



República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué
Sala Laboral

Ibagué, Tolima, veintiuno (21) de octubre de dos mil veintiuno
(2021)

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, integrada por los magistrados Osvaldo Tenorio Casañas y Kennedy Trujillo Salas, con la presidencia de la magistrada Mónica Jimena Reyes Martínez, se reúne bajo los lineamientos del artículo 15 del Decreto 806 de 2020, a fin de resolver los recursos de apelación que interpusieron ambas partes en contra de la sentencia del 23 de junio de 2021, emitida por el Juzgado Civil del Circuito del Líbano dentro del proceso ordinario laboral radicado bajo el número **73411-31-03-001-2020-00005-01**, promovido por JEISSON STIVEN OROZCO RESTREPO contra SERVIOLA S.A.S.

I) DECISIÓN OBJETO DE ESTUDIO

Mediante decisión del 23 de junio de 2021, el Juzgado Civil del Circuito del Líbano declaró que entre el señor Jeisson Stiven Orozco Restrepo y la demandada Serviola S.A.S., existió una relación laboral que se dio entre el 13 de enero de 2017 y el 21 de febrero de 2019; en consecuencia, condenó a la demandada a pagar al demandante diferentes sumas de dinero por concepto de vacaciones, primas de servicios, despido injusto y salarios dejados de percibir durante la relación laboral; ordenó indexar las sumas que por salarios y prestaciones fueron reconocidas en la sentencia; declaró no probadas las excepciones de mérito propuestas por la demandada; negó las demás pretensiones y condenó en costas a Serviola S.A.S.

Frente a la relación laboral ejecutada entre el 13 de enero de 2017 y el 21 de febrero de 2019, adujo que fue aceptada por la pasiva, razón por la cual así lo declaró, disponiendo la liquidación de prestaciones sociales. Sin embargo, no accedió a los salarios solicitados con posterioridad y hasta el 23 de octubre de 2019, cuando se efectuó el reintegro del demandante con ocasión a un incidente de desacato, por no haber sido temas discutidos dentro del proceso, ello en virtud del artículo 281 del CGP.

Accedió a la indemnización por despido injusto al concluir que si bien según el artículo 61 del CST el contrato de trabajo se puede terminar por expiración del plazo fijo pactado, no se allegó el contrato que acreditara que efectivamente dicho plazo finalizaba el 21 de febrero de 2019, además, porque Serviola S.A.S. al contestar la demanda alegó hechos diferentes a los puestos de presente en la carta de terminación del contrato de trabajo, incumpliendo lo establecido en el numeral 1º del artículo 66 del mismo compendio normativo, y que en los fallos de tutela se dispuso que el contrato de trabajo solo podía terminarse previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Accedió a los salarios dejados de percibir desde el 18 de noviembre de 2018 hasta el 21 de febrero de 2019, fecha en la que finalizó la relación laboral.

Negó el pago de aportes a Seguridad Social, porque el demandante al absolver interrogatorio de parte reconoció que si le fueron consignados por el empleador.

Ordenó la indexación de las sumas reconocidas, y declaró no probadas las excepciones propuestas por la pasiva al haberse demostrado que al trabajador le asiste derecho a demandar y que, por lo tanto, es procedente la acción, además que existió una relación laboral dentro de los extremos referidos y que algunas prestaciones y salarios no le fueron satisfechos. Sostuvo que tampoco se configuraba la excepción de prescripción, pues desde la fecha de terminación del

contrato de trabajo -21 de febrero de 2019- a la fecha de presentación de la demanda no habían transcurrido los 3 años que exige la ley para la extinción de las obligaciones laborales.

II) RECURSOS DE APELACIÓN

PARTE DEMANDADA

Aduce que, si bien el reintegro del demandante se dio por vía de tutela, el señor Jeisson Stiven fue contratado por misión de obra o labor el 17 de enero de 2017, y que, dentro de la regulación de estos contratos, se entiende que la labor contratada es para la prestación del servicio para atender un incremento de ventas el cual dura por el tiempo estrictamente necesario solicitado al empleador por el usuario.

No desconoce la contingencia que se dio por parte del trabajador, sin embargo, sostiene que se debe tener en cuenta que el punto de ventas del municipio del Líbano desapareció, y que el trabajador ha sido renuente a las reubicaciones que ha planteado la empresa, situación que consideró, se escapaba de la órbita de la voluntad empresarial.

Así, disiente de lo expresado por el juzgado, pues asegura que la terminación del contrato de trabajo es acorde con su naturaleza, y que la desvinculación obedeció al fenecimiento del objeto contractual.

En consecuencia, refiere, que, al darse la terminación del contrato de trabajo de acuerdo a la Ley, no hay lugar al reconocimiento de los emolumentos a los que hizo alusión el A Quo, razón por la cual, solicita se revoque la decisión de primera instancia, y en su lugar, se acceda a las excepciones propuestas.

PARTE DEMANDANTE

El apoderado judicial del actor fincó su inconformidad en dos puntos: de un lado, en los salarios contemplados en el artículo 127 del

CST pues señala que se da a conocer que hubo un despido y se estaba solicitando el pago desde ese instante hasta el reintegro y, de otro, con la indemnización sin justa causa, pues refiere que su solicitud iba encaminada a la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361/1997 y la Sentencia T-025/2011, equivalente a 180 días de salario por la estabilidad laboral reforzada que tenía el señor Orozco Restrepo.

III) ALEGATOS DE CONCLUSIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA

Dentro del término concedido, las partes guardaron silencio, según da cuenta el acta de reparto de fecha 20 de agosto de 2021¹.

IV) CONSIDERACIONES DE LA SALA

Sea lo primero señalar que ningún reparo existe acerca de la validez formal del trámite y concurrencia de los presupuestos procesales de manera que no se advierten circunstancias que puedan configurar causal de nulidad o que impidan la emisión de una sentencia de fondo que resuelva los recursos de apelación interpuestos por ambas partes.

Problema Jurídico. La atención de la Sala se centra en determinar si en el presente caso procede la indemnización de 180 días contemplada en el artículo 26 de la Ley 361/1997 por gozar el trabajador de estabilidad laboral reforzada que fue reclamada por el demandante y no la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo que contempla el artículo 64 del CST, y si aquél tiene derecho al pago de los salarios causados entre el despido y su reintegro.

Tesis: La tesis que sostendrá la Corporación es que a la terminación del contrato de trabajo -21 de febrero de 2019-, el demandante no gozaba de estabilidad laboral reforzada que lo haga merecedor al pago de la indemnización que deprecia, razón por la cual se negará este pedimento; debiendo, además, revocarse la condena por

¹ Expediente digital. 05VenceTrasladoAlegar.

concepto de indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, por no ser esta la pretensión del actor. Sin embargo, se confirmará la sentencia apelada en punto a los salarios dejados de percibir a partir del 21 de febrero de 2019, por cuanto no se discutió la existencia del vínculo laboral a partir de dicha calenda.

Previamente, se precisa que no existe discusión en cuanto a la existencia del contrato de trabajo entre el señor Jeisson Stiven Orozco Restrepo y la demandada Serviola S.A.S., el cual fue declarado por el A Quo durante el siguiente periodo: del 13 de enero de 2017 hasta el 21 de febrero de 2019, sin que, sobre ello, hubieran presentado inconformidad las partes.

Premisas normativas

Dado que ambas partes presentaron inconformidad respecto de la indemnización por despido sin justa causa, de un lado la parte demandada al considerar que el contrato finalizó en razón al fenecimiento del objeto contractual, y de otro, el demandante al afirmar que su pretensión iba encaminada a obtener la indemnización equivalente a 180 días de salario por la estabilidad laboral reforzada de la que gozaba al momento de su retiro, y no la indemnización que contempla el artículo 64 del CST, procederá la Sala a un análisis conjunto, debiendo para el efecto, hacer las siguientes precisiones.

Como es sabido, el artículo 305 del CGP aplicable en la especialidad por expresa integración normativa autorizada por el art. 145 del CPTSS, consagra el principio de congruencia concebido como la materialización del derecho al debido proceso y derecho de defensa, y hace alusión a la obligación que le asiste al juez de definir el litigio bajo el marco otorgado por el demandante en su escrito de demanda, y el demandado bajo las excepciones propuestas, claro está, atendiendo los presupuestos fácticos expuestos por cada uno, sin que ello sea óbice para que el juez interprete la demanda, y defina el asunto conforme a los hechos

acreditados en el proceso estableciendo la causa y alcance de las pretensiones.

