



ACTA DE AUDIENCIA N°00131			
Tipo de diligencia	AUDIENCIA DEL ART. 80 DEL CP DEL T		
No. de Radicado	13001310500420180019700		
Fecha de diligencia	14 de Julio de 2020		
Hora de inicio	8:37 a.m	Hora de cierre	10:00 a.m.
Demandante	FELIZ HERNANDEZ PADILLA		
Demandado	RTH S.A.S.		
Objetivo	AUDIENCIA DE TRAMITE Y JUZGAMIENTO		
Vinculo a la Audiencia	Para acceder a la Grabacion de la Audiencia de click AQUI		

DESARROLLO DE LA DILIGENCIA
<p>INSTALACION DE LA AUDIENCIA</p> <p>Concurren los apoderados de las partes.</p> <p>PRACTICA DE PRUEBAS</p> <p>No hay pruebas que practicar, todas son de estirpe documental y fueron aportadas con la demanda y contestación</p> <p>Las documentales que aporto la parte actora vía correo electrónico, no se han de incorporar o tener como pruebas por no haber sido decretadas. Por lo tanto están fuera de la oportunidad probatoria.</p> <p>Se declara cerrado el debate, y se ordena escuchar alegatos.</p> <p>SENTENCIA</p> <p>TEMAS: DESPIDO DISCRIMINATORIO – CAUSALES OBJETIVAS - ESTABILIDAD LABORAL -</p> <p>I. PROBLEMAS JURIDICOS</p> <p>PJ 1 ¿Acredita el actor estabilidad derivada de sus condiciones de salud?</p> <p>PJ2 ¿Se acredita la existencia del despido, y así mismo la vigencia de la acción laboral frente a la fecha de extinción del vínculo laboral?</p> <p>TESIS DEL DESPACHO</p> <p>Se denegarán las pretensiones de la demanda. Se entiende que el actor celebro contratos por duración de la obra, y se acredita la terminación de la obra.</p> <p>II. PREMISAS NORMATIVAS</p>



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

- PRINCIPIO DE CONGRUENCIA

Radicación N° 38700, reiterada en sentencias SL17741-2015, SL911-2016

Resumen decisiones invocadas; *“...El cargo está orientado a que se determine jurídicamente, que en materia laboral no tiene aplicación el <principio de congruencia> consagrado en el artículo 305 del Código de Procedimiento Civil, por ser exclusivo de los procesos civiles; además de que en el estatuto procesal del trabajo existe norma expresa o especial, que faculta al operador judicial a resolver de acuerdo a lo que se encuentre probado en el proceso, siempre y cuando no exceda lo pretendido, esto es, el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que regula lo referente a las facultades extra y ultrapetita, que sería la normatividad a aplicar en el presente asunto, lo cual al no haberse observado por el Tribunal, en criterio del recurrente conllevó a que no se hubiere producido la declaratoria del contrato de trabajo en beneficio de la demandante, estando probado sus elementos esenciales, incurriendo así en el yerro jurídico endilgado.*

De entrada hay que decir que no le asiste razón a la censura en su planteamiento, por cuanto es sabido que los jueces laborales, como en general cualquier operador judicial, están obligados a dictar sentencias congruentes, salvo que dentro de ciertos requisitos y para una instancia determinada, la ley los releve expresamente de ello, tal cual acontece en materia laboral con la facultad de fallar extra o ultra petita que consagra el artículo 50 del C. P. del T. y de la S. S. otorgada a los jueces de única y primer grado.

La congruencia por tanto, es una regla general que orienta la decisión que debe adoptar el juez, en la medida que impone la obligación de estructurar su sentencia dentro del marco que conformen las partes con los planteamientos que hagan en sus escritos de demanda y contestación, y por consiguiente para que la sentencia sea consonante, el fallador judicial debe ajustarse a los postulados que los mismos contendientes le fijan al litigio.

En la legislación colombiana, la <congruencia> está establecida y desarrollada en el artículo 305 del Código de Procedimiento Civil, aplicable a los procesos del trabajo, por remisión analogía del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Dicho principio señala que la sentencia debe estar en consonancia con los hechos y pretensiones aducidos en la demanda y en las demás oportunidades que establezcan las normas de procedimiento, así como con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas si así lo exige la ley.

Lo que significa, que el juez de trabajo tiene la obligación de decidir la controversia sobre la base de los hechos formulados y las súplicas incoadas en la demanda introductoria, así como con lo argumentado en la respuesta al libelo demandatorio y las excepciones; y la circunstancia de que la ley procedimental laboral faculte al sentenciador de única o primera instancia para proferir un fallo extra o ultra petita, no quiere decir que dicho juzgador pueda salirse de los hechos básicos que hayan sido materia del debate, a los cuales debe estar sometido.

- ESTABILIDAD LABORAL

Arts. 13, 53, 54 CP, Ley 1346 de 2009; Ley 1618 de 2013; normas generales arts. 22, 23, 24, 62, 64 y 66 CS del T; Arts. 60, 61, 145 CP del T; 167, 280, 281 Ley 1564 de 2012;



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

Frente a los Problemas Principales Estabilidad Laboral

- Ley 82 de 1988: Ratifica Convenio 159 de la OIT sobre readaptación profesional y el empleo en personas inválidas. Decreto 2177 de 1989, que reglamenta la anterior ley.
- Decreto 2361 de 1965: Artículo 7, literal A, numeral 15; Artículo 16: Obligación de reinstalar al *trabajador* recuperado.
- Ley 361 de 1997: Artículo 1º: *“Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 26, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias.”*
- Ley 1346 de 2009, *Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006*
- Ley 1618 de 2013, *Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad*
- Sentencias; C 531 de 2000; C-824 de 2011; C-066-2013; T 201 de 2018; SL 1360 de 2018, referidas a estabilidad laboral.

