

## EDICTO

### EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA – HUILA

#### HACE SABER:

Que con fecha veintinueve (29) de abril de dos mil veinticuatro (2024), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ORDINARIO LABORAL  
Demandante: OSCAR IVÁN MOYA CASTRO  
Demandado: EMPRESA DE SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A. EMPESA S.A.  
ASETZ ENERGY CORPORATION COLOMBIA GRAN TIERRA  
ENERGY CORP.  
Radicación: 41001 31 05 003 2018 00705 01  
Resultado: **PRIMERO. CONFIRMAR** en su integridad la sentencia proferida el 17 de febrero de 2020 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva  
**SEGUNDO. SIN CONDENAS** en costas, conforme lo motivado.  
**TERCERO.** Vuelvan las diligencias al Juzgado de origen para lo de su cargo.

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia, se fija el presente EDICTO en lugar público y visible de esta Secretaría, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy seis (6) de mayo de 2024.

  
**JIMMY ACEVEDO BARRERO**  
Secretario

República de Colombia  
Rama Judicial del Poder Público



Apel Sent. M.P. Edgar Robles Ramírez.- Rad. 2018-705-01

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA**  
**SALA SEXTA DE DECISIÓN - CIVIL FAMILIA LABORAL**  
**M.P. EDGAR ROBLES RAMÍREZ**

Proceso: ORDINARIO LABORAL  
Demandante: OSCAR IVÁN MOYA CASTRO  
Demandado: EMPRESA DE SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A. EMPESA S.A.  
ASETZ ENERGY CORPORATION COLOMBIA  
GRAN TIERRA ENERGY CORP.  
Radicación: 41001 31 05 003 2018 00705 01  
Asunto: RESUELVE GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Neiva, veintinueve (29) de abril de dos mil veinticuatro (2024)  
*Discutido y aprobado mediante Acta No. 043 del 29 de abril de 2024*

## 1. ASUNTO

Procede la Sala a desatar el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 17 de febrero de 2020 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva

## 2. ANTECEDENTES

### 2.1. LA DEMANDA<sup>1</sup>

**Pretensiones:** Pretende el demandante se declare ineficaz el despido del señor OSCAR IVAN MOYA CASTRO, y como consecuencia, se ordene a EMPRESA DE SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A. –EMPESA S.A.-, ASETZ ENERGY CORPORATION COLOMBIA, GRAN TIERRA ENERGY CORP, a reintegrar al demandante al cargo que venía desempeñando o en uno de iguales o mejores condiciones, y se condene a pagar los salarios y prestaciones dejadas de percibir desde el momento de su despido hasta que se haga efectivo el reintegro, indemnización de 180 días de salario, intereses moratorios e indexación de las condenas impuestas.

---

<sup>1</sup> El escrito de demanda obra a folios 241-252. A folios 531-543 se presentó reforma de la demanda, empero fue rechazada por extemporánea, según auto del 5 de junio de 2019, visible a folio 545.

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



*Apel Sent. M.P. Edgar Robles Ramírez.- Rad. 2018-705-01*

Subsidiariamente solicitó se declare que el despido del señor OSCAR IVAN MOYA CASTRO, fue sin justa causa, y se condene al pago de la sanción establecida en el art. 64 del C.S.T. y los intereses e indexación de las sumas reconocidas.

**Hechos:** Manifestó que el señor OSCAR IVAN MOYA CASTRO, se vinculó laboralmente con el consorcio EMPESA NCT, conformado por EMPRESA DE SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A., ASETZ ENERGY CORPORATION COLOMBIA, GRAN TIERRRA ENERGY CORP<sup>2</sup>, en el cargo del auxiliar de producción, desde el 04 de enero de 2014, a través de contrato de trabajo a término fijo, que fue desarrollado en el municipio de Villavieja, Huila.

Informó que al momento de ingresar a laborar con el CONSORCIO EMPESA NCT no tenía ningún tipo de limitación física, psíquica o sensorial que le impidiera cumplir con las labores del cargo, razón por la cual, el contrato de trabajo fue renovado en varias oportunidades.

Expuso que el 18 de mayo de 2014, el demandante sufrió un accidente de tránsito, cuyas secuelas generaron incapacidades sucesivas hasta el 02 de febrero de 2016; no obstante, en el periodo agosto-2015 a enero-2016, no tuvo incapacidades debido a la imposibilidad de asistir a las citas médicas en Orthohands a.s. Bogotá, pues su empleador le suspendió los pagos, y no tuvo recursos para viajar.

Indicó que en la valoración por Ortopedia de fecha 21 de enero de 2016, se le diagnosticó artrosis postraumática de rodilla izquierda, y defecto cutáneo cubierto con colgajo muscular, y le fueron ordenados distintos procedimientos complementarios; además, que allí el especialista enfatizó que el paciente marcha con muletas.

Señaló que el 04 de febrero de 2016, al finalizar la jornada, el CONSORCIO EMPESA NCT, dio por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral sin justa causa, y sin autorización del Ministerio del Trabajo, a pesar de ser conocedor de sus lesiones y estado de salud, pues se movilizaba con muletas y continuaba en tratamiento médico; controles que no pudieron ser practicados por su desvinculación a la EPS.

---

<sup>2</sup> Antes denominado Suroco Energy Colombia y Petroamerica Energy Colombia Sucursal.



Por lo anterior, presentó acción de tutela que fue conocida en primera instancia por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales, el cual, en sentencia del 11 de mayo de 2016, negó el amparo de los derechos fundamentales. Ante la inconformidad con lo decidido, el actor presentó escrito de impugnación, que fue desatado por el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Neiva, quien, mediante providencia del 28 de junio del mismo año, revocó la decisión de primer grado, y tuteló de manera transitorio los derechos del trabajador, ordenando el reintegro y pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario, en un término no superior a 20 días.