No obstante, la concreción de este principio tiene ciertas excepciones, las cuales han sido expuestas por la Sala de Casación Laboral, entre otras sentencias, en la SL-440 de 2021:

"...debe destacarse que el principio de congruencia tiene excepciones precisas en el ordenamiento jurídico, como cuando: (i) el juez advierte fraude, colusión o una situación abiertamente ilegal que amerite una intervención excepcionalísima en aras de proteger los derechos fundamentales de las partes, según lo previsto en el artículo 48 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CSJ SL466-2013); (ii) existen hechos sobrevinientes (CSJ SL3844-2015 y SL2808-2018), y (iii) la posibilidad del juez en materia laboral de decidir por fuera de lo pedido (extra petita) o más allá de lo suplicado (ultra petita), conforme lo prevé el artículo 50 ibidem..."

A su turno, el artículo 50 del CPTSS establece que *"...el juez podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que estas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas..."*

Puntualmente, frente a la facultad extra petita, la Sala de Casación Laboral en sentencia SL-3614 de 2020 precisó:

"...Así, la facultad extra petita –por fuera de lo pedido– requiere rigurosamente que los hechos que originan la decisión (i) hayan sido discutidos en el proceso, y (ii) que estén debidamente acreditados, a fin de no quebrantar los derechos constitucionales al debido proceso con violación de los derechos de defensa y contradicción de la llamada a juicio..."

CASO CONCRETO

En el caso objeto de estudio, el demandante solicitó en su postulación que se declarara la existencia de un contrato de trabajo con la empresa Serviola S.A.S., ejecutado entre el 13 de enero de 2017 y el 21 de febrero de 2019, el cual terminó por causa imputable al empleador pese al estado de debilidad manifiesta del actor por lo cual aduce su despido obedeció a su precario estado de salud.

En consecuencia, pidió el pago de cesantías, vacaciones, primas de servicios, salarios dejados de percibir, y la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa y sin permiso del Ministerio del Trabajo "*proceso disciplinario y decisión en firme de PCL*", equivalente a 180 días de salarios de conformidad con lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361/1997².

Como sustento de su pretensión, en el texto de los supuestos fácticos narró la ocurrencia del accidente laboral, describió las circunstancias que rodearon el primer despido y el reintegro por orden de tutela, y remató con la exposición de los hechos que rodearon el segundo despido, el cual, alega, se fundó en su estado de salud y no en una justa causa. En suma, para el demandante su retiro de la empresa estuvo motivado en el deterioro de su salud acaecido por un infortunio laboral, decisión empresarial que estima contraria a la protección otorgada a la población discapacitada consagrada en la Ley 361 de 1997.

A su turno, la accionada contestó: "*A LA QUINTA. ME OPONGO a que se condene a mi mandante a pagar a JEISSON STIVEN OROZCO RESTREPO, por concepto de indemnización, como consecuencia de la TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA, la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, correspondiente a la suma de \$4.968.696. Lo anterior, porque la terminación del contrato de trabajo efectuada el 21 de febrero de 2019, se dio porque la ARL EQUIDAD dio por cerrado el siniestro presentado el 12 de abril de 2017, el 18 febrero del 2019, esto es, que para la fecha de su desvinculación, no contaba con ninguna condición especial de salud, discapacidad, limitación física, o exhibiera alguna disminución que le impidiera el desarrollo de sus actividades laborales o personales de forma normal que le generara una estabilidad*

² Expediente digital. 00Expediente1raInstancia. 01DemandaAnexosyAdmision. Págs. 117-119.

laboral reforzada, motivo por el cual se procedió a su desvinculación toda vez que la obra o labor para la cual fue contratada había finalizado”³.

Bajo tales parámetros, haciendo un estudio integral de la demanda, considera la Sala que le asiste razón al apoderado judicial de la parte actora en cuanto señala que su pretensión iba encaminada a obtener la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361/1997 que no la de artículo 64 del CST que reconoció el operador de la instancia judicial, situación que fue plenamente conocida por la pasiva conforme se evidencia de su contestación, de ahí que deberá revocarse la condena que por concepto de indemnización por despido sin justa causa que impuso el A Quo, ante la falta de congruencia pues como quedó dilucidado en los párrafos anteriores, la misma no fue objeto de pretensión por parte del actor, y por el contrario, procederá la Sala a analizar si el señor Jeisson Stiven Orozco Restrepo tiene derecho a la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361/1997 por haber sido despedido encontrándose amparado por la estabilidad laboral reforzada o si, por el contrario, le asiste razón a la demandada en cuanto asegura que el vínculo feneció porque la obra o labor para la cual fue contratada había finalizado.

Estabilidad laboral reforzada

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, señala: *“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 se 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.”*

El citado artículo dispone que las personas discapacitadas que son despedidas por razón de su limitación, serán acreedoras a una indemnización igual a 180 días de salario, precepto declarado exequible por la Corte Constitucional, en sentencia C-531 de 2000, en el entendido

³ Expediente digital. 00Expediente1raInstancia. 04ContestacionDemanda. Pág. 2.

que carece de todo efecto el despido realizado por causa de una limitación física sin que exista autorización de la oficina del trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del mismo.

Al respecto la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que la protección opera respecto del trabajador que padezca de una discapacidad superior al 15% de PCL, y aunque recientemente en la Sentencia SL2586 de 2020 rectificó que no es necesario la calificación previa como lo exigía antes, si hace énfasis en que no cualquier afectación al estado de salud abre paso a la protección foral de marras sino solo aquella que se enmarque en las categorías de discapacidad leve, moderada y severa.

Por su parte la Corte Constitucional defiende el postulado de que la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se extiende para *“todos aquellos que: tengan una afectación en su salud y que esa circunstancia les impidan o dificulten sustancialmente el desempeño de sus funciones laborales en condiciones regulares y se tema que, en esas condiciones particulares, pueda ser discriminados por ese solo hecho”* sin que interese el grado de minusvalía, de forma que todo despido de las personas en debilidad manifiesta o indefensión sin el cumplimiento del permiso se presume que fue por su afectación.

Ahora bien, en la Sentencia T-025/2011 a la que alude el recurrente, la Corte Constitucional señaló: *“Es preciso, entonces, reiterar en esta oportunidad, que la expresión “limitación”, utilizada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 no hace referencia a la pérdida de capacidad laboral formalmente certificada por el órgano competente. De acuerdo con la jurisprudencia reiterada en esta oportunidad, la norma contenida en la disposición citada solo es acorde con la Constitución Política bajo el entendido de que cobija a todas las personas que se encuentran en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud (razones de índole físico, mental, o fisiológico).*

En adición a lo expuesto, ha sentenciado esta Corporación que la condición de debilidad manifiesta es un hecho susceptible de comprobación material, y que

corresponde al operador jurídico evaluar, en cada caso, la presencia de esa situación. Por lo tanto, en sede de tutela, no es exigible la calificación formal de discapacidad expedida por los órganos de medicina laboral, o aquellos que disponga el sistema de seguridad social, para efectos de determinar el estado de invalidez, o los distintos grados de pérdida de capacidad laboral.

Por lo tanto, es equivocada la apreciación de la entidad accionada sobre la inexistencia de una garantía de especial protección en cabeza del actor. Y es importante recalcar que esa equivocación no se limita al desconocimiento de las subreglas jurisprudenciales en la materia, sino que refleja una completa indiferencia hacia los principios de solidaridad social e igualdad material, elementos cardinales del estado social de derecho, vinculantes para todas las autoridades y particulares en sus relaciones, en virtud el "efecto irradiación" de las normas constitucionales.

En el mismo sentido, el requisito de que la discapacidad supere el 25%, supuestamente originado en sentencias de la Corte Suprema de Justicia, no puede aplicarse en contravía de la interpretación que esta Corporación ha realizado sobre una garantía de origen constitucional. Debe recordarse, al efecto, que esta Corporación tiene a su cargo la función de interpretar con autoridad la Constitución Política, y que los precedentes constitucionales vinculan a autoridades judiciales y administrativas por igual, cuando de la aplicación e interpretación de derechos fundamentales se trata.

Establecida la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad reforzada en cabeza del peticionario, y verificada la existencia de un vínculo laboral que culminó sin autorización del Ministerio de la Protección Social, la procedencia del amparo se encuentra condicionada a que se pruebe la conexión entre el despido y la condición de discapacidad del afectado.

Al respecto, es preciso indicar que si bien la existencia de ese nexo debe estar comprobada, en este escenario debe aplicarse la presunción de despido discriminatorio en favor del peticionario, pues resulta una carga desproporcionada para el afectado demostrar un hecho que reside en el fuero interno del empleador (T-1083 de 2007, reiterada), presunción que, para la Sala, en este caso se ve fortalecida, puesto que la entidad conocía la situación del actor, de acuerdo con su intervención ante el juez de primera instancia.

Además, en contratos a término fijo, o por duración de obra contratada, la Corte ha expresado que el simple cumplimiento del término o finalización de la obra no es razón suficiente para extinguir legítimamente el vínculo laboral; para que el despido

se encuentre justificado debe demostrarse, además, que la causa de la vinculación desapareció materialmente, y el bajo rendimiento del empleado.

Procede entonces la Sala a estudiar las pruebas adosadas al expediente, con la finalidad de establecer el criterio de interpretación que mejor se ajuste a las particularidades del caso, bajo la égida de los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador.

Revisada la documental arrojada, y en lo que interesa a los hechos que se pretenden demostrar, está probado que el 12 de abril de 2017 el señor Jeisson Stiven Orozco Restrepo tuvo un accidente de trabajo⁴, que el 17 de abril siguiente, fue despedido⁵, siendo reintegrado el 29 de agosto del mismo año con ocasión a la acción de tutela que interpuso en contra de Serviola S.A.S.⁶ y que nuevamente el 21 de febrero de 2019 le fue terminado su contrato de trabajo *“Teniendo en cuenta lo informado por ARL LA EQUIDAD, los hechos y circunstancias que dieron origen a la acción de tutela por usted instaurada ya han sido cerrados, y por tanto el hecho generador de dicha acción constitucional ha desaparecido...”*⁷; y que a partir del 23 de octubre de 2019 fue reintegrado nuevamente por la empresa demandada⁸.

Ahora bien, según lo informó el actor en su escrito de demanda, después del accidente de trabajo se le otorgaron 5 días de incapacidad y control con ortopedia dentro de los 15 días siguientes *“por si continúan los dolores y para verificar la lesión con exámenes más especializados”* (sic); y que se le diagnostica una *“rectificación de la lordosis con discopatía lumbosacra e incipiente abombamiento discal que contacta orígenes de S1 especialmente del lado derecho”* y *“Radiculopatía”*, *“Paciente con cuadro clínico de discopatía L5-S”*, por accidente sufrido el 12 de abril de 2017, de origen laboral⁹.

⁴ Expediente digital. 00Expediente1raInstancia. 01DemandaAnexosyAdmision. Pág. 41.

⁵ Expediente digital. 00Expediente1raInstancia. 13OtrosAnexosDemanda. Folio 56.

⁶ Expediente digital. 00Expediente1raInstancia. 13OtrosAnexosDemanda. Pág. 158.

⁷ Expediente digital. 00Expediente1raInstancia. 01DemandaAnexosyAdmision. Pág. 7.

⁸ Expediente digital. 00Expediente1raInstancia. 01DemandaAnexosyAdmision. Pág. 109.

⁹ Expediente digital. 00Expediente1raInstancia. 01DemandaAnexosyAdmision. Pág. 145.

Asimismo, se tiene que, conforme al concepto de aptitud laboral de ingreso realizado el 28 de agosto de 2017, se le recomendó al señor JEISSON STIVEN OROZCO realizar pausas activas cada 2 horas durante 5 minutos "*HACIENDO EJERCICIOS DE ESTIRAMIENTO EN TRONCO*"¹⁰, y que mediante oficio de fecha 18 de febrero de 2019, la ARL EQUIDAD SEGUROS le informó al hoy demandante que "*en valoración adelantada por esa entidad, se determinó el cerramiento del Siniestro No. 406505 ocurrido en fecha 12/04/2017 y con Diagnóstico M624 Contractura muscular M519 Trastornos de los discos intervertebrales; no especificado por el cual recibió atención oportuna, pertinente y sin secuelas*"¹¹.

Acorde con lo expuesto, considera la Sala que el señor JEISSON STIVEN OROZCO RESTREPO no acreditó la situación de discapacidad al momento de la finalización del vínculo laboral que hoy se alega, según pasa a verse.

Según lo relacionado en párrafos precedentes, para el 21 de febrero de 2019 no se encontraba incapacitado, y que aun estándolo, esta circunstancia no se traduce por sí sola en una situación de discapacidad, ni es el objeto de la protección de la Ley 361 de 1997 (SL3435/2020).

Si bien está probado que el 12 de abril de 2017 el señor JEISSON STIVEN OROZCO RESTREPO sufrió un accidente de trabajo que le generó una incapacidad de 5 días y un diagnóstico de lumbago no especificado y otros trastornos especificados de los discos intervertebrales, discopatía L5-S1, según da cuenta el dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional N. 1104703914 – 1388 del 02 de octubre de 2019 elaborado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez¹², no se arrió ninguna prueba que

¹⁰ Expediente digital. 00Expediente1raInstancia. 13OtrosAnexosDemanda. Pág. 166.

¹¹ Expediente digital. 00Expediente1raInstancia. 13OtrosAnexosDemanda. Pág. 242.

¹² Expediente digital. 00Expediente1raInstancia. 01DemandaAnexosAdmision. Pág. 145.

acredite alguna condición especial de salud, o limitación de su parte que le impidiera realizar de manera normal su trabajo.

La única recomendación que se encontró fue la realizada por la médico especialista en gerencia en salud ocupacional al expedir el concepto de aptitud laboral el 28 de agosto de 2017, y esta se limitó a unas pausas activas, valoración por parte de la ARL EQUIDAD, manejo de peso menor a 10 kilos, movimientos de flexo-extensión y rotación de tronco de forma prolongada, evitando actividades que generen "*VIERACIONES EN TRONCO COMO MOTO, CAMPEROS*", sin que allí se hubiera establecido un tiempo específico¹³.

De resto, lo que observa el Tribunal es que los reintegros efectuados al señor OROZCO RESTREPO han sido consecuencia de la acción de tutela que presentó con su primer despido y que tuvo sentencia favorable de fecha 24 de julio de 2017¹⁴, así como a los incidentes de desacato que de ella derivan, sin embargo, y pese al diagnóstico de salud del demandante, considera la Sala que para el 21 de febrero de 2019 cuando fue despedido, su protección efectivamente había finalizado y que la terminación del vínculo laboral obedeció a la terminación de la obra para la cual había sido contratado.

Lo anterior, de un lado, atendiendo el informe rendido el 14 de abril de 2021 por la ARL EQUIDAD SEGUROS, en el que al indagársele las razones por las cuáles terminó y archivó el caso del demandante señaló:

¹³ Expediente digital. 00Expediente1raInstancia. 13OtrosAnexosDemanda. Pág. 166.

¹⁴ Expediente digital. 00Expediente1raInstancia. 01DemandaAnexosyAdmision. Págs. 73-99.



Y de otro, por cuanto, según el contrato de trabajador en misión por el término que dure la obra o labor que suscribió el actor el 13 de enero de 2017, desempeñaría el cargo de vendedor de apoyo en la sucursal de LOGYTECH 13002 y según la cláusula 2ª, "*La labor contratada es la prestación de servicio para atender INCREMENTO VENTAS la cual durara por el tiempo estrictamente necesario solicitado al EMPLEADOR por el USUARIO...*"¹⁵. Por esta razón, el demandante fue trasladado en varias oportunidades, alegando la empresa "*que la obra y labor por la cual usted fue contratado en la ciudad de Líbano finalizó, y al no existir el día de hoy una necesidad en esta ciudad en la empresa usuaria que presta sus servicios como trabajador en misión...*"¹⁶.

