

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



## RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Ponente**

**SENTENCIA LABORAL**

16 de noviembre de 2022

Aprobado mediante Acta N° 077 del 16 de noviembre de 2022

20-001-31-05-004-2016-00133-01 proceso ordinario laboral promovido por JOSÉ CATALINO ESCOBAR CARREÑO contra JVTEL REDES Y COMUNICACIONES LTDA.

### **1. OBJETO DE LA SALA.**

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir los recursos de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia proferida el 23 de septiembre de 2016, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso de referencia.

### **2. ANTECEDENTES.**

#### **2.1 DEMANDA Y CONTESTACIÓN.**

#### **2.2 HECHOS.**

**2.2.1** El actor JOSÉ CATALINO ESCOBAR CARREÑO prestó sus servicios para la empresa JVTEL REDES Y COMUNICACIONES LTDA., desde el 28 de

noviembre de 2013 hasta el 2014 en la ciudad de Valledupar, devengando un salario de \$840.000 pesos.

**2.2.2** El demandante manifestó que se enfermó y fue intervenido quirúrgicamente y para ello recibió incapacidad el 02 al 11 de julio de 2014 y dicha incapacidad fue prorrogada hasta el 19 de julio de 2014.

**2.2.3** Estando incapacitado el actor fue despedido sin justa causa el 14 de julio de 2014 sin previa autorización del ministerio del trabajo, por ello, el actor citó a conciliación a la demandada el 31 de julio de 2014 ante el ministerio de trabajo.

**2.2.4** La demandada no pagó al actor prestaciones sociales definitivas, cesantías, vacaciones, prima de servicios, además, tampoco recibió el pago de los 180 días de salario de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997, no fue afiliado al fondo de cesantías, y no cumplió con la obligación de dotación de calzado y vestido de labor.

## **2.3 PRETENSIONES.**

**2.3.1** Que se declare que entre el señor JOSÉ CATALINO ESCOBAR CARREÑO y la empresa JVETEL REDES Y COMUNICACIONES LTDA., existió un contrato de trabajo desde el 28 de noviembre de 2013 hasta el 14 de julio de 2014, con un salario de \$840.000, además que se declare que la demandada terminó unilateralmente e injusta el contrato de trabajo.

**2.3.2** Que se condene a la demandada a pagar al demandante el auxilio de cesantías, intereses de cesantías, primas de servicios, vestido y calzado de labor, vacaciones, indemnización por despido injusto, al pago de los 180 días del salario, indemnización moratoria del artículo 65 del CST.

## **2.4 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

A través de apoderado judicial la demandada contestó argumentó que se suscribió con el actor un contrato a término por obra o labor y el cual culminó la obra el 12 de septiembre de 2014, que el actor si recibió unas incapacidades por enfermedad común, y que al demandante se le pagaron salarios, prestaciones sociales, le cotizó las cesantías, las vacaciones y aún el actor no trabajó puesto que nunca acudió a reanudar sus labores. Los demás hechos no son ciertos. Se opuso a todas y cada una de las pretensiones de la demanda y propuso como excepciones de fondo las siguientes: “pago, pago de lo no debido, inexistencia de las obligaciones”.

## **2.5 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

El a-quo en sentencia del 23 de septiembre de 2016, absolvió a la demandada JVETEL REDES Y COMUNICACIONES LTDA de las pretensiones de la demanda, declaró probada la excepción de la inexistencia de la obligación y condenó en costas al demandante.