Dijo que en distintas oportunidades radicó incidente de desacato, para hacer efectiva la orden constitucional, no obstante, a la fecha el empleador no la ha cumplido.

Refirió que mediante Dictamen No. 8925 del 17 de julio de 2018, la Junta Regional de Calificación de Invalidez, determinó una PCL del 33,6% con fecha de estructuración 18 de mayo de 2014; e informó que ha solicitado mediante petición documentos relacionados con su vinculación, exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y egreso, requerimientos del empleador al trabajador sobre su estado de salud, empero no le fueron entregados.

## 2.2. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

**- EMPRESA DE SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A. -EMPESA S.A.-**: Adujo que no le constan los hechos indicados en la demanda, habida cuenta que en el mes de agosto de 2013, cedió su participación en el CONSORCIO EMPESA NCT a la firma OGE DRILLING & INVESTMENT LTD, quien posteriormente cedió el contrato a la Compañía BULLDOG CEMENTING & PUMPING SERVICES LTD, esta última, propietaria de la totalidad del consorcio actualmente; además, es el CONSORCIO EMPESA NCT quien hace las contrataciones para las operaciones del campo.

Dijo que desconoce todo lo relacionado con la contratación del señor OSCAR IVAN MOYA CASTRO; y propuso como excepciones “inexistencia de la obligación”, y “cobro de lo no debido”



**- ASETZ ENERGY CORPORATION COLOMBIA**

Sostuvo que el CONSORCIO EMPESA NTC está integrado por las empresas ASETZ ENERGY CORPORATION COLOMBIA, SUROCO ENERGY COLOMBIA y EMPRESAS DE SERVICIOS Y ASESORÍAS; y que el demandante estuvo vinculado desde el 9 de enero de 2014 al 4 de febrero de 2016, con el mencionado consorcio.

Indicó que el servicio fue prestado por el demandante en el Proyecto Hato Nuevo, ubicado en la zona rural del municipio de Villavieja, Huila, y solo tuvo una extensión en el tiempo, la cual, fue aceptada por las partes hasta el 8 de julio de 2014. Sin embargo, ante la situación médica del demandante, se prolongó en el tiempo hasta que el empleador ya no tuvo más conocimiento de situación incapacitante.

Dijo que en el examen médico de ingreso se dejó como observación el ingreso a programa epidemiológico osteomuscular; y que desde la ocurrencia del accidente de tránsito, el señor OSCAR IVAN MOYA CASTRO no se presentó a laborar y hasta el momento de terminación de su contrato no laboró más.

Precisó que la última incapacidad conocida por parte del CONSORCIO EMPESA NCT fue hasta el 26 de agosto de 2015; y que, a partir de dicha fecha, se requirió al trabajador para que informara su estado de salud o si continuaba con alguna incapacidad, empero éste no fue respondido, ni fue acreditada tal condición.

Sostuvo que el consorcio nunca suspendió los pagos al Sistema Integral de Seguridad Social, y continuó cumpliendo con sus obligaciones; además, que la condición médica alegada por el demandante no fue reportada por el trabajador. Por lo anterior, se comunicó la terminación de la relación laboral por vencimiento del término pactado, entregando el respectivo oficio en el lugar de residencia del accionante, por parte del personal del empleador CONSORCIO EMPESA NCT.

Reiteró que para el día 4 de febrero de 2016, el CONSORCIO EMPESA NCT no conocía de lesiones o situación incapacitante o médica pendiente, y que, en el examen de egreso, se indicó “puede ser retirado”; y que conforme la liquidación, el salario que devengó OSCAR IVAN MOYA CASTRO fue de \$1.125.240

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



*Apel Sent. M.P. Edgar Robles Ramírez.- Rad. 2018-705-01*

Dijo que no dieron cumplimiento al fallo de tutela, toda vez que ésta fue proferida con efectos transitorios, correspondiendo al demandante acudir a la jurisdicción en un término no superior a 4 meses, actuación que no realizó en su oportunidad. Así mismo, que el actor, solicitó el archivo de las diligencias dentro del incidente de desacato, el día 15 de diciembre de 2016, manifestando que acudiría a la jurisdicción laboral.

Refirió que el proyecto que dio nacimiento al CONSORCIO EMPESA NCT, culminó el 30 de septiembre de 2017, razón por la cual, no sería procedente el reintegro. Finalmente propuso como excepciones “inexistencia de la obligación”, “buena fe del empleador”, “inexistencia de estabilidad laboral reforzada del demandante”, y “excepción genérica”.

**- GRAN TIERRA ENERGY CORP**

Informó que la razón social original de la empresa, fue NCT CORPORACIÓN PETROLERA LATINOAMERICANA SUCURSAL COLOMBIA, y el 29 de mayo de 2009, cambió a SUROCO ENERGY COLOMBIA.

Ostentando tal denominación, hizo parte del CONSORCIO EMPESA NTC, junto con las sociedades EMPRESA PETROLERA DE SERVICIOS Y ASESORÍA S.A. – EMPESA S.A.- (50%) y ASETZ ENERGY CORPORATION COLOMBIA (33,33%)

No obstante, a partir del 21 de abril de 2014, la sociedad SUROCO ENERGY COLOMBIA, dejó de ser parte del consorcio, quedando los porcentajes de participación así: ASETZ ENERGY CORPORATION COLOMBIA (99,85%) y EMPRESA PETROLERA DE SERVICIOS Y ASESORÍA S.A. –EMPESA S.A.- (00,15%)

Indicó que el 19 de diciembre de 2014, la sucursal cambió su razón social a PETROAMERICA ENERGY COLOMBIA SUCURSAL, la cual cambió el 1 de julio de 2016 a GRAN TIERRA ENERGY CORP. SUCURSAL. Así mismo, dijo que desde el 27 de diciembre de 2016, se encuentra cancelada la matrícula de esta última, por cuanto la sociedad GRAN TIERRA COLOMBIA INC la absorbió totalmente, dándose la integración patrimonial de ambas.



Se opuso a las pretensiones aduciendo que no le constan los hechos por ser ajenos a la sociedad, y propuso como excepciones previas: “ineptitud de la demanda por indebida acumulación de pretensiones”; y de fondo: “inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido”, “falta de legitimación por pasiva”, y “prescripción”.

### **3. SENTENCIA APELADA**

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva (H), en audiencia del 17 de febrero de 2020, declaró no probada la excepción previa de *“ineptitud de la demanda por indebida acumulación de pretensiones”* propuesta por la demandada GRAN TIERRA ENERGY CORP; tras considerar que el Juzgado es competente para conocer tanto de las pretensiones condenatorias principales como de las subsidiarias, y que si bien, los intereses moratorios comportan también el índice inflacionario, lo cierto es que, frente a ello se pronunciará la funcionaria al momento de decidir de fondo.

Posteriormente, dictó sentencia declarando que el contrato de trabajo que vinculó al señor OSCAR IVAN MOYA CASTRO y al CONSORCIO NCT conformado por EMPRESA DE SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A., ASETZ ENERGY CORPORATION COLOMBIA, GRAN TIERRA ENERGY CORP, finalizó el 04 de febrero de 2016, por justa causa, conforme lo previsto en el artículo 61, literal c) del C.S.T., por expiración del plazo pactado.

Igualmente, declaró que al momento de la terminación del contrato de trabajo el señor OSCAR IVAN MOYA CASTRO no gozaba de estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta; y absolvió a las demandadas de todas las pretensiones propuestas.

Como fundamento de la decisión, señaló que las pruebas obrantes en el expediente permitieron acreditar que el actor, prestó sus servicios al CONSORCIO EMPES NCT mediante contrato de trabajo inferior a un año, suscrito el 9 de enero de 2014 por vigencia de 2 meses para desempeñar el cargo de Auxiliar de Producción en el municipio de Villavieja, Huila; y que el 9 de marzo de 2014, se

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



*Apel Sent. M.P. Edgar Robles Ramírez.- Rad. 2018-705-01*

celebró un “otrosí” por un término de 4 meses, con fecha de finalización 8 de julio de 2014.

Así mismo, quedo acreditado que el demandante sufrió un accidente de tránsito el 18 de mayo de 2014, que le ocasionó politraumatismo y en razón a ello, le fueron generadas sendas incapacidades. No obstante, el demandante no probó que en el periodo comprendido entre agosto de 2015 y enero de 2016, hubiera estado incapacitado, a pesar de que se encontraba afiliado al Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme la documental visible a folio 361 al 366, lo que lo habilitaba para acudir al médico.

Dijo que de conformidad con la sentencia SL 1813 de 2019, se aplica la presunción de despido discriminatorio por fuero de estabilidad laboral reforzada cuando se demuestra una limitación moderada, severa o profunda; que la relación laboral termine en razón al estado de salud y sin autorización del Ministerio del Trabajo; y que el empleador conozca del estado de salud del trabajador.

Respecto de este último requisito, arguyó que si bien para el 21 de enero de 2016, el demandante tenía una consulta externa con su médico ortopedista tratante, y en ella se solicitó la práctica de una radiografía de rodilla y pierna; valoración por un médico laboral, control por ortopedia y se otorgó incapacidad desde el 21 de enero al 19 de febrero de 2016 (fol.106); lo cierto es que brilla por ausencia prueba que acredite que el trabajador hubiera dado a conocer esas incapacidades a su empleador.

Enfatizó que el empleador desconocía que a la finalización del vínculo laboral el actor contara con lesiones o incapacidad médica pendiente, toda vez que él no volvió a la empresa después del accidente; y a pesar de que mediante correo electrónico remitido por la demandada al actor el 19 de octubre de 2015, se le requirió para que acudiera a la base Siberia del Consorcio EMPESA NCT en Cota, Cundinamarca el 21 de octubre de 2015, por no haber presentado las incapacidades de los meses de mayo, junio, octubre y noviembre de 2014, no lo hizo.

Igualmente, que en el interrogatorio de parte el actor relató que le entregaba las incapacidades al señor ALVARO IVÁN MANCHOLA, quien era su jefe inmediato, y

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



*Apel Sent. M.P. Edgar Robles Ramírez.- Rad. 2018-705-01*

según el testigo EDGAR MAURICIO RIVERA BENAVIDEZ, éste las ponía en conocimiento del CONSORCIO, no obstante, y aunque se recibieron incapacidades de manera continua e ininterrumpida, dicha circunstancia cesó; y no se volvió a recibir información de la condición de salud del trabajador, aún cuando el señor ALVARO IVÁN MANCHOLA acudió a la residencia del demandante para que le entregara las incapacidades.

Dijo que en el proceso, obra oficio del 24 de agosto de 2015, mediante el cual, el CONSORCIO EMPESA le comunicó al trabajador que por registrar más de 180 días de incapacidad, debía gestionar ante su AFP el trámite del subsidio de incapacidad, lo cual, en criterio de la juez de instancia, demuestra asistencia y apoyo de la empleadora respecto de su trabajador.

Sin embargo, al no haber recibido ninguna información de la condición de salud, el empleador requirió al área de Talento Humano, para que comunicara respecto de la situación laboral del demandante, pero aquella, tampoco tenía conocimiento alguno; por tal motivo, como no se había recibido respuesta al correo electrónico, ni a los requerimientos, se reportó a dicha dependencia para que adoptara la decisión pertinente.

Llamó la atención del juzgado, el hecho que el demandante en el interrogatorio afirmara que desconocía el correo electrónico donde se le requirió poner en conocimiento las incapacidades médicas, pero posteriormente dijo que ese era el correo pero no lo abría, que había recibido un golpe en la cabeza y que había olvidado la clave, y finalmente, confiesa que se enteró del requerimiento de su empleador para que acudiera a la base del CONSORCIO, pero su abogado le recomendó que no fuera, que para eso tenía una sede en esa región, que él incluso informó que él no iba, que solo iba si le daban lo del transporte.

Dijo que el demandante fue contradictorio al momento de rendir el interrogatorio de parte, pues no dio cuenta de las razones por las cuales no registraba incapacidades en el periodo comprendido de agosto a octubre de 2015; limitándose a señalar que el médico no lo pudo atender.

Por lo anterior, concluyó que no podía exigírsele al empleador acción distinta, pues el desconocimiento del estado de salud del trabajador obedeció al incumplimiento

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



*Apel Sent. M.P. Edgar Robles Ramírez.- Rad. 2018-705-01*

del deber por parte de éste, de informar situaciones trascendentales a la empresa en los términos del art. 58 del C.S.T.; el demandante no justificó su inasistencia en el periodo en el que no estuvo incapacitado; y la calificación de la PCL se realizó 2 años después de finalizado el vínculo laboral.

Respecto a la terminación por despido injusto, explicó que, aunque el vínculo laboral del actor se extendió más allá del plazo pactado, lo fue en procura de garantizar su seguridad social y el pago de las incapacidades; empero la culminación del contrato, acaeció por vencimiento del plazo fijo pactado, y sin tener conocimiento del estado de salud del trabajador.

Ante la no interposición de recurso de alzada por parte del demandante, el Juzgado de instancia dispuso remitir a este Tribunal el expediente para desatar el grado jurisdiccional de consulta.

#### **4. TRASLADO EN SEGUNDA INSTANCIA**

En auto del 09-nov-2023 se dispuso correr traslado para que las partes presentaran sus alegaciones en segunda instancia conforme al art. 13 de la Ley 2213 de 2022. En oportunidad, las partes se pronunciaron así:

**- GRAN TIERRA ENERGY CORP hoy GRAN TIERRA INC SUCURSAL:** Solicitó se confirme el fallo de primer grado, argumentando que dentro del proceso no se acreditó que el demandante hubiera tenido vínculo laboral alguno con la sociedad; además, que ésta no tenía participación ni era integrante del CONSORCIO EMPESA NTC, al momento de la terminación del contrato de trabajo, tal como lo concluyó la juez de primer grado.

**- DEMANDANTE – OSCAR IVAN MOYA CASTRO:** Señaló que quedó plenamente establecida la vinculación del señor OSCAR IVAN MOYA CASTRO con GRAN TIERRA ENERGY CORP Y OTROS., desde el 4 de enero de 2014 hasta el 4 de febrero de 2016, mediante contratos que se fueron renovando de forma automática, y por tanto, erró el juez de instancia al no declarar la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido.

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



*Apel Sent. M.P. Edgar Robles Ramírez.- Rad. 2018-705-01*

Refirió que al momento de la terminación del contrato, el actor se encontraba en una situación de debilidad manifiesta en atención a los diagnósticos de un hematoma subdural frontón parietal izquierdo y hemorragia subaracnoideo en cisterna de silvio izquierdo donde requirió craneotomía con posterior craneoplastia, toracotomía bilateral, fractura de tibia izquierda y fractura de platillo tibiales todo debido accidente de tránsito sufrido el día 18 de mayo de 2014, los cuales, le ocasionaron una pérdida de capacidad laboral del 33,6%, con fecha de estructuración del 18 de febrero de 2018, (anterior al despido) conforme al Dictamen No. 8925 emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila el 17 de julio de 2018. (sic)

Indicó que los diagnósticos padecidos por el señor OSCAR IVAN MOYA CASTRO, le generaron una dificultad significativa para el normal desempeño laboral; y por tanto el CONSORCIO EMPES NCT debía acudir al Ministerio de Trabajo para solicitar la autorización del despido.

Adujo que el empleador conocía el estado de debilidad manifiesta del señor OSCAR IVAN MOYA CASTRO, pue estuvo incapacitado más de 180 días, y posterior a ello, él caminaba en muletas por secuelas derivadas del accidente.

Por lo anterior, y apoyado en los criterios jurisprudenciales establecidos en la sentencia T 434 de 2020, solicitó se revoque la decisión de instancia, y se accedan a las pretensiones de la demanda.

**- ASETZ ENERGY CORPORATION COLOMBIA:** Solicitó se confirme la decisión de primer grado, argumentando que probatoriamente no se logró acreditar una condición médica relevante que fuera puesta en conocimiento del entonces empleador, y por el contrario, se logró establecer que la finalización del contrato se realizó con base en una causal legal y objetiva, y que adicionalmente, para ese momento no estaba configurada una estabilidad laboral reforzada en favor del reclamante.

## **5. CONSIDERACIONES**

### **5.1. PROBLEMA JURÍDICO**

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



Apel Sent. M.P. Edgar Robles Ramírez.- Rad. 2018-705-01

Los problemas jurídicos que acomete en esta oportunidad la Sala consisten en determinar si:

- ¿Incurrió el A quo en yerro fáctico y sustancial por indebida valoración de los medios de prueba, y aplicación del art. 26 de la Ley 361 de 1997, que lo llevó a concluir que la terminación del contrato de trabajo a término fijo no fue ineficaz; y en tal evento, si hay lugar a ordenar el reintegro, pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir, e indemnización de 180 días?
  
- ¿Incurrió el A quo en yerro fáctico en la valoración de los medios de prueba, que la condujo a concluir que la terminación del contrato de trabajo finalizó por justa causa, y de ser el caso, si hay lugar al pago de la indemnización por despido injusto establecida en el art. 64 del C.S.T.?

## **5.2. RESPUESTA A LOS PROBLEMAS JURÍDICOS**

### **Procedencia de estabilidad laboral reforzada.**

En la jurisprudencia nacional han existido diferencias en torno a si la estabilidad laboral reforzada ampara solo a quienes tienen determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral, o si, por el contrario, su cobertura se extiende a aquellos trabajadores que, pese a sus condiciones precarias de salud, no cuentan con una calificación de esta naturaleza.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia venía sosteniendo que la estabilidad laboral reforzada es una garantía derivada estrictamente de la Ley 361 de 1997, es decir, que sólo se aplica a quienes tienen la “*condición de limitados por su grado de discapacidad*” en los términos del Decreto 2463 de 2001. Sin embargo, recientemente, dada la derogatoria del decreto en mención, ha precisado lo siguiente:

*“(…) lo importante para que opere la estabilidad reforzada en favor de dichos trabajadores, es que se pueda demostrar esa situación de discapacidad en un grado significativo (CSJ SL5181-2019) y que “no cualquier quebranto de salud del trabajador o el simple hecho de encontrarse en incapacidad médica lo hace merecedor de la garantía a*

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



Apel Sent. M.P. Edgar Robles Ramírez.- Rad. 2018-705-01

*la estabilidad laboral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL2797-2020). Lo esencial, entonces, es que exista una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad laboral (ibídem)”<sup>3</sup>.*

Del mismo modo, varió su postura respecto a la autorización que debe solicitarse a la autoridad administrativa para la terminación del contrato de trabajo de personas en condición de discapacidad, indicando que *“La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones (...)”*.

Por su parte, la Corte Constitucional ha precisado que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda sino que es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, el trabajador puede verse discriminado por ese solo hecho.

En sentencia SU-049 de febrero de 2017, la Sala Plena de la Corte Constitucional, ante los criterios disímiles sobre el tema, unificó la interpretación sobre el asunto, reiterando que el fuero de estabilidad ocupacional reforzada no requiere de una calificación previa que establezca una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda y extendiendo dicho amparo a aquellas personas que prestando sus servicios bajo modalidades diferentes a la relación laboral subordinada, contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte

---

<sup>3</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL3488-2020, Radicación N°. 78266 del 16 de septiembre de 2020. M.P. Jorge Prada Sánchez.

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



Apel Sent. M.P. Edgar Robles Ramírez.- Rad. 2018-705-01

sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, debiéndose hablar, entonces, no de estabilidad laboral reforzada sino de estabilidad ocupacional reforzada.

Recientemente, la Guardiania de la Constitución, en sentencia SU 061 del 9 de marzo de 2023, con ponencia de la Magistrada Diana Fajardo Rivera, recordó las reglas dispuestas en las sentencias SU 049 de 2017 y SU 087 de 2022, para la aplicación de la garantía de estabilidad laboral reforzada. De esta manera, concluyó que la protección depende de tres supuestos:

- (i) “que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades;*
- (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y*
- (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.”*

Respecto del segundo de los requisitos, la Corte Constitucional, estableció algunos supuestos de hecho, con los cuales, se acredita el conocimiento del estado de salud del trabajador, por parte del empleador:

- “1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.*
- 2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.*
- 3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.*
- 4) El accionante, prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.*

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



Apel Sent. M.P. Edgar Robles Ramírez.- Rad. 2018-705-01

5) *El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.*

6) *No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.*

7) *Los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador.*

En oposición no se puede tener por acreditado ese conocimiento cuando:

- (i) Ninguna de las partes prueba su argumentación.*
- (ii) La enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato.*
- (iii) El diagnóstico médico se da después del despido.*
- (iv) Pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.”*

En el caso bajo examen, no existe discusión que el demandante suscribió con el consorcio EMPESA NCT, contrato de trabajo a término fijo, por dos meses, desde el 09 de enero al 08 de marzo de 2014, para desempeñar la función de Auxiliar de Producción, en la vereda Hato Nuevo, del municipio de Villavieja, Huila., no obstante, se indica que el lugar de celebración del contrato es Cota, Cundinamarca.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Fol. 332-338

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



Apel Sent. M.P. Edgar Robles Ramírez.- Rad. 2018-705-01

De conformidad con la documental aportada al proceso, el 08 de febrero de 2014, el Jefe de Talento Humano del Consorcio demandado, comunicó al actor, el aviso de terminación del vínculo contractual, en los siguientes términos *“De acuerdo con lo establecido en el Artículo 3 de la Ley 50 de 1990, nos permitimos informarle que el próximo 09 de mayo de 2014, y a la finalización de su jornada laboral, termina su contrato de trabajo suscrito con usted y no será prorrogado.”*<sup>5</sup>

No obstante lo anterior, el 09 de marzo de 2014, las partes suscribieron *“Otro sí”* al contrato de trabajo a término fijo, indicando en la cláusula primera del documento que *“El presente contrato a término fijo se prorroga por un periodo de 04 meses a partir del 09 de marzo de 2014 hasta el 08 de julio de 2014.”*<sup>6</sup>

De acuerdo con lo relatado por el actor al momento de rendir interrogatorio, el 18 de mayo de 2014, sufrió un accidente de tránsito, y por tal motivo, le fueron generadas sendas incapacidades desde dicha calenda, así:

<b>Fecha inicio</b>	<b>Fecha final</b>	<b>Días</b>	<b>Folio</b>
30-may-2014	05-ago-2014	50	Certificado de incapacidades105
06-ago-2014	04-sept-2014	30	89
05-sept-2014	04-oct-2014	30	84
05-oct-2014	03-nov-2014	30	80-81
01-dic-2014	30-dic-2014	30	79
31-dic-2014	29-ene-2015	30	72
30-ene-2015	28-feb-2015	30	67
01-mar-2015	30-mar-2015	30	63
31-mar-2015	29-abr-2015	30	108
30-abr-2015	29-may-2015	30	55
30-may-2015	28-jun-2015	30	50
29-jun-2015	28-jul-2015	30	107
28-jul-2015	26-ago-2015	30	42
31-ago-2015	29-sept-2015	30	33
21-ene-2016	19-feb-2016	30	106

Mediante oficio TH 001-16 del 4 de febrero de 2016, emitido por el Consorcio Empesa, y dirigido al demandante, se informó la terminación de la relación laboral a partir de la misma data, ante el desconocimiento del estado de salud del actor. Así indicó:

<sup>5</sup> Fol. 339

<sup>6</sup> Fol. 340

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



Apel Sent. M.P. Edgar Robles Ramírez.- Rad. 2018-705-01

*“Como quiera que su relación laboral finalizó propio del contrato a término fijo, y teniendo en cuenta que la Empresa en la actualidad desconoce su estado de salud y no advertimos situación incapacitante alguna, procedemos a notificarle la terminación de la relación laboral, a partir de hoy 04 de febrero de 2016”<sup>7</sup>*

De lo anterior, evidencia esta Corporación que en efecto, el demandante a la fecha de terminación del contrato de trabajo se encontraba en una condición de salud que le impedía el adecuado desempeño de sus actividades laborales, pues aunado a la incapacidad médica vigente emitida por el galeno tratante, milita la historia clínica del actor, donde se constata que padecía “fractura de la epífisis superior de la tibia”<sup>8</sup>, y que su marcha es con muletas y apoyo parcial.

Ahora bien, respecto del conocimiento del empleador al momento previo al despido, observa la Sala, que no existe prueba documental en la que conste que la incapacidad vigente para el año 2016, había sido radicada por el trabajador; solamente, obra a folio 127, oficio emitido por el Consorcio demandado el 24 de agosto de 2015, dirigido al señor OSCAR IVÁN MOYA CASTRO, y con copia al FONDO DE PENSIONES PORVENIR, en el que se indica que, en atención a que SALUDCOOP EPS suspendió el pago de las incapacidades por registrar más de 180 días, le correspondía al trabajador solicitar el pago de la prestación económica a la AFP, por lo que a partir del 01 de septiembre de 2015, el empleador no consignaría suma alguna por este concepto.

Posterior a ello, milita el correo electrónico remitido por el empleador al demandante, el 19 de octubre de 2015, a la dirección [oscarmoya2010@hotmail.com](mailto:oscarmoya2010@hotmail.com), por medio de la cual, se le citó para que compareciera el 21 del mismo mes y año, a la Base Siberia del CONSORCIO EMPRESA NCT en Cota Cundinamarca, en razón a que a la fecha no había presentado el documento de incapacidades originales e historia clínica de los meses de mayo, junio, octubre, y noviembre de 2015; así como el reporte de accidente de tránsito y copia de los SOAT de los vehículos involucrados.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Fol. 370

<sup>8</sup> Fol. 106

<sup>9</sup> Fol. 368

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



*Apel Sent. M.P. Edgar Robles Ramírez.- Rad. 2018-705-01*

Frente a tal requerimiento, el demandante, en su interrogatorio de parte manifestó que no tuvo conocimiento de aquel, toda vez que perdió la clave del correo electrónico, sin embargo, en respuesta posterior relató que en el mes de octubre de 2015, el empleador le hizo una invitación a Bogotá, pero que él le dijo a ÁLVARO IVÁN MANCHOLA, Supervisor de Campo encargado del pozo petrolero, que no podría ir porque no tenía incapacidad médica, en razón a que el médico no lo había atendido. Así mismo, refirió que también le dijo a su compañero WILLIAM BENAVIDEZ, que no atendería el requerimiento porque no tenía dinero para viajar, que si le enviaban lo del transporte iría; ello apoyado, en la sugerencia que le dio su abogado, de que no fuera a la ciudad de Bogotá, porque el empleador tenía base en el Huila, y que por tanto, ellos tenían que ir donde se encontrara el trabajador.

Lo anterior, se acompasa con la declaración del testigo EDGAR MAURICIO RIVERA BENAVIDEZ, quien trabajó como Coordinador de Operaciones durante los años 2012-2016, y frente a los hechos refirió que el demandante aportó incapacidades por un periodo consecutivo, por intermedio de los señores ÁLVARO IVÁN MANCHOLA, y WILLIAM BENAVIDEZ, empero que después de un tiempo no se recibió más información del actor; y éste tampoco contestaba los correos ni el teléfono. Por tal motivo, se remitió el caso a Talento Humano, quienes resolvieron dar por terminado el contrato de trabajo, por no tener conocimiento de la situación del trabajador por un periodo mayor a 3 meses.

Conforme lo expuesto, es claro para la Sala que a la fecha de terminación del vínculo laboral, incluso, meses previos al despido, el CONSORCIO NCT no conocía el estado de salud del trabajador; de hecho, así lo confesó el demandante en su interrogatorio de parte, al afirmar que la última vez que notificó a su empleador del estado de incapacidad, fue en el mes de septiembre de 2015; que desde que se accidentó no volvió a trabajar, por lo que le era imposible al empleador notar que su marcha aún era con muletas; y en el certificado de aptitud laboral y diagnóstico ocupacional de egreso, de fecha 09 de febrero de 2016, emitido por PREVENZA IPS S.AS. se fijó como recomendación “puede ser retirado”.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Fol. 373

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



Apel Sent. M.P. Edgar Robles Ramírez.- Rad. 2018-705-01

Así las cosas, al no acreditarse el conocimiento del empleador al momento previo del despido, no es procedente concederle el pretendido fuero, pues, si bien, el contrato fue terminado unilateralmente, no se evidencia que éste fuera el motivo de su desvinculación, máxime cuando en la carta de finalización del vínculo, se expone que “*su relación laboral finalizó propio del contrato a término fijo, y teniendo en cuenta que la Empresa en la actualidad desconoce su estado de salud y no advertimos situación incapacitante alguna*”; siendo esta última circunstancia probada en sede judicial, se descarta de tajo la existencia de un despido discriminatorio que amerite la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

De esta manera, al despacharse desfavorablemente la pretensión declarativa de fuero de estabilidad laboral reforzada, devienen negativas las condenatorias relacionadas con el reintegro, pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a la seguridad social, e indemnización establecida en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, por cuanto aquellas sólo serían procedentes en caso de prosperar la primera, lo cual no ocurrió.

No obstante, como quiera que la parte demandante solicitó subsidiariamente, el pago de la indemnización correspondiente al despido sin justa causa, esta Corporación, procederá a resolver a dilucidar este tópico, en razón a la facultad-deber del Juez en interpretar la demanda, y el grado jurisdiccional de consulta en favor del trabajador. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia SL 2808 de 2018, indicó:

*El principio procesal de congruencia establecido en el entonces vigente artículo 305 del Código de Procedimiento Civil, aplicable a los litigios del trabajo por autorización expresa del precepto 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, es una expresión del debido proceso y el derecho de defensa, que se manifiesta en la obligación del juez de adecuar la definición del juicio a las pretensiones y hechos planteados en la demanda inicial, a las excepciones y circunstancias fácticas presentadas por la contraparte, así como a lo alegado por las partes en las oportunidades procesales pertinentes. Dichas actuaciones limitan la autonomía judicial del juez, quien debe obrar dentro de ese marco trazado por las partes, dado que es lo que edifica la relación jurídica sustancial y procesal de estas en el espacio jurisdiccional. Ahora, ello no es obstáculo para que el juez,*



Apel Sent. M.P. Edgar Robles Ramírez.- Rad. 2018-705-01

*eventualmente pueda interpretar la demanda. De hecho, la Corte ha señalado que “constituye su deber dado que está en la obligación de referirse “a todos los hechos y asuntos planteados en el proceso por los sujetos procesales” (art. 55, L. 270/1996), de manera que su decisión involucre las peticiones del escrito inicial en armonía con los hechos que le sirven de fundamento (CSJ SL2808-2018)”*

### **Sobre el vínculo laboral y su terminación.**

De conformidad con el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo es aquel por medio del cual una persona natural se obliga para con otra persona natural o jurídica a prestar sus servicios personales, bajo continuada dependencia y subordinación a cambio de una remuneración.

Para esta Corporación no es desconocido que el contrato de trabajo, puede presentarse en distintas modalidades, ya sea indefinido, a término fijo, o por la duración de la obra o labor contratada, de acuerdo a la voluntad de las partes.

En tratándose de contratos a término fijo, el artículo 46 del C.S.T., dispone que éste debe constar siempre por escrito, y su duración no podrá ser superior a tres años, empero podrá ser renovado indefinidamente, así:

*“1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.*

*2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente. (...)”*

En el caso bajo examen, se acreditó que el demandante suscribió con el CONSORCIO EMPESA NCT, contrato de trabajo a término fijo, por dos meses, desde el 09 de enero al 08 de marzo de 2014, para desempeñar la función de

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



Apel Sent. M.P. Edgar Robles Ramírez.- Rad. 2018-705-01

Auxiliar de Producción, en la vereda Hato Nuevo, del municipio de Villavieja, Huila.<sup>11</sup>

El 09 de marzo de 2014, las partes suscribieron “*Otro s*” al contrato de trabajo a término fijo, indicando en la cláusula primera del documento que “*El presente contrato a término fijo se prorroga por un periodo de 04 meses a partir del 09 de marzo de 2014 hasta el 08 de julio de 2014.*”<sup>12</sup>

Respecto de estos, la Juez de instancia consideró que el aludido contrato de trabajo, había finalizado por vencimiento del plazo pactado. No obstante, considera la Sala que la tesis adoptada no atiende al postulado establecido en el numeral 1 del art. 46 del C.S.T., toda vez que no obra en el proceso, prueba que acredite del que CONSORCIO EMPESA NCT, hubiera avisado por escrito al trabajador su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a 30 días.

Por lo anterior, al tenor de lo dispuesto en el art. 46 del C.S.T. numeral 2<sup>13</sup>, el contrato de trabajo se entendió renovado por el mismo término pactado en el otrosí, hasta por 3 periodo iguales –por ser inferior a un año-; y luego por 1 año, así:

<b>Prórroga de 4 meses</b>	<b>Fecha inicio</b>	<b>Fecha final</b>
Prórroga 1	09-jul-2014	8-nov-2014
Prórroga 2	9-nov-2014	8-mar-2015
Prórroga 3	9-mar-2015	8-jul-2015
<b>Prórroga 1 año</b>	9-jul-2015	9-jul-2016

Ahora bien, respecto de las causas para dar por terminado el contrato de trabajo, encuentra la Sala que el CONSORCIO EMPESA NCT esgrimió dos motivos<sup>14</sup>; el primero, la finalización del término fijo, y el segundo, el desconocimiento del estado de salud o situación incapacitante.

<sup>11</sup> Fol. 332-338

<sup>12</sup> Fol. 340

<sup>13</sup> “*si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.*”

<sup>14</sup> Ver carta de terminación contrato de trabajo “*Como quiera que su relación laboral finalizó propio del contrato a término fijo, y teniendo en cuenta que la Empresa en la actualidad desconoce su estado de salud y no advertimos situación incapacitante alguna, procedemos a notificarle la terminación de la relación laboral, a partir de hoy 04 de febrero de 2016*”

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



Apel Sent. M.P. Edgar Robles Ramírez.- Rad. 2018-705-01

Respecto del primero, debe advertir esta Corporación que la finalización del plazo pactado no constituía una justa causa, toda vez que, como se señaló en precedencia, el contrato de trabajo se prorrogó sucesivamente hasta el 9 de julio de 2016, ante la ausencia de aviso previo.

No obstante, el segundo motivo, esto es, el incumplimiento de las obligaciones contenidas en los numerales 1 y 5 del art. 58 del C.S.T., por no comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducente a fin de evitarle daños y perjuicios, en este caso, el estado de salud del demandante y no prestar personalmente la laboral a pesar de no encontrarse incapacitado; si quedaron plenamente acreditadas en este asunto; inclusive con la confesión del actor, quien manifestó que desde el mes de septiembre de 2015, no volvió a informar de su situación de salud y/o de sus incapacidades, y que desde la fecha del accidente 18 de mayo de 2014, no regresó a trabajar.

Así las cosas, al haberse esgrimido una justa causa para la terminación del contrato de trabajo en la respectiva carta, misma que quedó acreditada en el caso bajo examen, no hay lugar al pago de la indemnización de que trata el art. 64 del C.S.T.

Otras serían las circunstancias si la parte demandante, hubiera alegado que su despido fue ilegal por violación al debido proceso, por haberse pretermitido la oportunidad para que el trabajador fuera escuchado, al tenor de los criterios fijados por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 2351 de 2020, en el que dispuso:

*“esta Sala considera oportuno fijar el nuevo criterio de que la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9° al 15° del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación. Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las*

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



Apel Sent. M.P. Edgar Robles Ramírez.- Rad. 2018-705-01

*circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador. En todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador se puede cumplir de cualquier forma, salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un procedimiento previamente establecido y cumplir con el preaviso con 15 días de anticipación frente a las causales de los numerales 9° al 15°.”*

Lo anterior, en concordancia con lo señalado por la Corte Constitucional en Sentencia SU-499 de 2020, estableció la necesidad de oír al trabajador, en todos los casos de despido, en los que se invoque justa causa, de aquellas previstas en el artículo 62 del C.S.T:

*“Con fundamento en la dignidad humana y en la eficacia horizontal de los derechos fundamentales de los trabajadores, respecto de los empleadores, la terminación unilateral del contrato laboral debe garantizar, de manera previa al despido, el derecho del trabajador a ser oído, para proteger sus derechos a la honra y al buen nombre.”*

No obstante, como las pretensiones del actor se circunscribieron a que se declarara la ineficacia de la terminación del vínculo por estabilidad laboral reforzada y subsidiariamente, el despido sin justa causa; empero no la ilegalidad de la finalización del vínculo por violación al debido proceso, no puede la Sala aludir a éstos, como quiera que ello quebrantaría el principio de congruencia y el derecho de defensa de los demandados.

En consecuencia, al no haberse acreditado que el empleador conocía el estado de salud al momento del despido; y haberse comprobado una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, esta Corporación, confirmará la sentencia de primer grado.

## **6. COSTAS**

Sin costas en esta instancia a cargo del demandante, dado el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta 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,

República de Colombia  
Rama Judicial del Poder Público



Apel Sent. M.P. Edgar Robles Ramírez.- Rad. 2018-705-01

**7. RESUELVE**

**PRIMERO. - CONFIRMAR** en su integridad la sentencia proferida el 17 de febrero de 2020 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva

**SEGUNDO. – SIN CONDENA** en costas, conforme lo motivado.

**TERCERO. -** Vuelvan las diligencias al Juzgado de origen para lo de su cargo.

NOTIFÍQUESE

  
EDGAR ROBLES RAMÍREZ

  
ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA

  
CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ

Firmado Por:

Edgar Robles Ramirez  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 005 Decision Civil Familia Laboral  
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Ana Ligia Camacho Noriega  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 003 Civil Familia Laboral  
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Clara Leticia Niño Martínez  
Magistrada  
Sala Civil Familia Laboral

**Tribunal Superior De Neiva - Huila**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **6572de4195f7b301ba46b8292e407c9e65b974021171ec10e5578d45af788f12**

Documento generado en 29/04/2024 03:44:20 p. m.

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**

**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**