Así las cosas, para la Sala resulta claro que la empresa SERVIOLA S.A.S. dio cabal cumplimiento a la sentencia de tutela protegiendo al señor OROZCO RESTREPO hasta cuando su estado de salud fue estable,

¹⁵ Expediente digital. 00Expediente1raInstancia. 13OtrosAnexosDemanda. Pág. 1.

¹⁶ Expediente digital. 00Expediente1raInstancia. 13OtrosAnexosDemanda. Págs. 27-277, 302,320.

tanto así que a pesar de finalizar la obra para la que aquél había sido contratado, intentó en varias oportunidades trasladarlo a Bogotá, Pitalito y Neiva, en aras de mantener su vínculo laboral, de ahí que tan pronto tuvo conocimiento de la decisión de la ARL de cerrar el caso de siniestro por el accidente laboral reportado el 12 de abril de 2017, le comunicó al trabajador la terminación del vínculo laboral a partir del 21 de febrero de 2019¹⁷, lo que de paso descarta que su despido fue con ocasión a su estado de salud, pues se repite, no se demostró en el plenario su estado de discapacidad mucho menos que el empleador tuviera conocimiento de esta, situaciones que derruyen la posibilidad de considerar que para la época en que feneció el vínculo laboral, el trabajador se encontrara en una situación de discapacidad que amerite la protección prevista en el art. 26 de la Ley 361 de 1997 que hoy reclama.

A juicio de la Sala el acervo probatorio es determinante para concluir que no existe una relación de causalidad entre el estado de salud del actor y la decisión de dar por terminado el contrato laboral, pues se repite, la documental aportada da cuenta que el señor JEISSON STIVEN OROZCO RESTREPO tuvo el accidente en el año 2017, hechos que si fueron conocidos por el empleador, sin embargo, ninguna de las pruebas informa de afectaciones en su salud que le impidieran desarrollar sus actividades normalmente o que se encontrara limitado para desempeñar su labor, por lo que no es posible sostener que la decisión de terminar el contrato en febrero de 2019 comporta una acción discriminatoria o atentatoria contra una persona en situación de discapacidad o vulnerabilidad, pues se insiste, no obra en el expediente prueba que acredite que para la finalización del mismo se encontrara incapacitado, ni siquiera con recomendaciones médicas como consecuencia de dicha patología.

Bajo tales parámetros, la situación del señor OROZCO RESTREPO no encuadra dentro de las especiales circunstancias establecidas por la jurisprudencia laboral, para presumir que la terminación de su contrato

¹⁷ Expediente digital. 00Expediente1raInstancia. 01DemandaAnexosyAdmision. Pág. 7.

laboral se dio con ocasión de una situación de discapacidad, que lo hagan merecedor de las sanciones allí establecidas, por manera, que se negará este pedimento.

SALARIOS ADEUDADOS

Aduce el apoderado judicial de la parte actora que reclamó el pago de los salarios contemplados en el artículo 127 del CST desde que hubo el despido y hasta cuando se hizo efectivo el reintegro.

Revisado el escrito inaugural, se advierte que en la pretensión 6ª solicita el pago de los salarios dejados de percibir entre los meses de noviembre de 2018 y octubre de 2019¹⁸.

SERVIOLA S.A.S. se opuso al pago, *“porque como consecuencia de la acción de tutela interpuesta por el hoy demandante, fallada el 24 de julio de 2017, y confirmada el 06 de septiembre del mismo año, por medio de la cual se ordenó el reintegro del señor JEISSON STIVEN OROZCO RESTREPO, mi mandante procedió a dar cumplimiento a la misma, reintegrándolo a sus labores el 29 de agosto de 2017. No obstante, en virtud de la naturaleza del contrato celebrado –“en misión por el término que dure la obra o labor”-, y en ejercicio del principio del “ius variandi locativo”, el 06 de septiembre de 2018, le fue comunicado al trabajador que la obra o labor para la cual había sido contratado en el Municipio del Líbano – Tolima había finalizado, por lo cual, al no existir una necesidad en esa municipalidad, era menester que se trasladara a la ciudad de Bogotá D.C., a partir del 20 de septiembre de 2018, para que se desempeñara en el cargo de auxiliar administrativo con las mismas condiciones salariales pactadas, e igualmente se le informó que debía presentar 3 cotizaciones donde incluyera los costos de traslado de su núcleo familiar y los enseres. No obstante, el trabajador se negó a firmar la notificación de dicho documento, rehusándose a dar cumplimiento al mismo. El 28 de diciembre de 2018, nuevamente se le envió una comunicación al demandante para que se trasladara a la ciudad de Pitalito – Huila, para que prestara sus servicios en el mismo cargo y funciones para el cual había sido contratado, en atención a que había finalizado la obra o labor para la cual había sido contratado en el Municipio del Líbano, empero, el trabajador también se rehusó a cumplir dicha orden. Para el 04 de enero de 2019, por tercera vez, el trabajador fue comunicado de su traslado a la ciudad de Neiva –*

¹⁸ Expediente digital. 00Expediente1raInstancia. 01DemandaAnexosyAdmision. Pág. 119.

Huila, para que prestara sus servicios en el mismo cargo y funciones para el cual fue vinculado, pero el día 18 de enero de 2019, el trabajador allegó escrito solicitando se suspendiera y/o revocara la mencionada decisión. Se destaca en este punto que el demandante promovió un incidente de desacato alegando el incumplimiento del fallo de tutela por parte de SERVIOLA S.A.S., sin embargo, mediante providencia del 15 de febrero de 2019, el Despacho determinó, que no había vulneración o incumplimiento por parte de la Empresa de Servicios Temporales, por el contrario, evidenció el incumplimiento por parte del trabajador al no acatar las órdenes dadas por su empleador de trasladarse y prestar sus servicios. Consecuente con lo anterior, al tenor y respeto de los derechos laborales del trabajador, y ante la renuencia del trabajador de acatar los comunicados para que realizara su traslado, SERVIOLA SAS no debe pagar al hoy demandante suma de dinero alguna por concepto de SALARIOS reclamados, en atención a que no prestó los servicios para los cuales fue contratado”.¹⁹.

Por su parte el A Quo dispuso el pago de los salarios dejados de percibir desde el 18 de noviembre de 2018 hasta el 21 de febrero de 2019, fecha en la que finalizó la relación laboral.

Puestas así las cosas, a juicio del Tribunal acertó el operador de la instancia inicial al limitar el pago de los salarios dejados de percibir hasta el 21 de febrero de 2019, habida cuenta que fue hasta dicha calenda que se solicitó la declaratoria del contrato de trabajo y a ello se accedió, de ahí que resulte inviable acceder al pago de salarios o prestaciones sociales causados con posterioridad a dicha calenda, habida cuenta que no hubo un análisis de la base de este reconocimiento, esto es, del vínculo laboral, por manera, que se confirmará en este punto la sentencia apelada.

V) COSTAS

Sin costas en esta instancia ante la improsperidad de los recursos de apelación.

DECISIÓN

¹⁹ Expediente digital. 00Expediente1raInstancia. 04ContestacionDemanda. Págs. 2-3.

En razón y mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Ibagué, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO.- MODIFICAR el numeral 2º de la sentencia emitida por el Juzgado Civil del Circuito del Líbano, el 23 de junio de 2021, en el sentido de excluir la condena por concepto de indemnización por despido injusto, conforme lo expuesto en la parte motiva de la providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

Decisión aprobada mediante Acta N. 030C del 30 de octubre de 2021.

La anterior providencia se notificará por EDICTO en aplicación del numeral 3 del literal d) del artículo 41 del CPTSS, en armonía con las disposiciones del Decreto Legislativo 806 de 2020. Surtido el trámite de rigor se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

MÓNICA JIMENA REYES MARTÍNEZ
Magistrada

OSVALDO TENORIO CASAÑAS
Magistrado

KENNEDY TRUJILLO SALAS
Magistrado (en uso de permiso)

Firmado Por:

**Monica Jimena Reyes Martinez
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Ibague - Tolima**

**Oswaldo Tenorio Casañas
Magistrado
Sala 005 Laboral
Tribunal Superior De Ibague - Tolima**

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:

**14770b392f3403f602b48ceae20a183d9dbd31c70667a31a6419c87e502f
5645**

Documento generado en 21/10/2021 10:13:05 AM

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