### **2.5.1. PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.**

*“Si el señor JOSÉ CATALINO ESCOBAR CARREÑO se encuentra en estado de vulnerabilidad, incapacitado al momento de la terminación del contrato laboral*

*Si el despido fue a justado a derecho*

*Si le asiste o no el derecho al actor de cobrar a la demandada la cesantía, intereses de cesantías, primas de servicios, vestido y calzado de labor y vacaciones laboradas del periodo comprendido entre el 28 de noviembre de 2013 al 14 de julio de 2014*

*Si la demandada debe pagar al actor por concepto de indemnización por 180 días de salarios por encontrarse incapacitado y no solicitar permiso para el despido ante el ministerio de protección social.*

*Si la demandada debe pagar al demandante la indemnización moratoria de que trata el artículo 26 de la ley 361/97*

*Si la demandada debe pagar al actor la indemnización moratoria del que trata el artículo 65 del CST o si por el contrario se encuentra probadas la excepción perentoria propuestas por la demandada a las pretensiones de la demanda”*

En primer lugar, el a-quo logró determinar con el contrato de trabajo que inicio el 28 de noviembre de 2013 y el extremo final se determinó por la terminación de la obra por la que fue contratado el actor, es decir, el 12 de septiembre de 2014.

Por otro lado, entró a resolver si el demandante fue despedido el 14 de julio de 2014 estando discapacitado y por ello contaba con una protección reforzada, entrando en el estudio probatorio el despacho halló dos incapacidades una del 2 al 11 de julio de 2014 y otra del 12 al 19 de julio de 2014, de la historia clínica allegada por el demandante identificó que el actor fue intervenido quirúrgicamente el 2 de julio de 2014, el actor aportó una carta de terminación del contrato de fecha del 14 de julio de 2014 pero que fue anulada por la comunicación del 31 de julio de 2014 y la que la demandada llamó a reintegrar al actor a sus labores, este hizo caso omiso al llamado si excusa que justificara su inasistencia y no demostró que la incapacidad del 12 al 19 de julio se haya prorrogado.

Además, el actor no demostró tener alguna calificación como prueba de encontrarse disminuido físicamente de su capacidad laboral o cualquier otra prueba demostrativa de la imposibilidad de cumplir con sus funciones, y que conforme al argumentó del juez es al trabajador quien le corresponde la carga de la prueba de demostrar la calidad de discapacidad. Por tanto, el a-quo no accedió a las pretensiones de la demanda por la deficiencia probatoria en el proceso.

## **2.6 RECURSO DE APELACIÓN.**

Inconforme con la decisión el apoderado de la parte demandante presentó recurso de apelación contra la decisión de primera instancia teniendo en cuenta lo siguiente:

- ✓ Manifestó su desacuerdo con la decisión del a-quo de declarar que el extremo final fue a la fecha de la terminación del contrato de obra, puesto que, indicó que se aportó la carta de terminación del contrato de trabajo por la empresa demandada el 14 de julio de 2014, es ese día que el empleador dio por terminación la relación laboral.
- ✓ Indicó que la empresa demandada no pagó la liquidación definitiva de prestaciones sociales al actor, además, que no le canceló.
- ✓ Indicó que el actor debió ser beneficiario del pago de los 180 día de salarios por haber sido despedido en condición de discapacidad.

## **2.7 ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.**

### **2.7.1 DE LA PARTE RECURRENTE.**

Mediante auto del 02 de septiembre de 2022 notificado por estado electrónico No 126 de 05 de septiembre de 2022, se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con lo ordenado por el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022. Indicaron estar en desacuerdo con la decisión de las pretensiones de la demanda por los mismos puntos del recurso de apelación.

### **2.7.2 DE LA PARTE NO RECURRENTE.**

Mediante auto de 20 de septiembre de 2022 notificado por estado electrónico No 133 de 21 de septiembre de 2022, se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con lo ordenado por el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022. sin embargo, dicho alegatos no fueron presentados conforme a la constancia secretarial de 06 de octubre de 2022.

