

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

Catorce (14) de febrero de dos mil veintitrés (2023)

Aprobado mediante Acta N° 0084 del 14 de febrero de 2023

RAD 20-011-31-05-001-2018-00193-01 Proceso ordinario laboral promovido EVER DAVID GALVIS MORALES contra PALMAS DEL CESAR S.A.

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, 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 sobre la consulta contra la sentencia proferida el 19 de enero de 2021 por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica, dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1 DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

2.1.1 HECHOS

2.1.1.1. Afirmó el actor que, desde el 21 de febrero de 2017, laboró para la empresa PALMAS DEL CESAR hasta el 20 de abril de 2017, recibiendo un salario de \$495.150, ocupando el cargo de oficios varios con un horario de lunes a sábado de 6:00 am a 12:00m.

2.1.1.2. Manifestó que el 11 de marzo de 2017, cumpliendo sus labores sufrió un accidente de trabajo al transportar el corozo, cayó sentado y esto le produjo dolor en la cadera y en las piernas, esto se le reportó al empleador y el trabajador fue incapacitado por 4 días; posterior a ello fue ubicado en actividades menos complejas; que se le venia postergando y renovando el contrato, pero el empleador tomó el accidente laboral como un desmejoramiento en las funciones que el actor cumplía.

2.1.1.3. Por lo anterior, dio por terminado el contrato de trabajo el día 20 de abril de 2017, sin prever que el actor se encontraba en debilidad manifiesta; la demandada canceló los salarios y liquidación respecto de las prestaciones sociales; aunado a ello manifestó que no ha logrado vincular laboralmente por su estado de incapacidad.

2.1.1.4. Que en efecto se configuró la sanción de los 180 días de salario por terminar el vínculo laboral en razón a su discapacidad, que no ha percibido pagos de salarios hasta la fecha, que además el demandado no afilió al actor a la seguridad social.

2.2. PRETENSIONES

2.2.1. Que se declare que entre el señor **EVER DAVID GALVIS MORALES** y **PALMAS DEL CESAR** existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 21 de febrero de 2017 hasta el 20 de abril de 2017, que devengó un salario de \$495.150, que laboró como trabajador de oficios varios, que se reconozca que el actor es un sujeto especial de protección y que fue despedido sin justa causa. Que se ordene el reintegro del actor en un cargo que no afecten sus condiciones de salud.

2.2.2. Que, como consecuencia de la anterior declaración, se condene a la demandada a pagar al actor los 180 días de salario por haber terminado el contrato en razón a su discapacidad, equivalente a \$5.941.8000, que le pague además los salarios dejados de percibir del actor desde el despido hasta el 24 de agosto de 2008, la suma de \$16.174.900, condena que debe extenderse hasta que se haga efectivo el pago.

2.2.3. Que se condene a PALMAS DEL CESAR al pago de aportes de seguridad social y de las costas.

2.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

Contestó la demanda expresando que son ciertos solo los hechos que versan sobre el contrato de trabajo entre las partes, sus extremos temporales y sobre el cargo que desempeño el actor. Se opuso a cada una de las pretensiones y propuso las

excepciones de mérito *“Inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido, pago total de las obligaciones correspondientes al contrato de trabajo, ineptitud de la demanda por falta de requisitos formales, buena fe, genérica”*, y previa de *“Ineptitud de la demanda por falta de requisitos formales”*.

2.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

La Juez Laboral del Circuito de Aguachica en el fallo del 19 de enero de 2021, declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes desde el 21 de febrero de 2017 hasta el 20 de abril de 2017, negó las demás pretensiones y condenó en costas al demandante.

2.4.1 PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.

Se fijó el problema jurídico en determinar la *“Existencia del contrato de trabajo entre las partes y sus extremos temporales, existencia del accidente de trabajo, sobre el fuero de estabilidad laboral reforzada, y proveer si tiene o no derecho las pretensiones planteadas”*.

Como fundamento de la decisión expresó lo siguiente:

Se declaró la existencia del contrato de trabajo, en virtud que la demandada aceptó este hecho como cierto; sobre el fuero de estabilidad laboral reforzada por el accidente ocurrido, se citó a la Corte, quien ha dicho que frente a este tema no es necesario contar con una calificación formal al momento de la terminación del contrato, que basta con que el empleador conozca de la enfermedad y de su complejidad y gravedad.

Respecto del caso en concreto, la Juez determinó que no se advertía en el plenario que al demandante se le hubiese dado incapacidad por lo sufrido, que este manifestó en su interrogatorio que el día 13 de marzo de 2017, se le dieron 4 días de incapacidad, esto fue ratificado por la demandada; sin embargo, que de la jurisprudencia se podía extraer que la sola presencia de una debilidad manifiesta por salud, no era suficiente para merecer la protección especial.

Por lo anterior, el despacho consideró que el actor no se encontraba en estabilidad laboral al momento de la terminación del contrato, por lo que negó la indemnización y el reintegro.

