



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR**  
**SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL**

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**ASUNTO:** APELACIÓN DE SENTENCIA  
**RADICADO:** 20001-31-05-004-2017-00393-01  
**DEMANDANTE:** MANUEL ALBERTO DAVILA ZAPATA  
**DEMANDADA:** PELÁEZ HERMANOS S.A.

**MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Valledupar, once (11) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, el recurso de apelación incoado contra la sentencia proferida el 6 de noviembre de 2018, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, en el proceso ordinario laboral, promovido por Manuel Alberto Dávila Zapata contra la sociedad Peláez Hermanos S.A.

**ANTECEDENTES**

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra la sociedad Peláez Hermanos S.A., para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad Peláez Hermanos S.A.

1.2.- Que se condene a la demandada al pago de la reliquidación de las cesantías y sus intereses, vacaciones y primas de servicios correspondientes al periodo del 16 de julio de 2007 hasta el 22 de mayo de 2016.

1.3.- Que se declare la ineficacia del despido, y de manera subsidiaria se ordene el reintegro y el pago de salarios dejados de percibir.

1.4.- Que se condene a pagar cosas procesales, indexación de prestaciones sociales, intereses moratorios, y lo que extra y ultra petita se determine.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- El día 16 de julio de 2007 ingresó a Peláez Hermanos S.A. hasta el 22 de mayo de 2016, en el cargo de Técnico de baterías, con una asignación mensual de \$1.363.421, y horario de trabajo de 8:00 am a 11:45 am y 1:00 pm a 5:45 pm de lunes a viernes, y los sábados de 8:00 am a 1:30 pm.

2.2.- Que le fueron canceladas parcialmente las cesantías y sus intereses, vacaciones y primas de servicios.

2.3.- El 5 de mayo de 2016 la empresa le realizó una diligencia de descargos violatoria de sus derechos de defensa y debido proceso, al no contar con la presencia de dos compañeros de trabajo, y el 21 de mayo de la misma anualidad recibió la carta de terminación de contrato con justa causa.

2.4.- El 26 de mayo de 2016 se practicó el examen médico ocupacional, el que en el ítem “concepto Aptitud”, manifestó secuelas de accidente de trabajo que requiere calificación de PCL por ARP; el mismo día presentó derecho de petición a la empresa solicitando la nulidad del despido y el reintegro a sus labores, obteniendo respuesta negativa.

2.5.- Que fue despedido encontrándose en estado de incapacidad médica – debilidad manifiesta, sin previa autorización de la oficina de trabajo.

2.6.- Que citó a la demandada a audiencia de conciliación ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social Territorial Cesar, la que se celebró el 10 de octubre de 2016 sin acuerdo.

### **TRÁMITE PROCESAL**

3.- El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar- Cesar, admitió la demanda por auto del 15 de enero de 2018, disponiendo notificar y correr traslado a la demandada sociedad Peláez Hermanos S.A., la que no contestó el libelo inicial.

3.1.- El 18 de julio de 2018 se instaló la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en la que, ante la ausencia de la demandada se tuvieron por ciertos los hechos de la demanda susceptibles de confesión, tales como, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10. Al no contar con excepciones previas para resolver, ni causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio y se decretaron las pruebas solicitadas por las partes.

3.2.- El 23 de julio de 2018 se instaló la audiencia de trámite y juzgamiento, en la que se dio inicio a la práctica de pruebas, la que prosiguió el 31 de agosto de 2018. Posteriormente el 6 de noviembre de 2018, se escucharon los alegatos de conclusión, y se profirió la sentencia que hoy se revisa.

### **LA SENTENCIA APELADA**

4.- El juez de instancia resolvió:

**Primero.** Declarar que entre Manuel Alberto Dávila Zapata y la sociedad Peláez Hermanos S.A., existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 16 de julio de 2007 hasta el 22 de mayo de 2016.

