República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva
Sala Cuarta de Decisión
Civil Familia Laboral

Magistrada Ponente: Dra. ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ

Neiva, diecisiete (17) de septiembre de dos mil veinte (2020)

Proceso	: Ordinario Laboral
Radicación	: 41001-31-05-001-2017-00262-01
Demandante	: CARLOS ENRIQUE BARRERA CUEVAS
Demandado	: PETROLABIN S.A.S.
Procedencia	: Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva
Asunto	: Apelación de Sentencia por la parte demandante.

1.- ASUNTO

Resolver el recurso de apelación formulado por el apoderado de la parte demandante frente a la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva (H.) en el asunto de la referencia.

2.- ANTECEDENTES RELEVANTES

2.1.- DEMANDA[1]:

Pretende el demandante que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo sin solución de continuidad desde el 13 de mayo de 2008 hasta el 30 de septiembre de 2016, mediante la modalidad de obra o labor contratada y con posterioridad a término fijo, terminado de forma unilateral, y sin justa causa por el empleador, en estado de debilidad manifiesta, sin permiso de la autoridad del trabajo, en consecuencia, declarar la ineficacia de su despido, ordenar el reintegro al cargo que venía desempeñando o en uno de iguales

[1] Folio 1 a 9 del cuaderno No. 1

condiciones, al pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al SGSSI, desde la fecha del despido y hasta el reintegro, así como la indemnización de 180 días de salarios.

Los anteriores pedimentos los sustenta en el hecho de haber suscrito quince (15) contratos de trabajo desde el 13 de mayo de 2008, inicialmente en la modalidad por obra o labor determinada y finalmente a término fijo inferior a un año, de forma continua e ininterrumpida, cuyo ultimo cargo fue el de operador de planta de salmueras, recibiendo el 12 de septiembre de 2016 comunicación de terminación del contrato para el día 30 de igual mes y año, sin atender que para dicha fecha se encontraba en tratamiento médico, como consecuencia del accidente de trabajo ocurrido el 18 de noviembre de 2014, y corroborado su padecimiento de la rodilla con el examen de egreso.

2.2**.-** CONTESTACIÓN A LA DEMANDA[2]

Al contestar Petrolabin S.A.S., acepta los hechos consistentes en la vinculación laboral del actor, los extremos temporales, cargos desempeñados, el accidente de trabajo padecido y las incapacidades médicas generadas hasta el 08 de abril de 2016, así como la fecha de retiro del trabajador a partir del 30 de septiembre de 2016 por la no prórroga del contrato; cuyo plazo fue ampliado en tres oportunidades mediante la suscripción de otro sí debido a las incapacidades presentadas por el actor, al cabo de las cuales se decidió hacer efectivo el retiro, al no existir actividades a ejecutar por el accionante; razones para oponerse a la prosperidad de las pretensiones de declaratoria de ineficacia y el reintegro, en virtud de que la ARL SURA a la que estaba afiliado el demandante dictaminó 0,0% de pérdida de capacidad laboral, considerándose apto para desarrollar actividades, y por tanto no considerado sujeto de especial protección por debilidad manifiesta, que hiciera necesario solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo, dado que la terminación obedeció a una causa objetiva, como lo es la no renovación del contrato previa notificación; formulando excepciones de mérito que denominó *prescripción, inexistencia de la obligación, compensación, buena fe y la innominada.*

[2] Folio 96 a 126 cuaderno No. 1: contestación

2.3.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA[3]

El Juez Primero Laboral del Circuito de Neiva**,** denegó las pretensiones de la demanda, bajo el sustento de que el último contrato de trabajo suscrito entre las partes lo fue a término fijo, hasta el 31 de diciembre de 2015, finalizado conforme al preaviso del 30 de noviembre de 2015, razón por la que se cumplió con la normatividad para dicha modalidad contractual, sin que de las pruebas recaudadas se acreditara que el demandante estuviera dentro de las circunstancias especiales del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para que se reconociera su condición de persona en situación de limitación física que le generara el reintegro solicitado; así como denegar la indemnización por terminación injusta, al no haber sido despedido sino que obedeció a la culminación del término para su vigencia, declarando probada la excepción de inexistencia de la obligación, sin estudiar las restantes, y condenando en costas al demandante.