### **3. CONSIDERACIONES.**

Preliminarmente debe expresarse que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolvieran los recursos de apelación interpuestos por la parte demandante, en razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

Por otro lado, se expresa, de los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

#### **3.1. COMPETENCIA.**

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

#### **3.2. PROBLEMA JURÍDICO.**

Corresponde a esta colegiatura, determinar sí:

*¿La terminación del contrato de trabajo por parte de la empresa JVTEL REDES Y COMUNICACIONES LTDA al actor se dio el 14 de julio de 2014 unilateralmente y sin justa causa?*

*¿Es ineficaz la terminación del contrato de trabajo entre el señor JOSÉ CATALINO ESCOBAR CARREÑO y la empresa JVTEL REDES Y COMUNICACIONES LTDA? Si la respuesta al anterior interrogante es afirmativa surge como problema asociado el siguiente: ¿Es acreedor de la indemnización contemplada Ley 361 de 1997 en su artículo 26?*

*¿Hay lugar al pago de la liquidación de prestaciones sociales a favor del demandante?*

#### **3.3 FUNDAMENTO NORMATIVO.**

##### **3.3.1 CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.**

**“Artículo 64 Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente (...).”**

### **3.3.2 CÓDIGO GENERAL DEL PROCESO.**

**Artículo 176.** *“Las pruebas deberán ser apreciadas en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustancial para la existencia o validez de ciertos actos.*

*El juez expondrá siempre razonadamente el mérito que le asigne a cada prueba.”*

### **3.3.2 LEY 361 DE 1997.**

**Artículo 26.** En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.

## **3.4 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.**

### **3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA- SALA DE CASACION LABORAL.**

**3.4.1.1 De la ineficacia de la terminación del contrato:** Sentencia - SL572-2021, Radicación No. 86728 veinticuatro (24) de febrero de dos mil veintiuno (2021)., MP. Dr. LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ.

*“(…)Finalmente, en cuanto a la ineficacia del despido, resulta pertinente destacar que el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue declarado exequible condicionalmente por la Corte Constitucional, mediante la sentencia C-531 de 2000, bajo el supuesto de que «carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato». El precepto citado consagra la ineficacia del despido de quien estando en situación de discapacidad es desvinculado laboralmente sin autorización de la oficina del trabajo. Así, el sentenciador de segundo grado al establecer que el demandante para la época del despido no contaba con ninguna restricción médica para el desempeño de sus labores, ni se encontraba incapacitado, determinó que no se hallaba en situación de debilidad manifiesta, sin que tal determinación implicara un entendimiento equivocado de la norma. Por consiguiente, en lo que al ámbito jurídico concierne, no incurrió el Tribunal en yerro alguno. (...)”.*

**3.4.1.2 De la estabilidad laboral reforzada previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997** sentencia SL572-2021 del 24 de febrero de 2021, radicación 86728 MP. Dr. LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ.

*“(…) En efecto, debe recordarse que la Sala de tiempo atrás ha adoctrinado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son*

*aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral, no lo dedujo el Tribunal, independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa.*

**Ahora bien, exigir la calificación de la pérdida de la capacidad laboral para el momento de la terminación de la relación laboral no es un capricho**, esto obedece a que la protección por estabilidad laboral reforzada por razones de salud, estatuida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, requiere que el trabajador se encuentre en situación de discapacidad, al tiempo que ello implica soportar un nivel de limitación en el desempeño laboral, necesario para establecer la relación directa con el acto discriminatorio que originó el despido. Es por ello que para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, 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.

**3.4.1.3 De la imposibilidad de conservar el empleo debido a la discapacidad** “(Sentencia SL3580-2022 del 11 de octubre de 2022, radicación 90640 MP. Dr. Martín Emilio Beltrán Quintero”.

*“Esta corporación ha explicado en múltiples oportunidades que para ser objeto de la protección especial establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, era necesario acreditar un grado de discapacidad relevante que, en principio, se demuestra con una evaluación técnica. No obstante, también ha dicho la Corte, que si no existe tal calificación el juez tiene libertad probatoria para inferir el estado de salud de los demás elementos de convicción obrantes en el expediente, siempre y cuando se compruebe que dicha condición produjo una limitación para desempeñar las labores, puesto que no es la patología en sí misma la que activa la protección, sino la imposibilidad de conservar el empleo debido a esa discapacidad.”*

#### **4. CASO EN CONCRETO.**

Se tiene en el presente proceso que el demandante persigue que se declare la existencia del contrato de trabajo entre él y la demandada desde el 28 de noviembre de 2013 hasta el 14 de julio de 2014, que se declare que el actor fue despido sin justa causa y estando incapacitado al momento del despido.