**Segundo.** Declarar probada de manera oficiosa la excepción de fondo de inexistencia de las obligaciones reclamadas, respecto a la demandada sociedad Peláez Hermanos S.A., y, como consecuencia de ello, absolver a la demandada sociedad Peláez Hermanos S.A., de todas las pretensiones de la demanda presentada por Manuel Alberto Dávila Zapata, por las razones expuestas en la parte motiva.

**Tercero.** Costas a cargo del demandante. Se fijan agencias en derecho a favor de la demandada y contra el demandante por la suma de \$468.745 pesos.

Como consideraciones de lo decidido, adujo el sentenciador de primer nivel que, ante la presunción de veracidad de los hechos de la demanda y las documentales aportadas, se encuentra probada la prestación personal del servicio del demandante a favor de la empresa demandada, desde el 16 de julio de 2007 hasta el 22 de mayo de 2016, desempeñando funciones de técnico en baterías, por lo que declaró la existencia del contrato de trabajo.

Expuso que, si bien en aplicación al art. 105 del CGP se tiene por cierto que la pasiva canceló de manera parcial las prestaciones sociales del actor, también es cierto que no obran pruebas como liquidaciones o nóminas para determinar si fueron canceladas o no conforme a derecho, acotando que solo consta la liquidación del contrato del año 2016, de la que estableció que se encontraba conforme a derecho.

Encontró demostrado que la demandada despidió al actor el 21 de mayo de 2016 con fundamento en el incumplimiento de procedimiento, inconsistencias y deficiencias, y añadió que, aunque el demandante cuanta con un dictamen de la Junta Regional del Magdalena de fecha 9 de octubre de 2018 que determinó que presentaba una pérdida de capacidad laboral de 9,5% y fecha de estructuración del 14 de agosto de 2018, ello no lo hace sujeto de protección por estabilidad laboral

reforzada, puesto que el despido ocurrió mucho antes de la calificación, además no se demostró que el señor Manuel Alberto presentará reiteradas incapacidades, ni que la empleadora tuviera conocimiento de dicha limitación, por lo que concluyó que no se probó que la terminación del contrato de trabajo se diera por razones asociadas a la pérdida de capacidad laboral.

Concluyó absolviendo a la pasiva, y declaró oficiosamente la excepción de fondo de inexistencia de las obligaciones reclamadas.

4.1.- Inconforme con la decisión, el demandante interpuso recurso de apelación, alegando que fue desvinculado injustamente puesto que la empresa simuló una audiencia de descargos violatoria del derecho de defensa y debido proceso, pues no cumplía los requisitos para su realización, esto es, contar con la presencia de 2 compañeros de trabajo que sirvan de testigos para constatar que las preguntas formuladas se refieran a los hechos de investigación y si es procedente practicar pruebas a favor del indagado.

Añadió que, excedieron al número de preguntas que establece la legislación, que nunca le fue notificado el supuesto proceso disciplinario, lo que dice se encuentra probado con los testimonios rendidos por la señora Maribeth González y Germán David De Ángel Zerda; y que la simulación del supuesto descargo tenía como fin obtener una forma legal de despido, empero incumplieron los requisitos del art. 62 del CST.

Esgrimió que, el 21 de mayo de 2016 le fue notificada la carta de despido, pese a que se encontraba incapacitado; que el concepto médico de retiro evidencia que para esta fecha se encontraba incapacitado, lo que se aúna a la historia clínica de 2014 y la posterior al despido, y la calificación de PCL que le fue realizada, todas las cuales permiten constatar que es acreedor de la protección especial

consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, puesto que el accidente que lo incapacitó fue de origen laboral y hasta la fecha se encuentra en tratamiento, situación que conocía la empresa.

### **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante contra la sentencia de primer orden, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, toda vez que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

6.- Teniendo en cuenta los asuntos objeto de recurso, la Sala debe establecer si en el presente asunto se configura un despido injustificado con violación de los derechos al debido proceso y derecho de defensa, y si se encuentran cumplidos los presupuestos exigidos para reconocer el derecho a la estabilidad laboral reforzada que pretende el actor.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que entre Manuel Alberto Dávila Zapata y la sociedad Peláez Hermanos S.A. existió un contrato de trabajo de obra o labor determinada para personal en misión, desde el 16 de julio de 2007 hasta el 22 de mayo de 2016.