❖ ARGUMENTACION

Según el artículo 13 superior todas las personas son iguales ante la ley, y el Estado debe garantizar las condiciones necesarias para que ese mandato sea real y efectivo. De ahí que esta Corporación, haya interpretado que: *“el principio de igualdad deja de ser un concepto jurídico de aplicación formal, para convertirse en un criterio dinámico, que debe interpretarse de conformidad con las circunstancias particulares que rodean a cada persona, pretendiendo con ello el logro de una igualdad material y no formal.*

Así mismo, se establece en el mencionado precepto constitucional que las personas que, por su condición económica, física o mental, se hallen en un estado de debilidad manifiesta, gozan de una especial protección constitucional por parte del Estado.

Ahora bien, según la jurisprudencia de la Corte, el compromiso que tiene el Estado para con las personas discapacitadas de conformidad con la Constitución, es doble, *“por una parte, debe abstenerse de adoptar o ejecutar cualquier medida administrativa o legislativa que lesione el principio de igualdad de trato; por otra, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades, debe remover todos los obstáculos que en los ámbitos normativo, económico y social configuren efectivas desigualdades de hecho que se opongan al pleno disfrute de los derechos de estas personas, y en tal sentido, impulsar acciones positivas”* .

Bajo esta perspectiva la Constitución, en el artículo 53, consagra que uno de los principios mínimos que debe orientar las relaciones laborales, es la estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social. Acorde con este mandato, el artículo 54 Superior, señala que es una obligación del *“Estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”* .



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

Ley 361 de 1997: Artículo 26: “En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación**, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.”

Como causal de terminación, la reestructuración organizacional, puede ser catalogada como causal objetiva.

La estabilidad laboral reforzada implica que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que lleven a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones, y sean verificados por el Inspector de Trabajo cuando se trate de “*asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público*”¹, en cumplimiento de las obligaciones internacionales², constitucionales³ y legales⁴ que tiene el Estado colombiano en materia laboral, con el fin de forjar “*relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva*”⁵.

Cabe aclarar que la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Implica que su despido no puede materializarse por razón de su especial condición (persona en situación de discapacidad física o mental, o mujer en estado de embarazo). Dicha protección, entonces, **no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia “un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado”**⁶. Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores.

Quiere decir lo anterior, que el trabajador en un estado de debilidad manifiesta, debe permanecer en su puesto mientras no se presente una causa objetiva y justa para su desvinculación.

¹ Ley 1610 de 2013. Artículo 1. “*Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.*”

² Emanadas del Convenio 81 de 1947 de la OIT, relativo a la inspección de trabajo en la industria y el comercio aprobado mediante la Ley 23 de 1967 “*por la cual se aprueban varios Convenios Internacionales del Trabajo, adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en las Reuniones 14ª (1930), 23ª (1937), 30ª (1947), 40ª (1957) y 45ª (1961).*”

³ Constitución de 1991. Artículo 25. “*El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.*”

⁴ Decreto-Ley 4108 de 2011, Decreto Único Reglamentario 1833 de 2016 y Ley 1610 de 2013.

⁵ RICE, A. (Ed.), A Tool Kit for Labour Inspectors: A model enforcement policy, a training and operations manual, a code of ethical behavior Budapest, International Labour Office, 2006, Principles and Practice of Labour Inspection, OIT p. 26, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110153.pdf. Texto original: “develop labour relations in an orderly and constructive way”.

⁶ Sentencias T-899 de 2014 y T-106 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

Debe ser esta comunicada, la fuente el despacho la encuentra en el art. 66 del CS del T, sustituido por el Decreto 2351 de 1965 art. 7, párrafo. Y es invocado tal argumento en la sentencia T 201 de 2018, y el despacho acoge esa tesis.

la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 69399 (SL3520 -2 018) del 15 de agosto de 2018, con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo afirmó:

«De acuerdo con las anteriores consideraciones, es dable señalar en relación con los contratos por duración de la obra o labor contratada, que el cumplimiento de su objeto es una razón objetiva de terminación del vínculo laboral. En efecto, la culminación de la obra o la ejecución de las tareas o labores acordadas agotan el objeto del contrato, de tal manera que, desde este momento, la materia de trabajo deja de subsistir y, por consiguiente, mal podría predicarse una estabilidad laboral frente a un trabajo inexistente.»

Adicionalmente, el despacho no encuentra acreditada la condición de debilidad manifiesta en el actor diferida de las condiciones de salud, folio 46 a 48, examen médico, documental no infirmada por la parte actora.

En mérito de lo expuesto el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena de Indias, administrando justicia en nombre de la Republica de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: DECLARAR probada la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION propuesta por la demandada RTH SAS en su contestación de demanda.

SEGUNDO: COSTAS se imponen agencias en derecho a cargo de la parte actora. Se fijan tales valores en cuantía equivalente a Un (1) SMLMV a la fecha de ejecutoria de esta decisión

Se notifica en estrados

Parte actora interpone recurso de apelación, se concede el recurso en el efecto suspensivo, y se remite el presente asunto ante el TS de DJ.

Se declara terminada la diligencia

JORGE ALBERTO HERNÁNDEZ SUÁREZ
Juez Cuarto Laboral del Circuito

Firmado Por:

JORGE ALBERTO HERNANDEZ SUAREZ
JUEZ CIRCUITO



JUZGADO 004 LABORAL DEL CIRCUITO DE CARTAGENA

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

a01c307d0de505e5cdce659946f7fe1969e3ce07a977c8632fbeat55cc8c941d

Documento generado en 14/07/2020 10:33:47 AM