3.- RECURSO DE APELACIÓN[4]

La parte demandante presenta recurso de apelación para que sea revocada la sentencia de primera instancia, en razón de la valoración individualizada a los medios de prueba aportados, y no en conjunto; omitiendo pronunciamiento a los documentos de "otrosí" suscritos por las partes, para ampliar la fecha de terminación del contrato a término fijo; como tampoco se refirió el *a quo* al oficio de terminación del contrato de fecha 12 de septiembre de 2016, el que no cumplió con el termino de notificación de 30 días a la data de culminación, siendo por tanto irregular e intempestiva, que da lugar a su reanudación, y pago de la indemnización; al igual que el derecho a la estabilidad laboral reforzada por su estado de debilidad manifiesta por razones de salud, dado que la calificación de la ARL SURA fue objeto de recurso por el demandante.

---

3 CD Minuto: 1h:08':17: Sentencia apelada

4 CD Minuto: 1h:26.528 Recurso de apelación.

3.1**.-** En el término de traslado concedido en esta instancia[5]**,** acorde a los mandatos del Decreto 806 de 2020, la parte demandante apelante presenta por escrito alegatos, solicitando se revoque la sentencia de primera instancia, argumentando la errónea interpretación por el juez de primer grado a la disposición del artículo 46 del C.S.T., omitiendo con ello la valoración de documentales, como otrosí que ampliaron el termino e incluso funciones, por lo que, la demandada no cumplió con el preaviso, razón por la que opera las consecuencias de la renovación automática y por ende de la indemnización de que trata el artículo 64 del C.S.T.

Respecto de la estabilidad laboral reforzada invocada, refiere que el empleador era conocedor del estado de salud del actor, razón por la que requería para su despido de la autorización del inspector del trabajo, máxime cuando el proceso de calificación no había terminado, la que concluyó con los dictámenes de las Juntas de Calificación, con una pérdida de capacidad laboral del 15.7%, por ende aplicable la presunción de discriminación por el estado de minusvalía del demandante, sin acreditar una justa causa objetiva, generando con ello el pago de salarios dejados de recibir, de prestaciones sociales y la indemnización de 180 días de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

3.2.- Por su lado, la entidad demandada no apelante, en término oportuno presentó escrito de réplica, solicitando que la sentencia de primera instancia sea confirmada, dado que el último contrato de trabajo suscrito entre las partes inició el 13 de julio y finalizó el 31 de diciembre de 2015, cumpliendo con el deber legal de preavisar la terminación el 30 de noviembre de 2015, sin que los otrosí firmados desnaturalicen la modalidad contractual, sino que la terminación de la relación laboral se suspendió hasta el 30 de septiembre de 2016, en razón del estado de salud del extrabajador, sin que con ello se ampliara el plazo de duración del contrato de trabajo, sino que se esperó a que el actor recuperara la fuerza laboral, por ello no puede considerarse como persona en estado de debilidad manifiesta, al no encontrarse incapacitado, ni asistiendo a

---

5 Alegatos allegados vía correo electrónico de la secretaria de la Corporación el día 18 de agosto de 2020. Auto ordena traslado de fecha 10 de agosto de 2020, y fijación en lista del 19 de agosto de 2020.

terapias médicas, como tampoco pérdida de capacidad laboral dictaminada por la ARL Sura en 0.0%, sustento del fallador a quo, y con la cual se dio terminación efectiva del contrato.

Finalmente refiere la empresa demandada que, la indemnización por despido sin justa causa solicitada en el recurso de apelación debe denegarse, al no haber sido pedida en el escrito de demanda, y por tanto violatoria del principio de congruencia que debe existir entre la sentencia y el recurso presentado.

4**.-** CONSIDERACIONES DE LA SALA

De conformidad con el artículo 66A del C.P.T. y de la S.S., la competencia de la Sala se circunscribe a los reparos formulados por la parte demandante y apelante única, al fallo de primera instancia, centrados en la valoración probatoria en punto a la terminación del contrato de trabajo y el derecho a la estabilidad reforzada.

4.1.- En un orden lógico, debe la Sala en primer término dar respuesta al segundo de los extractados reparos, relacionado con el derecho del demandante a la estabilidad laboral reforzada, ya que su efecto es el de ineficacia del despido, que de recibir respuesta positiva torna innecesario cualquier análisis sobre el alegado despido sin justa causa y sus consecuencias del mismo.

4.1.1.- Con base en la demanda y la contestación, se determina que están por fuera de discusión los siguientes hechos: la vinculación laboral entre las partes, por la suscripción de 15 contratos de trabajo, desde el 13 de mayo de 2008 a 31 de diciembre de 2015, cuyo último cargo desempeñado el de operador de planta de salmueras, recibiendo como remuneración $1.569.000 mensual; la suscripción de tres otro sí acordando ampliar el plazo de terminación al 30 de septiembre de 2016.

El punto de discusión es la forma de terminación del contrato de trabajo, para el 30 de septiembre de 2016, sin atender la sociedad empleadora que para dicha data tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada en las circunstancias especiales del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, normativa que señala lo siguiente:

"ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. 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. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, 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". (Subrayas por la Sala).

De conformidad con lo anterior, un trabajador puede ser despedido de su trabajo con o sin justa causa, en razón de la facultad que tiene el empleador como parte de un contrato que es bilateral y consensual; sin embargo, en la normativa citada se ha desarrollado la figura jurídica de la protección laboral reforzada, que busca proteger a trabajadores con limitaciones, que los colocan en debilidad manifiesta frente al empleador, impidiendo que sea despedido sin una justa causa y objetiva, y en otros casos, sin la autorización de autoridad competente, lo que significa, que se protege al trabajador de ser discriminado por una condición física o de salud.

Al respecto, la jurisprudencia laboral, entre otras sentencias la SL del 28 de agosto de 2012, rad. 39207, ha fijado el campo de aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a quiénes por ley sean considerados discapacitados, entendidos como *"… aquellas personas que tengan un grado de minusvalía o invalidez superior a la limitación moderada*"; así en sentencia SL10538 del 29 de junio de 2016, consideró: "*debe acreditarse que el asalariado al menos tenga una limitación física, psíquica o sensorial y con el carácter de moderada,*

esto es, que se enmarque dentro de los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%"; mientras que la Corte Constitucional en Sentencia de Unificación SU049 de 2017, precisó que aquellos trabajadores que, "*aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares",* también tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues es suficiente que tengan una afectación en su salud que conlleve a una circunstancia de debilidad manifiesta, y por ende verse discriminado por tal hecho.

Ahora, en relación con la finalización del vínculo contractual, referido al hecho de no encontrarse incapacitado el demandante o no diagnosticársele ninguna discapacidad, no lo margina de la estabilidad laboral a que alude el artículo 26 de la ley 361 de 1997, descendiendo al estudio del elenco probatorio encuentra la Sala que el *a quo* incurrió en error, toda vez que, en verdad desconoció la existencia de la calificación de la ARL que le fue notificada al empleador, aquí demandado, el 14 de septiembre de 2016[6], ello es, con posterioridad al oficio de comunicación de terminación del contrato, de fecha 12 de septiembre de 2016, contrario a la tesis de defensa de la empresa demandada, de haber ocurrido con antelación la notificación de la ARL, entonces no resulta atendible para la Sala que el fallador de instancia hubiera soportado su decisión en dicho argumento consistente en que, al culminarse el proceso de recuperación, rehabilitación y calificación de pérdida de capacidad laboral se procedió por el empleador al desahucio del vínculo laboral, pues para ese momento[7], la sociedad contratante tenía pleno conocimiento del trámite de calificación surtido ante la ARL Sura, con ocasión del accidente de trabajo acaecido el 18 de noviembre de 2014 al servicio de aquella, de cuya secuela fue intervenido quirúrgicamente por la *lesión del ligamento cruzado anterior parcial colateral desagarro menisco*, como diagnóstico, para el mes de noviembre de 2015, según sustento del dictamen de calificación de la Junta Nacional.

---

6 Folio 147 del expediente.

7 Oficio del 12 de septiembre de 2016, a folio 150 del expediente.

Derivado de ese siniestro, la entidad empleadora recibió la notificación de calificación en primera oportunidad por la ARL a la que lo tenía afiliado para el día 14 de septiembre de 2016, según lo expuso en la contestación de la demanda[8], con 0.0.%, no estando de acuerdo el trabajador demandante, con la PCL asignada, motivo por el cual, el caso fue enviado a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila, asignando un total de 15.7% de pérdida de capacidad laboral[9], porcentaje último controvertido por la ARL, modificado en 12.40% en segunda instancia por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez[10], con los que se concluye que efectivamente para la fecha de terminación del contrato de trabajo, el actor aún se encontraba en valoración interdisciplinaria por causa del accidente padecido el 18 de noviembre de 2014, del cual presentó disfrute de incapacidades desde el 06 de noviembre de 2015 al 08 de abril de 2016[11], en prorrogas sucesivas, por la especialidad ortopedia y traumatología, con diagnostico *"esguinces y torceduras de otras partes y las no especificadas de la rodilla".*

A su paso, los testimonios recaudados, Reinaldo Marines Escobedo y Edgar Javier Ramírez[12], quiénes por su cercanía con el actor, en razón de que prestaron sus servicios para la sociedad demandada, en el cargo de operador de maquinaria desde el 2007 hasta el año 2015 y obrero desde el año 2008 hasta diciembre de 2016, respectivamente, dieron cuenta del accidente de trabajo que padeció, de forma directa el primero de los testigos citados, relatando lo acontecido, y la cirugía de rodilla que tuvo el actor para el mes de octubre de 2015; y el segundo haber tenido conocimiento por los comentarios en el sitio de trabajo.

---

8 Folio 98 del cuaderno 1.

9 Prueba decretada en esta instancia mediante auto del 04 de junio de 2020, folio 9 a 14 del cuaderno del Tribunal.

10 Prueba decretada en esta instancia mediante auto del 04 de junio de 2020, folio 22 a 26 del cuaderno del Tribunal.

11 Folios 74 a 79 del cuaderno 1.

12 CD Min. 9´:22 Declaración de Reinaldo Marines, y Minuto 16':55 Edgar Javier Ramírez.

El testigo Ángel Antonio Moreno Ramírez[13], almacenista de Petrolabin y compañero de trabajo del accionante, quien informó de la recuperación, con incapacidades, luego de la cirugía practicada, y con asignación de trabajos restringidos por la entidad demandada. Igualmente, el testigo Juan de la Cruz Rendón Esquivel[14], quien trabajó como compañero del demandante, en el cargo de operador de maquinaria pesada por espacio de 10 años, quien conoció del accidente de trabajo por comentarios, y que a raíz del mismo, las funciones le fueron modificadas al accionante, por las restricciones médicas.

Finalmente, Ana Lucía Tierradentro Capera[15], trabajó para la sociedad demandada desde el año 2013, en el área de recursos humanos, quien conoció del accidente de trabajo padecido por el demandante para el año 2014, que conllevó a la práctica de cirugía para 2015, relatando que el último contrato de trabajo finalizaba el 31 de diciembre de 2015, pero dadas las incapacidades y terapias del demandante, no se hizo efectivo, firmando otrosíes mientras terminaba las mismas, modificándole el cargo para el cual había sido contratado por el de oficios varios, colaborando con el área de archivo, para que no ejerciera actividades de campo.

El análisis del anterior material probatorio allegado le permite concluir a la Sala que el fallador de instancia erró en su valoración, como lo arguye la parte recurrente, pues si se revisa la aludida carta de terminación fechada 30 de noviembre de 2015[16], aportada por el actor, se le informó que "*a partir del día 31 de diciembre de 2015 su contrato finalizara…"*, sin que de la misma se visualice cumplimiento de la obligación legal de informar la causal para tal determinación, conforme al parágrafo del artículo 62 y 63 del C.S.T., pues conforme al artículo 46 ibidem, si el empleador le notifica la terminación del contrato será porque existe justa causa para tal decisión, la que debe invocar, y por tanto, excluye, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en la discapacidad del trabajador, y por ende, no resultaría obligatorio acudir al

13 CD Minuto 22':30

14 CD Minuto 30':50

15 CD Minuto 38':58

16 Folio 141 del cuaderno 1

inspector del trabajo, pues, quien alega una justa causa de terminación enerva la presunción discriminatoria, lo que significa, una razón objetiva.

Ahora, para dicha fecha de comunicación de terminación del contrato, tantas veces aludida por la empresa demandada en su escrito de contestación y alegatos en esta instancia, 30 de noviembre de 2015, el trabajador disfrutaba de incapacidad médica otorgada desde el 06 de noviembre de 2015 al 05 de diciembre de 2015[17], hecho que da cuenta del conocimiento por parte del empleador de la situación de salud que le imposibilitara desarrollar sus funciones al trabajador demandante, al margen del porcentaje de discapacidad padecido, es decir que se atiende sobre todo a la realidad de los hechos, conforme lo señaló la Corte Constitucional en la sentencia C-531 de 2000, al declarar la exequibilidad del inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, 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.

Lo que significa que el solo vencimiento del plazo fijo pactado no es suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo, si se llega a comprobar que el trabajador se encontraba en estado de discapacidad, porque en este caso se afecta el derecho a la estabilidad laboral reforzada, en tal sentido, al empleado le bastará demostrar su estado de discapacidad para ampararse en la presunción de discriminación, correspondiéndole al empleador acreditar la ocurrencia de la justa causa, que de no hacerlo el despido se estimará ineficaz, procediendo al reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales dejadas de percibir, más la sanción de 180 días de salarios, consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tal y como lo consideró la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL354-2019, con ponencia del Magistrado Ernesto Forero Vargas, al puntualizar: *"(…) Por tanto, siguiendo el lineamiento jurisprudencial transcrito, como en el sub lite la entidad empleadora no invocó una justa causa o razón objetiva para poner fin al contrato de trabajo, la desvinculación se presume discriminatoria y, por*

[17] Folio 74 del cuaderno 1

consiguiente, al aquí demandante le bastaba acreditar su estado de discapacidad al momento del despido para beneficiarse de la presunción, lo cual quedo suficientemente demostrado…" (Subrayas por la Sala).

Pues si bien, la Ley 361 de 1997 consagra una presunción en favor de las personas en situación de discapacidad, al punto de que el despido de un trabajador se presume discriminatorio, correspondiéndole al empleador demostrar que se dio la ocurrencia real de la causa alegada al momento de terminar el contrato de trabajo, lo que significa una razón objetiva para poner fin al vínculo contractual, y así desvirtuar tal presunción (CSJ SL3255-2018, CSJ SL1360-2018; CSJ SL354-2019).

Por lo que, de las pruebas practicadas dentro del plenario se concluye que, al momento de la ruptura del vínculo contractual entre las partes, se encontraba en proceso de valoración interdisciplinaria por parte de la ARL Sura, inicialmente, a la que estaba afiliado por su empleador, la que continuo ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila, dada la inconformidad del trabajador demandante en el porcentaje de calificación, concluyendo con el dictamen de determinación de pérdida de capacidad laboral de fecha 14 de diciembre de 2018, por la Junta Nacional de Calificación, lo que significa que para la fecha de comunicación de terminación de la relación laboral del 12 de septiembre de 2016, ni siquiera el empleador tenía conocimiento de la calificación en primera oportunidad por la administradora de riesgos laborales a la que tenía afiliado a su trabajador, como de forma errada lo manifestó en la contestación de la demanda, contradiciendo su dicho con lo expuesto en el acápite de argumentos de defensa de la misma, pues sólo hasta el 14 de septiembre de 2016 recibió la notificación[18]; para efecto, se tiene que al contestar el hecho segundo manifestó: "*La ARL SURA dictaminó el 14 de septiembre de 2016 que el actor tenía 0.0% de pérdida de capacidad laboral derivado del accidente laboral de fecha 18 de noviembre de 2014",* lo que significa que el motivo de la terminación del contrato de trabajo fue el estado biológico, fisiológico o psicológico, en razón la discapacidad del trabajador, pues ninguna razón objetiva o justa causa logró demostrar la sociedad empleadora,