Sobre el despido injusto se dijo que conforme al folio 24 del expediente se le informó al actor que la terminación del contrato sería el 20 de abril de 2017, sin embargo, este manifestó que la firma contenida en ese documento no le pertenecía, situación que no fue probada, y además el documento no fue tachado de falso; por lo anterior,

consideró el *a-quo* que la terminación del contrato de trabajo obedeció al fenecimiento del contrato laboral por expiración del plazo pactado y condenó al demandante a las costas.

2.5. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

Mediante auto interlocutorio del 02 de mayo de 2022, notificado por Estado No. 61 del 03 de mayo de 2022, se corrió traslado común a las partes, de acuerdo a la constancia secretarial de fecha 16 de mayo de 2022 solo hizo uso de este derecho la parte demandada:

2.5.1. PALMAS DEL CESAR S.A

Manifestó que el demandante se le dio previo aviso antes del despido, que se afilió y pagó la seguridad social integral, que al actor al momento de terminación del contrato se le practicaron los exámenes de egreso y no contaba con ninguna restricción clínica, incapacidades etc., por lo cual no hay lugar a una estabilidad laboral reforzadas, por ello no se requería de ninguna autorización por parte del Ministerio de Trabajo.

Que se probó en el proceso que el actor no tenía ninguna condición que le impidiera ejecutar su profesión u oficio.

3. CONSIDERACIONES.

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera la consulta de sentencia, ante lo cual se desata al fallador de segunda instancia, otorgándole la potestad de revisar la sentencia en su integralidad dado el interés público sobre los resultados del proceso.

Por otro lado, se expresa, que 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 3 del CPTSS.

3.2. PROBLEMA JURÍDICO

Ante la aceptación en la contestación de la demandada de la existencia del contrato de trabajo entre el señor EVER GALVIS MORALES y la empresa PALMAS DEL CESAR S.A, los problemas jurídicos a desatar se consideran:

¿Se encuentra acreditado en el plenario que el actor fue despedido en y por su condición de discapacidad laboral? Si la respuesta al anterior interrogante es afirmativa surge como problema asociado el siguiente: ¿Es acreedor el señor EVER GALVIS MORALES de la indemnización contemplada Ley 361 de 1997 en su artículo 26?

¿Hay lugar al pago de los demás emolumentos deprecados?

3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.

3.3.1. Ley 361 de 1997.

Artículo 26 no discriminación a persona en situación de discapacidad. *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 limitación discapacidad salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

3.4.1.1 Sobre la indemnización por terminación de contrato son justa causa (Corte Suprema De Justicia Sala De Casación Laboral, Sentencia del 24 de febrero de 2021, radicación 85863 MP LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ.)

(...) Luego, entonces, cabe recordar que la estabilidad del trabajador en el estatuto laboral Colombiano ha sido calificada como impropia, en cuanto el vínculo laboral puede darse por terminado, ya sea en virtud de las causas legales que contienen las establecidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, universo éste en el que se ubica un repertorio de situaciones más específico: las denominadas justas causas reguladas por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y en un último término, por decisión unilateral del empleador, sin que medie ninguna causa legal –género-, o justa causa –especie-, por lo cual debe asumirse el pago de la indemnización de perjuicios,

consecuencia de la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, tal como reza el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

3.4.2 Corte Suprema de Justicia; sobre el marco jurídico de la estabilidad laboral previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 2 de agosto de 2017, radicado 11411, M. P. Rigoberto Echeverri Bueno)

“...esta sala de la Corte ha clarificado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, debidamente conocidas por el empleador como lo dedujo el Tribunal, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas.”

En la misma sentencia, pero citando la sentencia CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 39207, reiterada en CSJ SL10538-2016 y CSJ SL5163-2017 expuso:

“... esta Sala determinó que no toda discapacidad goza de la protección a la estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 pues, en concordancia con los artículos 1º y 5º de la citada ley, dedujo que gozan de dicha protección aquellos trabajadores con grado de discapacidad moderada (del 15% al 25%), severa (mayor del 25% y menor al 50%) y profunda (mayor del 50%).”

Continúa:

“... la Corte ha precisado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad.”

3.4.1.1 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 caso que el demandante pretende que se declare que entre él y la empresa PALMAS DEL CESAR existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 21 de febrero de 2017 hasta el 20 de abril de 2017 realizando oficios varios, que fue despedido son justa causa, que es sujeto de estabilidad laboral reforzada, por lo anterior que se reintegre a un cargo que no afecte su salud, que se condene a la demandada a pagarle al actor los 180 días de salario consagrados en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; además de los salarios que dejó de percibir hasta que se haga efectivo el pago, la seguridad social integral y las costas.

En contraposición la demandada se opuso a todas las pretensiones y propuso las excepciones de mérito *“Inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido, pago total de las obligaciones correspondientes al contrato de trabajo, ineptitud de la demanda por falta de requisitos formales, buena fe, genérica”,* y previa de *“Ineptitud de la demanda por falta de requisitos formales”*.

La Juez de primer grado declaró el contrato de trabajo entre las partes con los extremos temporales deprecados, negó las demás pretensiones condenó en costas al demandante.

