia y resuelva “*sobre las peticiones referidas a la inclusión en el expediente digital de todos los mensajes electrónicos y documentos que se enviaron al correo electrónico del Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta*”, jurídicamente no es válido, porque ésta clase de trámites administrativos no se encausa en la admisibilidad del recurso

de apelación prevista en el numeral 1º del art. 65 del CPT y SS, cumpliendo con ello, la garantía fundamental del debido proceso y la aplicación del principio de congruencia, por tanto no se accederá a este pedimento como se dirá en la parte resolutive de esta decisión.

Por lo anteriormente expuesto, no se accederá a la solicitud de **ACLARACIÓN Y ADICIÓN** pedida por la señora mandataria judicial de la demandante, por cuanto lo expresado en la providencia del tres (03) de noviembre del año dos mil veintidós (2022), no existen palabras y/o frases que generen duda respecto a lo debatido en juicio, además, no se omitió resolver el extremo de la Litis referido respecto a la reforma de la demanda.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA**, por intermedio de su **SALA DE DECISIÓN LABORAL**,

R E S U E L V E:

PRIMERO: NO ACCEDER a las peticiones de **ACLARACIÓN Y ADICIÓN** de la providencia adiada el tres de noviembre de dos mil veintidós (2022), solicitadas por la apoderada judicial de la demandante Gloria Marina Suescún de Ortega, en consideración a lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, se termina y forma por los que en ella intervinieron.



JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
MAGISTRADO PONENTE



ELVER NARANJO
MAGISTRADO



NIDIA BELEN QUINTERO GÉLVES
MAGISTRADA

Certifico: Que el auto anterior fue notificado Por ESTADO No. 131, fijado hoy en la Secretaria de este Tribunal Superior, a las 8 a.m. Cúcuta, 24 de noviembre de 2022.



Secretario

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



SALA DE DECISIÓN LABORAL

Cúcuta, veintitrés (23) de noviembre de dos mil veintidós (2022)

RAD: 54-001-31-05-003-2021-00039-01

P.T. No. 19.831

REF: ORDINARIO

DEMANDANTE: Pedro Edgar Pulido Rubio

DEMANDADO: Centrales Eléctricas de Norte de Santander S.A. E.S.P. -CENS S.A. E.S.P.

Se concede para ante el superior, el recurso de casación interpuesto por la demandante contra la sentencia del 7 de septiembre de 2022, habida cuenta que las pretensiones denegadas superan el equivalente a 120 salarios mínimos legales mensuales vigentes para el año 2022 (\$120.000.000).

Lo anterior, teniendo en cuenta la liquidación de la mesada pensional, que se adjunta al presente auto, arroja un valor de \$153.625 para 1991, misma que debió actualizarse a 2012 a fin de obtener el retroactivo pensional que a continuación se detalla.

AÑO	MESADAS	VALOR MESADA	TOTAL RETROACTIVO
1991	7	\$ 153.625	\$ 1.075.375
1992	13	\$ 194.827	\$ 2.532.754
1993	13	\$ 243.787	\$ 3.169.235
1994	13	\$ 298.883	\$ 3.885.482
1995	13	\$ 366.401	\$ 4.763.212
1996	13	\$ 437.703	\$ 5.690.134
1997	13	\$ 532.378	\$ 6.920.910
1998	13	\$ 626.502	\$ 8.144.526
1999	13	\$ 731.128	\$ 9.504.662
2000	13	\$ 798.611	\$ 10.381.943
2001	13	\$ 868.489	\$ 11.290.363
2002	13	\$ 934.929	\$ 12.154.075
2003	13	\$ 1.000.280	\$ 13.003.645
2004	13	\$ 1.065.199	\$ 13.847.582
2005	13	\$ 1.123.785	\$ 14.609.199
2006	13	\$ 1.178.288	\$ 15.317.745
2007	13	\$ 1.231.075	\$ 16.003.980
2008	13	\$ 1.301.124	\$ 16.914.606
2009	13	\$ 1.400.920	\$ 18.211.957
2010	13	\$ 1.428.938	\$ 18.576.196
2011	13	\$ 1.474.235	\$ 19.165.061
2012	6,5	\$ 1.529.224	\$ 9.939.959

		TOTAL RETROACTIVO:	\$ 235.102.600
--	--	-----------------------	----------------

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

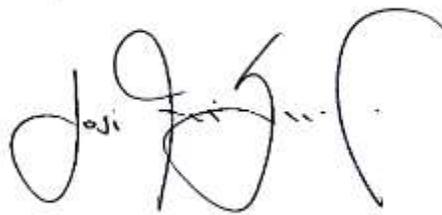
Los Magistrados,



ELVER NARANJO



Nidiam Belén Quintero Gélves



José Andrés Serrano Mendoza

JP

Certifico: Que el auto anterior fue notificado
Por ESTADO No. 131, fijado hoy en la
Secretaría de este Tribunal Superior, a las 8 a.m.
Cúcuta, 24 de noviembre de 2022.



Secretario

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander

TRIBUNAL SUPERIOR

Distrito Judicial de Cúcuta

SALA LABORAL

Ref.: PROCESO ORDINARIO LABORAL
RAD. JUZGADO: 54-001-31-05-003-2022-00144-01
PARTIDA TRIBUNAL: 20023
DEMANDANTE: SERGIO CADENA ARIZA
DEMANDADOS: COORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER Y OTROS.
ASUNTO: CONFLICTO NEGATIVO DE COMPETENCIA

AUTO INTERLOCUTORIO

MAGISTRADO PONENTE:

JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA

San José de Cúcuta, veintitrés (23) de noviembre de dos mil veintidós (2022)

Corresponde a esta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de esta ciudad, resolver el conflicto de competencia, suscitado entre el Juzgado Primero Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Cúcuta y el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, respecto del conocimiento de la demanda ordinaria laboral interpuesta por el señor SERGIO CADENA ARIZA, quien actúa en causa propia, en contra de LA CORPORACION MI IPS NORTE DE SANTANDER, actualmente representada por el señor EDGAR EDUARDO PINTO HERNANDEZ, y en SOLIDARIDAD LA EPS MEDIMAS EN LIQUIDACION, representada por el liquidador FARUK URRUTIA JALILIE.

I. ANTECEDENTES

El demandante actuando en causa propia instauró demanda ordinaria laboral de única instancia contra LA CORPORACION MI IPS NORTE DE SANTANDER, y en SOLIDARIDAD LA EPS MEDIMAS EN LIQUIDACION, pretende que se Declare que LA CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER, pagó en forma incompleta y fuera de las fechas acordadas los

salarios, que no realizó las consignaciones de las cesantías y las demás prestaciones sociales. Que la EPS MEDIMAS en liquidación debe responder solidariamente por las prestaciones sociales e indemnizaciones conforme lo dispone el art. 34 del CPT y SS., que se condenara a las demandadas al pago del auxilio de cesantías desde el 1º de enero de 2017 hasta el 17 de marzo de 2022 en la suma de **\$14.242.259**, al pago de la prima de servicio en la suma **de \$584.259**, a las vacaciones **\$292.192**, al pago de los intereses sobre las cesantías en la suma de **\$14.996** y al pago de los salarios sin prestación de servicios desde el 18 de marzo de 2022 hasta que deciden formalmente dar por terminado el contrato laboral que al momento asciende a la suma de **\$3.460.026**. Como pretensión subsidiaria, solicitó que se condene a las demandadas al pago de la indemnización moratoria del art. 65 del CST por no haber cancelado al momento del cese de actividades las prestaciones sociales (cesantías, prima de servicios, intereses sobre las cesantías) y vacaciones, en la suma de **\$3.460.026**.

Los hechos incoados en la demanda se resumen en: que prestó los servicios a LA CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER en el cargo de odontólogo con un salario de \$2.731.600 desde el 1º de febrero de 2007, que no le pagaron el auxilio de cesantías en los años 2017 hasta el 2022, tampoco le pagaron las prestaciones sociales del año 2022 y los salarios de febrero y marzo de 2022, que prestó sus servicios hasta el 17 de marzo de 2022 por decisión unilateral del empleador y hasta el momento no le han terminado el contrato de trabajo.

Así las cosas, se tiene que, mediante acta de reparto de fecha 02 de mayo de 2022 (PDF.06), le correspondió conocer la demanda a la Juez Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales, quien a través de proveído del 16 de mayo de 2022 (PDF.08), se declaró con falta de competencia para conocer el asunto **por razón de cuantía**, sumando para tal efecto, las pretensiones derivadas de los salarios sin prestación del servicio por valor de **\$3.460.026** y la sanción moratoria solicitada subsidiariamente por idéntico valor, remitiendo el expediente a la oficina de apoyo judicial y el 20 de mayo de 2022 (PDF.12) le fue repartido al Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta,

Dicho Juzgado profirió auto el 29 de julio de 2022 donde suscitó el conflicto negativo de competencia de conformidad con el art. 139 del CGP, al considerar que la cuantía de las pretensiones no superaba los 20 SMMLV, remitiendo a la oficina de apoyo judicial para que la Sala Laboral del Tribunal resolviera el asunto.

Con lo anterior se procede a resolver lo pertinente, previas las siguientes

II. CONSIDERACIONES

Competencia. De conformidad con lo consagrado en el numeral 5° del artículo 15 del CPT y de la SS, después de la modificación introducida por el artículo 10 de la Ley 712 de 2001, las Sala Laborales de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial, conocen *“De los conflictos de competencia que se susciten entre dos juzgados del mismo distrito judicial.”*

Problema Jurídico. Le corresponde a esta Sala determinar si la competencia del presente asunto, le corresponde al JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES o al JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA teniendo en cuenta la cuantía de las pretensiones incoadas en la demanda.

Es necesario comenzar por decir que el juez natural es aquél a quien la Constitución o la ley le otorga la facultad de conocer los diferentes asuntos para que los dirima, garantizando con ello el derecho al debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política, según el cual *“nadie podrá ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio”*.

De inicio, es del caso referir que la colisión negativa de competencias suscitada entre los Juzgados Municipal de Pequeñas Causas Laborales Cúcuta y Laboral del Circuito de la misma ciudad, se afinsa en el hecho de que por parte del primero de los despachos señalados se alude a que por la cuantía del asunto la demanda debería tramitarse como un proceso ordinario de primera instancia y, a su turno, el segundo ente jurisdiccional refiere que debería atenderse a que lo pretendido no supera los 20 SMMLV, razón por la cual le correspondía resolverse en única instancia.

Ahora bien, como quiera que el asunto de forma inicial se cierce en punto de **la cuantía para conocer procesos laborales**, es del caso evocar el contenido del artículo 12 del Código General del Proceso, modificado por el artículo 45 de la ley 1395 de 2010, resulta necesario evocar su tenor literal de la siguiente manera:

“ARTICULO 12. COMPETENCIA POR RAZON DE LA CUANTÍA: Los jueces laborales de circuito conocen en única instancia de los negocios cuya cuantía exceda del equivalente a veinte (20) veces el salario mínimo legal mensual vigente, y en primera instancia de todos los demás.

Donde no haya juez laboral de circuito, conocerá de estos procesos el respectivo juez de circuito en lo civil.

Los jueces municipales de pequeñas causas y competencia múltiple, donde existen conocen en única instancia de los negocios cuya cuantía no exceda del equivalente a veinte (20) veces el salario mínimo legal mensual vigente.”

En este sentido, por remisión expresa del artículo 145 del CPT y SS, el artículo 26 del Código General del Proceso, señala la forma en que se establece y **determina la cuantía**, disponiendo que la misma se determinará “1. *Por el valor de todas las pretensiones al tiempo de la demanda, sin tomar en cuenta los frutos, intereses, multas o perjuicios reclamados como accesorios que se causen con posterioridad a su presentación.*”. Es decir que la cuantía se determina a la fecha de presentación de la demanda, y a partir de allí se establece su competencia.

El artículo 139 del Código General del Proceso, establece el trámite correspondiente a los conflictos de competencia, cuando dos jueces se declaran incompetentes, pero a su vez establece una prohibición en la declaratoria de incompetencia, cuando el proceso lo haya recibido por parte de un superior funcional. Frente a este punto, es importante advertir que en materia Laboral, los Juzgados Laborales del Circuito, no gozan de superioridad ante los Juzgados Municipales de Pequeñas causas laborales, pues estos últimos solo conocen de procesos en única instancia; y esto mismo se extrae dicho en esta Sala de Decisión en auto del 24 de Septiembre de 2018 con ponencia de la Dra. NIDIA BELEN QUINTERO GELVEZ, siendo posible que entre ellos se susciten conflictos de competencia, de tal suerte y erigiéndose esta Sala como el superior funcional de ambos Despachos, es procedente resolver el aludido conflicto; además, se aclara que el conflicto negativo fue suscitado por el Juzgado Laboral del Circuito.

Caso en concreto.

Teniendo en cuenta lo anterior, y dirigiéndonos al caso concreto, en especial las **pretensiones condenatorias** en las que se solicita: el pago del auxilio de cesantías desde el 1º de enero de 2017 hasta el 17 de marzo de 2022 en la

suma de **\$14.242.259**, el pago de la prima de servicio en la suma de **\$584.259**, a las vacaciones **\$292.192**, al pago de los intereses sobre las cesantías en la suma de **\$14.996** y al pago de los salarios sin prestación de servicios desde el 18 de marzo de 2022 hasta la radicación de la demanda el 27 de abril de 2022 por la suma de **\$3.460.026.**, se obtiene lo siguiente:

PRETENSIONES PRINCIPALES		
Salario básico mensual de \$2.731.600		
Cesantías Desde el 1º enero 2017-17 marzo 2017	1877 días	\$14.242.259
Intereses cesantías 1 enero de 2022-17 marzo 2022	77 días	\$14.996
Vacaciones 1 enero de 2022-17 marzo 2022	77 días	\$292.129
Prima de servicios 1 enero de 2022-17 marzo 2022	77 días	\$584.259
Salarios dejados de pagar 18 marzo 2022-hasta el 27 de abril que radicó la demanda	40 días	\$3.642.120
TOTAL		\$18.775.763

Por otra parte, el actor pretende subsidiariamente en caso de **no prosperar la pretensión principal** derivada de los salarios dejados de cancelar derivados del cese de actividades, el pago de la indemnización moratoria prevista en el art. 65 del CST, por no haberse cancelado al momento de cese de actividades las prestaciones sociales, pretensiones de naturaleza excluyente que en modo alguno pueden sumarse a efectos de determinar la cuantía del petitum de la demanda, como equivocadamente lo realizó la señora Juez Primero Laboral de Pequeñas Causas de esta ciudad.

El anterior hilo conductor permite concluir que las peticiones elevadas en la demanda no superan el tope de la cuantía de los negocios que por ley le compete conocer a los Jueces Laboral el Circuito para el año 2022 equivalente a la suma de VEINTE MILLONES DE PESOS (\$20.000.000).

Así entonces, teniendo en cuenta que la competencia de los Juzgados Municipales Laborales de Pequeñas Causas corresponde a aquella que sea inferior a los 20 SMLMV, siendo el tope máximo \$20.000.000 para el año 2022, lo que indica que, el conocimiento del asunto debe asignársele al Juzgado Primero Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Cúcuta y allí se remitirá el expediente.

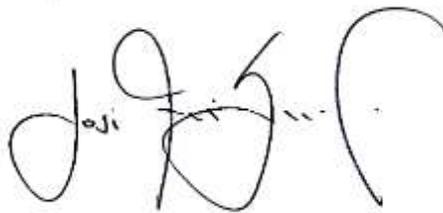
Sin más consideraciones, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cúcuta,
por intermedio de su Sala Laboral,

RESUELVE

PRIMERO: Dirimir el conflicto negativo de competencia, asignando el conocimiento del proceso al Juzgado Primero Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Cúcuta, disponiendo la **remisión** del expediente a dicho Despacho para lo de su cargo, de conformidad con las argumentaciones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Comuníquese lo aquí decidido a la Juez Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta y al demandante.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
Magistrado Ponente



ELVER NARANJO
Magistrado

Nidia Belén Quintero G.

NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES

Magistrada

Certifico: Que el auto anterior fue notificado Por ESTADO No. 131, fijado hoy en la Secretaria de este Tribunal Superior, a las 8 a.m. Cúcuta, 24 de noviembre de 2022.



Secretario

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

MAGISTRADO PONENTE: Dr. JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RAD. JUZGADO: 54-001-31-05-004-2019-00094-01
PARTIDA TRIBUNAL: 19447
JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA
DEMANDANTE: ELIZABETH SANTIAGO SARMIENTO
ACCIONADO: CLINICA SAN JOSE DE CÚCUTA S.A., ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSÉ S.A.S.
ASUNTO: CONTRATO DE TRABAJO-ELR
TEMA: APELACION

San José de Cúcuta, veintitrés (23) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

La Sala procede a resolver la impugnación interpuesta por la apoderada judicial de la demandante contra la sentencia proferida en audiencia del trece (13) de julio de dos mil veintiuno (2021), dentro del proceso seguido bajo radicado No. 54-001-31-05-004-2019-00094-01 y Partida del Tribunal No. 19.447 el cual fue instaurado por la señora ELIZABETH SANTIAGO SARMIENTO contra LA CLINICA SAN JOSÉ DE CÚCUTA S.A. Y LA SOCIEDAD ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSÉ S.A.S.

Se RECONOCE personería Jurídica al Dr. ALVARO ALONSO VERJEL PARADA en calidad de apoderado principal de la CLINICA SAN JOSE S.A. de conformidad con el poder allegado a la Secretaría de la Sala.

I. ANTECEDENTES:

La demandante a través de apoderada judicial, demandó a LA CLINICA SAN JOSÉ DE CÚCUTA S.A. Y LA SOCIEDAD ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSÉ S.A.S., **pretendiendo principalmente** que, con base en el principio de la realidad se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido sin solución de continuidad con la Clínica San José de Cúcuta S.A., comprendido entre el 16 de febrero de 2010 al 15 de junio de 2017; argumentando que fue despedida sin justa causa cuando se encontraba en estado de debilidad manifiesta por salud, operando la nulidad o inexistencia de la terminación del contrato de trabajo; solicita que se declare que la CLINICA SAN JOSE DE CÚCUTA S.A. y ENFERMERAS AUXILIARES SAN

JOSÉ S.A.S. incurrieron en intermediación laboral en su perjuicio; en consecuencia, se ordene el reintegro sin solución de continuidad al cargo que ejercía o a otro de mayor categoría; al pago de los 180 días de la Ley 361 de 1997; que las demandadas sean condenadas al pago de las sanciones moratorias del art. 65 del CST, y art. 99 de la Ley 50 de 1990; al pago de las prestaciones sociales, intereses moratorios, aportes a la seguridad social integral. Que se condene a las sociedades CLINICA SAN JOSE S.A. y ENFERMERASSAN JOSE S.A.S. por intermediación laboral y a responder de manera solidaria; al uso de las facultades extra y ultra petita y las costas procesales.

Como pretensiones subsidiarias:

Que se declare que entre la demandante y la sociedad ENFERMERAS SAN JOSE S.A.S. existió un contrato de trabajo a término indefinido sin solución de continuidad, durante el lapso comprendido entre el 16 de febrero de 2010 y el 15 de junio de 2017. Que se declare que fue despedida en estado de debilidad manifiesta y sin justa causa, y como consecuencia de ello se declare la nulidad o inexistencia de la terminación del contrato laboral y el reintegro sin solución de continuidad al cargo que ejercía o a otro de mejor categoría. Que la demandada sea condenada al pago de la indemnización por 180 días por haber sido despedida en estado de debilidad manifiesta. Que se condene a la sociedad ENFERMERAS SAN JOSE S.A.S., a pagarle las prestaciones sociales y otros emolumentos causados desde el 16 de junio de 2.017 hasta el día en que se haga efectivo el reintegro (cesantías, intereses, vacaciones, prima de servicios); al pago de la sanción por mora en el pago de los intereses y cesantías, los aportes a seguridad social por afiliación al sistema de pensiones, de salud; al pago de los Intereses moratorios por no pago de aportes a la seguridad social; la Indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T., del artículo 99 de la Ley 50 de 1.990; uso extra y ultra petita y costas.

I. HECHOS

La parte demandante fundamentó sus pretensiones en los siguientes hechos: que ingreso a laborar como auxiliar de enfermería a la Clínica San José desde el 16 de febrero de 2010 a un año, luego, asegura que le hicieron firmar otro contrato el cual no leyó, ni le entregaron copia del mismo; que las labores desempeñadas eran de auxiliar de enfermería, servicio que es permanente en la clínica demandada, que terminada la relación, le entregan un contrato: CONTRATO A TÉRMINO FIJO A UN AÑO en el cual figura como empleador ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSÉ LTDA; asegura que siempre estuvo bajo la dirección y subordinación de la Clínica San José S.A.; Que el 03 de octubre de 2016 sufrió un accidente laboral, se le dobló el pie y torció el tobillo, el suceso fue reportado a la ARL SEGUROS BOLIVAR telefónicamente, de donde contestaron que no recibían el reporte porque había sucedido cinco minutos antes de la hora de labor, fue atendida por cuenta de la EPS en la misma clínica San José, donde el médico la incapacitó por tres (3) días, con el diagnóstico: TRAUMATISMOS MULTIPLES DEL PIE

Y DEL TOBILLO. Que mediante escrito de fecha 11 de octubre hizo de conocimiento de SEGUROS BOLIVAR S.A. lo ocurrido, recalcando que el accidente sucedió en tiempo requerido para el inicio de la labor diaria. Afirma que el 12 de octubre de 2016, ingresó como paciente al servicio de ortopedia de la misma clínica, con fuerte dolor en el tobillo, el pie hinchado y morado y es incapacitada por diez (10) días. Que el 10 de junio de 2016 nuevamente se lesiona el mismo tobillo, lo cual es reportado ante la ARL SEGUROS BOLIVAR. En los años 2016 y 2017 presentó dolor en el talón izquierdo producto del esguince grado 11 (sic) y torcedura de tobillo, y espolón calcáneo, lo que le afectada la marcha, (cojeaba). Durante el año 2016 y parte del 2017 sufrió quebrantos de salud por otras dolencias, como gastritis, fiebre tifoidea y absceso amebiano del hígado, urticaria, apendicitis, por lo que fue incapacitada en diferentes oportunidades y hospitalizada. El 5 de mayo de 2017 se le informa la no renovación del contrato argumentando reestructuración administrativa.

Aseguró que el 10 de junio de 2017 ingresó una vez más por urgencias debido al dolor en el pie izquierdo, en la historia clínica se consignó: Paciente con trauma en pie y en región sacra, secundario a caída por escaleras, con posterior dolor y limitación funcional. Aseveró que la verdadera razón para dar por terminada la relación laboral fue su estado de salud, la cual había generado varias incapacidades

Arguye que ENFERMERAS AXULIARES SAN JOSE S.A. y CLINICA SAN JOSE DE CUCUTA S.A. incurrieron en intermediación laboral en perjuicio de sus derechos laborales; que el horario de trabajo era de doce horas continuas, el último salario fue de \$1.566.926; que en la actualidad continua enferma del pie y tobillo izquierdo como consecuencia del accidente laboral.

II. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

El apoderado judicial de ENFERMERAS AXULIARES SAN JOSE S.A.S acepto parcialmente los hechos, se opuso a todas las pretensiones, acepta la existencia de un contrato de trabajo con la actora en la formalidad a término fijo menor a un año, por lo que, su terminación fue "POR EXPIRACIÓN DEL PLAZO FIJO PACTADO" cumpliendo con lo preceptuado en el Art. 46 subrogado por la ley 50 de 1993 Art. 3° del C.S.T.; señala que la demandante no gozaba de la estabilidad laboral reforzada en salud, además, no se conocía las limitaciones en salud que alega la demandante; alega que la Clínica San José de Cúcuta S.A. y Enfermeras Auxiliares San José S.A.S. son personas jurídicas independientes; la segunda de ellas celebro un contrato de trabajo escrito a término fijo menor a un año, cumpliendo con los requisitos de esta formalización laboral. Sostuvo que nunca existió contrato de trabajo entre la actora y la Clínica San José de Cúcuta S.A. y los salarios y prestaciones sociales fueron pagados por ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSÉ S.A.S.

Asegura que entre la sociedad Enfermeras Auxiliares San José S.A.S. y la demandante Elizabeth Santiago Sarmiento celebraron un contrato de trabajo a término fijo menor a un año por escrito, en cuyo texto la cláusula segunda

duración del contrato expresa que el término inicial del contrato será de cuatro (4) meses y su fecha de iniciación será a partir del 16 de febrero de 2010, y su vencimiento el 15 de junio de 2010. Este contrato se prorrogó en el transcurso del tiempo, cuando la empresa Enfermeras Auxiliares San José S.A.S. preaviso el 5 de mayo de 2017 mediante escrito a la demandante su determinación de no prórroga del contrato de trabajo a término fijo menor a un año que venció el 15 de junio de 2017.

Afirma que no existe reporte de accidente laboral, que las demás enfermedades son de origen general, que la demandante nunca reportó patologías ni las mencionadas condiciones de salud al empleador.

Manifiesta que las labores al personal de nómina y auxiliares de enfermería son propias de las instituciones de salud como es la Clínica San José de Cúcuta S.A. en el caso concreto la contratación con la demandante no fue con la Clínica San José sino con la sociedad Enfermeras Auxiliares San José S.A.S. quien tiene vigilancia y control con esta clase de vinculaciones en las actividades que realiza.

Propuso como excepciones de fondo, la prescripción, la inexistencia de las obligaciones, la buena fe, la genérica y el cobro de lo no debido.

LA CLINICA SAN JOSE DE CÚCUTA S.A. a través de su apoderado judicial contestó la demandada, negando los hechos, oponiéndose a todas las pretensiones, alegando que nunca hubo relación laboral con la demandante, propuso como excepciones de fondo, la prescripción, la inexistencia del contrato de trabajo, la inexistencia de la obligación, la falta de causa, la buena fe, el cobro de lo no debido, la genérica.

III. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Tramitada la Litis, el juzgado de conocimiento que lo fue el Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, en providencia de fecha 13 de julio de 2021, resolvió NEGAR las pretensiones de la demanda respecto a la pasiva CLINICA SAN JOSÉ DE CÚCUTA S.A., declaró la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre la demandante y la pasiva ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSE S.A., desde el 16 de febrero de 2010 prorrogado en los términos del art. 46 del CST y hasta el 15 de junio de 2017, debidamente preavisado para su terminación y negó el fuero de la estabilidad laboral reforzada en salud.

El juez a quo analizó las pruebas obrantes al plenario y determinó, que la actora suscribió un contrato de trabajo a término fijo de un año, que se vino prorrogando con la demandada ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSE S.A.S; que durante los años 2016 al 2017 presentó varias dolencias de salud y algunas le generaban incapacidades médicas; que se aportó una misiva del 05 de mayo de 2017 donde la sociedad ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSE S.A.S., le informa que no se prorrogará el contrato terminándolo el 15

de junio de 2017, meses en los cuales no existía incapacidades médicas, restricciones laborales o reubicación laboral.

Sostuvo que se demostró que la demandante siempre tuvo conocimiento que la empresa contratante era ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSÉ S.A.S., diferente es, que la prestación del servicio se diera en la Clínica San José S.A., sin embargo, aseguró que la demandante nunca demostró que había suscrito contrato con la clínica san José, que la actora no demostró los 3 elementos del contrato de trabajo.

Respecto a la declaración rendida por la testigo Xiomara Gómez Nieto, el Juez manifestó: *“...para el despacho pues la testigo no es creíble, no ofrece garantía de imparcialidad, oculta algo, reiteramos no manifiesta o no exterioriza todo lo que sabe, oculta, oculta algo como se dijo; pero no tiene problemas mentales, luego lo razonable no es que una persona en buenas condiciones mentales y con su edad se le olvidan las cosas, aunque el hecho es pretérito, pero no es muy antiguo y sobre todo para tener presente quien la ha contratado laboralmente...”*, razón por la que, consideró que la misma no es objeto de prueba, esto es, no logra probar los hechos de la demanda o los hechos de la contestación de la demanda.

Del interrogatorio absuelto por el gerente de la Clínica San José de Cúcuta S.A., concluyó que a pesar de que dijo no conocer de temas de nómina y de contratación de personal, aceptó la existencia de la operatividad de la sociedad ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSÉ S.A.S., al interior de la Clínica San José; aseguró el Juez A quo, que no se probó que esta empresa sirviera *“de cortina de humo”*, ni como intermediaria de la Clínica San José en la contratación de personal para pretermitir los derechos de los trabajadores, por el contrario, *“...los contratos se manejaban a través de empresa legales que tenían acuerdo con la misma empresa, para manejar la contratación de determinado personal necesario en la clínica a través de otra empresa, cual es ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSE SAS, de este contrato no sabe, por lo que se infiere por lógica es verbal entre estas dos empresas, la ya extinguida y liquidada ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSE SAS...”*, concluyendo que la demandada Clínica San José de Cúcuta S.A. debía ser absuelta de todas las pretensiones de la demanda.

Que la demandada ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSÉ S.A.S., demostró que pagó la totalidad de las prestaciones sociales a favor de la demandante, que se probó la existencia de un contrato de trabajo desde el 16 de febrero de 2010 al 15 de junio de 2017 con múltiples prórrogas conforme a la ley, y mediante preaviso del 5 de mayo de 2017 de acuerdo al art. 46 del CST, el contrato terminó por expiración del mismo, encontrándose una causal objetiva por la cual se termina dicho contrato de trabajo, *“...totalmente opuesto a los hechos temerarios propuestos en la demanda...”*.

Que, para el momento de la terminación del contrato, la demandante no gozaba de estabilidad laboral reforzada por salud porque no estaba incapacitada, no tenía restricciones médicas, por lo que, no se puede afirmar

que estaba en condiciones de discapacidad; tampoco puede cuestionarse al empleador cuando se termina el contrato de trabajo conforme a la ley, teniendo la facultad para ello, pagando la respectiva indemnización si hay lugar a ello, pero en el caso de conocer una patología, no puede ser cualquier patología, esta debe haber incidido sustancialmente en la ejecución de las funciones laborales del trabajador, según la ley 1618 del 2013, ley estatutaria de los discapacitados, artículo 2 numeral 1; trae a colación sentencias de la CSJ Sala de Casación Laboral de radicados No. 41867 del 30 de enero del 2013, S.L. 1360 del 2018 radicado 53394 del 11 de abril 2022 entre otras.

IV. ARGUMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN.

La apoderada judicial de la demandante, interpone recurso de apelación contra la decisión anterior, manifestando que el Juez omitió dar aplicación al principio de la carga dinámica de la prueba y la favorabilidad del art. 21 del CST. Aseguró que entre las demandadas existió intermediación laboral por más de 7 años que la actora prestó sus servicios, además, no demostraron la existencia de un contrato, para que la sociedad ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSÉ S.A.S. contratara personal asistencial para la CLINICA SAN JOSE DE CÚCUTA y las únicas empresas que pueden realizar dicha laboral son las EST, pero solo en casos extremos o específicos.

Aseguró que, se probó la prestación del servicio durante esos términos indicados en la demanda, por parte de la demandante en las instalaciones de la CLÍNICA SAN JOSÉ, y a la únicas que les correspondía desvirtuar dicha prestación era a las demandadas y ninguna de ellas lo hizo.

Alega que, la actora nunca recibió el contrato de trabajo cuando le terminaron la relación laboral, porque el documento fue aportado sólo por la demandada ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSE SAS, y la concepción que se tenía la demandante como lo declaró, es que vencería el 15 de febrero de 2018, que, a pesar de la existencia del contrato escrito, la prestación siempre se dio en las instalaciones de la demandada Clínica San José de Cúcuta S.A.

Afirma que, la demandante venía recibiendo tratamiento médico por el cuadro de *“talalgia y podalgia izquierda”* según historia del 5 de mayo, con antecedente de lesión de tobillo izquierdo de 2 meses de evolución, con limitación para la marcha, con marcha claudicante; por lo que, consideró *“es imposible que sus superiores no vayan a ver una enfermera que está por meses caminando sobre la punta de sus dedos, esa es la marcha claudicante y ella lo explicó y está reforzado por la historia clínica, pero es una historia clínica de ahí de la misma institución y cuando se le preavisa por parte de la supuesta empleadora ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSE SAS, se indica como causal una restauración administrativa...”*, causal que insiste, no se probó, y el preaviso del 5 de mayo no fue entregado personalmente sino a través de correo con una empresa de mensajería y lo aporta la misma parte demandada y aquí dice que la entrega es del 15 de mayo de 2017.

No estuvo conforme con la decisión del Juez A quo, al no tener como prueba

la declaración rendida por la señora Xiomara, quien afirmó que la prestación del servicio lo hizo para la Clínica San José de Cúcuta, y luego apareció en la **nómina con OLIVOS**, *de ahí si podemos inferir que era otra empresa de tercerización*, además, manifestó que recibía las órdenes del personal de la CLÍNICA SAN JOSÉ, que prestaban el servicio en la CLÍNICA SAN JOSÉ, que les pagaba la CLÍNICA SAN JOSÉ, *pero que en la nómina que ellos después fue que se dieron cuenta, que en la nómina aparecía otra entidad*; luego entonces, comparando la valoración del interrogatorio del representante legal, aun teniendo en cuenta que no contestó respecto de los contratos, el Juez A quo asumió que operaba la presunción de un contrato verbal entre las demandadas y con eso justifica un personal extraño trabajando en la CLÍNICA SAN JOSÉ.

Aseguró que se encuentra acreditado que la clínica san José se comunicó desde urgencias, para reportar el accidente laboral, luego, la señora Elizabeth se entera y envía el oficio a la aseguradora de riesgos laborales; por último, alega no estar conforme con la condena en costas procesales.

V. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA.

La apoderada judicial de la demandante, ratificó los argumentos del recurso de apelación, manifestando que el Juez A quo erró al trasladarme la carga probatoria a la activa para que demostrara la existencia del contrato entre las demandadas; sostiene que hubo una indebida valoración de las pruebas; que se probó que las demandas tenían conocimiento del estado de salud de la demandante al momento de la terminación del contrato; que el Juez de conocimiento omitió declarar la intermediación laboral entre las demandadas; por último, alega incongruencia en la sentencia por no haber resuelto todas las pretensiones incoadas.

El apoderado judicial de las demás demandas no presentó alegatos de segunda instancia.

VI. CONSIDERACIONES.

Competencia.

La Sala asume la competencia para decidir el recurso de alzada teniendo presente lo previsto en el artículo 66A del C.P.T y de la S.S., que fue adicionado por el artículo 35 de la ley 712 de 2001, así como lo dispuesto en la sentencia C-968 de 2003 por lo que, se tendrán en cuenta los derechos ciertos e indiscutibles favorables a la demandante.

Problema jurídico.

La Sala procederá a resolver los siguientes problemas jurídicos: (i) establecer si existió un verdadero contrato de trabajo entre la demandante Elizabeth Santiago Sarmiento y la Clínica San José de Cúcuta S.A. y por tanto se configuró una INTERMEDIACIÓN LABORAL ilegal con la sociedad ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSÉ S.A.S.; (ii) determinar si la terminación del contrato por parte de las demandadas fue por justa causa legal o por el contrario, resulta ineficaz ante la presunta estabilidad laboral reforzada por salud de la trabajadora, en dado caso, sería procedente acceder a las pretensiones de reintegro laboral, pago de la sanción prevista en la Ley 361 de 1997 y demás concordantes.

Se tendrán en cuenta los documentos debidamente allegados al plenario tanto por el demandante como por la parte demandada de conformidad con los artículos 60 y 61 del C.P. del T. y de la S.S.

Prestación Personal del Servicio.

En este entendido, si la parte demandante pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo, debe probar la configuración de los elementos del mismo establecidos en el artículo 23 del C.S.T., siendo estos, (i) la demostración de la labor personalizada de quien dice tener la calidad de trabajador, (ii) la subordinación o dependencia jurídica permanente del asalariado respecto del empleador, el cual se erige en el elemento tipificante del lazo contractual, pues si no aparece evidenciado se considera que dicho nexo no nació a la vida jurídica y (iii) la remuneración o retribución por el servicio desarrollado.

Adicionalmente, deben probarse los extremos temporales del vínculo laboral, con el fin de poder liquidar las prestaciones sociales a que tendría derecho el trabajador en caso de que se declare la existencia de dicha relación laboral (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia 5 de agosto de 2009. Rad. 36549).

Igualmente es preciso mencionar la presunción consagrada en el artículo 24 del C.S.T., según la cual, demostrada la actividad personal del trabajador a favor del demandado, no es necesario acreditar la continuada subordinación jurídica ya que tal presunción le impone la carga al supuesto empleador de desvirtuarla, a través de la evidencia allegada al proceso.

Al respecto, la Honorable Corte Suprema de Justicia manifestó en su providencia del 24 de abril de 2012, con Radicado N.º 39600, lo siguiente:

«...para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor de la demandada, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de carácter laboral, no es menester su acreditación con la producción de la prueba apta, cuando se encuentra evidenciada esa prestación personal del servicio, ya que en este evento lo pertinente, es hacer uso de la

presunción legal prevista en el artículo 24 del C. S del T., que para un caso como el que ocupa la atención de la Sala, sería en su versión posterior a la sentencia de la Corte Constitucional C-665 del 12 de noviembre de 1998 que declaró inexecutable su segundo inciso, esto es, en los términos vigentes para el momento de la ruptura del vínculo (1° de marzo de 1999) que consagró definitivamente que “Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”. Lo anterior significa, que al actor le basta con probar la prestación o la actividad personal, para que se presuma el contrato de trabajo y es a la empleadora a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado el operario».

Lo anterior significa que al actor le basta con probar la prestación o la actividad personal a favor de la demandada, para que se presuma el contrato de trabajo y es a ésta última a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiada la operaria, demostrando el carácter autónomo e independiente de los servicios personales prestados.

Como complemento a lo dicho, el legislador laboral ha puesto al servicio de la causa del trabajador, el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas establecidas por las partes (art. 53 CP) en orden a poner de manifiesto la existencia del contrato de trabajo que subyace, tras la apariencia con que se le pretenda disfrazar en un caso concreto, para que prevalezca la verdad y no la apariencia, como expresión máxima del carácter tuitivo del derecho laboral.

Igualmente, corresponde a los jueces garantizar la prevalencia del derecho sustancial (art. 228 CN), sobre las meras formalidades, cuando se advierta una situación que genera injusticias, ello con el fin de proteger el mínimo de derechos irrenunciables del trabajador, y de contera garantizar la materialización de objetivos superiores como el orden justo y la prevalencia del derecho sustancial.

Intermediación Laboral.

El artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, determina que son simples intermediarios -o sea, no son empleadores porque con ellos no hay contrato de trabajo- las personas que contratan servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un patrono.

Por su parte, el artículo 1° del decreto reglamentario 3115 de 1997 precisa el concepto de intermediación laboral de la siguiente manera:

“Es la actividad organizada encaminada a poner en contacto a oferentes y demandantes de mano de obra dentro del mercado laboral para que mutuamente satisfagan sus necesidades, entendiéndose como oferentes de mano de obra las personas naturales que están en disposición de ofrecer su fuerza de trabajo en un mercado laboral y, como demanda de mano de obra, el requerimiento de las diferentes unidades económicas para que sus vacantes sean ocupadas por personas calificadas para el desempeño de las mismas.”

Resulta claro entonces que el intermediario no es empleador, pues no es quien subordina al trabajador.

En el numeral 3° del artículo 35 del C.S.T., se contempla como sanción para el intermediario que oculte su verdadera calidad y el nombre de la persona que se beneficiará del trabajo, el atribuirle una responsabilidad solidaria por

todas las obligaciones laborales que surjan de esa relación laboral. Dice la norma:

“3. El que celebre contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del empleador. Si no lo hiciere así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas.”
(Negrilla fuera de texto).

Al respecto, se memora la sentencia CSJ SL4479-2020, donde se dijo:

Si la empresa prestadora no actúa como un genuino empresario en la ejecución del contrato comercial base, bien sea porque carece de una estructura productiva propia y/o porque los trabajadores no están bajo su subordinación, no se estará ante un *contratista independiente* (art. 34 CST) sino frente a un *simple intermediario* que sirve para suministrar mano de obra a la empresa principal; o dicho de otro modo, se interpone para vincular formalmente a los trabajadores y ponerlos a disposición de la empresa comitente. Estos casos de fraude a la ley, conocidos en la doctrina como «*hombre de paja*» o *falso contratista*, se gobiernan por el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, en virtud del cual la empresa principal debe ser catalogada como verdadero empleador y la empresa interpuesta como un simple intermediario que, al no manifestar su calidad, debe responder de manera solidaria.

Por tanto, si bien la tercerización laboral es legítima, lo que no es legal es que a través de dicha figura las empresas se desprendan de sus plantillas para entregarlas a terceros que carecen de suficiente autonomía empresarial, bien sea que adopten la forma de cooperativas de trabajo asociado, sociedades comerciales, sindicatos (contrato sindical), empresas unipersonales, asociaciones u otro tipo de estructuras jurídicas.

Bajo el panorama anterior, respecto a la pretensión principal sobre la declaración de que la demandada CLINICA SAN JOSÉ DE CÚCUTA S.A. es la verdadera empleadora de la señora Elizabeth Santiago Sarmiento y que, la demandada ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSÉ S.A.S., actúa como simple intermediario, deberá acreditarse que ésta última no contaba con estructura productiva propia o que no ejercía subordinación y dependencia sobre la trabajadores, para lo cual, debe responder por las obligaciones laborales de manera solidaria (CSJ SL4479-2020).

Para el examen del recurso resulta indispensable señalar que, en la decisión debatida, el Juez A quo deduce del interrogatorio del representante legal de la demandada Clínica San José de Cúcuta S.A., que al interior de la institución operaba la sociedad ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSÉ S.A.S., que era direccionada por uno de los dueños de la entidad y que realizaba la contratación de algunos servicios de personal, sin embargo, al no aportarse contrato escrito entre las partes, el Juez A quo “presumió que el contrato era verbal” y, legal ya que no vulneró derechos fundamentales de los trabajadores y nunca existieron quejas al respecto, lo cual, se limitó a indicar que resultaba innecesario analizar la “*solidaridad*” por el resultado de la absolución respecto de las condenas pecuniarias.

Cierto es como lo aduce la juez de instancia, que fracasadas todas las pretensiones pecuniarias carece de propósito auscultar lo relativo a la solidaridad, que en este caso particular constituye el único efecto de la declaratoria de la intermediación, pues no se persigue cosa distinta que el pago de acreencias laborales e indemnizaciones.

Empero, en la medida que uno de las inconformidades del recurso gira en torno a ese tema, debe ocuparse la Sala de dirimirlo, descendiendo a la valoración probatoria echada de menos presuntamente por el primer grado, para lo cual menester es recordar que en asuntos en que se discute la existencia de una relación de trabajo, a la parte demandante le basta con acreditar la prestación personal del servicio, para con ello invertir la carga de la prueba y endilgarle al demandado la tarea de despojarse del elemento de subordinación.

Al plenario obran pruebas documentales como el contrato de trabajo a termino fijo suscrito entre la demandante Elizabeth Santiago Sarmiento y la sociedad ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSÉ LTDA., suscrito inicialmente por un periodo de 4 meses según la clausula segunda, iniciando el 16 de febrero de 2010, cuya 3ª prorrogación llega hasta el 15 de junio de 2011, prorrogándose anualmente desde el 16 de junio de 2011 y así sucesivamente hasta los días 15 del mes de junio de cada año. (fls.147-148 194-195 PDF01); se hace importante recalcar, que el contrato señala que la prestación del servicio deberá realizarse en las instalaciones de la Clínica San José; inicialmente la demandada tenía la naturaleza jurídica de una SOCIEDAD LIMITADA, creada según registro mercantil el 13 de diciembre de 1989, con domicilio en la Calle 13 No.1E-74 y dirección electrónica clinicasanjose@hotmail.com, razón social que fue modificada a una sociedad de acciones simplificadas desde el 19 de octubre de 2012, con dos socios representante legal: PIEDAD VALERO MORA y gerente suplente: ALVARO ANDRES SALGAR VALERO, continuando con el mismo domicilio, con actividad económica OTRAS ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE LA SALUD HUMANA; Objeto social: la prestación de servicios médicos, de enfermería, administrativos, portería, mantenimiento, información, aseo, cocina, secretaría y todos aquellos que sean a fines para la atención en clínicas, hospitales, urgencias y de los establecimientos de salud; por último, la misma fue disuelta, liquidada y cancelada la matrícula mercantil los día 10 y 31 de diciembre de 2019.

Al revisar el certificado de existencia y representación de la Clínica San José de Cúcuta S.A., tiene igual domicilio de la sociedad ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSÉ S.A.S., correo electrónico y como miembro principal de la Junta Directiva aparece ALVARO ANDRES SALGAR VALERO y miembro suplente PIEDAD VALERO MORA.

También se aportó, la comunicación entregada por ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSÉ S.A.S., a la demandante ELIZABETH SANTIAGO SARMIENTO, vista a folios 144 y 197, la última fue allegada con la contestación de la demanda, donde claramente se observa que, a pesar de estar suscrita el 05 de mayo de 2017, la misma fue enviada a través de correo certificado y recibida por la actora el 15 de mayo de 2017, cuyo remitente es la demandada CLINICA SAN JOSÉ DE CÚCUTA S.A. como se observa en la imagen. (PDF01-144 y 197-198).

MC MENSAJERIA
NIT. 80

INFORME DE

CLIENTE: CLINICA SAN JOSE DE CUCUTA SA
DIRECCION: CALLE 1341E-74 CAOBOS
CINA CARGO: 0009 CUCUTA

NUMERO OS: 800000594
DESTINATARIO: ELIZABETH SANTIAGO SARMIENTO
DIRECCION: AV 12 CLL 15A 11-70 EL CONTENIDO
CIUDAD: CUCUTA
EXPECION: 0800001940000004
ESTADO: Entregado

OBSERVACIONES

PER-LOR REALIZO LA VISITA EN LA DIRECCION DESCRITA EN LA GUIA, QUEM RECIBIO DUO SER ELIZABETH SANTIAGO C.C.27591432, N OTORGO SU FIRMA CON NUMERO DE CEDULA, 15/05/2017

Hasta ahora, no existe prueba documental que acredite que entre las demandadas CLINICA SAN JOSÉ DE CÚCUTA S.A. y ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSÉ S.A.S., hubo una relación de carácter civil, comercial o de prestación de servicios, de la misma forma, se acreditó que algunos socios de la primera empresa eran los accionistas de la sociedad de acciones simplificadas, que las dos operaban en las mismas instalaciones, tenían igual dirección de domicilio, número telefónico y correo electrónico.

Así mismo, conforme al cúmulo de pruebas allegadas a la actuación, se acreditó que la prestación del servicio por parte de la demandante, se efectuó en las instalaciones de la CLÍNICA SAN JOSÉ DE CÚCUTA S.A., tal como se suscribió en el contrato y como lo señalan las siguientes declaraciones rendidas bajo juramento:

En el interrogatorio absuelto por la demandante, afirma que ingresó a laboral con la Clínica San José de Cúcuta y luego de 3 meses firmó contrato de trabajo, que nunca le entregaron ese contrato, pero cuando llegaban los desprendibles de nómina, el membrete decía sociedad los almendros y, luego sociedad Enfermeras Auxiliares San José S.A.S., asegura que esas sociedades estaban ubicadas dentro de la misma Clínica, que nunca hubo diferencias, que él área administrativa quedaba en el segundo piso; sostiene que tuvo dos accidentes de trabajo, el 03 de octubre de 2016, ingresó a urgencias y le dieron 3 días de incapacidad, cuando regresó a trabajar, le prorrogan por 10 días más la incapacidad médica, el segundo, en octubre de 2017; que duró 6 meses caminando cojo en la punta de los pies; Insiste que la prestación del servicio siempre fue con la Clínica San José de Cúcuta, que allá firmó el contrato pero en nómina figuraba la S.A.S. demandada. Aseveró que la carta de preaviso donde le informan la terminación del contrato le llegó a la casa el día 15 de mayo de 2017 cuando se encontraba incapacitada de un post operatorio de apendicectomía, cirugía que se realizó el 13 de mayo por urgencias cuando se encontraba de turno en UCI; Aseguró que siempre informó a la Jefe Maria Inés y a la jefe del turno sobre su estado de salud de forma verbal y escrita cuando entregaba las incapacidades; que su contrato de trabajo fue terminado el 15 de junio de 2017 pero que estaba segura que debía terminar el 16 de febrero de 2018; dice que el 10 de junio de 2017 se cayó por las escaleras de la clínica y se reportó a la ARL el accidente y le prescribieron 2 días de incapacidad.

El señor **JOSÉ GUILLERMO ANTONIO ARÁMBULA OCHOA** representante legal de la Clínica San José de Cúcuta, manifestó que, trabaja en el cargo de gerente desde el 2001; aseguró que, en caso de accidentes laborales, el trabajador es remitido a urgencias de la institución y se reporta a la ARL BOLIVAR. Aclaró que Elizabeth Santiago no firmó contrato con la Clínica San José de Cúcuta, razón por la cual, no tiene conocimiento si la señora ha tenido accidentes laborales. Afirma que la demandante no trabajó para la Clínica San José de Cúcuta y que NO todo el personal que presta sus servicios para la institución es contratado directamente.

A las preguntas formuladas por el Juez: *¿cuál es el personal de auxiliar de enfermería más o menos a nivel del porcentaje, que son directamente contratados por la CLÍNICA SAN JOSÉ?*

Respondió: No, no tengo ese dato, no se

¿Que otro porcentaje es contratado por otras empresas con las que la empresa tiene contratos?

Respondió: O sea la CLÍNICA SAN JOSÉ en este momento es 100% CLÍNICA SAN JOSÉ, esas son sociedades que todas que dejaron de existir hace varios años, no tengo datos de eso, o sea dejaron de existir hace más de dos años.

¿La CLÍNICA SAN JOSÉ tuvo contrato con la empresa ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSE SAS?

R- No

¿Cómo explica usted si hubo alguna contratación con Enfermeras San José por parte de la demandante y que prestaba servicio allá en la clínica?

R- Ellas prestaban servicios, ellas eran contratadas por Auxiliares San José y le prestaban servicios a Auxiliares San José

¿La clínica permitía eso sin ningún contrato con ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSE SAS?

R- Sí, ellas laboraban dentro de la institución, pero no había un contrato

¿La CLÍNICA SAN JOSÉ admitía eso?

R- Y les pagaba Auxiliares San José

Juez: O sea, un contrato verbal con Enfermeras San José entonces, porque de donde salía la plata y como salía la plata, se legalizada de todos modos

R- Si, los turnos de ellas se los organizaban allá Enfermeras San José y la CLÍNICA SAN JOSÉ era diferente, aparte y esas sociedades hace más de dos años que ya no existen.

Afirmó que no tiene conocimiento si entre la Clínica San José y la sociedad Enfermeras Auxiliares S.A.S. existió un contrato, no sabe como pagaban esos servicios; aseveró: “Debió haber en su momento algún convenio entre los socios de pagarle, o sea cómo eran sociedades de ellos mismos, entonces tendría que haber algún tipo de compensación de nómina o de alguna cosa, no sé, esa parte no la manejo yo, porque en mi cargo no me compete la parte de nómina y eso, a mí me compete es la parte de contratación con las empresas, la parte legal de la empresa, la parte de tarifas.”; sostiene que no conoce a la demandante, que nunca habló con ella, que sus funciones no tienen relación con el área de talento humano ni con nómina de personal; aseguró que en la época que alega la demandante, existían unas sociedades que contrataban el personal pero no tiene conocimiento a través de cual o qué

convenio. Manifestó que desconoce cómo coordinan el personal, pero que “supone” que las enfermeras auxiliares tenían una jefe que las dirigía, una enfermera coordinadora; insiste que sus funciones son hacia las empresas, la contratación, el cobro de cartera; que no tiene ningún contacto con el personal, que no tiene nada que ver con personal de la institución y tampoco maneja dineros.

La señora **XIOMARA CRUZ NIETO** fue tachada por el apoderado de la demandada manifestando que, la testigo fue trabajadora de la sociedad ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSÉ S.A.S., considerando que, conforme a las resultas del proceso podría en un futuro, demandar a la Clínica San José de Cúcuta; la testigo afirma que trabajo en el cargo de auxiliar de enfermería por dos años y medio para la clínica desde el 2013, que fue compañera de la demandante, trabajaban juntas en la UCI; Sostuvo que tenían una Jefe Coordinadora, había un médico intensivista y un médico general; que no tiene conocimiento si la empresa Enfermeras Auxiliares San José contrataba médicos porque aseguró que su servicio lo prestó con la Clínica San José de Cúcuta; aseguró que había una sola Coordinadora de Enfermeras, la jefe Maria Inés Osorio Villamizar quien coordinaba a todas las enfermeras jefes de la Clínica y es la suegra del doctor Mauricio Salgar uno de los dueños, era quien asignaba los turnos de coordinación en cada servicio; las enfermeras jefes recibían órdenes de los médicos sobre la evolución de cada paciente y las enfermeras auxiliares seguían dichas órdenes; que todas las enfermeras auxiliares tenían el mismo uniforme, que no sabe si había diferencia en los salarios.

APODERADO PARTE DEMANDADA: ¿Dígale al despacho si usted prestó sus servicios en alguna oportunidad con la sociedad ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSE SAS?

Respondió: - Cuando a mí me contrataron pues yo no fui a ningún lado, todo fue en la clínica, a mí me hicieron un examen escrito, luego me pasaron a talento humano, allá me firmaron contrato.

JUEZ: La pregunta es clara ¿usted prestó servicios con ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSE SAS?

R- No me acuerdo, no me acuerdo cómo decía mi contrato, no me acuerdo

JUEZ: ¿No se acuerda con quien trabajó?

R- Es que todo mi proceso fue ahí en la clínica, realmente no me acuerdo si a mí me contrató...

JUEZ: Usted tiene que decir la verdad, está bajo la gravedad del juramento

R- Yo sé, pero es que no recuerdo

JUEZ: Como no va recordar ¿es que usted sufre de la mente, tiene problemas mentales?

R- No señor, no tengo problemas mentales, no recuerdo, yo trabajé en la CLÍNICA SAN JOSÉ y yo firmé contratos en la oficina de talento humano de la CLÍNICA SAN JOSÉ ¿quién me pagaba mí? La CLÍNICA SAN JOSÉ, no recuerdo en este momento lo del contrato, porque no lo tengo a la mano

JUEZ: ¿Usted cuántos años tiene?

- Tengo 44 años, voy a cumplir 45

JUEZ: Yo le pregunto no por ofenderla a usted si tiene problemas mentales,

sino que normalmente una persona con 44 años tiene la memoria muy fresca, ya uno tiene la memoria más compleja, ya va perdiendo memoria y más adelante se pierde más memoria

R- Yo me fui a trabajar en otro lado y eso es un proceso atrás y ya, me olvidé de eso.

Manifestó que le entregaron un preaviso antes de terminarle el contrato, pero que no tiene conocimiento de la contratación y de la terminación del contrato de la demandante, que se enteró por sus compañeros, que a Elizabeth la operaron de apendicectomía y de los ovarios.

INTERMEDIACION LABORAL

De las pruebas anteriores, es claro para esta Sala, que el Juez A quo erro al negar la existencia de una intermediación laboral ilegal entre la Clínica San José de Cúcuta S.A. como empleadora usuaria con la Sociedad ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSÉ S.A.S., por las siguientes razones:

1. La prestación del servicio por parte de la demandante hacia la Clínica San José fue acreditada, trasladando la carga probatoria a las demandada, quien debía desvirtuar la presunción, sin embargo, claramente no cumplió con dicha carga, puesto que, de las pruebas documentales y testimoniales, la subordinación era ejercida por las coordinadoras jefes asignadas en cada turno laboral de la aludida institución de salud, además, existía un equipo médico en cada jornada que prescribía las órdenes médicas que debían ejecutar las auxiliares de enfermería, personal que según lo narrado por el representante legal de la Clínica demandada, estaba a cargo o era de contratación directa con la institución; así mismo, la institución suministró los materiales con que la demandante debía ejercer la labor, esto es, la dirección operativa y asistencia siempre fue coordinada directamente con la Clínica San José de Cúcuta sin intervención de la sociedad Enfermeras Auxiliares San José S.A.S., que durante el debate, la única intervención era netamente administrativa respecto del contrato y el membrete del desprendible de nómina.
2. Por otra parte, la sociedad Enfermeras Auxiliares San José S.A.S., no demostró que su operatividad era independiente a la clínica demandada, al contrario, sus instalaciones se encontraban en la misma institución como se prueba con el certificado de la cámara de comercio y no existe prueba de una personal administrativo y/o asistencial diferente al de la Clínica San José, obsérvese que, en las respuestas dadas por el representante legal de la Clínica, éste dice que no tiene conocimiento sobre contratación entre las partes, que no sabe sobre la compensación del personal y que esas sociedades eran manejadas por los socios cuando textualmente alega: *“Debió haber en su momento algún convenio entre los socios de pagarle, o sea cómo eran sociedades de ellos mismos...”*, de manera tal que, se ratifica que la demandante no hizo parte de sociedad que prestara servicios a terceros

de manera autónoma o autosuficiente. Por el contrario, quedó probado que prestó sus servicios a la Clínica San José de Cúcuta S.A. al igual que el personal de enfermería vinculadas a ella directamente, de tal suerte que se integró al andamiaje de la mencionada entidad.

3. Respecto a la declaración de la señora Xiomara Cruz Nieto, esta Sala no encuentra acertada la valoración del Juez A quo, por el contrario, la misma es clara, contundente y coherente con el caudal probatorio, los hechos alegados en la demanda junto con la contestación, en primer lugar, porque acreditó las circunstancias de modo, tiempo y lugar de sus afirmaciones, ya que fue compañera de la demandante, trabajaron juntas en UCI de la Clínica demandada, al inicio de la practica de la prueba, el apoderado judicial de la pasiva, aseguró que la señora Cruz Nieto prestó sus servicios para la sociedad Enfermeras Auxiliares San José S.A., quiere decir con ello que, la afirmación del operador judicial sobre “la falta de memoria!” y el “olvido” en cuanto al nombre de la empresa con quien suscribió el contrato, no son válidas y no es procedente expulsar del debate probatorio la declaración, por un hecho que ya fue aceptado por la demandada; así mismo, manifestó con claridad y exactitud el nombre de la Coordinadora de Enfermería la señora Maria Inés Osorio Villamizar y relató la forma y orientación del ejercicio desarrollado en UCI por las enfermeras auxiliares.
4. En contraposición a lo anterior, esta Sala considera que la valoración de la declaración del gerente de la Clínica, respecto a la presunto “contratación verbal” entre las demandadas y la legalidad de la misma, no encuentran asidero jurídico con lo expuesto en párrafos precedentes, pues no existe justificación razonable de la existencia de una empresa adjunta a la institución usuaria, para la contratación de personal, teniendo en cuenta que, como bien lo explicó el gerente, que el personal que presta sus servicios para la Clínica San José de Cúcuta S.A. es directamente contratado, que las sociedades ahora liquidadas, eran direccionadas por los mismos socios de la institución, además, insistentemente niega que la demandante no trabajó en la Clínica, sin embargo, asegura que el contrato fue con enfermeras auxiliares S.A.S., sociedad que desde el mismo contrato suscrito con la demandante, dispone que la prestación de los servicios debía ser en la Clínica.

Conforme a lo discurrido se concluye con fuerza de certeza que, luego de haberse acreditado la prestación personal del servicio en favor de la Clínica San José de Cúcuta S.A., era a esta a la que, con la inversión de la carga de la prueba, le correspondía despojarse de la subordinación que se le endilgaba, sin que así lo hubiera hecho, hallándose además al plenario varias pruebas e indicios en respaldo de la presunción no desvirtuada, tales como que los servicios se prestaban a través de turnos asignados por la Coordinadora de Enfermería, y que la trabajadora realizaba actividades sin las cuales no podía desarrollarse el objeto social de la empresa.

Partiendo de este hallazgo y bajo la misma carga argumentativa no puede más que declararse la existencia de un contrato de trabajo entre la Clínica San José de Cúcuta S.A y la demandante, comprendido entre el 16 de febrero de 2010 al 15 de junio de 2017, erigiéndose la sociedad **ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSÉ S.A.S.**, en simple intermediaria de dicha relación como quiera que desdibujada la apariencia que fingió de contratista y verdadero empleador, se revela su verdadera naturaleza de simple intermediario, definidos estos por el Artículo 35 del C. S. del T. como *“las personas que contratan servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador (...) aún, cuando aparezcan como empresarios independientes”* y cuya consecuencia no es otra que responder *“solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas”*.

De esta declaración y conforme así lo tiene previsto el inciso tercero del Artículo 282 del C. G. del P. aplicable a esta causa por la ausencia de regulación especial, corresponde a la Sala acometerse ahora al estudio de la excepciones formuladas por la CLINICA SAN JOSÉ DE CÚCUTA S.A., esto es y por ahora, solo las denominadas INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES Y COBRO DE LO NO DEBIDO, respecto a las pretensiones incoadas sobre la ineficacia de la terminación del contrato por gozar presuntamente la demandante, de la garantía de estabilidad laboral reforzada en salud, el reintegro y las demás indemnizaciones.

Estabilidad Laboral Reforzada-por discapacidad-Ley 361 de 1997.

Sobre el particular, la Ley 361 de 1997 y la Ley 1618 de 2013, establecen reglas, medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes institucionales encaminados a garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.

El art. 26 de la Ley 361 de 1997 consagra una presunción legal, esto es, protege **al trabajador con discapacidad** en la fase de la extinción del vínculo laboral, amparando su estabilidad frente a las actuaciones discriminatorias; contrario a esto, cuando las decisiones se encuentran motivadas (no es su estado biológico, fisiológico o psíquico), en **una justa causa legal**, se tiene que éstas gozan de una razón objetiva y son legítimas para dar por terminada una relación de trabajo.

Luego entonces, el trabajador deberá demostrar su ESTADO DE DISCAPACIDAD para beneficiarse de la presunción de discriminación, y al empleador, le corresponderá demostrar la ocurrencia de la justa causa y/o en la imposibilidad del trabajador de prestar el servicio; de no hacerlo, el despido se reputará **ineficaz** (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (SL1360-2018 CSJ).

Ahora, como el cuerpo legal en mención, no precisa quiénes son las personas en situación de discapacidad que gozan de estabilidad ocupacional reforzada, la

Corte Suprema de Justicia inspirada en la teoría médico biológica de la discapacidad- (sentencia SL10538-2016 de junio 29 de 2016.) ha dado aplicación a la clasificación establecida en el artículo 7° del Decreto 2463 de 2001, en donde se considera como persona en situación de discapacidad, a quien tenga una limitación física, psíquica o sensorial igual o superior al 15%, es decir, desde el grado moderado de severidad.

En conclusión, cuando el trabajador **demuestre** que para el momento del despido, padecía una limitación física, psíquica o sensorial igual o superior al **15% de PCL** y acredite que el empleador **tenía conocimiento** de las patologías, deficiencias, discapacidad y minusvalía adquiridas durante el desarrollo del contrato de trabajo, **se presumirá** a favor de éste que la terminación del vínculo laboral obedeció a un acto discriminatorio por su estado de salud, teniendo entonces el empleador la carga probatoria de derruir tal presunción, demostrando que se dio la ocurrencia real de la causa alegada (justa causa), debiendo ser esta una razón objetiva para poner fin al nexo contractual, tal como lo ha expresado la Corte Suprema de Justicia, Sala de casación laboral en sentencias SL10538-2016 de junio 29 de 2016, SL10538-2016, SL 10538-2016, SL5163-2017 SL11411-2017 y más recientemente, en sentencia SL 471-2018 y SL 458 de 2019.

Aunado a ello, la condición de discapacidad anotada, necesariamente debe configurarse en vigencia de la relación laboral y fundamentarse en las patologías, deficiencias y minusvalía adquiridas por el trabajador durante el desarrollo del contrato de trabajo, sin que esta condición esté sujeta a ser demostrada únicamente con la expedición del dictamen de PCL al momento de la terminación del vínculo laboral, en la medida en que el mismo no está instituido como prueba solemne de la condición de discapacidad del trabajador o de la pérdida de su capacidad laboral, de manera que, en estos casos, el juez del trabajo tiene libertad probatoria y puede acreditar por cualquier otro medio los padecimientos y quebrantos de salud que padezca el trabajador al momento de la finalización del contrato de trabajo.

No obstante, a lo anterior, recuérdese que, si bien no necesariamente debe haberse emitido el dictamen al momento de la terminación de la relación laboral para poder determinar los quebrantos de salud de un trabajador, el mismo sí se requiere para establecer que padecía una limitación física, psíquica o sensorial igual o superior al 15% de PCL y estructurada en vigencia de la relación laboral, así lo ha concluido el órgano de cierre de esta jurisdicción en Sentencia SL 11411-2017.

No desconoce la Sala la existencia una tesis sustentada en el modelo biopsicosocial-1, aplicada por la Corte Constitucional, en donde el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada no depende de la acreditación de una situación de pérdida de capacidad laboral o de un porcentaje de calificación de PCL específico, sino a una afectación en la salud del trabajador que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las

¹ JARAMILLO JASSIR, Iván Daniel. Principios Constitucionales y legales del derecho del trabajo en Colombia, 2ª edición. Bogotá, Legis, 2015. Pág. 106.

condiciones regulares (sentencia SU-049 de 2017). Empero, estima esta Sala de decisión que la tesis planteada por el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, esto es Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, brinda mayor seguridad jurídica en la medida que ha centrado la procedencia de la protección reforzada al dictamen de calificación de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%, constituyendo un criterio objetivo para identificar la discapacidad.

Es por ello que, para otorgar el fuero por discapacidad en el ámbito laboral, **se debe estar ante una situación objetiva**, concretada en un grado de limitación relevante.

Por ello, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL-058-2021 ratificada en la de radicado SL5700-2021, señaló en lo pertinente, que no es cualquier situación que se padezca la que activa la garantía foral en el ámbito laboral, siendo así ha adoctrinado:

[...]que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017 y SL4609-2020).

En adición al argumento también se ha puesto de presente que, en principio, tales afectaciones son atendidas por el sistema de salud bajo las incapacidades temporales, que precisamente buscan su restablecimiento; no obstante, esta figura no comporta *per se* una situación que genere el amparo, pues como se tiene sentado por esta sala, que no toda afección de salud es merecedora de la protección foral, solo aquella relevante; esto, bajo el convencimiento de la importancia de no desdibujar la finalidad de la garantía instituida por el legislador.

Caso en concreto.

No existe discusión que la actora aportó con la demanda, historia clínica respecto a la atención médica recibida durante los años 2016 y 2017, además, incapacidades médicas durante ciertos periodos; también se aportó un reporte de accidente de trabajo de un suceso del 10 de junio de 2017 en el que manifestó: “se me dobló el pie izquierdo”, “colisión de tobillo”, o “trauma de pie izquierdo”, también se acreditó, que el 15 de mayo de 2017 recibió a través de correo certificado de parte de la Clínica San José de Cúcuta, el preaviso que le informaba el fenecimiento del contrato para el 15 de junio de 2017, fecha para cual según historia clínica, se encontraba con post operatorio de una cirugía de urgencias (apendicectomía).

Bajo estas circunstancias, es claro que a pesar de la existencia de una patología surgida como consecuencia del accidente de trabajo y por enfermedad de origen común, igualmente, el conocimiento que tenía el empleador sobre dichas patologías, para el 15 de junio de 2017 no gozaba de una discapacidad o limitación moderada o severa que permitiera activar la

garantía foral de la estabilidad laboral reforzada prevista en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, además, para el momento de la desvinculación no tenía incapacidad médica, pues como lo aseguró la actora, durante los últimos días prestó el servicio en la Clínica hasta que acabo su turno.

En ese orden de ideas, funge palmario que para la fecha de terminación del contrato de trabajo, la demandante presentaba dichas dolencias en su salud, habiendo sido valorada y tratada; además, es claro que conocía el empleador de su estado de salud, ya que las incapacidades médicas eran presentadas a la Clínica y la atención de urgencias era prestada por la misma institución; no obstante, la presencia de dichas dolencias y el conocimiento del empleador sobre las mismas, no son suficientes para declarar que la demandante se encuentra revestida por el fenómeno de la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, pues como claramente se indicó, conforme a la postura asumida por esta Sala, es necesario que las aludidas patologías produzcan una pérdida de capacidad laboral equivalente a un porcentaje igual o mayor a un 15%, situación que no en el sub-examine no encuentra respaldo en ningún medio de prueba allegado a los diligenciamientos, se encuentra dicha calificación, así como tampoco, que para el momento de la terminación, las dolencias hallan impedido el ejercicio de sus actividades laborales.

En consecuencia, encuentra la Sala, que ante la inexistencia de una discapacidad moderada a severa para el momento en que la empresa demandada decide terminar la relación laboral, en este caso no se reúnen los requisitos indispensables para acceder a la garantía del artículo 26 de la ley 361 de 1997, según la línea jurisprudencial desarrollada por el órgano de cierre de esta jurisdicción en Sentencia SL 11411-2017 y reiterada en Sentencia SL 56995 de agosto de 2018.

Así las cosas, evidente surge que, de conformidad con la carta recibida de preaviso y el contrato suscrito a término fijo inicialmente por 4 meses desde el 16 de febrero de 2010 y luego prorrogándose anualmente hasta el 15 de junio de 2017, las demandadas cumplieron con preavisar el fenecimiento del contrato para el 15 de mayo de 2017, cumpliendo con el presupuesto del numeral 1º del art. 46 del CST., siendo la terminación del contrato legal según lo reglamentado en el literal c) del art. 61 del CST subrogado por el art. 5º de la Ley 50/90, esto es “Por expiración del plazo fijo pactado”, mostrando simplemente el ejercicio de la potestad con que cuenta cualquier empleador de prescindir del servicio de un trabajador que no cuenta con una protección especial.

Luego entonces, impróspero este aspecto del recurso, no hay lugar a revocar lo relativo al pago del reintegro y las indemnizaciones deprecadas, ni menos aún a conceder la solidaridad, pues si bien se trata de un efecto automático de la declaratoria de la intermediación laboral, deviene inane en esta causa en la medida que no existen condenas sobre la que aquella pueda recaer. En consecuencia, se confirmará la sentencia en torno a este punto de discusión y las demás decisiones no cuestionadas.

En este sentido, esta Sala considera que el problema jurídico se resolverá en forma desfavorable parcialmente a la demandante, esto es, que si bien es cierto, se CONFIGURÓ UNA INTERMEDIACIÓN ILEGAL por parte de la demandada ENFERMERAS AUXILIARES SAN JOSÉ S.A.S. y la verdadera empleadora la CLINICA SAN JOSÉ DE CÚCUTA S.A., se ABSOLVERÁ a las demandadas de las pretensiones incoadas por la demandante ELIZABETH SANTIAGO SARMIENTO por cuanto para el momento de la terminación del contrato 15 de junio de 2017 no gozaba de la garantía foral de estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997, por lo que, se REVOCARÁ parcialmente la sentencia en los ORDINALES PRIMERO, SEGUNDO Y TERCERO proferida por el Juez Cuarto Laboral del Circuito de fecha 14 de julio de 2021, en el sentido de, y se CONFIRMARÁ en todo lo demás.

Respecto de la condena en costas de primera instancia, se le recuerda a la demandante, que este no es el escenario para discutir las, teniendo normatividad especial para ello; además, al ser vencida en primera instancia, opera lo señalado en el art. 365 del C.G. del P.

No se condenará en costas de segunda instancia por haberle prosperado parcialmente el recurso de alzada.

Sin condena en costas por haber sido favorable parcialmente el recurso de alzada presentado por la parte actora.

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

RESUELVE:

REVOCAR parcialmente la sentencia apelada proferida por el Juez Cuarto Laboral del Circuito de fecha 14 de julio de 2021, en los ORDINALES PRIMERO, SEGUNDO y TERCERO, en su lugar:

PRIMERO: DECLARAR que entre la demandante ELIZABETH SANTIAGO SARMIENTO y la CLINICA SAN JOSÉ DE CÚCUTA S.A. existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 16 de febrero de 2010 hasta el 15 de junio de 2017, finalizado por expiración del término pactado.

SEGUNDO: DECLARAR que ENFERMERA AUXILIARES SAN JOSÉ S.A.S. actuó como SIMPLE INTERMEDIARIO en la contratación de los servicios personales y subordinados de la demandante ELIZABETH SANTIAGO SARMIENTO a favor del tercero beneficiario, CLINICA SAN JOSÉ DE CÚCUTA S.A.

TERCERO: NEGAR la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR SALUD deprecada por parte actora, en consecuencia, ABSOLVER a las demandadas de las pretensiones incoadas por la demandante, conforme a lo considerado.

CUARTO: CONFIRMAR en todo lo demás la misma sentencia.

QUINTO: SIN CONDENA en costas de segunda instancia por haber prosperado en forma parcial el recurso de alzada de la activa.

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE.



JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
MAGISTRADO PONENTE



ELVER NARANJO
MAGISTRADO



NIDIAM BELÉN QUINTERO GÉLVES
MAGISTRADA

Certifico: Que el auto anterior fue notificado Por ESTADO No. 131, fijado hoy en la Secretaria de este Tribunal Superior, a las 8 a.m. Cúcuta, 24 de noviembre de 2022.



Secretario

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

Cúcuta, veintitrés (23) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

PROCESO ORDINARIO LABORAL
Juzgado Cuarto Laboral Circuito de Cúcuta
Rad. Juzgado: 54-001-31-05-004-2022-00029-01
Partida Tribunal: 20.050
Demandante: CARMEN CECILIA RODRIGUEZ JAIMES
Demandada(o): COLPENSIONES, PROTECCIÓN S.A., PORVENIR S.A.
Tema: NULIDAD DE TRASLADO
Ref.: APELACION Y CONSULTA.

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, se corre traslado a la parte beneficiaria del grado jurisdiccional de consulta quien también interpuso recurso de apelación, esto es, COLPENSIONES, LA DEMANDANTE y PORVENIR S.A. para que en el término de cinco (05) días procedan a alegar de conclusión, vencido lo cual correrá el término para alegar a la demandada PROTECCIÓN S.A.

Se les recuerda a las partes que, los alegatos en segunda instancia deberán estar en consonancia con los concretos motivos de inconformidad señalados en el recurso de apelación, de conformidad con el art. 66 A del C.P.T. y de la S.S. adicionado por al art. 35 de la Ley 712 de 2001.

Conforme al artículo 4 de la citada Ley, en caso de que las partes requieran acceso al expediente, podrán solicitar al correo electrónico de la Secretaría (secltsuc@cendoj.ramajudicial.gov.co) el acceso a las piezas procesales que requieran, determinando de manera clara y concreta la actuación que necesitan para su remisión.

Surtidos los términos de traslado para alegar, procederá la Sala a proferir sentencia por escrito, que será publicada por estado, conforme el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 del 2022.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
Magistrado

Certifico: Que el auto anterior fue notificado
Por ESTADO No. 131, fijado hoy en la
Secretaría de este Tribunal Superior, a las 8 a.m.
Cúcuta, 24 de noviembre de 2022.

Secretario



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER
SALA DE DECISIÓN LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA**

Cúcuta, veintitrés (23) de noviembre de dos mil veintidós (2022)

RAD. N°	54001-4105-001-2021-00309-00
PARTIDA	20.070
PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	BRIYETH YERALDIN MONCADA SÁNCHEZ
DEMANDADO:	OUTLEM COLOMBIA S.A.S. y DIRECTV DE COLOMBIA LTDA.
LLAMADO EN GARANTÍA:	NACIONAL DE SEGUROS S.A.

**Magistrada Ponente:
NIDIA BELÉN QUINTERO GELVES**

Se procederá a resolver el Recurso de Queja presentado por el apoderado de la parte demandada DIRECTV DE COLOMBIA LTDA. en contra de la providencia de 18 de mayo de 2022, proferido por el Juzgado Primero Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Cúcuta; por lo cual se dicta el siguiente:

AUTO

1. Antecedentes

La señora BRIYETH YERALDIN MONCADA SÁNCHEZ interpuso demanda ordinaria laboral en contra de OUTLEM COLOMBIA S.A.S. y solidariamente contra DIRECTV DE COLOMBIA LTDA., para que se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el 13 de agosto al 15 de diciembre de 2021, por el cual reclamaba condenas prestacionales e indemnizatorias; la cual fue asignada al Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta que se declaró sin competencia por identificar que era de mínima cuantía y por ello la remitió, siendo asignada por reparto al Juzgado Primero Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Cúcuta, que luego de ordenar su devolución procedió a admitirla en auto del 23 de junio de 2021 y dispuso dar el trámite de proceso de única instancia. Luego de notificados los demandados y resuelta solicitud de llamamiento de garantía, en audiencia del 26 de abril de 2022 se adelantaron las etapas de contestación, conciliación, resolución de excepciones previas, saneamiento, fijación de litigio, decreto de pruebas y se suspendió para continuar en audiencia del 18 de mayo con las alegaciones y el fallo.

2. Providencia objeto de queja

El Juzgado Primero Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Cúcuta, mediante providencia del 18 de mayo de 2022, dictó sentencia resolviendo:

“PRIMERO: DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada como ASESOR COMERCIAL PAP PARA EL PROYECTO ODV000312, entre la señora BRIYETH YERALDIN MONCADA SÁNCHEZ en calidad de trabajadora, y la sociedad OUTTEM COLOMBIA S.A.S. en calidad de empleadora, vigente por el lapso comprendido entre el

13 de agosto de 2019 y el 15 de diciembre de 2019, por lo analizado en las motivaciones.

SEGUNDO: DECLARAR NO PROBADAS las excepciones de fondo propuestas por OUTTEM COLOMBIA S.A.S. y por DIRECTV COLOMBIA LTDA, y por lo tanto condenar a OUTTEM COLOMBIA S.A.S. y solidariamente a DIRECTV COLOMBIA LTDA, a pagar a favor de la señora BRIYETH YERALDIN MONCADA SANCHEZ, las siguientes sumas de dinero:

a) Salario adeudado de diciembre de 2019 \$207.209

b) Auxilio de transporte \$48.516

c) Cesantías \$231.421

d) Intereses a la cesantía \$9.488

e) Prima de servicio \$231.421

f) Vacaciones \$99.134

g) Indemnización por despido injusto \$ 621.087

h) Indemnización moratoria del art. 65 C.S.T.: la suma de \$13.942.246 por la que se causó desde el 16 de diciembre de 2019 al 15 de diciembre de 2021; y adicionalmente, los intereses moratorios causados sobre los salarios y prestaciones sociales adeudados calculados a la tasa máxima fijada por la Superintendencia Financiera desde el 16 de diciembre de 2021 hasta que se realice el pago de esos salarios y prestaciones sociales adeudados.

TERCERO: CONDENAR a la sociedad demandada OUTTEM COLOMBIA S.A.S, y solidariamente a DIRECTV COLOMBIA LTDA al pago de los aportes al sistema general de seguridad social a favor de la demandante desde el 01 de noviembre de 2019 al 15 de diciembre de 2019, a todos los subsistemas pero en especial los aportes al sistema de pensión ante la AFP PROTECCION, debiendo reportar como IBC para el mes de noviembre de 2019 la suma de \$642.658 y para el mes de diciembre de 2019, reportar 15 días y un IBC de \$207.209, debiendo cancelar el monto que por capital e intereses le liquide la administradora o la planilla.

CUARTO: DECLARAR PRÓSPERO el llamamiento en garantía realizado por DIRECTV COLOMBIA LTDA respecto de NACIONAL DE SEGUROS S.A. En consecuencia, DIRECTV COLOMBIA LTDA puede siniestrar la póliza 400016167, con el fin de que NACIONAL DE SEGUROS S.A. pague, siempre y cuando el monto de cobertura de la póliza aún lo permita, los rubros que por salarios, prestaciones sociales e indemnización por despido injusto, es decir, literales a), c), d), e), f) y g) del ordinal segundo de esta sentencia), se adeuden a la señora BRIYETH YERALDIN MONCADA SÁNCHEZ, o en el evento en que DIRECTV COLOMBIA LTDA realice el pago directamente de esos conceptos, se le haga el respectivo reembolso por NACIONAL DE SEGUROS S.A., siempre y cuando la cobertura del monto asegurado aún lo permita. Se deja la salvedad que en el evento en que la aseguradora, por agotamiento del monto de cobertura no llegare a cubrir los referidos montos, DIRECTV COLOMBIA LTDA aún conserva la obligación de realizar el pago a la demandante. Lo anterior, por lo analizado en la parte motiva.

QUINTO: CONDENAR en costas a OUTTEM COLOMBIA S.A.S. y DIRECTV COLOMBIA LTDA, quienes por agencias en derecho deberán cada una reconocerle y pagarle a la demandante, de manera independiente la suma de \$600.000., por lo indicado en la parte motiva.

SEXTO: ABSOLVER a OUTTEM COLOMBIA S.A.S. del llamamiento en garantía realizado por DIRECTV COLOMBIA LTDA, sin perjuicio de que esta última pueda ejercer la solicitud de reembolso y eventual ejecución estipulada en el contrato de agencia comercial contra la primera.

SÉPTIMO: ABSOLVER a las demandadas de las demás pretensiones incoadas por la demandante, por lo indicado previamente.”

Contra la anterior decisión, la apoderada de DIRECTV COLOMBIA LTDA. interpuso recurso de apelación por considerar que el rubro de condena por aportes a seguridad social podría generar que la condena superara los 20 salarios mínimos; al respecto de lo cual, el Juzgado señaló que el fundamento deviene de algunas providencias de tutela donde la Sala de Casación Laboral ha advertido que si se observa una condena superior al límite de mínima cuantía se pueda abrir la posibilidad de apelar, pero en

STL5848 de 2019 se indicó explícitamente que el juez debe garantizar mediante control de legalidad la mínima cuantía con lo causado al interponerse la demanda pero en este proceso ni en la demanda y tampoco en la condena, se supera el rubro de los 20 salarios mínimos.

La apoderada de la demandada interpone recurso de reposición y en subsidio de queja, señalando que la condena por aportes no fue incluida en la demanda y fue impuesta por las facultades ultra y extra petita, por lo que no fue valorada al momento de establecer la cuantía.

La Jueza *a quo* señaló, que no reponía lo resuelto dado que el reconocimiento de aportes tiene fundamento en la protección de derechos ciertos e irrenunciables, que solo corresponden a un mes y medio, por lo que no alcanzan a superar 20 salarios mínimos, a manera ilustrativa pues el precedente citado es reiterado para efectos de señalar la imposibilidad de apelar; por lo que subsidiariamente, concede la queja interpuesta.

3. Aclaración previa – Competencia de la Sala

La presente queja fue remitida a reparto inicialmente al Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, que en providencia del 26 de agosto de 2022 se declaró sin competencia funcional para resolverla por tratarse de asuntos correspondientes por disposición legal a la Sala Laboral del Tribunal Superior; al respecto, en efecto por la competencia funcional asignada en el numeral 4 del literal B. del artículo 15 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social modificado por la Ley 712 de 2001 en su artículo 10, esta Sala es competente para conocer y decidir el recurso de queja reseñado y por lo mismo para decidir si procede o no el recurso de apelación denegado en primera instancia con indicación del efecto respectivo, teniendo en cuenta la sustentación formulada por el recurrente al interponer el recurso de queja.

4. Consideraciones del Despacho

Teniendo en cuenta los antecedentes, la Sala de Decisión Laboral analizará si en el presente caso es procedente o no el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada DIRECTV COLOMBIA LTDA., contra la sentencia de fecha 18 de mayo de 2022, que resolvió las pretensiones incoadas por BRIYETH YERALDIN MONCADA SÁNCHEZ en demanda ordinaria laboral en contra de OUTLEM COLOMBIA S.A.S. y solidariamente contra DIRECTV DE COLOMBIA LTDA.

El artículo 68 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 52 de la ley 712 de 2001, señala que *“procederá el recurso de queja para ante el inmediato superior contra la providencia del juez que deniegue el de apelación o contra la del tribunal que no concede el de casación”*.

Partiendo de esta descripción normativa, la doctrina y la jurisprudencia han establecido que el objeto propio del recurso de queja, es que el superior conceda el de apelación o casación que ha sido negado por el inferior.

Por lo tanto, a través del recurso de queja, procesalmente al superior jerárquico, solo le es viable, estudiar si la providencia impugnada mediante apelación es o no susceptible de este mecanismo. En el primer evento, deberá decidir si el recurso de apelación fue mal denegado y ordenará entonces concederlo, para que se tramite conforme a las fórmulas esquemáticas que para el efecto señala la ley procesal, pero, si el auto no es apelable su decisión deberá ser la de considerar que la apelación fue bien denegada.

Ahora bien, en este caso el debate se circunscribe específicamente en la posibilidad de conceder recurso de apelación contra sentencia dictada en proceso de única instancia por un Juzgado Laboral de Pequeñas Causas; respecto de lo cual, esta Sala de Decisión en recurso de queja avocado previamente y resuelto en auto del 29 de abril de 2022¹, señaló:

“En primer lugar, y con el fin de resolver lo anterior, considera la Sala que le asiste la razón al recurrente en cuanto afirma que caso que una sentencia emitida dentro de un proceso tramitado como de única instancia en virtud de su cuantía, contenga condenas que superen los 20 smlmv sería susceptible de apelación ante el superior jerárquico; esto ha sido establecido por la HCSJ en sentencias de tutelas tales como STL22441 de 2022 y STL2288 de 2020, indicando en esta última lo siguiente:

De conformidad con esas premisas, en el sub lite no obstante haberse adelantado el juicio ordinario como de única instancia, lo cierto es que la condena impuesta a los demandados, por la proyección que implica el pago de la sanción moratoria, supera los 20 salarios mínimos mensuales legales vigentes, circunstancia que ha debido tener en cuenta el Juzgado censurado, al momento de pronunciarse sobre el recurso de apelación, en aras de garantizar el principio de la doble instancia.

Así las cosas, y sin que todo el trámite del proceso resulte viciado de nulidad, se revocará el fallo impugnado, y en su lugar, se concederá la protección del derecho fundamental al debido proceso de la sociedad Telmex Colombia S.A., se dispondrá dejar sin valor y efecto el auto del 5 de noviembre de 2019, proferido por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Manizales dentro del proceso ordinario con radicado n.º 2016-00650, y se le ordenará que dentro del término improrrogable de diez (10) días contados a partir del día que reciba el expediente, rehaga dicha actuación, y proceda a estudiar el recurso de apelación formulado contra la sentencia emitida el 21 de octubre de 2019, conforme a la parte motiva de esta providencia.”

De esta manera, como mecanismo constitucional excepcional puede admitirse la interposición de recurso de apelación, cuando se deriven condenas superiores a 20 salarios mínimos, que para el presente proceso iniciado en 2021 equivalía a \$18.170.520; para el presente caso, como señaló la *a quo*, las condenas liquidadas en primera instancia por concepto de prestaciones, vacaciones e indemnización suman un total de \$15.390.522 y el debate se dirige por parte del quejoso, a reclamar por el rubro de aportes en seguridad social.

Para aclarar el alcance de esta condena y estimar si realmente asciende a un valor que permita sobrepasar la mínima cuantía, se realizó el siguiente cálculo:

¹ Proceso rad. 540014105002 20170022201, partida interna 19.770. M.P. JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA

CÁLCULO DE LA RESERVA ACTUARIAL A LA FECHA DE CORTE					
	AÑO	MES	DÍA		
Fecha de nacimiento	1992	02	15	Sexo:	F
Fecha a validar Desde :	2019	11	01	Tiempo a validar en años (t):	0,122222
Fecha a validar Hasta (Desde 1994 en adelante) - FC :	2019	12	15	Semanas minimas para Pensión	1300
Fecha cumplimiento edad:	2049	02	15		
Fecha de cumplimiento requisitos:	2043	12	15	(7 x Sem. Min.)-(t x 365,25)/365,25	25
Edad a Fecha de cumplimiento:	51				
Edad Fecha de Corte (FC):	27,833333				
Edad de Referencia (ER):	57				
n (FC-FR):	29,166667				
Salario Base del año hasta donde se valida:	\$ 642.658				
Índice Salario Medio a la edad de referencia:	2,754790				
Índice Salario Medio a la edad de corte:	2,154318				
Salario de Referencia (SR):	\$ 821.786				
(n+t) x 52	1523				
Pensión de Referencia PR):	\$ 642.658				
Si (n + t) x 52 es menor a 1200, entonces PR = SR x {0.65 + 0.02 x [(n + t)x52-1000]/50}					
Si (n + t) x 52 es Mayor a 1200, entonces PR = SR x {0.73 + 0.03 x [(n + t) x 52 - 1200]/50}					
Auxilio Funerario (AF):	Si el salario básico es superior a 5 smlmv, sobrescriba al frente:10			5	\$ 3.213.290,00
Factor de Capital (F1):	235,9771				
Factor de Aux. Funerario (F2):	0,3331				
**F3=[(1.03) ^t -1] / [(1.03) ^{n+t} -1]:	0,0026288				
Valor Reserva Actuarial a Fecha de corte: (PR x F1 + AF x F2) x F3	\$	401.478			
Comisión por Administración 0,5%	\$	2.007			
Valor de Reserva Actuarial despues de comisión por admón (D.1296/22)	\$	399.470			

Año	Mes	Reserva capitalizada por años sobre la cual se liquida la DTF (Art. 7 Decreto 1887 de 1.994)	%DTF Pensional	Meses liquidados	Interés Mensual	Intereses Acumulados
2019	07	\$399.470	0,77	1,0	\$3.087,57	\$3.087,57
2019	08	\$399.470	0,77	1,0	\$3.087,57	\$6.175,13
2019	09	\$399.470	0,77	1,0	\$3.087,57	\$9.262,70
2019	10	\$399.470	0,77	1,0	\$3.087,57	\$12.350,26
2019	11	\$399.470	0,77	1,0	\$3.087,57	\$15.437,83
2019	12	\$399.470	0,77	1,0	\$3.087,57	\$18.525,39
2020	01	\$417.996	0,70	1,0	\$2.906,15	\$21.431,54
2020	02	\$417.996	0,70	1,0	\$2.906,15	\$24.337,69
2020	03	\$417.996	0,70	1,0	\$2.906,15	\$27.243,84
2020	04	\$417.996	0,70	1,0	\$2.906,15	\$30.149,99
2020	05	\$417.996	0,70	1,0	\$2.906,15	\$33.056,14
2020	06	\$417.996	0,70	1,0	\$2.906,15	\$35.962,29
2020	07	\$417.996	0,70	1,0	\$2.906,15	\$38.868,43
2020	08	\$417.996	0,70	1,0	\$2.906,15	\$41.774,58
2020	09	\$417.996	0,70	1,0	\$2.906,15	\$44.680,73
2020	10	\$417.996	0,70	1,0	\$2.906,15	\$47.586,88
2020	11	\$417.996	0,70	1,0	\$2.906,15	\$50.493,03
2020	12	\$417.996	0,70	1,0	\$2.906,15	\$53.399,18
2021	01	\$452.870	0,64	1,0	\$2.910,14	\$56.309,32
2021	02	\$452.870	0,64	1,0	\$2.910,14	\$59.219,46
2021	03	\$452.870	0,64	1,0	\$2.910,14	\$62.129,61
2021	04	\$452.870	0,64	1,0	\$2.910,14	\$65.039,75
2021	05	\$452.870	0,64	1,0	\$2.910,14	\$67.949,89
2021	06	\$452.870	0,64	1,0	\$2.910,14	\$70.860,04
2021	07	\$452.870	0,64	1,0	\$2.910,14	\$73.770,18
2021	08	\$452.870	0,64	1,0	\$2.910,14	\$76.680,32
2021	09	\$452.870	0,64	1,0	\$2.910,14	\$79.590,46
2021	10	\$452.870	0,64	1,0	\$2.910,14	\$82.500,61
2021	11	\$452.870	0,64	1,0	\$2.910,14	\$85.410,75
2021	12	\$452.870	0,64	1,0	\$2.910,14	\$88.320,89
2022	01	\$487.791	0,79	1,0	\$3.853,55	\$92.174,44
2022	02	\$487.791	0,89	1,0	\$4.341,34	\$96.515,79
2022	03	\$487.791	0,95	1,0	\$4.634,02	\$101.149,80
2022	04	\$487.791	0,69	1,0	\$3.365,76	\$104.515,56
2022	05	\$487.791	0,58	1,0	\$2.829,19	\$107.344,75

Conforme a lo anterior, la condena de aportes a la fecha de la sentencia de segunda instancia ascendía a \$399.470 por capital y \$107.344.75, elevando el total de condenas a \$15.897.336,75; en todo caso, insuficiente para superar el rubro de la mínima cuantía.

Así las cosas, y sin necesidad de mayor análisis es posible declarar BIEN DENEGADO el recurso de alzada propuesto por la empresa DIRECTV COLOMBIA LTDA. en contra de la sentencia proferida el día 18 de mayo de 2022, pero por las consideraciones expuestas en la presente providencia.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta,

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR BIEN DENEGADO el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada contra la sentencia proferida el día 18 de mayo de 2022 dentro del presente proceso, por lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen para que el presente proceso continúe el trámite respectivo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Nidia Belen Quintero G.

**NIDIAM BELEN QUINTERO GELVEZ
MAGISTRADA**

José Andrés Serrano Mendoza

**JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
MAGISTRADO**

Elver Naranjo

ELVER NARANJO

MAGISTRADO

Certifico: Que el auto anterior fue notificado
Por ESTADO No. 131, fijado hoy en la
Secretaria de este Tribunal Superior, a las 8 a.m.
Cúcuta, 24 de Noviembre de 2022

[Signature]

Secretario