La parte demandada se opuso a todas las pretensiones de la demanda, en razón de que el extremo final fue al momento de la terminación de la obra, y al actor se le pagó todos los salarios, prestaciones sociales y la liquidación final.

Mediante sentencia de primera instancia se absolvió a la demandada de todas las pretensiones de la demanda y se declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación.

Procede esta judicatura a resolver el primer problema jurídico, el cual es

*¿La terminación del contrato de trabajo por parte de la empresa JVTEL REDES Y COMUNICACIONES LTDA al actor se dio el 14 de julio de 2014 unilateralmente y sin justa causa?*

Para dilucidar el problema jurídico, se advierte que obran al plenario las siguientes pruebas:

- ✓ Carta de terminación del contrato de trabajo por parte de la empresa demandada al actor de fecha del 14 de julio de 2014. Folio 4.
- ✓ Acta sin acuerdo número 0247 del ministerio de trabajo, quien el actor el reclamo por el pago de indemnización por despido injusto, prestaciones sociales y a que se le reintegren ya que fue despedido estando incapacitado. Folio 18
- ✓ Contrato individual de trabajo de obra suscrito entre el señor JOSÉ CATALINO ESCOBAR y la empresa demandada el 28 de noviembre de 2013. Folio 45.
- ✓ Comunicado de fecha de 31 de julio de 2014 por parte de la empresa demandada al actor, comunicándole que el despido del 14 de julio de 2014 queda anulado e invitándolo a reintegrarse a sus labores habituales desde el 05 de agosto de 2014. Folio 49.
- ✓ Recibido del comunicado de fecha de 31 de julio de 2014 por el trabajador. Folio 50.
- ✓ Acta de recibo final de obra del contrato No V-PMTE-009. Folio 48.

En primer lugar, se tiene que la empresa JVTEL REDES Y COMUNICACIONES LTDA despidió al actor el 14 de julio de 2014, visible a folio 4 del expediente, mediante una citación del actor a la empresa demandada para conciliar ante el

ministerio de trabajo y dentro de las pretensiones estaba el reintegro a las actividades normales del demandante.

Pese a todo, la empresa demandada mediante comunicado de fecha del 31 de julio 2014, dio por anulado el despido del señor JOSÉ CATALINO ESCOBAR CARREÑO y lo llamó a reintegrarse a sus labores habituales, no sin antes, cancelarle los salarios hasta el 31 de julio de 2014 visible a folio 60 y 61 del expediente, sin embargo, el demandante hizo caso omiso al llamado a reintegrarse a la empresa.

Por lo anterior, y conforme al artículo 45 de CST, la duración del contrato de trabajo por duración de obra o labor es por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, es decir, terminada la obra termina el contrato sin posibilidad de renovación o prórroga, a no ser que exista una nueva obra para lo cual se debe firmar un nuevo contrato de obra o labor.

Es por esto que, no erró el a-quo al declarar el extremo final el 12 de septiembre de 2014, debido al recibo final de obra aportado por la demandada a folio 48 del expediente, a causa de que se terminará justamente por parte del empleador cuando finalice la obra.

Se procede entonces a desatar el segundo problema jurídico planteado en el caso que nos ocupa:

*¿Es ineficaz la terminación del contrato de trabajo entre el señor JOSÉ CATALINO ESCOBAR CARREÑO y la empresa JVETEL REDES Y COMUNICACIONES LTDA?*  
Si la respuesta al anterior interrogante es afirmativa surge como problema asociado el siguiente: *¿Es acreedor de la indemnización contemplada Ley 361 de 1997 en su artículo 26?*

Para dilucidar el problema jurídico, se advierte que obran al plenario las siguientes pruebas:

- ✓ Epicrisis No. 77693 del actor con un diagnóstico de trastorno del gesticulo y del Epidimo y de fecha del 01 de julio de 2014. Folio 10.
- ✓ Epicrisis No. 77727 del actor con un diagnóstico de varices escrotales del 02 de julio de 2014. Folio 12.
- ✓ Incapacidad No. 7367816 del actor desde el 02 al 11 de julio de 2014. Folio 16.

- ✓ Incapacidad No. 7400181 del actor desde el 12 al 19 de julio de 2014. Folio 17.

La Ley 361 de 1997 en su artículo 26 dispone que ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

Es bien sabido que de acuerdo a la interpretación de dicho precepto legal, la Corte Suprema de Justicia ha definido que en aquellos eventos en que el trabajador sufra una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido o su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que dieron origen a la relación laboral y siempre que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.

En este asunto, esta colegiatura considera, basado en el fundamento jurisprudencial apoyo para la presente decisión es que, para que la demandante pueda verse beneficiada de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada, debe encontrarse acreditado por lo menos:

- i) que la situación de discapacidad que padece sea en un grado significativo, moderada (del 15% al 25%), severa (mayor del 25% y menor al 50%) y profunda (mayor del 50%);
- ii) ii) que dicha discapacidad o condición esté debidamente conocidas por el empleador y
- iii) que el despido se haya realizado estando el empleado en dichas condiciones de vulnerabilidad.

Es necesario traer a colación la nueva posición de la Honorable Corte Suprema de Justicia en reciente Sentencia SL3580-2022, que, si bien no existe calificación técnica, el juez cuenta con libertad probatoria, siempre que se compruebe que la condición de salud conlleve a una limitación para desempeñar sus funciones y que sea esta condición la que imposibilite la conservación del empleo.

Por lo anterior, verificado exhaustivamente el material probatorio allegado al plenario el actor no cuenta con la calificación de pérdida de capacidad laboral, ni acreditó la imposibilidad de conservar el empleo debido a una discapacidad, para

declarar el beneficio deprecado por el actor, pues, así como se mencionó en el acápite jurisprudencial, la calificación de PCL si bien no es, es una disposición necesaria en casos como estos, pero tampoco basta con aportar solo incapacidades para establecer la estabilidad laboral reforzada. Aunado a lo anterior, lo que si se advirtió dentro del proceso fue que la terminación del contrato obedeció a la finalización de la obra.

Siendo así y dándole respuesta al problema jurídico, no hay prueba que acredite que el actor fue despedido en ocasión a alguna limitación o PCL, por lo que no hay lugar a declararlo beneficiario de la estabilidad laboral reforzada estatuida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Finalmente, para respuesta al último problema jurídico planteado:

*¿Hay lugar al pago de la liquidación de prestaciones sociales a favor del demandante?*

Se avizora en el expediente folios 62 y 63 del cuaderno, la liquidación de prestaciones sociales en favor del señor JOSÉ CATALINO ESCOBAR CARREÑO, en la cual se acredita el pago de las mismas.

En razón a ello se confirmará la decisión adoptada en sentencia de primera instancia.

Condena en costas a la parte demandante, por resultar vencida.

## **5. DECISIÓN**

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 23 de septiembre de 2016 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso ordinario laboral promovido por JOSÉ CATALINO ESCOBAR CARREÑO contra la empresa *JVETEL REDES Y COMUNICACIONES LTDA.*

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas al demandante por no prosperar su recurso, fíjense como agencias en derecho la suma de ½ SMLMV, líquidense como señala el artículo 365 y 366 del CGP.

**TERCERO: NOTIFICAR** esta decisión a las partes, para tal efecto remítase a la secretaría de esta corporación para lo de su competencia.

**NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE**

SIN NECESIDAD DE FIRMAS  
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,  
Ley 2213 de 2022;  
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Ponente**

**JESÙS ARMANDO ZAMORA SUÀREZ**  
**Magistrado**

**ÒSCAR MARINO HOYOS GONZÀLEZ**  
**Magistrado**