Para estos efectos se tiene que material probatorio arroja lo siguiente:

- ✓ Historia clínica del señor EVER GALVIS MORALES expedida por el HOSPITAL LOCAL ALVARO RAMIREZ GONZALEZ E.S.E (fls. 19-21)
- ✓ Carta de terminación del contrato por cumplimiento de vigencia contractual (fl. 24).
- ✓ Resonancia nuclear magnética de columna lumbosacra simple, en donde se plasma que no se observan alteraciones morfológicas ni estructurales óseas significativas (fl.29)

La parte demandante, indica, que fue despedido por en ocasión a una debilidad manifiesta, la cual se originó cuando trabajaba para la empresa demandada y sufrió un accidente, desencadenando esto una pérdida de capacidad laboral.

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, la Sala considera, que, para que el demandante pueda verse beneficiado 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) 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.

Lo primero a tener en cuenta en el presente asunto, es determinar, si efectivamente está probado que el demandante sufrió alguna pérdida de capacidad laboral o limitación producto de un accidente de trabajo; y que como consecuencia de ello su empleador termino el contrato de trabajo, sin la autorización de la autoridad competente.

En primer lugar, esta Magistratura debe recordar lo que decantado la jurisprudencia sobre los requisitos válidos para ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada que consagra la ley 361/1997, y el principal de ellos es tener una discapacidad con una limitación igual o superior al 15% de pérdida de capacidad laboral; calificación con la cual no cuenta el actor, pues así como se mencionó en el acápite jurisprudencial, la calificación de la PCL igual o superior al 15% no es un capricho, es una disposición necesaria en casos como estos, y no basta con solo epicrisis, resonancias e historias clínicas para establecer la estabilidad laboral reforzada.

La parte activa de la acción para sustentar lo pedido, allegó al plenario una historia clínica y otra serie de exámenes practicados el día del accidente en donde se dan diagnósticos de haberse golpeado en la cadera y presenta un dolor que es normal, situación que no ayuda a resolver el problema jurídico planteado, pues no es posible

deducir la situación alegada por el actor, de la referida prueba, ni se aporta otra que permita inferir que ello impida al actor desempeñar alguna labor.

Dentro del material probatorio aportado al plenario, no reposa prueba fehaciente que acredite la merma de capacidad del actor, esto es, el dictamen de pérdida de capacidad laboral, que así lo indique y en el cual se especifique cual es el porcentaje de la misma. Por otro lado, se avizora en el proceso que el actor siguió laborando luego de que se le cumplieran los días de incapacidad. Ahora bien, la prueba testimonial, tampoco, ayuda a determinar lo anterior, y de lo cual, pueda echar mano este Tribunal para conceder las pretensiones del actor

De lo anterior, puede concluirse preliminarmente, que, dentro del presente asunto, no se encuentra acreditado que el actor, haya sufrido alguna pérdida de capacidad laboral, y que esto haya influido en la decisión del empleador para dar por terminada la relación laboral, ni mucho menos que se encuentre impedido, por tanto, por sustracción de materia, al ser esto, el pilar fundamental en que se basa lo indicado por el demandante para concluir que el despido fue producto de lo anterior y lo cual es un trato discriminatorio, carecería de bases la condena y a su vez sería criterio suficiente para confirmar la decisión y negar el pedimento.

Para esta colegiatura no se encuentra acreditado en el presente asunto, que el actor haya sido despedido por su pérdida de capacidad laboral o por poseer limitación alguna, la cual no está acreditada en el plenario, no existe prueba alguna, que vaya en dicha dirección, y teniendo como base lo anterior, no puede predicarse que el simple hecho de la afirmación de que el trabajador padece de una dificultad o merma de capacidad laboral debe existir una protección especial, es necesario, probar, dicha disminución laboral, lo cual, a juicio de esta sala no ocurrió o por lo menos no obra prueba en contrario.

Siguiendo con el argumento, del material probatorio, tampoco se puede desprender el grado significativo de incapacidad de sufría la accionante; recuérdese que la Corte Suprema de Justicia **ha sido reiterativa en que no toda discapacidad goza de la protección a la estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997**, resulta imperativo, que se encuentren en grado moderado, severo o profundo y lo anterior, no fue probado en el proceso, y mucho menos que el empleador conociera del estado de salud del demandante, por ende, tampoco tiene derecho a la indemnización que consagrada el artículo en mención. Por lo anterior, se tiene que el despido del señor EVER GALVIS MORALES no debe declararse ineficaz, debido a que este se dio por el fenecimiento del tiempo pactado.

Así las cosas 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. Por lo expuesto se hace innecesario resolver el problema jurídico asociado planteado en el presente asunto. En razón a lo anterior se confirmará la sentencia proferida en primera instancia

5. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida en audiencia pública del 19 de enero de 2021 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica, en el asunto de la referencia, pero lo considerado en la parte motiva del presente proveído.

SEGUNDO: Sin condena en costas.

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