- Que el 21 de mayo de 2016 la empresa Peláez Hermanos S.A. le notificó la carta de terminación unilateral del contrato.

8.- La terminación unilateral del contrato, es una facultad de la que gozan ambos extremos contratantes, esto es, empleador y trabajador, para emancipar la relación jurídica regulada por el contrato. Así pues, por regla general, el despido no es una sanción, sino que excepcionalmente esta revestida de esa calidad, debiendo para ello, ser considerada por las partes de manera expresa, ya sea en el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, la convención o pacto colectivo o en cualquier otro documento destinado por las partes a regular la relación laboral

La Corte Suprema de Justicia en la sentencia CSJ SL3424–2018, enseñó que:

“(…) no debe olvidarse que el despido corresponde a una decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo por parte del empleador, que se rige por las causales determinadas en las disposiciones jurídicas laborales, que tienen por finalidad garantizar su legalidad, así como por algunas formalidades que regulan su proceso como tal, es decir, aquellas que mediatizan la decisión y protegen al trabajador contra posibles usos arbitrarios del poder empresarial y que configuran el denominado debido proceso.

Con otras palabras, **las consecuencias o efectos jurídicos del despido ilegal o arbitrario no son las mismas que las del despido legal sin justa causa** (…) toda vez que en el primero hay una vulneración en la legalidad del despido o en su forma de realizarlo, mientras que el segundo, se itera, es una potestad que tiene el empleador conforme a la regulación laboral (…)”  
Resaltado propio.

8.1.- Ahora bien, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia tiene adoctrinado que, quien pretende un derecho tiene la carga de alegar y probar los hechos que lo producen, y quien excepciona tiene la carga de rebatir lo planteado en su contra aportando las pruebas en que se fundamenta su alegación, pues:

«De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado» (Sentencia CSJ SL, 22 abril 2004, rad. 21779 reiterada en SL 11325-2016)

Así mismo, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral ha sido pacífica respecto a que la carga de la prueba incumbe a quien se encuentre en mejores condiciones para aportar la información necesaria para esclarecer los hechos, tal como se deriva del art. 167, inciso segundo, del Código General del Proceso. Así pues, corresponde a las partes hacer uso de la oportunidad procesal a fin de solicitar y/o aportar las pruebas que les concierne para sacar adelante sus pretensiones (SL 2123-2022), y al juez laboral analizar todas las pruebas allegadas oportunamente al proceso, y formar libremente su convencimiento atendiendo a las circunstancias relevantes del asunto sometido a controversia.

Descendiendo al examen de los aspectos objeto de apelación, en punto del despido injustificado por violación del debido proceso, en la realización de diligencia de descargos que según alega el apelante fue realizada sin cumplir los requisitos legales, conviene señalar que la aludida diligencia de descargos sólo es necesaria en los casos en que

el reglamento interno de la empresa así lo determine, o una convención colectiva o incluso el mismo contrato de trabajo, tal como lo expuso la sentencia SL1376-2020, aunado a ello, en los eventos en que el despido obedezca a una justa causa, el patrono no está obligado a citar a descargos al trabajador.

Entonces como la inconformidad que plantea el demandante es de tipo procedimental, y para estos efectos le correspondía acreditar que la empresa empleadora contaba con reglamento interno de trabajo en el que se disponía la citación a descargos y la realización de dicha diligencia como requisito para finiquitar la relación laboral, empero no lo hizo, pues no allegó documento ni prueba alguna que demostrara la existencia de dicha norma interna de la empresa. De ahí que los argumentos esgrimidos en relación con la presunta irregularidad en la diligencia de descargo carecen de sustento fáctico y jurídico, por lo que su censura no tiene vocación de prosperidad.

8.2.- Alega el recurrente, que el despido tuvo lugar mientras se encontraba incapacitado, y que la calificación de PCL y la historia clínica aportada así lo acreditan.

En este asunto es necesario precisar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 dispone que "...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", y que, en caso de finiquito por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito de autorización, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días del salario.

Dicha normativa, ha tenido un amplio desarrollo jurisprudencial tanto en la Corte Suprema de Justicia como en la Corte Constitucional. Esta última, a partir del contenido del principio consagrado en el artículo 53 de la Carta Política sobre la estabilidad laboral y el artículo acabado de transliterar, ha establecido una garantía constitucional denominada la

estabilidad laboral reforzada, la cual en Sentencia T – 041 de 2014 fue desarrollada bajo el concepto que:

(...) Aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial. Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. A estos sujetos se les debe respetar la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”. Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones.”

Sobre este tópico, la Sala de Casación Laboral en reciente sentencia SL1154-2023, analizó los criterios respecto a la definición de discapacidad y a la protección de estabilidad laboral, así como el alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad, concluyendo que la protección que refiere esta normativa, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

- a. La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «*los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida*». Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.

- b. La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;
- c. Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Oteado el plenario se avista historia clínica de urgencias de fecha 22 de julio de 2014<sup>1</sup> según la cual el señor Manuel Alberto sufrió “trauma otico por onda explosiva en lugar de trabajo” por lo que le fue expedida incapacidad por 3 días<sup>2</sup>, consta también que ha sido valorado por otorrinolaringología<sup>3</sup> bajo el diagnóstico de “traumatismo superficial de oído”.

Milita también en el expediente, dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena del 9 de octubre de 2018, mediante la cual le asigna a Manuel Alberto Dávila Zapata una pérdida de capacidad laboral de 9,5% con ocasión de accidente de origen laboral con fecha de estructuración 14 de agosto de 2018.

Así las cosas, las documentales arrimadas al proceso dan cuenta del accidente laboral que sufrió el señor Dávila Zapata en el año 2014, esto es, 2 años antes de que se produjera el finiquito, pero no obra prueba alguna que indique la expedición de incapacidades reiteradas producto de dicho accidente, por el contrario, solo se acreditó la incapacidad por 3 días que le fue concedida el día de ocurrencia del siniestro; tampoco obran recomendaciones de la ARL, ni ningún otro elemento que permita colegir que el empleador tenía conocimiento de una situación de debilidad manifiesta del actor, máxime que el dictamen de PCL emitido

---

<sup>1</sup> Expediente digital. Anexo demanda, fl. 38

<sup>2</sup> Ibídem, fl. 40

<sup>3</sup> Ibídem, fl. 26

por la Junta Regional del Magdalena es posterior a la fecha de despido del actor.

De ahí que la demandada no estaba obligada a solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo para realizar el despido, por lo que tal como lo concluyó el Juez de primer orden, no se encuentran cumplidos los requisitos que dan lugar a la protección por estabilidad laboral reforzada que pretende el actor.

Entonces al no salir avantes los argumentos presentados por la censura, se impone mantener incólume la decisión proferida por el sentenciador de primer orden.

9.- Dado que no existen otros reparos se confirmará la sentencia proferida el 6 de noviembre de 2018 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, por las razones aquí expuestas. Al no prosperar el recurso de apelación promovido, se condenará en costas a Manuel Alberto Dávila Zapata por un valor de un (1) SMLMV, las cuales serán liquidadas de forma concentrada por la primera instancia.

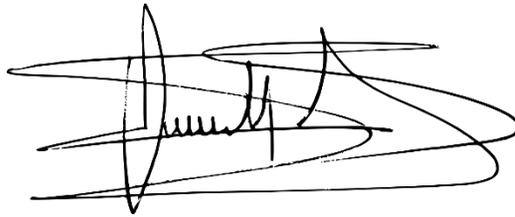
## DECISIÓN

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: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 6 de noviembre de 2018 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado Ponente



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
Magistrado



**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
Magistrado