ACTA DE AUDIENCIA VIRTUAL ACTA N° 163			
Tipo de diligencia	AUDIENCIA DEL ART. 80 DEL CP DEL T		
No. de Radicado	13001310500420180050300		
Fecha de diligencia	31 de agosto de 2020		
Hora de inicio	8:35 a.m.	**Hora de cierre**	3:10 p.m**.**
Demandante	OSVALDO SALGADO VELAIDES		
Demandado	IMPOTARJA S.A. – SOCIEDAD PORTUARIA REGIONAL DE CARTAGENA S.A.		
Objetivo	AUDIENCIA DE TRAMITE Y JUZGAMIENTO		
Vinculo a la Audiencia	Para acceder a la sesión de audiencia de clic parte Uno AQUÍ Para acceder a la sesión de audiencia de clic parte Dos AQUÍ		

DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

INSTALACION DE LA AUDIENCIA

Concurren partes y apoderados

PRACTICA DE PRUEBAS

a. Interrogatorio de Parte a los representantes de las entidades demandadas.
a. Interrogatorio de Parte al actor
b. Testimoniales Francelina Alarcón Granados, Elizabeth Franco Carrillo; William Alfredo Peralta Flores

Desiste apoderado de SPRC de testimoniales de Javier Salas Vanegas; Karina Cure Ghisays.

Se cierra debate. Se escuchan alegatos.

SENTENCIA
TEMAS. UNIDAD DE CONTRATO O CONTRATOS SUCESIVOS - TRABAJADOR EN SITUACION DE LIMITACION - REINSTALACION AL CARGO – DERECHOS ESTABILIDAD

PROBLEMAS JURIDICOS

PJ1 ¿Dentro del catálogo de derechos de un trabajador en situación de pérdida de capacidad está el mantener el promedio de los salarios devengados luego de su reincorporación al cargo?

TESIS DEL DESPACHO

Se deniegan las pretensiones de demanda. Se declara probada la excepción de Inexistencia de la Obligación.

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 ultrapurista, 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,*

DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

no quiere decir que dicho juzgador pueda salirse de los hechos básicos que hayan sido materia del debate, a los cuales debe estar sometido.

PREMISAS NORMATIVAS

Arts. 13, 53 CP; La Organización de Naciones Unidas (2006) entiende la discapacidad desde el modelo social y señala que es el ámbito en el que es más evidente y más clara la importancia de reconocer la indivisibilidad y la interdependencia de los derechos humanos y las libertades fundamentales, recogidas en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de este organismo. No obstante, para llegar a esta concepción se tuvieron que surtir etapas como la perspectiva de bienestar, entre 1945 a 1955, que se concentraba en las personas con problemas físicos, refiriéndose a minusválidos e impedidos, y en la que se proclamó la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948.

De conformidad con el artículo 13 de la Constitución Política, el Estado tiene la obligación de proteger de manera especial el ejercicio del derecho a la igualdad de "Aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta". De este modo, la misma norma constitucional establece que el Estado es responsable de sancionar "los abusos y maltratos que contra ellas se cometa". En igual sentido, con relación a la protección

Que el Estado debe a quienes en virtud de sus condiciones físicas se encuentran en una situación de debilidad o indefensión, el artículo 47 constitucional establece que "El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especial que requieran".

Asimismo, en concordancia con el artículo 53 superior, según el cual entre los principios mínimos fundamentales que deben orientar las relaciones laborales se encuentran la estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social, el artículo 54 de la Carta prescribe que

Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y rehabilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la reubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas. Colombia adopta mediante **Ley 1346 de 2009** la Convención de Naciones Unidas promulgada por la Asamblea de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, la cual reafirma la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición. El artículo 27º establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás.

Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013. se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones

DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.

Ley No. 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con Discapacidad, y de manera especial el Capítulo IV del Título Segundo sobre la integración laboral de las personas con discapacidad.

El Decreto 2351 de 1965, modificatorio del Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 16 determina:

*"**Reinstalación en el empleo.** 1. Al terminar el período de incapacidad temporal, los patronos están obligados:*

a) A reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo. La existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo;
b) A proporcionarle a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

El Incumplimiento de estas disposiciones se considerará como un despido injustificado".

DECRETO 2177 DE 1989; por el cual se desarrolla la ley 82 de 1988, aprobatoria del convenio número 159, suscrito con la organización internacional del trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas.

*"**Artículo 16.** Todos los patronos públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recupera su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo. La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñándolo. (Subraya texto)*

***Artículo 17.** A los trabajadores de los sectores públicos y privado que, según concepto de la seguridad competente de salud ocupacional o quien haga las veces en la respectiva entidad de seguridad o previsión social o medicina del trabajo, en caso de no existir afiliación a dichas instituciones, se encuentren en estado de invalidez física, sensorial o mental, para desempeñar las funciones propias del empleo de que sean titulares del empleo y la incapacidad no origine e/ reconocimiento de pensión de invalidez, **se les deberán asignar funciones acordes con el tipo de limitación o trasladarlos a cargos que tengan la misma remuneración,** siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni impliquen riesgo para su integridad." (Negrillas y subrayado fuera del texto original)*

De lo anterior, se infiere que para dar cumplimiento a la obligación de reubicación laboral, el trabajador debe poner en conocimiento al empleador de su estado de salud, mediante los dictámenes y recomendaciones médicas, a fin de obtener la reubicación en un cargo diferente al que ocupaba, siempre que sea compatible con sus capacidades y aptitudes. No obstante,

DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

debe aclararse que en ningún caso la reubicación laboral puede implicar el desmejoramiento de las 6-condiciones salariales inicialmente pactadas.

Corte Constitucional mediante varios fallos tales como T-263 de 2009, T-960 de 2009, T-269 de 2010, y T-554 de 2010, entre otras ha indicado como criterios mínimos que deben tener en cuenta el empleador o el Juez Constitucional para determinar si la reubicación laboral es viable:

> *"(i) Gozar de todos los beneficios que se desprenden de la ejecución de su trabajo;*
>
> *(ii) Permanecer en su cargo mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación;*
>
> *(ii) Desempeñar trabajos y funciones acordes con sus condiciones de salud que le permitan acceder a los bienes y servicios necesarios para su subsistencia;*
>
> *(iv) Obtener su reubicación laboral en un trabajo que tenga los mismos o mayores beneficios laborales al cargo que ocupaba antes, es decir, de ninguna manera el nuevo cargo podrá derivar en la violación de su dignidad o en la afectación de su derecho fundamental al mínimo vital;*
>
> *(v) Recibir la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de las nuevas funciones;*
>
> *(vi) Obtener de su empleador la información necesaria en caso de que su reubicación no sea posible, a fin de que pueda formularle las soluciones que estime convenientes[13]*

En conclusión, los criterios y presupuestos señalados anteriormente se encuentran afincados en el respeto de la dignidad humana y la materialización del principio de solidaridad, sumado a la necesidad de efectivizar las normas constitucionales y legales que protegen la estabilidad laboral reforzada de la población discapacitada, la cual tiene derecho a trabajar en condiciones de igualdad; lo anterior con el supremo fin de procurar disminuir el difuso proceso de exclusión y marginación que debe padecer, para así tratar de aminorar la carga que implica soportar su discapacidad." (Subrayado fuera de texto original

No están acreditados los elementos de discriminación contra el actor. La obligación de suministro de alimentos, no está dada, y no se acreditan los supuestos de aquella frente al demandante.

Se impondrán costas a la parte actora. Se fija el mismo en cuantía de Un (1) SMLMV

En mérito de lo expuesto el Juzgado Cuarto laboral del Circuito de Cartagena de Indias administrando justicia en nombre de la Republica de Colombia

RESUELVE

PRIMERO: DECLARAR probada la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION propuesta por las demandadas IMPOTARJA S.A. y SOCIEDAD PORTUARIA REGIONAL DE CARTAGENA S.A., y en consecuencia ABSOLVERLAS de las pretensiones de la demanda.

DESARROLLO DE LA DILIGENCIA
SEGUNDO: CONDENAR en costas a la parte actora. Se fijan agencias en derecho en cuantía equivalente a Un (1) SMLMV a la fecha de ejecutoria de esta providencia. Se notifica en estrados, Apoderado del actor formula recurso de apelación. Se concede el recurso de apelación en el efecto suspensivo, ordenando la remisión del presente asunto al Tribunal Superior de Distrito Judicial Sala Laboral. JORGE ALBERTO HERNÁNDEZ SUÁREZ Juez Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena

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:
a6ca53413a8a40241ba35d7cfdcb422b645e3d9fe72ff76b723a56c527d35cdf
Documento generado en 03/09/2020 04:10:01 p.m.