



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No. 022

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA 29 DE MARZO DE 2023 QUE EMITE SENTENCIA, DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL CON RADICACIÓN No. 15238-31-05-001-2021-00145-01:

DEMANDANTE(S) : EDILBERTO BÁEZ PACHÓN
DEMANDADO(S) : ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A.
FECHA SENTENCIA : 29 DE MARZO DE 2023
MAGISTRADO(A) PONENTE : Dr. EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARÍA DE LA SALA ÚNICA POR UN (1) DÍA HÁBIL, HOY 30/03/2023 a las 8:00 a.m., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de la fijación del Edicto.

RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy: 30/03/2023 a las 5:00 p.m.

RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



Departamento de Boyacá
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE SANTA ROSA DE VITERBO**
“Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación”
Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

CLASE DE PROCESO	:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN	:	15238310500120210014501
DEMANDANTE	:	EDILBERTO BÁEZ PACHÓN
DEMANDADOS	:	ACERÍAS PAZ DE RÍO
ORIGEN	:	JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE DUITAMA
MOTIVO	:	APELACIÓN DE SENTENCIA
DECISIÓN	:	CONFIRMAR
ACTA DE DISCUSIÓN	:	Nº 052
MAGISTRADO PONENTE	:	EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

Santa Rosa de Viterbo, Boyacá, veintinueve (29) de marzo de dos mil veintitrés (2023).

ASUNTO A DECIDIR:

El recurso de apelación interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia del 28 de julio de 2022 proferida dentro del proceso de la referencia por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama.

ANTECEDENTES PROCESALES:

I.- La demanda:

EDILBERTO PÁEZ PACHÓN, a través de apoderado judicial, el 9 de junio de 2021, presentó demanda en contra de ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A., para que, previos los trámites del proceso ordinario laboral, se declare la existencia de un único contrato de trabajo entre el 1º de agosto de 2013 y el 12 de enero de 2020, el cual finalizó de manera ilegal y unilateral la demandada por vulnerar el derecho a la estabilidad reforzada en razón de discapacidad manifiesta y, como, consecuencia, se condene a pagar el reajuste y diferencia salarial junto con los aumentos legales, reintegro al cargo que venía ocupando o a uno e mejor categoría, indemnización equivalente a 180 días por el despido ineficaz y perjuicios morales, o, de manera subsidiaria,

reconocer y pagar el reajuste salarial, prestaciones y cotizaciones a seguridad social, e indemnización moratoria por falta de pago.

Funda las pretensiones, en síntesis, en los siguientes hechos:

1.- Ingresó a laborar con ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A., el 1° de agosto de 2013 por contrato a término indefinido y con un salario de \$14.000.000. Luego, el 14 de febrero de 2015 se celebró transacción para dar por terminado el contrato a partir del 8 de marzo de 2015.

2.- El 6 de abril de 2015 celebró nuevo contrato con la demandada con asignación de \$8'377.000 para ejecutar las mismas labores como Coordinador de Producción de Carbón en Paz de Río.

3.- Hubo continuidad en la ejecución de las mismas labores, pues, si bien existe diferenciación en la denominación del cargo, se presenta identidad en el código interno de la empresa, puesto y sitio de trabajo, y siempre desarrolló las funciones como director de Operaciones Mineras.

4.- El 10 de enero de 2020, la demandada le comunicó la decisión de terminar el contrato a partir del 3 de enero del mismo año, de forma unilateral y sin justa causa; pero en la liquidación final se indica como extremos el 29 de agosto de 2013 y el 12 de enero de 2020.

5.- En la liquidación no se incluyeron los 12 días de enero ni el salario inicialmente devengado, el cual había sido disminuido.

6.- Para el momento de la terminación del contrato de trabajo padecía la enfermedad de parkinson diagnosticada el 19 de mayo de 2016 y reiterada el 18 de mayo de 2017 y carcinoma basocelular diagnosticado el 23 de enero de 2020, la primera conocida por la empresa a través de los exámenes ocupacionales y que según concepto de COLPENSIONES determinó una pérdida de capacidad laboral del 65.14%.

II.- Admisión, traslado y contestación de la demanda.

El Juzgado Laboral del Circuito de Duitama admitió la demanda en providencia del 22 de julio de 2021 y ordenó correr traslado a la demanda.

La demandada ACERÍAS PAZ DE RÍO, S. A., en la oportunidad legal, al contestar la demanda, se opuso a todas las pretensiones, porque el vínculo entre las partes derivó de dos relaciones contractuales distintas, entre las que hubo solución de continuidad, se pactó un salario integral, caso en el cual la empresa quedaba relevada de pagar prestaciones sociales y cada contrato terminó legalmente, además que el trabajador no cumplía con los requisitos para ser beneficiario de la estabilidad reforzada que se alega. Propuso como excepciones de mérito las que denominó: Facultad legal de la empresa para terminar el contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa con el pago de indemnización; transacción que hizo tránsito a cosa juzgada; inexistencia de vicios del consentimiento; no encontrarse el trabajador en condición que lo hiciera beneficiario de estabilidad laboral reforzada, discapacidad, incapacidad o antecedentes clínicos; buena fe; compensación o reintegro de sumas de dinero; solución de continuidad entre los dos contratos celebrados; prescripción e innominada o genérica.

III.- Sentencia impugnada.

En audiencia del 28 de julio de 2022, practicadas las pruebas y oídas las alegaciones de las partes, se profiere sentencia a través de la cual: (1) Declaró probadas las excepciones de facultad de la empresa de terminar el contrato de trabajo, inexistencia de vicios del consentimiento y no estar en estabilidad reforzada; (2) Negó todas las pretensiones incoadas por el demandante; (3) Condenó en costas al demandante; (4 y 5) Señaló como procedente el recurso de apelación y en caso de no interponerse, ordenó que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta.

En síntesis, la sentencia se funda en las siguientes consideraciones:

1.- Identifica como problemas jurídicos los relacionados con (i) la existencia o no de una única relación laboral sin solución de continuidad, (ii) la estabilidad reforzada por disminución de su capacidad laboral e ineficacia del despido, y (iii), las pretensiones de condena según proceda.

2.- Consideró probados los siguientes hechos: (i) la suscripción de un primer contrato de trabajo a partir del 1° de agosto de 2013 como DIRECTOR DE OPERACIONES MINERAS EN PRESIDENCIA Minas de Carbón con un salario integral de \$14.000.000,00; (ii) Que el 18 de febrero de 2015, mediante transacción terminaron el contrato a partir del 9 de marzo de 2015; (iii) Que el 6 de abril se suscribió nuevo contrato de trabajo para desarrollar labores como Coordinador de producción Carbón

Paz de Río con salario de \$8´377.000,00; y (iv) Que el 13 de enero de 2020, ACERÍAS PAZ DE RÍO terminó el contrato unilateralmente y sin justa causa.

3.- Para resolver el primer problema jurídico, respecto del cual se concluyó se trató de dos contratos de trabajo diversos, expone los siguientes argumentos:

3.1.- Según los documentos aportados, la condiciones y objeto contractual en los dos vínculos era diferente: La primera para ejecutar funciones de Director de Operaciones Mineras en presidencia Minas de Carbón, que finalizó por mutuo acuerdo el 9 de marzo de 2015, por transacción respecto de la cual no se alega vicio alguno; y, una nueva vinculación laboral a partir del 6 de abril de 2015 en el cargo de Coordinador Producción Carbón Paz de Río.

3.2.- La demandada aporta certificación, no desconocida ni tachada, según la cual el cargo y funciones eran diferentes en cada contrato.

3.3.- De acuerdo con el testimonio de HECNELYDA GONZÁLEZ SUÁREZ, Directora de Planeación y Desarrollo Organizacional, quien tuvo conocimiento de las dos relaciones contractuales, las labores y cargos eran diferentes, lo mismo que la funciones, responsabilidades y salario.

3.4.- En relación con los testimonios de JOSÉ LUIS GARCÍA FORERO y JESÚS MARÍA MORA CÁRDENAS, si bien informan que las labores del demandante siempre se ejecutaron de la misma manera, no son suficientes para concluir que eran las mismas y son meras apreciaciones personales. Se extracta el contenido de las declaraciones resaltando expresiones como “no lo sé”, “yo creo que las funciones eran las mismas” o en “términos generales”. Así, considera, incluso, las vinculaciones, una fue con ACERÍAS PAZ DE RÍO y otra con MINAS PAZ DE RÍO.

3.5.- Insiste en según la documental aportada y no controvertida se trató de dos contratos diversos.

4.- Sobre el segundo problema jurídico planteado, relacionado con la estabilidad laboral reforzada, para resolverlo, hace, en resumen, las siguientes consideraciones:

4.1.- Con cita de precedentes jurisprudenciales, señala que para que sea procedente su declaratoria, debe estar probado de manera clara, (i) que el ex trabajador contaba

con una diversidad funcional que le impedía el desarrollo cabal de sus funciones, y (ii) que esa condición de salud era conocida por el empleador y, aun así, decidió terminar el contrato. Además, transcribe aparte de la SL-3224 de 2021, para resaltar que no es necesaria la calificación previa de capacidad laboral, es decir, que la demostración de ese hecho no exige prueba solemne. A partir de esos conceptos, afirma, debe determinarse que el demandante, para el 10 de enero de 2020 se encontraba disminuido en su capacidad laboral y que ello fuera la razón de la terminación del contrato.

4.2.- Las pruebas practicadas le permiten asegurar que para esa fecha el demandante no tenía alguna disminución de su capacidad laboral que le impidiera desarrollar sus funciones con normalidad. El dictamen de pérdida de capacidad laboral es del 23 de febrero de 2021, posterior a la finalización del contrato, y el único antecedente que se refirió fue del 19 de febrero de 2016 en atención por neurología cuando se habla de inició de la enfermedad de parkinson, con una antigüedad de cinco años, pero no se indica que la misma hubiera sido informada al empleador. De la misma manera, la historia clínica reporta atenciones del 9 de enero de 2021, 11 de agosto de 2020, 16 de octubre y 10 de diciembre de 2020, con algunas incapacidades, todas posteriores a la fecha de terminación del contrato. Es decir, para la fecha de terminación del contrato, BÁEZ PACHÓN no se encontraba en incapacidad médica o tratamiento para su enfermedad.

4.3.- En interrogatorio el demandante, en relación con su enfermedad, señala, se tomaba los medicamentos que le mandó el neurólogo y que podía desarrollar sus labores normalmente. A partir de esas afirmaciones, concluye, para enero de 2020, no se demuestra alguna disminución de capacidad laboral, no estaba en incapacidad y no se había comunicado en debida forma a su empleador los problemas de salud que padecía.

4.4.- En la valoración ocupacional no se dejó anotación respecto de enfermedad alguna, incluida la de parkinson, sino que simplemente se registró la presencia de movimientos involuntarios, y era obligación del trabajador informar sobre los tratamientos que se venía realizando; además que no hay ninguna prueba sobre enfermedad que le impidiera desarrollar normalmente sus funciones o dictámenes de pérdida de capacidad laboral.

4.5.- Los testimonios de JESÚS MARÍA MORA CÁRDENAS y JOSÉ LUIS GARCÍA FORERO, si bien declaran que para 2015 notaron algunas complicaciones de salud relacionadas con los movimientos involuntarios de mano, pie y carcinoma en la nariz, en ningún momento se mostró decaído, que siempre trabajó bien a pesar que internamente pudiera estar afectado, que siempre efectuó su trabajo 100%.

4.6.- Así, no se aportó ninguna prueba que diera cuenta siquiera de permisos o ausencias para tratamientos médicos y la documental allegada solo prueban hechos posteriores a la desvinculación laboral.

5.- Respecto de los perjuicios morales, si bien la jurisprudencia acepta su posible causación, no se demostró una acción antijurídica dirigida a lesionar al ex trabajador demandante y, por lo mismo no está probada el presupuesto para su reconocimiento

V.- De la impugnación

Inconforme con la sentencia que acaba de reseñarse, la parte demandante interpuso recurso de apelación, el cual sustenta, en síntesis, con los siguientes argumentos:

1.- En relación con la existencia de un único contrato de trabajo:

1.1.- No se hizo una valoración amplia y total de la prueba en su conjunto, sino que de manera parcializada solo se tuvo en cuenta una certificación de la compañía demandada referida a funciones y cargos, que no fueron suscritos o se le informaron a BÁEZ PACHÓN, pues no había manual para cada cargo, ni se corroboró esa situación con los testimonios de JESÚS MORA y JOSÉ GARCÍA, quienes de manera expresa, clara e imparcial, afirman que aquel siempre ejerció las mismas funciones, sin interrupción, porque para esa época, que coincide con la terminación e inició de cada contrato, fue cuando más trabajaron frente a los requerimientos de la Agencia Nacional Minera.

1.2- Tampoco se tuvo en cuenta la declaración de la señora HECNELYDA, directiva de la empresa, testimonio parcializado; pero que cuando se le preguntó por la continuidad del contrato, ahí sí no supo, aunque tampoco lo negó.

1.3.- Se desconoció igualmente la liquidación de prestaciones sociales, en la que se tuvo en cuenta todo el tiempo, esto es, entre el 1 de agosto de 2013 y el 12 de enero de 2020, sin interrupción o suspensión.

1.4.- Cuando a BÁEZ PACHÓN lo hacen firmar la transacción de retiro en marzo de 2015, le hacen una oferta laboral a los 4 días hábiles, es decir, el 16 de marzo y vienen los correos de la señora CATALINA DEVIA para que trabajen en la solicitud de la Agencia Nacional Minera, hechos que fueron desconocidos en la sentencia; luego de lo cual vienen los correos de 20 y 31 de marzo para iniciar labores, supuestamente, el 6 de abril, es decir, no mediaron siquiera dos semanas para iniciar el nuevo contrato, en días hábiles ni siquiera 8 días.

1.5.- Además, dice, son las mismas partes, EDILBERTO BÁEZ PACHÓN y MINAS PAZ DE RÍO, suscritos por el mismo funcionario, ROGELIO VILLAMIZAR, el mismo objeto en la media que siguió desempeñándose como Director de Operaciones Mineras, que no hubo variación de funciones, por eso los testigos no advierten variación y HECNELYDA, completamente parcializada y alejada de la realidad, solo refiere a cosas técnicas o teóricas y no a lo que ocurre en la realidad. El lugar de trabajo también siguió siendo el mismo, en PAZ DE RÍO, donde se encuentran las minas y se acopian los contratos mineros, pues en BELENCITO no existen minas. Y, otro tanto ocurre con las relaciones jerárquicas, pues siempre debía hacer sus reportes al vicepresidente de Minas, además que siempre se identificó con un único carné y los testigos afirman que siempre cumplió las mismas funciones.

2.- Sobre la estabilidad reforzada, considera, están probados los problemas de salud y el conocimiento por parte de la empresa demandada, lo que sustenta como sigue

2.1.- Al momento de la terminación del contrato BÁEZ PACHÓN padecía la enfermedad de parkison, enfermedad que es progresiva, degenerativa y catastrófica, que no aparece de un día para otro, que venía desarrollándose desde el 19 de mayo de 2016 o incluso antes, pero para esa fecha lo indicó una neuróloga en la Fundación Santa Fe de Bogotá, que halló disartria, bradisimecia, sialorrea, hiposmia, insomnio, disfamnia y temblor distal, padecimientos asociados a la enfermedad. Esos síntomas se confirman en examen del 18 de mayo de 2017.

2.2.- En la historia clínica ocupacional de la empresa, en el 2016 se menciona que presenta temblores digitales y en su página 10 se registra examen neurológico que registra temblor central de manos exacerbado, es decir, la empresa ya conocía de

esos síntomas y en examen del 15 de enero de 2020 se habla de temblor de manos que se incrementa ante momentos de preocupación.

2.3.- Los testimonios de JESÚS MORA y JOSÉ GARCÍA son claros sobre la evidencia de esos padecimientos muy notorios cuando debía hacer exposiciones en tablero, tanto así que él prefería que fuera otra persona quien lo hiciera; entonces, ellos, los vicepresidentes lo sabían y ya lo estaban discriminando. Así, aunque no haya mandado una carta a la empresa informándolo, por la evidencia de los síntomas, lo sabían y fue la razón del despido.

2.4.- Otro tanto ocurre con el carcinoma, visible y otra prueba visible que estaba enfermo.

3- Frente a los perjuicios morales, están las citas a psicología y psiquiatría que establecen que luego de retirado de la empresa, su tristeza y depresión aumentaron o agravaron porque quedó sin trabajo y le diagnostican esas enfermedades que acaban con una depresión al borde del suicidio, como lo relató su esposa y su vecina MARÍA EUGENIA, pruebas que no fueron valoradas.

VI Alegaciones en segunda instancia

Corrido el traslado propio de la Ley 2213 de 2022 únicamente se pronunció el extremo demandante, quien insistió en que la sentencia de primera instancia debe ser revocada en la medida que allí se dejaron de analizar y tener en cuenta pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso, y las que se analizaron lo fueron sesgadamente, en tanto se tomó de la prueba respectiva solo lo que podía favorecer a la parte demandada, dejando de lado lo favorable al demandante.

LA SALA CONSIDERA:

1.- Presupuestos procesales.

Revisada la actuación, concurren en la misma los llamados presupuestos procesales, a saber, la demanda en forma, la competencia del juez, la capacidad para ser parte tanto del demandante como de la demandada, y como, además, no se vislumbra

nulidad que deba ser puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento o declarada de oficio, la sentencia será de fondo o mérito.

2.- Problemas jurídicos.

Vistas la sentencia de primera instancia y la sustentación del recurso de apelación, son temas a estudiar en esta instancia: (i) la existencia un único contrato de trabajo o de dos contratos diversos como lo concluyó la primera instancia; (ii) la estabilidad reforzada alegada por el demandante; y (iii) los perjuicios morales derivados de la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo.

3.- Sobre el o los contratos de trabajo.

Lo documentalmente probado es que, entre el aquí demandante, EDILBERTO BÁEZ PACHÓN, y la persona jurídica MINAS PAZ DE RÍO S.A., luego absorbida por ACERÍAS PAZ DE RÍO S.A., existieron dos contratos de trabajo, así:

Un primer contrato de trabajo, a término indefinido, suscrito el 31 de julio de 2013 en Bogotá, por RICARDO GAVIRIA JANSÁ y ROGERIO VILLAMIZAR OSORIO, en representación de MINAS PAZ DE RÍO S.A., y EDILBERTO BÁEZ PACHÓN, como trabajador en el cargo de DIRECTOR DE OPERACIONES MINERAS, funciones que desempeñaría fundamentalmente en el municipio de PAZ DE RÍO, con un salario integral de \$14´000.000,00, el cual terminó por mutuo acuerdo, transacción suscrita el 15 de febrero de 2015, a partir del 9 de marzo del mismo año.

De una vez dígase como lo hace el A- quo, la validez de esa transacción no se ha cuestionado por indebidas presiones o vicios del consentimiento.

Un segundo contrato, suscrito el 6 de abril de 2015, entre ROGERIO VILLAMIZAR OSORIO y JOSÉ ALBEIRO USSA HURTADO, en representación de MINAS PAZ DEL RÍO S.A., y EDILBERTO BÁEZ PACHÓN, como trabajador para desempeñarse como COORDINADOR PRODUCCIÓN CARBÓN en Belencito- Nobsa, Boyacá, con salario integral de \$8´377.000,00, a partir del 6 de abril del mismo año. Este contrato fue terminado por ACERÍAS PAZ DE RÍO S.A. de manera unilateral y sin justa causa el 13 de enero de 2020.

Lo que se alega es la existencia de un único contrato por las razones ya mencionadas al reseñar la impugnación y que serán tratadas más adelante. De manera previa se hace necesario señalar que la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia señala que, en caso de contratos sucesivos, se presume la unidad contractual, pero que los operadores jurídicos deben ser cautelosos en su análisis, porque más allá de las formalidades puede tratarse de un solo contrato.

