



| ACTA DE AUDIENCIA ACTA N°00217 | | | |
|-----------------------------------|--|-----------------------|-----------|
| Tipo de diligencia | AUDIENCIA DE LOS ARTS. 77 Y 80 DEL C.P. DEL T. | | |
| No. de Radicado | 13001310500420190014800 | | |
| Fecha de diligencia | 24 de Noviembre de 2020 | | |
| Hora de inicio | 8:37 a.m. | Hora de cierre | 2:30 p.m. |
| Demandante | MELQUIS OCORO BLANCO | | |
| Demandado | VP GLOBAL LIMITADA | | |
| Objetivo | AUDIENCIA DE CONCILIACION, DECISION DE EXCEPCIONES PREVIAS, SANEAMIENTO DEL LITIGIO, FIJACION DEL LITIGIO Y A CONTINUACION TRAMITE Y JUZGAMIENTO | | |
| Vinculo a la Audiencia | Para acceder a la grabación de la audiencia de clic parte de clic AQUÍ Parte 1 Para acceder a la grabación de la audiencia de clic parte de clic AQUÍ Parte 2 | | |

| DESARROLLO DE LA DILIGENCIA |
|--|
| <p>INSTALACION DE LA AUDIENCIA</p> <p>Concurren apoderados y partes.</p> |
| <p>CONCILIACION</p> <p>No hubo conciliación.</p> |
| <p>DECISION DE EXCEPCIONES PREVIAS – SANEAMIENTO DEL LITIGIO</p> <p>No fueron propuestas. Se declara saneado el proceso.</p> |
| <p>FIJACION DEL LITIGIO</p> <p>Se aceptaron, del hecho 4 la existencia de AT el 29 de agosto de 2017; 10, 17. Se declaran probados y excluidos de litigio. hechos razones de la defensa</p> <p>Se fija el litigio sobre los demás elementos planteados en demanda y contestación referidos a la jornada laboral prestada, turnos o programación, remuneración al actor, existencia de incapacidades continuas o no, existencia de un fuero de estabilidad derivado de condiciones de salud; acreditación o no de una justa causa para despedir, existencia de diferencias en las incapacidades causadas y reconocidas al actor.</p> |
| <p>DECRETO DE PRUEBAS</p> <p>Parte actora</p> <ul style="list-style-type: none">- Documentales se tienen por tales las visibles de folios 8 a 196 |



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

Parte Demandada

- Interrogatorio de Parte al actor – Declaración de parte del demandado
- Documentales las visibles del folio 234 a 311
- Testimoniales, se escucharán las declaraciones de Jancis Acevedo Rocha; Saris Blanquicet Caicedo; Roque James Sierra; Jose Franquis Magallanes Martínez, Alis Eduardo Muñoz Cantillo.

Se notifica en estrados;

Se declara terminada la audiencia del art. 77 del CP del T, se constituye el despacho en audiencia del art. 80 del CP del T

PRACTICA DE PRUEBAS

- Se practican interrogatorios y declaración de parte
- Se reciben testimoniales de Alis Eduardo Muñoz Cantillo, Jose Franquis Magallanes Martínez, Saris Blanquicet Caicedo, Roque James Sierra

Se desiste de la testimonial de Jancis Acevedo, se admite ese desistimiento.

Se cierra debate, se escuchan alegatos

SENTENCIA:

TEMAS: ESTABILIDAD LABORA DERIVADA DE FUERO DE SALUD – JUSTA CAUSA DESPIDO – CUMPLIMIENTO OBLIGACIONES LABORALES

I. PROBLEMAS JURIDICOS

PJ1 ¿Acredita la parte actora la existencia de algún fuero de estabilidad derivado de condiciones de salud?, se acredita el derecho a ser reintegrado por la vulneración de aquél?

PJ2 De no acreditarse aquella garantía, ¿se acredita la existencia de una justa causa de terminación del contrato de trabajo?

PJ3 ¿Se evidencian diferencias en las incapacidades causadas al actor?

PJ4 ¿Fue liquidada correctamente las prestaciones del demandante?

TESIS DEL DESPACHO.

Se denegaran las peticiones principales de la demanda.

La contradicción de las declaraciones testimoniales, en torno a circunstancias temporales y de modo, frente a las mismas declaraciones que rindieron los mismos testigos y partes de manera espontánea y redactando de su puño y letra esas declaraciones, no conducen a este despacho sobre ese convencimiento sobre la duración de la convivencia.

Y no acreditarse dentro del análisis que fulmina este fallador sobre los acontecimientos relatados.



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

Se deniega la petición de reconocimiento de pensión., Al no reunir los requisitos de la ley 100 de 1993 conforme a los arts. 46, 48 y 74. Sentencia SL1730 de 2020 y SL1938 de 2020

PREMISAS NORMATIVAS

II. PREMISAS NORMATIVAS

ESTABILIDAD LABORAL

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

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



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

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.

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.



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

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 habilitación 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”*.

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.”*

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.

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”*.



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

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.

❖ TERMINACION DEL CONTRATO

Documentalmente se refiere imputaciones contra el actor que justificaron la terminación del contrato. La terminación se dio efectivamente el día 25 de enero de 2019, sin que fuera necesario, resalta el despacho que se vencieran periodos de incapacidad temporal.

Respecto a diferencias sobre incapacidades, no se evidencia aquellas, conforme lo expresa el demandante.

❖ PAGO DE INCAPACIDADES DE ORIGEN PROFESIONAL

La incapacidad de origen laboral o profesional es aquella que se deriva de una enfermedad ligada con las actividades del trabajador en la empresa, o de un accidente sucedido en la empresa o en mientras estaba laborando, como por ejemplo una dolencia del túnel de Carpio en una secretaria o una fractura que sufre el trabajador mientras opera una máquina de la empresa.

La incapacidad originada en una enfermedad de origen profesional o por un accidente de trabajo, debe ser pagada por la administradora de riesgos laborales [ARL] a la que esté afiliada la empresa.

Para el caso de las incapacidades originadas en una enfermedad profesional o accidente de trabajo, la ARL debe cubrirla desde el primer día de incapacidad, y corresponde al 100% del salario base de cotización según el artículo 3 de la ley 776 del 2002.

Ley 1562 de 2012 en su art. 5, párrafo expresa

PARÁGRAFO 4o. El subsidio económico por concepto favorable de rehabilitación a cargo de la Administradora del Fondo de Pensiones se reconocerá en los términos del artículo [142](#) del Decretoley 19 de 2012 o la norma que lo modifique o sustituya.

PREMISAS FACTICAS

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



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

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, y absolver a la demandada VP GLOBAL LIMITADA de las pretensiones de demanda formuladas como principales y la por indemnización por terminación del contrato de trabajo. Declarar no probadas

SEGUNDO: CONDENAR a la entidad demandada VP GLOBAL LIMITADA, a reconocer y pagar al actor MELQUIS OCORO BLANCO las diferencias por el pago de Incapacidades temporales de en la suma de UN MILLON SEISCIENTOS VEINTISIETE MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y UN MIL PESOS (\$ 1.627.641)

TERCERO: CONDENAR a la entidad demanda VP GLOBAL LIMITADA, reconocer y pagar al actor MELQUIS OCORO BLANCO las diferencias por prestaciones sociales, originada en las diferencias de incapacidad arriba citada en la suma de QUINIENTOS SETENTA Y CINCO MIL CIEN PESOS (\$ 518.462),

| Prestaciones Sociales | 2017 | 2018 |
|------------------------|------------|------------|
| auxilio de Cesantías | \$ 113.275 | \$ 157.999 |
| Intereses de Cesantías | \$ 13.593 | \$ 18.960 |
| Primas de Servicio | \$ 56.637 | \$ 157.999 |

La demandada pagara los intereses moratorios vigentes a la fecha de terminación del contrato de trabajo, esto es 28.74% efectivo anual, conforme a las manifestaciones dada en demanda

CUARTO: CONDENAR en costas a la parte demandada. se imponen en cuantía del 6.5% de las sumas impuestas a la fecha de su ejecutoria

Se notifica en estrados

Se interponen recursos por los apoderados de las partes, se concede el recurso en el efecto suspensivo ordena remitir el presente asuntos el Tribunal Superior Sala Laboral de decisión

Se declara terminada la sesión de audiencia.

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:

6bd89148197546b8c6ee4b20c70de5292d12fb05056164cde5eacc361118a36b

Documento generado en 30/11/2020 08:01:27 a.m.

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**