18 Folio 147 del expediente.

fundando su defensa en aquella comunicación del 30 de noviembre de 2015, con la que estima satisfecha la obligación legal de comunicar con 30 días de anticipación a la de terminación del contrato de trabajo, olvidando que para dicha data, se encontraba el demandante gozando de subsidio por incapacidad desde el 06 de noviembre de 2015 a 5 de diciembre de 2015, razón por la que no tiene vocación de prosperidad tal medio defensivo, máxime que la sociedad empleadora nunca desconoció en el trámite del proceso las incapacidades del demandante hasta el 08 de abril de 2016, al contestar el hecho primero de la demanda, relativo al estado de salud del trabajador[19], refirió *"…anexa diversas incapacidades, finalizando la última de ellas el día 08 de abril de 2016",* y en similares términos contestó el hecho segundo de la demanda.

La parte demandada en ninguna de las dos comunicaciones de terminación del contrato de trabajo referidas[20], de fecha 30 de noviembre de 2015 y 12 de septiembre de 2016, le comunicó al demandante la causal de la determinación, y dadas las pruebas analizadas, para aquella época tenía una condición física que debía ser amparada, en la primera, por su disfrute de subsidio de incapacidad, y en la segunda por encontrarse en trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral por la administradora de riesgos laborales inicialmente, sin que hubiera concluido, verificando así la Sala que la presunción discriminatoria que cobijaba al actor no fue desvirtuada por el empleador, razón por la que el resguardo opera, toda vez que el vencimiento del plazo fijo pactado en un contrato de trabajo constituye un modo objetivo que enerva la exigencia de la autorización previa por parte de la oficina del trabajo, siempre y cuando el demandante fuere preavisado con una antelación no inferior a 30 días a la fecha de vencimiento del término estipulado, como lo consagra el artículo 46 del C.S.T., que no aconteció en el sub lite, al haber recibido el día 12 de septiembre de 2016, la comunicación de que laboraba hasta el día 30 de igual mes y año, razón para aplicar la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de1997, al encontrarse acreditado que al momento del despido, el empleador tenía conocimiento de la existencia de la valoración de pérdida de capacidad laboral al trabajador demandante por parte de la administradora de

19 Folio 105 del expediente: parte de la contestación a la demanda.

20 Folio 141 y 150 del expediente.

riesgos laborales a la cual lo tenía afiliado, lo que implica su rehabilitación funcional y readaptación de su puesto trabajo, sin darse en el presente asunto.

En este punto, la entidad demandada aduce como medio defensivo que la suscripción de los tres otrosí obedeció para la recuperación del estado de salud del accionante, por lo que, tal y como lo consideró el juez de instancia entre las partes existió una única relación laboral inmersa en 15 contratos de trabajo en la modalidad de obra o labor contratada, para luego a término fijo inferior a un año, con la que concluyó la relación laboral, determinándose que el mayor espacio de tiempo entre la suscripción de uno y otro contrato fue de 25 días, sin que ello implique solución de continuidad, y por tanto no desvirtúan la unidad contractual, como lo ha reiterado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, la SL4816 de 2015, y SL981 de 2019; sino que del acervo documental se concluye que el contrato se ejecutó en forma continua entre el 13 de mayo de 2008 y el 31 de diciembre de 2015, fecha última que las partes acordaron ampliar mediante los documentos denominados "otrosí", firmado el 01 de enero de 2016[21], cuya terminación sería el 31 de mayo de 2016, así como modificar la actividad contratada por oficios varios, un segundo otrosí, suscrito el 01 de junio de 2016[22], extendiendo la fecha hasta el 31 de julio de 2016, y el último otrosí, rubricado el 01 de agosto de 2016[23], pactaron ampliar la fecha de terminación hasta el 30 de septiembre de 2016, documentales que claramente el fallador de primer grado ningún valor probatorio le mereció, debiendo modificar la Sala el numeral PRIMERO de la sentencia apelada, en el sentido de que la vinculación laboral entre las partes obedeció a 15 contratos en la modalidad por obra y a término fijo, culminando la relación con éste último, y no como erradamente quedó plasmado en la acta de audiencia de tratarse únicamente de contratos por duración de la obra, con el cual finalizó la relación de trabajo.

Es decir, que si el plazo fijo pactado se amplió por voluntad de las partes a partir del 01 de octubre de 2016 y hasta el 30 de septiembre de igual

---

21 Folio 142 del cuaderno 1.

22 Folio 143 del cuaderno 1.

23 Folio 144 del cuaderno 1.

año, con la suscripción de los tres otrosí, al igual que se modificó el cargo para el cual había sido contratado el demandante, de operario al de oficios varios, éste último desempeñado cuando se dio por terminado el vínculo laboral, sin permitírsele o constatarse que se reincorporó a sus funciones para la cual fue inicialmente contratado, desdibujando así que tal condición de salud del actor fuere el motivo para dichos acuerdos de voluntades, pues los testigos recepcionados dieron cuenta de tal alteración de la actividad contratada, en especial la señora Ana Lucía Tierradentro Capera, como jefe del área de recursos humanos de la sociedad demandada relató que el accionante no regresó a labores en campo, sino que una vez culminadas las incapacidades, sin recordar específicamente la fecha, sólo que para el mes de abril de 2016, se le reincorporó en el cargo de oficios varios, teniendo en cuenta las condiciones y terapias que debía atender en la ciudad de Neiva (H.), razón por la que *"nos colaboró con la parte de archivo, y cosas así varias en el campo que no ejerciera tanto esfuerzo y se cumpliera con lo estipulado por la ARL",* seguidamente dijo la testigo Tierradentro *"... durante el tiempo tenía la cirugía, la incapacidad, entonces la empresa continuó con el empleado mientras la ARL disponía y nos daba respuesta acerca de cómo iba el proceso de él".*

Teniendo así acreditada la limitación aducida por el demandante, se observa que ni siquiera como lo explicó la testigo Tierradentro Capera, la entidad empleadora dio tiempo a la notificación de la administradora de riesgos laborales para tomar la determinación de comunicar la terminación del contrato de trabajo a su empleado a partir del 30 de septiembre de 2016, o de mediar la autorización de la autoridad del trabajo, al estar cobijado por la estabilidad laboral reforzada, o la demostración de una causal objetiva que diera lugar a la finalización, inexorablemente se dará aplicación a la presunción frente al trabajador, en el entendido que la terminación de la relación laboral fue producto de la discapacidad del empleado aquí demandante, lo que conduce a declarar no probadas las excepciones denominadas *inexistencia de la obligación* y *buena fe,* a las que había accedido el juez de instancia, y por ende revocar el numeral TERCERO de la sentencia cuestionada.

Con lo anterior, el demandante tiene derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que deberá pagar la sociedad demandada, en la suma de $9.414.000 equivalente a $52.300 pesos diarios, en razón de su salario mensual de $1.569.000, pues aquella no otorga "per se" eficacia a la terminación del contrato efectuada sin la autorización de la cartera ministerial del trabajo, sino que "*constituye una sanción al empleador contraventor de la norma, adicional a todas las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según la normatividad sustancial laboral, en desarrollo de la protección laboral reforzada",* como lo consideró la Corte Constitucional en la citada sentencia C-531 de 2000.

Así como, se dispondrá el restablecimiento del contrato de trabajo, para que mediante la reubicación de labores, el demandante pueda ejercitar su derecho al trabajo en condiciones dignas, en un cargo igual al que ostentaba o en uno superior, atendiendo su situación de discapacidad y salud según indicaciones de la ARL, y además, al pago de los salarios con los aumentos legales y convencionales dejados de devengar, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 140 del C.S.T., sin lugar a descontar ningún pago por parte del empleador producto de la liquidación de prestaciones sociales recibidas por el trabajador demandante a la fecha del retiro declarado ineficaz, por ende se declara no probada la excepción de compensación propuesta por la sociedad convocada a juicio, corriendo igual suerte la exceptiva denominada prescripción, toda vez que finalizada la relación de la que emerge los derechos laborales reconocidos, 30 de septiembre de 2016, el demandante presentó la demanda el 17 de mayo de 2017, según la acta individual de reparto de la oficina judicial Neiva, ello es, sin transcurrir el término trienal de que trata el artículo 151 del C.P.T.S.S y artículo 488 del C.S.T., teniendo derecho al reconocimiento y pago de prestaciones sociales desde el día siguiente a la fecha de terminación declarada ineficaz, 01 de octubre de 2016 y las que se sigan causando producto de su reintegro con base en el salario dejado de devengar, desde dicha data.

4.3**.-** En este orden el analizado reparo tiene vocación de prosperidad y, como se anunció, releva a la Sala del estudio del reparo relativo a la terminación sin justa causa del contrato de trabajo unilateralmente por el

empleador, por lo tanto se dispondrá modificar el numeral PRIMERO del fallo apelado, en el sentido de que la vinculación laboral entre las partes acaeció por sendos contratos de trabajo, en la modalidad inicial por duración de la obra y posteriormente a término fijo, hasta el momento de la terminación a declarar ineficaz; la revocatoria de los numerales SEGUNDO y TERCERO, para en su lugar declarar ineficaz la terminación del contrato de trabajo entre las partes de la litis, en consecuencia condenar a la sociedad demandada al pago de la indemnización dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ordenando el reintegro del demandante a un cargo igual al que ostentaba o uno superior de acuerdo a su condición de salud, al pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de su retiro, y sin prosperidad ninguna de las exceptivas propuestas.

4.4**.-** Frente a la prosperidad del recurso, se condenará a la parte demandada a pagar las costas en ambas instancias, conforme a los numerales 1 y 4 del artículo 365 del C.G.P., las que deberán ser liquidadas por el juzgado de conocimiento, conforme al artículo 366 ibidem, por tanto, se revocará el numeral CUARTO de la sentencia apelada.

En armonía con lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Civil - Familia – Laboral del Tribunal Superior de Neiva, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

1.- MODIFICAR el numeral PRIMERO de la sentencia objeto de apelación proferida del 18 de enero de 2018 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva (H.), en el sentido de que la vinculación laboral entre las partes acaeció por sendos contratos de trabajo, en la modalidad inicial por duración de la obra y posteriormente a término fijo.

2.- REVOCAR los numerales SEGUNDO, TERCERO y CUARTO, de la sentencia, para en su lugar,

SEGUNDO.- DECLARAR INEFICAZ la terminación del contrato de trabajo suscrito entre el demandante Carlos Enrique Barrera Cuevas y la empleadora Petrolabin S.A.S., para el 30 de septiembre de 2016, por encontrarse en estado de debilidad manifiesta para dicho momento; ORDENAR su reintegro a un cargo igual al que ostentaba o en uno superior, atendiendo su situación de salud según las indicaciones de la ARL, en consecuencia, CONDENAR a la sociedad PETROLABIN S.A.S, al pago de los salarios con los aumentos legales y convencionales dejados de devengar el demandante, a partir del 01 de octubre de 2016 y hasta la fecha del reintegro, así como las prestaciones sociales acorde con el monto salarial de cada año con los aumentos de ley.

TERCERO.- DECLARAR NO PROBADAS las excepciones denominadas INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, BUENA FE, COMPENSACIÓN y la de PRESCRIPCIÓN, propuestas por la entidad demandada.

CUARTO.- CONDENAR en costas de ambas instancias a la parte demandada a favor del demandante.

3.- DEVOLVER el proceso al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE.

Los Magistrados,

ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ

EDGAR ROBLES RAMÍREZ

ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA