

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
SANTA ROSA DE VITERBO

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

APROBADO EN SALA DE DISCUSIÓN DEL 8 DE MARZO DE 2022

A los ocho (8) días del mes de marzo de dos mil veintidós (2022), los Magistrados de la Sala Primera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, doctores JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL, GLORIA INÉS LINARES VILLALBA y LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO, quien preside el acto como Magistrada Ponente, discutieron el siguiente proyecto:

ORDINARIO LABORAL – SEGUNDA INSTANCIA – promovido por MAURICIO RODRIGUEZ SARMIENTO contra ANDISEG Ltda. bajo el Rad. No. 15238-31-05-001-2018-00231-01.

Abierta la discusión se dio lectura al proyecto siendo aprobado por unanimidad, por con siguiente se ordenó su impresión en limpio. Para constancia se firma como aparece.

LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO

Magistrada Ponente

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

Magistrado

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA

Magistrada

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
SANTA ROSA DE VITERBO

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

Marzo, veinticinco (25) de dos mil veintidós (2022).

| | |
|-------------------|---|
| CLASE DE PROCESO: | Ordinario Laboral |
| RADICACIÓN: | 15238-31-05-001-2018-00231-01 |
| ACCIONANTE: | MAURICIO RODRIGUEZ SARMIENTO |
| ACCIONADO: | ANDISEG Ltda. |
| JDO DE ORIGEN: | Laboral del Circuito de Duitama |
| Pva. APELADA: | Sentencia del 25 de junio de 2020 |
| DECISIÓN: | Confirma |
| DISCUSIÓN: | Aprobado en Sala No. 6 del 8 de marzo de 2022 |
| Mg. PONENTE: | LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO (Sala Primera de Decisión) |

Se ocupa la Sala de resolver los recursos de apelación propuestos por las partes, a través de sus apoderados judiciales, contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama el 25 de junio de 2020

1. SÍNTESIS DE LA DEMANDA.

El señor MAURICIO RODRÍGURZ SARMIENTO demandó a la COMPAÑÍA ANDINA DE SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA –ANDISEG Ltda- – con el fin que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 2 de febrero de 2011 hasta el 25 de abril de 2018, terminado unilateralmente y sin justa causa imputable al empleador y, como consecuencia de lo anterior, se deje sin efecto jurídico el despido, se ordene su reintegro y se condene a la empresa empleadora a pagar los salarios dejados de percibir desde la desvinculación, al igual, que al pago de las prestaciones sociales, cotizaciones al sistema general de seguridad social en pensión, salud y riesgos profesionales, condenas ultra y extra petita, las costas y gastos del proceso.

Como pretensiones subsidiarias, solicitó se declare la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa imputable al empleador y, por ende, se le condene al pago de la indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa, al pago de las acreencias laborales y lo que resulte extra y ultrapetita.

Las pretensiones de la demanda se fundamentan en los hechos que a continuación se sintetizan:

- Adujo que, el 2 de febrero de 2011, suscribió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con la demandada ANDISEG Ltda., para desempeñarse como hombre de protección, recibiendo ordenes exclusivas de la compañía, por lo que fue enviado a trabajar al Parque Manoa ubicado en el municipio de Paipa.
- Subrayó que percibía como remuneración mensual la suma de \$900.000, laborando una jornada de 48 horas semanales y horas extras diurnas y nocturnas según las órdenes encomendadas, labor que desempeñó durante 7 años, 2 meses y 23 días sin que aparezca registrada sanción en su contra.
- Refirió que, el 15 de febrero de 2014, sufrió un accidente en la motocicleta que iba conduciendo quedando inconciente en la vía Duitama-Tunja, por lo que fue trasladado a la Clínica Boyacá y allí fue diagnosticado con trauma craneoencefálico severo junto a otras contusiones y hemorragias. Por lo anterior, fue trasladado al Hospital Regional de Tunja donde duró varios días en estado de coma con pronóstico grave, hecho que desencadenó fatales consecuencias psicofísicas y motoras para trabajar.
- Manifestó que, el 24 de abril de 2018, la empresa ANDISEG Ltda. le envió una notificación informándole la terminación del contrato con justa causa, omitiendo indicar el pago de las incapacidades y seguridad social desde marzo de 2018.

1.2. – TRÁMITE PROCESAL

- La demanda le correspondió al Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, Despacho que admitió la demanda el 23 de agosto de 2018 y, en consecuencia, ordenó la notificación de la entidad demandada.
- La entidad demandada, mediante apoderado judicial, contestó la demanda pronunciándose frente a los hechos y oponiéndose a todas las pretensiones principales y subsidiarias, estas últimas, salvo la declaratoria de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa imputable al empleador. Propuso como excepciones la «*inexistencia de la obligación*» al considerar sin fundamento la solicitud de reintegro laboral, aún cuando finalizadas las incapacidades el trabajador no retornó a su puesto de trabajo a pesar de haber sido requerido para rendir descargos; «*pago*», «*buena fe*» y «*carencia de causa para pedir*».

-. El 14 de marzo de 2019, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, resolvió tener por contestada la demanda por parte de la sociedad ANDISEG Ltda. y procedió a fijar fecha de audiencia de que trata el ar. 77 del C.P.T y S.S.

-. El 5 de noviembre de 2019, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama llevó a cabo la audiencia que trata el artículo 77 del C.P.T.S.S. y, finalmente, el 25 de junio de 2020 realizó la audiencia del artículo 80 de dicho estatuto procesal.

2. – DE LA SENTENCIA RECURRIDA.

-. El 25 de junio de 2020, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR que entre el demandante MAURICIO RODRÍGUEZ SARMIENTO y la sociedad demandada COMPANÍA ANDINA DE SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA -ANDISEG LTDA-, existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con extremos del 1 de diciembre de 2011 y hasta el 24 de abril de 2018, la cual finalizó de manera unilateral y sin justa causa por parte de la empleadora, como quedó advertido en el acápite respectivo de esta sentencia.

SEGUNDO: DECLARAR probada parcialmente la excepción de mérito CARENCIA DE CAUSA PARA PEDIR e INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente decisión.

TERCERO: NEGAR las pretensiones principales de la demanda, conforme a lo motivado en la presente sentencia y acceder a las pretensiones subsidiarias.

CUARTO: En consecuencia, CONDENAR a la demandada COMPANÍA ANDINA DE SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA –ANDISEG LTDA– a pagar al demandante MAURICIO RODRÍGUEZ SARMIENTO las siguientes sumas y conceptos así:

4.1. La suma de \$10.613.275.00, por concepto de la indemnización por despido injusto contenida en el art. 64 del CST, la cual deberá pagarse debidamente indexada desde el 25 de abril de 2018 y hasta que se haga efectivo el pago, atendiendo lo argumentado en la parte motiva de esta sentencia.

4.2. Cotizar y pagar los aportes a la seguridad social en pensiones en el fondo PORVENIR o en el que se encuentre afiliado el demandante durante el lapso comprendido entre el 1 al 24 de abril de 2018, para lo cual se tendrá como IBC la suma de \$1.467.273,00, realizándose el pago con el respectivo cálculo actuarial que para el efecto se realice, obtención del cálculo actuarial y pago que se debe realizar en un plazo máximo de 6 meses contados a partir de la ejecutoria de esta sentencia.

QUINTO: CONDENAR parcialmente en costas a la sociedad demandada y a favor del demandante en el 80% de las que se liquiden. Como agencias en derecho se fija un (1) salmo.”

La anterior decisión se fundamentó en las siguientes consideraciones:

-. Propuso como problemas jurídicos: (i) establecer el extremo inicial de la relación laboral; (ii) determinar si al momento de finalizar el vínculo laboral, el trabajador estaba amparado por la estabilidad laboral reforzada por estar disminuido en su capacidad laboral, y en consecuencia, si es procedente su reintegro con el pago de prestaciones sociales e indemnizaciones causadas, y iii) analizar si la relación laboral culminó de manera unilateral y sin justa causa por la demandada; en caso positivo, si hay lugar al reconocimiento y pago de la respectiva indemnización.

-. Respecto del primer problema jurídico, indicó que, según los aportes a pensión del señor MAURICIO RODRÍGUEZ, la demandada ANDISEG Ltda. comenzó a cancelar desde el 1 de diciembre de 2011, data que también reposa en los documentos de afiliación a riesgos laborales y fue aceptado en los alegatos conclusivos junto al extremo final, esto es, 24 de abril de 2018, fecha que se evidencia en la liquidación final de prestaciones sociales al demandante, razón por la cual, tuvo como extremos de la relación el 1 de diciembre de 2011 al 24 de abril de 2018.

-. Concluyó que, la modalidad contractual imperante en el presente asunto es a término fijo inferior a un año, dado que así fue aceptado en la contestación de la demanda.

-. Sobre el segundo problema jurídico, adujo que si bien es cierto, la jurisprudencia ha sostenido que para alegar la pérdida de capacidad laboral no es requisito *sine qua non* allegar un dictamen en ese sentido, puesto que, existe libertad probatoria para demostrar el estado de la condición de discapacidad, también lo es que, en el plenario no existe prueba que permita establecer si al momento de la terminación del contrato el demandante se encontraba disminuido en su capacidad laboral y el grado de la misma, por cuanto, la última incapacidad otorgada es del 26 de octubre al 24 de noviembre de 2014, sin que posteriormente se hubiese informado la condición de salud del demandante a su empleador.

-. Con relación al tercer problema jurídico, manifestó que el demandante incumplió con la obligación de retornar a su puesto de trabajo, pues, nunca informó al empleador las razones de su ausencia, luego, se configuró una justa causa para su despido, no obstante, la sociedad demandada omitió finalizar el vínculo de forma oportuna e inmediata al conocer la falta del demandante, esto es, del 25 de abril de 2014 al 24 de abril de 2018, lapso durante el cual el actor no allegó soporte alguno de su inasistencia a trabajar, razón por la cual, la terminación del vínculo laboral se tornó de manera injusta por el empleador.

-. Así las cosas, para efectos de calcular la indemnización, tomó como salario la suma de \$1.467.273, aceptado en la contestación de la demanda.

-. Finalmente, haciendo uso de las facultades extra petita que le otorga la ley, ordenó a la demandada a cotizar y pagar los aportes de seguridad social en pensión al demandante, en el fondo donde se encuentre afiliado, del 1 al 24 de abril de 2018, tiempo que faltaba por cotizar.

4.- RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la anterior decisión, las partes interpusieron recurso de apelación, recursos que fueron sustentados de la siguiente manera,

4.1.- DEL RECURSO IMPETRADO POR MAURICIO RODRÍGUEZ SARMIENTO

Como punto de partida de su infirmitad, aborda lo concerniente a la modalidad laboral declarada, pues considera que se encuentra probada la existencia de un contrato a término indefinido, no fijo como lo concluyó el juez de instancia, por cuanto con el desarrollo de la relación laboral el mismo se fue modificando.

-. Adujo que, el *A quo* exigió prueba técnica para demostrar la incapacidad laboral del señor MAURICIO RODRÍGUEZ SARMIENTO al momento de la desvinculación, cuando tal situación puede verse despejada con el conocimiento que el empleador tuvo de las incapacidades del actor y ante la falta de exigir la presencia del trabajador en su puesto de trabajo desde el 2014 al 2018, sin que fuera notificado del debido proceso, circunstancia que, permite concluir que el empleador lo exculpó de la no vinculación.

4.2.- DEL RECURSO INCOADO POR ANDISEG Ltda.

Solicita que la sentencia de primera instancia sea revocada en su integridad y, en consecuencia, se absuelva de las condenas impuestas, por las siguientes razones:

-. Sostuvo que, dentro del lapso comprendido del 25 de abril de 2014 al 24 de abril de 2018, el demandante no volvió a prestar sus servicios, luego, se está ante una conducta continuada, pudiendo la empresa tomar cualquier fecha para citarlo a descargos, pues en ese lapso se mantuvo el incumplimiento de la obligación del demandante, llegándose a sancionar en cualquier momento al trabajador mientras no justifique la inasistencia al puesto de trabajo.

-. Señaló que no resulta acertado concluir que la indemnización corresponde a los salarios dejados de percibir del 25 de abril a diciembre de 2018, porque en ninguna parte del proceso se determinó el extremo inicial de la relación y que el contrato se prorrogara.

-. Sostuvo que, la indemnización fue liquidada de manera desatinada, pues para esos efectos debió tenerse en cuenta el salario básico devengado por el trabajador y no el salario promedio.

5.- CONSIDERACIONES:

5.1. PROBLEMAS JURÍDICOS

De acuerdo con los argumentos de los recursos de apelación, son temas a tratar por esta Sala: i) la modalidad del contrato de trabajo; ii) el extremo inicial de la relación laboral; iii) prueba de la disminución de la capacidad laboral para conceder la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, el reintegro solicitado; iv) la falta de terminación oportuna del contrato por parte del empleador ante el incumplimiento de una obligación del trabajador, y v) lo referente al salario base para liquidar la indemnización de que trata el art. 64 del C.S.T.

5.2. CUESTIÓN PREVIA

La Sala manifiesta que teniendo en cuenta el principio de consonancia consagrado en el artículo 66 A del C.P.T.S.S, el cual dispone: *«la sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación»*.

Lo anterior, implica una restricción o limitación a la competencia funcional del juez de segundo grado, pues le impone el deber de decidir estrictamente dentro del marco fijado en el recurso de apelación interpuesto contra sentencias proferidas por el *a quo*, es decir, la Sala de instancia no tiene competencia para examinar libremente todos los aspectos de la relación jurídico – laboral, sino solo aquellos que sean controvertidos concretamente en el recurso vertical.

No es objeto de debate en el presente asunto, i) la existencia de una relación laboral entre el demandante MAURICIO RODRÍGUEZ SARMIENTO y la demandada ANDISEG Ltda, ii) el 24 de abril de 2018 como extremo final de la relación laboral; iii) la terminación del contrato de trabajo por cuanto el trabajador no retornó a su

puesto de trabajo; y, iv) la falta de la prestación personal del servicio en el lapso comprendido entre el 25 de abril de 2014 al 24 de abril de 2018.

5.3. DE LA MODALIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO

Punto en común de los reparos realizados a la sentencia de primera instancia por los dos extremos de la litis, pero soportados bajo diferentes argumentos, obedece a la modalidad del contrato de trabajo. Así pues, por un lado, el apoderado del demandante considera que en el desarrollo de la relación laboral el contrato a término fijo mutó a término indefinido, y por el otro, el censor del extremo pasivo, manifiesta que en ningún momento se determinó que el contrato se prorrogara.

La figura del contrato de trabajo a término fijo se encuentra regulada en el artículo 46 del C.S del T., según el cual:

«ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. <Artículo subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.» (Subraya del texto).

Sobre las prórrogas allí consignadas de este tipo de contrato, la Corte Suprema de Justicia ha indicado lo siguiente:

«Si lo que pretende el censor es sostener que un contrato a término fijo no puede superar con sus prórrogas un tiempo total de tres años, su entendimiento resulta equivocado, pues tal tope sólo hace referencia al pacto inicial, ya que la norma en cuestión (artículo 46 del CST) contempla expresamente la figura de la renovación y su repetición en forma indefinida, lo cual conduce a concluir que un contrato a término fijo no pierde su condición de tal por el hecho de ser prorrogado sucesivamente más allá de tres años».

Bajo ese entendido y sin que haya lugar a mayores elucidaciones, el argumento del actor refulge infundado, pues no por el hecho que el contrato se repita de forma indefinida en el tiempo, debe entenderse que el contrato se convierte a término indefinido, pues, para que ello ocurra, las partes expresamente así lo deben convenir, aspecto que de una u otra forma no ocurre en este asunto.

Igual suerte corre el criterio del extremo pasivo, pues las prórrogas de esta clase de acuerdos laborales operan por ministerio de la ley, no por capricho del sentenciador.

Entonces, los argumentos invocados por los recurrentes no tendrán prosperidad.

5.4. DEL EXTREMO INICIAL DE LA RELACIÓN LABORAL.

Refiere el apoderado de la demandada ANDISEG Ltda. que en ninguna parte del proceso se determinó el extremo de la relación laboral, ello como sub-argumento para pretender eximirse de la indemnización al que fue condenado.

Sobre el particular, basta con remitirse exclusivamente a las documentales obrantes al plenario para encontrarse acreditado que en efecto el vínculo laboral tuvo inicio el 1 de diciembre de 2011, pues de las pruebas testimoniales e incluso interrogatorio de parte al demandante, nada refieren con si quiera asomo de proximidad.

Y es que, se señaló el 1 de diciembre de 2011, como fecha de inicio de la relación laboral, por cuanto, la sociedad ANDISEG Ltda., al pronunciarse acerca del hecho 2 de la demanda, indicó «2.- No es cierto. Como se desprende de las afiliaciones a la ARL Colpatría a Coopserfun Bogotá y en la liquidación de prestaciones sociales, la relación laboral comenzó el 1° de diciembre de 2011». Tal afirmación se acompasa con el reporte de semanas cotizadas del fondo Porvenir, allí se observa que la demandada ANDISEG Ltda. inició a pagar aportes al demandante desde de diciembre de 2011, al igual que, en el certificado de la administradora de riesgos laborales AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A., y en la liquidación del contrato, esto, pese a que la sociedad demanda en el certificado laboral expedido el 13 de marzo del 2012, indicará que el vínculo laboral surgió el 2 de febrero de 2011.

Por lo anterior, la decisión de instancia se confirmará en este aspecto, al tenerse como fecha inicial de la relación laboral, el día 1 de diciembre de 2011.

5.5. DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

La garantía especial de la estabilidad laboral reforzada, prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tiene como condición *sine qua non* para su configuración, que el trabajador se encuentre discapacitado para la fecha en que se da por terminado el contrato de trabajo, en todo caso, teniendo en cuenta que dicha limitación debe equipararse al 15% o más de la pérdida de la capacidad laboral, sin importar su origen.

En pronunciamientos recientes, así lo ha indicado la Corte Suprema de Justicia,

«En concordancia con lo anterior, la Sala ha precisado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera mediante un carnet 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 de esa forma activarse las garantías que resguardan su estabilidad laboral. . En la sentencia CSJ SL, 18 sep. 2012, Rad. 41845, dijo la Corte:

[...]

*Ahora, la jurisprudencia reiterada y pacífica de esta Corporación ha adocinado 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).»¹ (Negrilla de la Sala).*

Difiere el censor del extremo activo respecto de la primera instancia, al considerar que el sentenciador exigió prueba para demostrar la discapacidad laboral del demandante al momento de su desvinculación y con ello conceder la estabilidad laboral reforzada, cuando dicha situación se acredita con el conocimiento que tenía la empresa demandada de las incapacidades médicas que le fueron otorgadas al señor MAURICIO RODRÍGUEZ SARMIENTO.

Frente a ese presunto rigorismo que aduce el recurrente, también se ha pronunciado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia², señalando que no obedece a un capricho del operador judicial, sino a la necesidad de tener por sentado que el trabajador se encuentra ciertamente en tal situación de discapacidad que le impone una limitación en su desempeño laboral, nexa a partir del cual se puede establecer que el despido se originó como consecuencia de una discriminación por la condición de salud en la que se encontraba, así pues,

“[...] no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, porque la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor y, precisamente, esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional.”³

¹ CSJ SL058-2021

² CSJ SL572-2021

³ *Ibíd*em

No obstante lo anterior, en resumidas cuentas, la Corte continúa su línea de argumentación manifestando que, en consonancia con el principio de libertad probatoria y de libre formación del convencimiento, aquellos casos que carezcan de una calificación –*como el que aquí nos ocupa*–, para conocer el grado de limitación laboral del trabajador, *esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo.*

Ahora bien, revisado detalladamente el caudal probatorio obrante en el proceso, el demandante allegó en principio su epicrisis continua de la ESE HOSPITAL SAN RAFAEL DE TUNJA, haciendo un recuento pormenorizado desde la fecha en la que ingresó a la institución (27 de febrero de 2014), con ocasión a un accidente de tránsito cuando se encontraba conduciendo una motocicleta en la vía Tunja-Duitama, siendo encontrado inconsciente en la vía.

Posteriormente, se encuentran varias incapacidades otorgadas, la mayoría de ellas por la Clínica Santa Teresa, en las que se describe como diagnóstico principal «*secuelas de traumatismo intracraneal*» y como diagnósticos relacionados «*trastorno mental orgánico o sintomático, no especificado y traumatismo cerebral difuso*», teniendo como fecha de la última incapacidad otorgada del 26 de octubre al 24 de noviembre de 2014.

Finalmente, y, como documental más reciente posterior a la fecha de terminación del contrato, -por cuanto anteriores datan del 2015-, que aborda sobre el estado de salud de MAURICIO RODRÍGUEZ SARMIENTO, una historia clínica del 24 de mayo de 2018 por interconsulta con diagnóstico principal: *otras convulsiones y las no especificadas (R568). Confirmado repetido. Causa externa: Enfermedad general;* y como diagnóstico asociado 1: *Secuelas de fractura del cráneo y de huesos faciales (T902). Confirmado repetido.*

En lo que refiere a las pruebas testimoniales, sobre el estado de salud actual del demandante, únicamente se cuenta con la deponencia de su primo JUAN CARLOS PERDOMO RODRÍGUEZ, quien señaló «*Desafortunadamente física y mentalmente no está estable, él puede estar tranquilo en algún momento pero hay momentos en*

los que pierde la noción del tiempo, la cordura, entonces hay que tenerle mucho cuidado, lo sé porque la mamá de él me ha llamado a decirme que hay momentos en los que él pierde la cordura y sale y pierde el sentido de las cosas y la memoria y él se le olvidan las cosas, tiene memoria de corto plazo».

Mírese como del escaso material probatorio traído a colación, para la Sala resulta inasequible acreditar que el señor MAURICIO RODRÍGUEZ SARMIENTO padece o padeció de alguna limitación de carácter físico, psíquico y/o sensorial junto a su estimación de gravedad, que le impidiera desarrollar su trabajo, así como tampoco se vislumbra que para el momento del despido se encontrara en incapacidad continua o si quiera se allegara prueba alguna que dejara ver una recomendación o restricción médica con ocasión al estado de salud que tuviera el demandante.

Es más, no se aportó ninguna prueba relacionada con el estado de salud del actor para fechas anteriores al despido, es un aspecto que goza de orfandad probatoria y que ante la inexistencia de una prueba técnica que acreditara certeramente el grado de incapacidad laboral del trabajador, el extremo activo tenía la carga de probar ese supuesto de hecho, conforme lo dispone el artículo 167 del C.G del P, que al no ser cumplida, da al traste la prosperidad de este cargo.

Finalmente, de conformidad con la jurisprudencia traída a colación, el hecho que el empleador haya conocido de las incapacidades otorgadas al empleador, ello no es óbice para que se logre el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada al trabajador, cuando el quid de este asunto es demostrar cómo la limitación en la salud que padece el actor influye de manera significativa y notoria en el desempeño de su trabajo, al punto de activar la protección reforzada.

Por lo expuesto, la sentencia será igualmente confirmada en este punto.

5.6. DE LA FALTA DE TERMINACIÓN OPORTUNA DEL CONTRATO DE TRABAJO POR EL EMPLEADOR.

Reprocha la empresa ANDISEG Ltda. que la terminación del contrato de trabajo haya sido por despido injusto, cuando quedó demostrado que fue el trabajador quien no volvió a prestar sus servicios desde el 25 de abril de 2014 hasta el 24 de abril de 2018, lo que la empresa pudo citarlo a cualquier momento para que justificara su inasistencia.

En efecto, no es objeto del debate que durante ese lapso, el demandante no acudió a trabajar, incluso como la manifestó en interrogatorio absuelto, desde que sufrió el accidente de tránsito no volvió a laborar.

Por su parte, el representante legal suplente de la demandada ANDISEG Ltda, señor HERNÁN DE JESÚS CATÓLICO CHOCONTÁ, declaró sobre el particular que luego del accidente que sufrió MAURICIO RODRÍGUEZ, se presentaron unas incapacidades y con la última, la empresa trató de localizarlo para conocer el motivo de su falta de retorno al puesto de trabajo, por lo que se citó a rendir descargos y como no se presentó *después de un tiempo prudente*, la sociedad tomó la decisión de cancelarle el contrato.

Es así como obra en el plenario, citación a descargos del 23 de marzo de 2018, donde la COMPAÑÍA ANDISEG Ltda, cita a rendir descargos al demandante por su inasistencia a laborar por más de tres días sin excusa suficiente.

En relación con lo precedente, de vieja data, la jurisprudencia del máximo órgano de la jurisdicción ordinaria en su Sala de Casación Laboral, en sentencia con radicación No. 36014 del 17 de mayo de 2011, siendo M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas, recordó que en aquellos eventos cuando la terminación del contrato de trabajo deviene por justa causa del empleador, este debe en un término razonable proceder al despido del trabajador, pues de lo contrario se entenderá que lo eximió de su presunta falta y por ende deberá exponer las razones de su actuar, so pena de tenerse como injusto el despido y hacerse acreedor de la condena contemplada en el art. 64 del C.S.T, lo que en efecto ocurrió en el asunto de marras.

Dando aplicación a lo anterior, es notorio que los argumentos del recurrente no logran estructurarse por cuanto pasaron aproximadamente tres años y once meses para que la demandada llamara a citar cargos al trabajador y un mes después lo desvinculara, plazo más que a todas luces resulta extremadamente amplio para iniciar alguna acción tendiente a conocer el motivo por el cual un trabajador ha estado faltando tanto tiempo al trabajo, término que en sana lógica conlleva a entender que la causal de terminación del contrato de trabajo atribuible al trabajador, esto es, faltar al trabajo sin justa causa, fue condonada.

Así pues, ante la inexistencia de una explicación que permita justificar la dilación en la terminación del contrato por parte del empleador con ocasión a una causa atribuible al trabajador, implica que, como a bien lo tuvo el juez de instancia, se imponga la indemnización de que trata el artículo 64 del C.S.T.

5.7. DEL SALARIO BASE PARA LIQUIDAR LA INDEMNIZACIÓN DE QUE TRATA EL ART. 64 DEL C.S.T.

Conforme se indica en la mentada disposición, la indemnización para los casos de contratos a término fijo corresponden al valor de los salarios correspondientes al tiempo que hiciere falta para cumplir el plazo del contrato, por lo que no puede tenerse otro que aquel que devengaba a la terminación del contrato de trabajo.

Vista la contestación de la demanda y la liquidación del contrato de trabajo, se aceptó haber tenido como salario base para liquidación de prestaciones a la finalización de la relación laboral la suma equivalente a \$1.467.273, la que efectivamente acogió la primera instancia para proceder al cálculo de la indemnización.

No existiendo equivocación en la liquidación de por este concepto, la sentencia será confirmada en este aspecto.

Corolario de lo expuesto, ante la imposibilidad de achacar los presuntos errores al juez de alzada, la sentencia de primera instancia será confirmada en todos sus aspectos.

6 - COSTAS

Sin costas en esta instancia al no encontrarse causada.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto La Sala Primera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

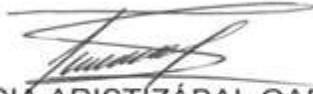
FALLA:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama el 25 de junio del 2020, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: DEVOLVER el expediente al Juzgado de Origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO

Magistrada Ponente



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

Magistrado



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA

Magistrada