La corte Constitucional en la Sentencia T- 632 de 2016, siguiendo jurisprudencia de la Sala e Casación Laboral de la Corte dice:

“5.1. De manera reiterada y desde hace tiempo ya, la Sala de Casación laboral de la Corte Suprema de Justicia ha admitido que en ocasiones los contratos sucesivos, cuyas partes y objeto no cambian, pueden tener inmersas intenciones o estrategias del empleador para evadir trámites, condiciones o requisitos legales que deben cumplir frente a los trabajadores...”

Y concluye:

“... que la Corte Suprema de Justicia ha reconocido que, a pesar de la legalidad de los contratos sucesivos, es necesario que en cada caso concreto el juez haga un examen minucioso y detallado de las pruebas allegadas al expediente, para que pueda concluir si se trata de varios contratos o se una sola relación laboral con un solo vínculo, puesto que, en algunos casos los empleadores usan esta estrategia para vulnerar derechos de los trabajadores o de eludir trámites, condiciones o requisitos exigidos por preceptos legales de ineludible cumplimiento que desmejoran las condiciones laborales de quien es más vulnerable en la relación”.

En la sentencia SL814 de 2018, M. P. RIGOBERTO ECHEVERRY BUENO, analizando un caso de contratos sucesivos, se dijo:

“Sin embargo, para la Corte, a la censura le asiste razón al poner de presente que el Tribunal pasó por alto ciertas particularidades relevantes de la vinculación, que se derivaban del análisis completo de las anteriores pruebas, tales como que el nuevo contrato de trabajo a término fijo no tuvo alguna causa y que, además, nunca hubo solución de continuidad en la prestación de los servicios, al punto que en el texto mismo del documento se dejó sentado que “...EL TRABAJADOR inició sus servicios en la empresa el día cuatro (4) de septiembre de Mil Novecientos Setenta y Ocho (1978)...”, de manera tal que, ni en términos formales ni reales, se produjo una terminación del contrato de trabajo inicialmente pactado. En ese sentido, en el expediente no obra alguna comunicación de alguna de las partes que contuviera esa intención de dar por finalizado el vínculo primigenio o alguna otra fórmula que lo diera por terminado, ni la liquidación de las acreencias laborales pendientes para esa fecha.

“Tampoco advirtió el Tribunal que en este nuevo contrato las labores concertadas fueron las mismas, las de ingeniero civil, en las mismas condiciones subordinadas...resultaba diáfano que el trabajador le prestó sus servicios a la demandada de manera continua e ininterrumpida, con las mismas condiciones laborales, pues no se verificó alguna variación real del objeto del contrato de trabajo inicialmente pactado”.

Con la perspectiva de los precedentes citados debe ser analizada la prueba practicada, especialmente la mencionada por el recurrente.

Las primeras son las documentales relacionadas con la existencia de los dos contratos de trabajo, con cargos, al menos en su denominación diferentes, además de la diferencia de salarios. El primero, como Director de Operaciones Mineras, que terminó por transacción o mutuo acuerdo y que fue liquidado el 15 de marzo de 2015, con una bonificación por retiro de \$14.750.000,00 (Cfr. Liquidación). Y, el segundo contrato, suscrito el 6 de abril de 2015, como COORDINADOR PRODUCCIÓN DE CARBÓN, con un salario de \$8'377.000,00, el que fue terminado unilateralmente el 12 de enero de 2020. Las diferencias son notorias, en cuanto al cargo, salario, además que entre la finalización del primero e iniciación formal o documentada del segundo hubo una interrupción de casi un mes.

La transacción a través de la cual se dio por finalizado el primer contrato, en general, no se cuestiona y no se advierte ni alega vicio del consentimiento alguno, al punto que, a pregunta del Juzgado en el interrogatorio, contesta: *“La necesidad como se dice vulgarmente, tocó aceptarlo. Al hecho que un compañero que estaba conmigo, él si se fue, de tal manera que el único que quedó en ese grupo de empleados fui yo y una abogada”*.

Se habla de las mismas funciones y ello se trata de justificar en las declaraciones de JOSÉ LUIS GARCÍA FORERO y JESÚS MARÍA MORA CÁRDENAS, las cuales serán evaluadas más adelante. En este punto tampoco se tachan las certificaciones sobre funciones expedida por la empresa y tampoco las desconoce el demandante en su interrogatorio.

En el mismo sentido, de las certificaciones, a instancias de la demandada, rinde testimonio HECNÉLYDA GONZÁLEZ, Directora de Desarrollo de Planeación y Desarrollo Organizacional, de quien dice el recurrente, vendría con una lección aprendida, solo sabe de cuestiones internas y no de las que ocurren en los sitios de trabajo en las minas. Sin embargo, contrario a ello, y no podría hablar de otras cosas, habla de los dos contratos suscritos y de las diferencias entre uno y otro, más que por sus funciones, que podrán ser afines o similares, en la medida en que ambos objetos contractuales se relacionaban con las minas de carbón que explotaba o de que tenía contratos de concesión con el Estado, si aclara que el primero de ellos tenía como explicación el desarrollo de un plan para explotación a gran escala de carbón mineral,

no solo para la provisión de sus necesidades en la empresa siderúrgica, sino para la exportación de dos millones quinientas mil a tres millones de toneladas, mientras que el segundo se relacionaba con la explotación carbonífera necesaria para proveer la siderúrgica, y explica la diferencia de salarios y denominación de los cargos por los alcances de cada proyecto, incluidos el personal a su cargo y aspectos como que en el primero debía intervenir en procesos de contratación del carbón a comercializar, etc. Ante pregunta relacionada con la suerte de ese proyecto macro de explotación, señala que el mismo fue hasta el año 2014, que la empresa advierte su infactibilidad y decide iniciar a dar por terminado ese proyecto o los alcances que tenía. El cuestionario hecho por el apoderado del demandante solo se relacionó con los cargos desempeñados por la testigo en la empresa, si tenía algún experticio o título profesional en minas, o a qué se debía que supiera aspectos técnicos de los contratos, y la testigo responde: *“como parte del proceso de estructuras, la estructura organizacional...la define la empresa para atender proyectos estratégicos que tiene y los objetivos y planes que establece, en esa medida yo tengo conocimiento, no detallado pero si de cuáles son los objetivos que fija la organización, y cuál es la estructura organizacional, posiciones o cargos que se establecen para conseguir esos objetivos”*. Frente a preguntas del juzgado, explica la razón de la existencia de los dos contratos, como de su finalización, el último, por plan de reorganización par disminuir personal en varias áreas, por lo cual se terminaron varios contratos, y preguntada sobre la continuidad o no interrupción en la prestación del servicio, señala, no puede dar fe de ello.

No hay nada en este testimonio que haga dudar a la Sala sobre su veracidad, respondió de manera espontánea y con el conocimiento que le da el ejercicio del cargo y de la empresa en cuestiones que le competen, pues no es que la preparación para su cago deba ser el de un ingeniero de minas, pues se trata de cuestiones de manejo de personal y organizacional que más bien requiere de otras especialidades. En ese orden, explica las diferencias entre los dos cargos y la razón por la cual se terminó con el proyecto macro de explotación de carbón, lo mismo que en qué consistía y el porqué de la terminación del segundo contrato, las cuales se acompasan con la complejidad del funcionamiento de una empresa de la magnitud de ACERÍAS PAZ DE RÍO. De otro lado, de alguna manera, también una afirmación del demandante en su interrogatorio, coincide con las explicaciones dadas por esta testigo: *En su momento el vicepresidente de HSO que estaba en ese momento, me respondió eso es lo que hay ahí, sino no hay que más ofrecerle.... Al hecho que un compañero que estaba conmigo, él si se fue, de tal manera que el único que quedó de ese grupo de*

empleados fui yo y una abogada”, lo cual, por supuesto, es indicativo que la reorganización de ese entonces no solo lo involucraba a él y que algo de consideración sucedía con el proyecto para el que trabajaba, y ese algo es lo explicado por la testigo que se viene analizando.

Por petición del demandante se recibieron los testimonios de JOSÉ LUIS GARCÍA FORERO y JESÚS MARÍA MORA CÁRDENAS. El primero, dice, había sido Director de Operaciones, se señala que era una especie de asesor de aquel, pero no porque se le hubiera asignado esa función, sino que como estaba cesante (no sin empleo en la empresa), *“...yo viendo de que las funciones de él eran tan amplias, tan grandes, y no tenía persona que le ayudara, yo me puse a su disposición para tratar de servirle de asesor y ayudarlo con la información, la historia, los antecedentes, lo del archivo, porque yo todo eso lo manejaba...”*. Él finalizó su contrato en el 2019, a partir de cuya fecha no podría dar mucha fe de lo acontecido, pero si es evidente el resentimiento que guarda con la empresa, y se manifiesta como amigo del demandante, quizá por ello sus respuestas tienen una alta carga de subjetivismo o de conceptos que no se le pedían, como lo muestran las siguientes respuestas: *“El tema no sí la palabra sea persecución, esa palabra es un poquito comprometedor, pero si hubo discriminación, algo que me pasó a mí también le pasó a él, esas discriminaciones que dejé cuando está el deber cumplido, la empresa lo quiere poner a uno a un lado, eso sí doy fe, de que él si fue maltratado, fue subvalorado...en todo su esfuerzo y su defensa en la empresa...en defensa de la empresa”, “Nosotros estábamos defendiendo los activos de la empresa...uno su vida personal, su vida familiar, estaba en segundo plano porqué lo principal era el trabajo en la empresa... yo lo hice durante treinta y seis años e igualmente lo hice 100% a cabalidad y honestidad...”, “Bueno, es que realmente no soy la persona indicada para decir si hubo cambio en su contrato laboral o no, con el tiempo fue que me enteré, yo dije, no qué cosa tan desafortunada, porque la empresa así, donde le paga a la persona de una forma egoísta, porque lo discrimina cuando la persona nunca dejó de hacer sus actividades, siguió sus mismas funciones, puso su empeño al 100% dejando de lado muchas veces la vida familiar...porqué lo tiene que tratar de esa forma, eso es créame que es muy injusto y eso como amigo de él...”*. Con semejante carga emocional y subjetivismo, como creer en su testimonio; pero aún así, da elementos que corroboran lo dicho por la testigo HECNÉLYDA, pues da a entender que la creación de la empresa MINAS PAZ DEL RÍO, diferente a ACERÍAS, cuando afirma que cuando EDILBERTO llegó, llegó a un proyecto de carbón para sacar dos millones de toneladas. Ese fue el proyecto inviable y que se dio por terminado en el 2014, según la testigo.

El segundo testigo, MORA CÁRDENAS, señala que EDILBERTO llegó cuando se creó la empresa Minas Paz de Río, diversa de ACERÍAS PAZ DE RÍO, porque tuvo que hacerle entrega y que se creó una relación de amistad. Sobre la terminación del primer contrato, dice *“...después sí, al poco tiempo supimos se desvinculaba, supuestamente, entre comillas, y ya llegó nuevamente al área de minas a la cual pertenecía yo por parte de ACERÍAS PAZ DE RÍO...”*, luego, conceptúa que siguió cumpliendo las mismas funciones. Hasta aquí lo evidente es que hubo un cambio, que el proyecto o plan para el que fue contratado varió o se terminó y que ello, seguramente, se vino dando poco a poco, en lo que se corrobora lo dicho por la testigo HECNÉLYDA GONZÁLEZ, e incluso ese regreso hacia ACERÍAS, no obstante que el nuevo contrato se hubiera suscrito con MINAS PAZ DE RÍO, corresponde al ofrecimiento que se le hizo cuando terminó el grupo al cual pertenecía y del cual, ya se resaltó, dijo el demandante, me tocó aceptarlo, solo quedé yo y una abogada. Y en cuanto a la continuidad, o interrupción entre uno y otro contrato, más bien da un concepto, concretamente dice: *“Para mí fue continuo, nosotros seguimos, si ya después viendo, digamos escuchando los comentarios...”*.

Al sustentar el recurso, respecto de la continuidad o solución de continuidad de los contratos, el recurrente hace un gran esfuerzo para demostrar que entre la terminación del primer contrato y el comienzo del segundo o no hubo interrupción o solo pasaron cuatro días hábiles y los de semana santa. Según su cronología, entre la terminación del primer contrato, 8 de marzo de 2015 (Cfr. Liquidación y transacción) y el comienzo de algunos correos remitidos por CATALINA DEVIA, 17 de marzo de ese año, por supuesto había pasado más de una semana. No pone la Sala en duda la existencia de los correos; pero no se explica qué respuesta o qué actividad desarrolló el demandante frente a ellos.

En igual sentido, se alega que en la liquidación final (la del segundo contrato) se incluyó todo el periodo de vinculación, es decir, desde 29 de agosto de 2013; pero si vemos las dos liquidaciones, las mismas se refieren a dos contratos diferentes, con salarios diferentes, con indemnización diferente, y entonces, esta no es prueba de la continuidad de los contratos, además, porque, como se trataba de salarios integrales, las liquidaciones no incluyen primas o cesantías que debían liquidarse por periodos mayores y la existencia de las dos liquidaciones bien puede ser explicada como una simple inconsistencia del área de nómina, sin trascendencia en los valores liquidados.

Así, visto los precedentes citados, los contratos, no obstante tener funciones afines, tiene causa diversa, cobertura y alcances diferentes (el primero para un macroproyecto minero y el segundo para suplir las necesidades exclusivas de la siderúrgica) y hubo alguna interrupción, aunque este aspecto no parece esencial respecto de las demás diferencias, y, por tanto, como lo concluyó el A-quo, se trató de dos contratos diferentes. La sentencia debe ser confirmada en este aspecto.

4.- Sobre la estabilidad laboral reforzada.

De conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, *“En ningún caso la (discapacidad) de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha (discapacidad) sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona (en situación de discapacidad) podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su (discapacidad), salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

“No obstante, quienes fueren despedidos...”.

El inciso segundo, referido a la indemnización para cuando el despido se produce sin la autorización de la Oficina de Trabajo, fue declarado exequible por la Corte Constitucional en la sentencia C-533-00, condicionada a que el despido o la terminación del contrato por razón de su limitación, carece de todo efecto jurídico. Es decir, en tal caso, no solo se tiene derecho a la indemnización equivalente a 180 días de salario, sino al reintegro y pago de lo dejado de devengar.

No obstante, no cualquier discapacidad genera la estabilidad reforzada, sino, tal como lo tiene adoctrinado la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, entre otras, en la SL-3224 de 2021, citada por el juzgado de primera instancia, aquella que supere el 15%, según la cual, además, no es necesario que esa pérdida de capacidad laboral esté fijada a través de dictamen de los entes encargados legalmente de esa función (ARL, EPS, Fondos de Pensiones, Junta de Calificación de Invalidez); sin embargo, debe la disminución de la capacidad laboral ser evidente y conocida por la empleadora.

Sobre el particular dice la Corte en la SL 572 de 2021, radicación 86728, M. P. Dr. LUIS BENEDICTO HERRERA DIAZ:

“ Ahora bien, es evidente que el trabajador padece una patología en su hombro derecho, que se encuentra documentada, pero, como quedó dicho en párrafos anteriores, no es la patología lo que activa la protección de la estabilidad laboral reforzada, sino la limitación que ella produce en la salud del trabajador para desarrollar su labor, lo que no se encuentra demostrado en el proceso, pues además de no estar calificada la pérdida de capacidad laboral, al momento del despido no presentaba ninguna situación grave de salud, que fuera notoria o evidente, por el contrario, se encontraba desarrollando sus actividades de manera normal, lo que demuestra que la patología del hombro no ocasionaba ninguna limitación en el trabajador que fuera incapacitante, con la magnitud de poder activar la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997”.

Para el caso, no puede desconocerse que, según la historia clínica aportada, no a la empleadora sino al proceso, la enfermedad de parkinson había sido detectada desde el año 2016, y que en la historia médico laboral se registraba temblores en miembros superiores; pero no existe ninguna prueba que esa historia hubiera sido reportada por el trabajador a la empresa. Tampoco existe la prueba que su situación médica que se venía tratando le hubiera generado siquiera alguna incapacidad laboral. El demandante en su interrogatorio, ante la pregunta de si estuvo incapacitado con recomendaciones médica, dijo: *“Yo me tomaba lo medicamentos que me había enviado el neurólogo que me atendía, entonces, eso era lo único, recomendaciones médicas no tenía, porque podía desarrollar mis funciones normalmente”.* Luego, agrega: *“pues quiero dejar en claro que es que, agregar, al momento de mi retiro, después a mí me sobrevino una enfermedad crítica, entre en estado de depresión profundo, una cosa que no tiene explicación”.*

Y la testimonial que se trajo sobre el tema, declaraciones de los señores LUIS GARCÍA FORERO y JESÚS MARÍA MORA CÁRDENAS, que hablan del referido temblor y de la aparición de un carcinoma, nada refieren sobre incapacidades o disminución de la capacidad laboral. Incluso, el primero dice: *“durante el desarrollo laboral nunca le vi afectación...”*, o, *“Él nunca manifestó ni dejó de laborar ni nunca se sometió a incapacidades, él siempre efectuó su trabajo 100%, honestamente, yo doy fe de que a pesar de que podía tener su dificultad de salud, él nunca dejó de hacer su trabajo, en forma leal como lo dije”.* Y, el segundo, no obstante referirse al temblor, sobre todo cuando debía hacer exposiciones con tablero, y que el testigo lo reemplazaba, señala que el vicepresidente, RAFAEL RODRÍGUEZ, creía que es que era demasiado nervioso, y frente a pregunta sobre las limitaciones para trabajar, señala: *“entonces él en ningún momento mientras estuvimos laborando se mostró decaído por su situación que iniciaba a vivir...”.*

En conclusión, y sin que con ello se desconozca que con posterioridad le sobrevino la enfermedad y una pérdida de capacidad laboral drástica, para el momento del

despido, enero de 2020, no había mostrado disminución en su capacidad laboral, o estaba en incapacidad médica y la empleadora no sabía de la existencia de la enfermedad que previamente se le había diagnosticado.

La sentencia debe ser confirmada en este aspecto.

5.- Sobre los perjuicios morales.

Sabido es que la jurisprudencia laboral ha señalado que, además, de la indemnización prevista en el artículo 64 del C. S. T y S. S., que solo contempla los perjuicios materiales en las modalidades de lucro cesante y daño emergente, puede haber lugar al reconocimiento de perjuicios morales causados por el despido cuando no media una justa causa de las calificadas como tales, pues, más allá del puro ejercicio de una facultad (la de dar por terminado el contrato y cambio cancelar la indemnización allí prevista), puede tratarse de una conducta ilegal o antijurídica, que cause otro tipo de perjuicios.

La condición establecida por la jurisprudencia, de lo cual son precedentes típicos los citados por la primera instancia, es que *“... se pruebe que este se configuró ante una actuación reprochable del empleador que tenía por objeto lesionarlo o que le originó un grave detrimento no patrimonial”*.

El demandante y ahora recurrente, que el daño (documentado psicológicamente), se originó en la terminación del contrato de trabajo, conducta del empleador que tendría por objeto *“causar al demandante un detrimento no patrimonial”*, pues, *“ello obedeció al arbitrio del empleador observando los padecimientos de su subalterno, determinación patronal que desencadenó un agravamiento vertiginoso de su enfermedad parkinson”*, y reitera que él se encontraba en una situación de debilidad manifiesta.

Como para el momento de la terminación del contrato de trabajo, no se demostró que BÁEZ PACHÓN fuera beneficiario de estabilidad reforzada por discapacidad y la terminación del contrato es una facultad legal reglada, pues nadie está obligado a mantener un contrato que no es de su interés, no puede, cuando no se demuestra que la finalidad haya sido perjudicarlo o discriminarlo, haber condena por este concepto.

También en este punto será confirmada la sentencia.

6.- Costas.

Como tanto en primera como en segunda instancia, solo se pronunció el recurrente, es decir, no existió controversia, de conformidad con el artículo 365 del C. G. P., no hay lugar a condena en costas.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, LA SALA CUARTA DE DECISIÓN DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, BOYACÁ, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia impugnada.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE, DEVUÉLVASE Y CÚMPLASE.



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado Ponente



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado