TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL

- SALA LABORAL -

MAGISTRADO PONENTE: CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA

Popayán, Siete (7) de septiembre de dos mil veintiuno (2021)

Vencido el término de traslado concedido a las partes para presentar por escrito alegatos de conclusión y dando aplicación a lo consagrado en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, le corresponde a la Sala entrar a resolver el recurso de apelación formulado por la parte demandante contra la sentencia de fecha 12 de mayo de 2021, proferida por el Juzgado Primero Laboral de Popayán, dentro del proceso **ORDINARIO LABORAL**, adelantado por el señor **CARLOS ANDRES SANCHEZ MANRIQUE** contra la **SOCIEDAD CONSTRUMARTINEZ DEL VALLE S.A.S**. Asunto radicado bajo la partida N° 19- 001-31-05-001-2019-00154-01

SENTENCIA

1. **ANTECEDENTES:**

1.1. Como antecedentes fácticos relevantes, se tienen los contenidos en la demanda, contenida en el expediente digital, a partir de la cual la parte demandante pretende se declare que la SOCIEDAD CONSTRUMARTINEZ DEL VALLE S.A.S., despidió al trabajador

CARLOS ANDRES SANCHEZ MANRIQUE cuando se encontraba amparado por estabilidad laboral reforzada por accidente laboral sin que medie autorización de la autoridad del trabajo y como consecuencia se condene a la parte demandada al reintegro del trabajador a sus labores en las mismas condiciones de empleo y al pago de los salarios dejados de percibir así como la compensación por todas las prestaciones y derechos no percibidos que relaciona uno por uno en las pretensiones consecuenciales correspondientes.

1.2. La Sociedad CONSTRUMARTINEZ DEL VALLE S.A.S., una vez notificada del auto admisorio de la demanda al ejercer su derecho de contradicción con la contestación de la demanda mediante apoderado, acepto como ciertos varios hechos negó otros, se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso como excepciones de mérito las de: Falta de legitimación en la causa por activa; Abuso del derecho de postulación.

1.3. Una vez surtidas las audiencias de trámite correspondientes a la primera instancia, el A quo, en audiencia pública llevada a cabo el 12 de mayo de 2021, procedió a dictar la sentencia No.035 en la cual resolvió: (i) Denegar las pretensiones de la demanda, (ii) Declarar que el contrato por obra o labor contratada suscrito entre las partes del proceso terminó en forma unilateral y sin justa causa el día 14 de noviembre de 2017 y como consecuencia condenó a la sociedad demandada a pagar al trabajador demandante la suma de $411.685 por concepto de indemnización por despido sin

justa causa suma debidamente indexada hasta la fecha del pago efectivo; absolvió a la parte demandada de las demás pretensiones de la demanda y negó la prosperidad de las excepciones de mérito propuestas, condenando en costas a la parte demandada.

Como fundamento de la decisión, la A-quo hace un recuento de los hechos demostrados de la fecha 8 de marzo de 2016 en la que el trabajador ingresó al hospital por accidente laboral ocurrido el día anterior y como vuelve a trabajar después de ser operado por daño en los tendones en el mes de abril de 2016, señala como conforme lo señaló la ARL Suramericana de Seguros le fueron expedidas incapacidades en forma interrumpida ente el 8 de marzo de 2016 y el 28 de febrero de 2017, relaciona los dictámenes de pérdida de la capacidad laboral que se expidieron al trabajador y señala como de la carta de despido se tiene que el empleador conocía de las incapacidades del actor quien trabajaba desde el año 2015 para la demandada señalando que al momento del despido el trabajador no estaba en incapacidad. Posteriormente señala los criterios jurisprudenciales que rigen la estabilidad laboral reforzada en las altas Cortes y para responder al primer problema jurídico que se planteó llega a la conclusión que el trabajador si estaba en condiciones de debilidad manifiesta y podía ser objeto de protección por la estabilidad laboral reforzada.

Frente al segundo problema jurídico que se había planteado sostiene la tesis de que el empleador acreditó la justa causa para

terminar el contrato de trabajo y por tanto desvirtuó la presunción de despido discriminatorio por razón de la discapacidad por lo que afirma no era necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo para el despido, pero afirma que al no oír al trabajador antes de tomar esa determinación su despido se torna injusto y procede en su favor la indemnización del artículo 64 del C.S.T.

La A quo sostiene su tesis con citas jurisprudenciales de la Corte Constitucional y de la Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia y señala cómo el contrato fue terminado el 14 de noviembre de 2017 y desde el 28 de febrero de 2017 no se radicó incapacidad que le justificara la ausencia al trabajo por lo que se estuvo ante la justa causa del numeral 6 del artículo 62 del C.S.T. por violación grave de las obligaciones o prohibiciones del trabajador, e indica como en el hecho 1.2 de la demanda se tiene que se acepta que el 14 de noviembre le notificaron de la decisión de terminar el contrato de trabajo y el mismo demandante en su declaración de parte afirma que desde el mes de marzo perdió contacto es decir no volvió a trabajar. Así mismo afirma que según la relación de incapacidades de la ARL SURA desde el 28 de febrero de 2017 no se le otorgaron al trabajador incapacidades médicas, y por ello la conducta endilgada al trabajador en la carta de despido está probada y consagrada en el reglamento de trabajo como falta grave lo que implica que no se requería la autorización del Ministerio de Trabajo, pero como no se garantió el debido proceso que implicaba la obligación de oír al trabajador y que pudiera dar su versión sobre los hechos, el despido se tornó en

injusto. Cita sentencias como la SU 449 de 2020 y la sentencia SL 2351 de 2020 y la SL 669 de 10 de febrero de 2021.

1.4. Inconforme con esta decisión, la apoderada judicial de la parte demandante formula **RECURSO DE APELACION**, de la siguiente manera:

1.4.1. <u>De la apelación de la parte demandante:</u>

La parte demandante interpone el recurso de apelación parcial señalando como motivos de inconformidad frente a la indemnización por despido por valor de los 15 días de salario ya que en el expediente si existen los contratos, que existe prueba suficiente de los valores a pagar por la indemnización por despido sin justa causa partiendo de señalar que los contratos celebrados impedían que el cuarto contrato pudiera ser inferior a un año señala las fechas de los mismos y que el último contrato tenía una duración determinada que no podía ser inferior a un año y ello se confirma con los aportes a la seguridad social, se iniciaron las labores en el años 2015, 17 de noviembre y retiro el 30 de mayo de 2016 y luego la liquidación del 1º de junio de 2016 al 31 de diciembre y el último contrato tuvo una duración del 1º de enero de 2017 al 14 de noviembre de 2017 y se termina por terminación de obra o labor contratada, es decir, que los contratos tenían una duración superior a un año y se prorrogaron y la terminación fue sin justa causa de manera anticipada de tal forma que existe prueba suficiente de los valores a pagar por el despido; solicita

subsidiariamente que se declare ineficaz el despido y el consecuente reintegro teniendo en cuenta que existió una vulneración al debido proceso ya que la carta de despido manifiesta que el trabajador no acudió al trabajo hecho errado ya que el trabajador en su declaración de parte si señala que el llamó al empleador que el sí acudía pero que el empleador se ausentó de la ciudad pero que el sí tenía conocimiento de las incapacidades, que no se pudo demostrar que el trabajador incumplió con sus obligaciones, que el trabajador se presentó para que lo reintegraran a su trabajo y el empleador no lo reintegró.

1.5. Alegatos de conclusión: En este punto es importante resaltar que los alegatos no constituyen una oportunidad adicional para cambiar o adicionar los fundamentos del recurso de apelación, cuando haya lugar a resolverlo por haber sido interpuesto.

1.5.1. El apoderado de la parte demandada en sus alegatos se ratifica en las manifestaciones hechas en la contestación de la demanda y señala que la causa de la terminación del contrato fue por la falta cometida por el mismo trabajador al no radicar incapacidades que se le hubieran dado y por tanto tuvo una justa causa. Señala que el contrato con el actor es por duración de la obra o labor la cual terminó hace mucho tiempo e indica que es una obligación de los trabajadores poner en conocimiento del empleador las situaciones de salud en que se encuentren y con ello se evita obtener provecho de la

falta de información al empleador haciendo cita jurisprudencial sobre el tema.

1.5.2. La apoderada de la parte demandante en sus alegatos de conclusión aduce que se ratifica en los hechos de la demanda y señala que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo generando una desprotección ya que el trabajador no estaba en óptimas condiciones de salud al momento del despido y en el último año en el cual se generaron incapacidades continuas; reclama la estabilidad laboral reforzada y el reintegro del trabajador así como el pago de la indemnización citando el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y las reglas señaladas por la Corte Constitucional sobre las personas despedidas en condiciones de debilidad manifiesta, con las cuales ratifica que el trabajador era sujeto de especial protección por que al momento del despido persistían sus limitaciones físicas.

Señala que el Juzgador de primera instancia realizó una indebida interpretación de los supuestos fácticos ya que no tuvo en cuenta que el contrato suscrito como de obra o labor mutó a un contrato a término indefinido en aplicación del principio de primacía de la realidad; solicita finalmente que se revoque el fallo y se acceda a las pretensiones de la demanda.

Con fundamento en lo anterior, esta SALA DE DECISION, pasa a resolver el asunto en comento, teniendo en cuenta las siguientes,

2. CONSIDERACIONES:

2.1. COMPETENCIA: Es esta Sala de Tribunal competente para conocer del recurso de apelación formulado por la apoderada judicial de la parte demandante a efectos de que el Superior Funcional del funcionario que dictó la providencia revise los aspectos objeto de inconformidad.

2.2. Es importante precisar que en virtud de lo consagrado en el artículo 15 del Decreto 806 de 4 de junio de 2020, el recurso de apelación contra las sentencias dictadas en materia laboral, así como el grado jurisdiccional de consulta, en aquellos eventos en los que no se requiera del decreto y práctica de pruebas, se proferirá por escrito. En consecuencia, es este el fundamento normativo que en esta oportunidad aplica la Sala para resolver por escrito, el recurso de apelación.

CONSONANCIA: Para resolver la apelación debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 66 A del C.P.T.- adicionado por el art. 35 Ley 712 de 2001-, en virtud del cual, “La sentencia de segunda instancia debe estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación”, por lo que esta Sala centrará su atención en

resolver los puntos relativos al recurso, los cuales hacen énfasis en lo anteriormente sintetizado. Se resalta entonces que no es posible en las alegaciones de esta instancia ampliar o modificar el objeto de la apelación ya que la oportunidad para sustentar los motivos de inconformidad fue ante el A quo que dictó la providencia que se apela. En virtud del mismo principio se debe afirmar que la apelación de la parte demandante no manifiesta inconformidad con las razones que tuvo la A quo para negar el reintegro y demás pretensiones fundamentadas en la pretendida estabilidad laboral reforzada que se alegó en la demanda y solo se refiera a la cuantía de la indemnización por despido injusto y subsidiariamente a un reintegro por violación del debido proceso en el despido, por lo que en atención al referido principio la Sala se abstendrá de estudiar aspectos distintos a los apelados.

2.3. PROBLEMA JURÍDICO: Para resolver el mencionado recurso, esta Sala se centrará en lo siguiente:

¿Determinar si conforme a los medios de prueba obtenidos fue acertado conceder la indemnización por despido injusto en el valor señalado en la sentencia o si dada la duración y clase de contratos celebrados correspondía una indemnización mayor?. Subsidiariamente determinar si procedía el reintegro del demandante por violación del debido proceso en relación con el acto de despido del trabajador

2.4. TESIS DE LA SALA: La respuesta de la Sala a los dos anteriores planteamientos habrá de sernegativa, por lo que se procederá a confirmar la sentencia objeto de apelación, como quiera que, el valor reconocido como indemnización por despido injusto corresponde al que conforme la norma sustantiva debe otorgarse al trabajador en el tipo de contrato celebrado y la violación del debido proceso que encontró demostrada la A Quo no genera el reclamado reintegro del trabajador sino solo la indemnización reconocida atendiendo a que el despido es una forma normal de terminación del contrato de trabajo, solo que si no es por una de las justas causas señaladas en la ley debe otorgarse la correspondiente indemnización conforme el artículo 64 del C.S.T. que fue debidamente tasada por el valor mínimo a reconocer conforme a dicha norma, y sin que exista norma que autorice la ineficacia del despido como consecuencia del despido sin justa causa.

2.4.1. El fundamento de la tesis es el siguiente:

Se parte de reseñar que no hay discusión en la existencia del contrato de trabajo que unió a las partes ni la forma de terminación de la relación laboral la cual ocurrió con fecha 14 de noviembre de 2017 por despido efectuado por parte del empleador con base en una causa objetiva debidamente demostrada al interior del proceso en tanto el propio trabajador en su declaración de parte acepta que desde el mes de marzo de 2017 perdió contacto y no asistió a trabajar, lo cual concuerda con la prueba documental que da cuenta de que al

trabajador desde el 28 de febrero de 2017 no le otorgaron incapacidades médicas. Así mismo desde la demanda se aceptó que le fue notificada la terminación del contrato al demandante con fecha 14 de noviembre de 2017 en el hecho 1.11 de la demanda.

Si bien la apelación no se refiere a la estabilidad laboral reforzada del trabajador en su recurso, si puede la Sala de paso advertir que fueron bien aplicados por la A quo los criterios jurisprudenciales que informan en la actualidad el tema, que es al empleador al que le corresponde la carga de la prueba de una causal objetiva que justifique la desvinculación, es decir, que el motivo del despido es uno de los establecidos por la legislación para despedir por justa causa a un trabajador; y en esa forma desaparece la presunción legal de despido discriminatorio siendo innecesaria en esa forma la autorización de la autoridad del trabajo para el despido y por esa razón negó la ineficacia del despido reclamada con base en las condiciones de discapacidad o debilidad manifiesta en que se pudo encontrar el demandante para la fecha del mismo.

Tampoco se queja la apelación de la facultad extra petita que ejerció la Juzgadora de primer grado al reconocer la indemnización por despido injusto ni de la forma como la A Quo llegó a la conclusión de que el despido resultaba en injusto por violación del debido proceso al no dar la oportunidad al trabajador de ser oído previo a la terminación del ligamen contractual, y solo se refiere a la posibilidad de que el valor de la referida indemnización sea superior señalando que el

contrato no podía ser inferior a un año en su tercera prórroga como si el contrato hubiere sido un contrato a término fijo frente a lo cual se entra en contradicción al pretender en sus alegaciones que el contrato habría mutado a un contrato a término indefinido.

Se debe en todo caso señalar que el contrato que obra a folios 8 del archivo número 02 es un contrato por la duración de una obra o labor determinada con fecha de inicio de labores el 17 de noviembre de 2015, y un segundo contrato que obra a folios 12 del mismo archivo tiene fecha de inicio de labores el 1º de junio de 2016 y es también un contrato por la duración de una obra o labor determinada; así mismo, a folios 14 aparece la liquidación del primer contrato con firma del trabajador fechada 30 de mayo de 2016, lo que no sucede con las pretendidas liquidaciones de contrato que obran a folios 17 y 18, es decir, que no han sido firmadas por el trabajador ni por ninguna persona a nombre de la empresa empleadora, lo cual no quiere decir que por lo menos las de la liquidación final del contrato su hubieren pagado al trabajador en tanto en la demanda se pretende el pago de derechos causados o su compensación a partir del 15 de noviembre de 2017 y en todo caso el juzgador de segunda instancia no tiene facultades de fallar extra o ultra petita, además de que no se habría discutido ningún derecho diferente a los reclamados en el texto de las pretensiones de la demanda.

Si no existieron sino dos contratos por duración de la obra o labor determinada suscritos por las partes, no podría hablarse de la

tercera prórroga a la que se refiere la apelación y aun cuando pudiera entenderse que se hubiere dado una tercera, no por ese solo hecho el contrato hubiere mutado a contrato a término fijo para que operara la indemnización por despido injusto que corresponde a dicho tipo de contrato como pretende la apelación y ello en virtud a que el contrato es ley para las partes y no habría razón jurídica que permitiera que mutara el contrato de trabajo o el cambio de modalidad hacia uno a termino fijo. Pero aun así, es decir, que pudiera estudiarse la indemnización consagrada para el contrato de trabajo a término fijo, ella debería partir de que el contrato se hubiere prorrogado por un año como lo pretende la apelación, lo cual en dicho hipotético caso tampoco resultaría posible en tanto el mandato del número 2 del artículo 46 del C.S.T. indica que si el término fijo es inferior a un año únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por dos periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año; y en efecto para el caso solo hay un contrato adicional al primero y si se aceptara el segundo conforme se pretendió liquidar, no se habría llegado al posterior al tercero que es el que no puede ser inferior a un año.

Así las cosas no es procedente tampoco referirse a un posible contrato a término indefinido ya que los contratos que unieron a las partes no fueron desconocidos por ellas en la demanda ni en su contestación y por lo mismo son los que rigieron el vínculo laboral y respecto de los cuales la A Quo definió acertadamente que debía ser indemnizado el trabajador demandante con el valor residual o mínimo que consagra el inciso tercero del artículo 64 del C.S.T. según el cual

la indemnización en este tipo de contrato es el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el lapso determinado por la duración de la obra o labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince días. En efecto como no se tuvo certeza probatoria de la duración de la obra o labor contratada, el valor correspondía a los referidos 15 días a los que se contrae la condena apelada y por lo mismo deberá confirmarse la decisión en este aspecto.

Ahora para definir si procedía el reintegro del demandante por violación del debido proceso en relación con el acto de despido del trabajador, se debe ´partir de que no hay discusión en la apelación sobre la existencia de un despido injusto en virtud de la falta de garantía del derecho de audiencia o de defensa al que se refirió la A Quo para tomar su decisión y en tal sentido no podría modificarse tal decisión en desmedro del apelante único, el cual por el contrario con base en dicho despido ilegitimo considera que lo procedente no era la indemnización sino el reintegro del trabajador despedido sin señalar respaldo legal alguno para esa aspiración que no fue tampoco plasmada en el texto de la demanda para un posible despido injusto sino como consecuencia del pretendido despido de quien se pretendía gozaba de estabilidad laboral reforzada por razón de su situación de debilidad manifiesta la cual no prosperó en primera instancia y no fue objeto de apelación.

No puede olvidarse aquí que conforme lo indica el mismo artículo 64 del C.S.T. en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado con indemnización de perjuiciosy es esa la consecuencia que legalmente está consagrada para el despido sin justa causa, mas no la ineficacia del despido, figura que alteraría las características propias del contrato de trabajo y las reglas sobre su terminación, las cuales si bien consagran una relativa estabilidad no llegan hasta el punto de invalidar el despido cuando la causa del mismo no está establecida en el listado que la norma sustantiva consagra como justas causas y que implicaría que la estabilidad laboral sería absoluta cuando ese no es el querer del legislador ni el criterio que orienta nuestro sistema del derecho sustantivo del trabajo. Por el contrario la figura de la ineficacia del despido solo esta consagrada para casos especiales de estabilidad laboral reforzada como el de la mujer embarazada o el pretendido en la demanda para el trabajador en condiciones de debilidad manifiesta por enfermedad, despedido sin la autorización previa del Ministerio de trabajo lo cual como ya se dijo no prosperó.

Finalmente en aplicación del principio de consonancia no es viable que la Sala se ocupe de aspectos diferentes a los plasmados en el recurso de apelación por lo que son suficientes las anteriores consideraciones para desatar la alzada y proceder a confirmar la decisión de primer grado en todas sus partes.

Se ha de señalar que al no prosperar el recurso de apelación formulado por el demandante, hay lugar a imponerle condena en costas a favor de la demandada, por lo que de conformidad con los art. 365 y 366 del C.G. del P., una vez ejecutoriada la presente providencia se pasará a fijar el valor de las agencias en derecho causadas en ésta segunda instancia, para lo cual la Secretaria de la Sala deberá pasar a despacho el presente asunto.

En razón y mérito de lo expuesto, la SALA LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 12 de mayo de 2021, proferida por el Juzgado Primero Laboral de Popayán, dentro del proceso **ORDINARIO LABORAL**, adelantado por el señor **CARLOS ANDRES SANCHEZ MANRIQUE** contra la **SOCIEDAD CONSTRUMARTINEZ DEL VALLE S.A.S.**

SEGUNDO: CONDENAR en costas de esta instancia a la parte demandante a favor de la demandada. De conformidad con los art. 365 y 366 del C.G. del P., una vez ejecutoriada la presente providencia se pasará a fijar el valor de las agencias en derecho

causadas en esta segunda instancia, para lo cual la Secretaria de la Sala deberá pasar a despacho el presente asunto.

TERCERO: NOTIFICAR la presente sentencia mediante estado electrónico con inserción de la copia de la providencia en el mismo e igualmente por edicto, que deberá permanecer fijado por un día, en aplicación de lo consagrado en los artículos 40 y 41 del CPT y SS.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA

LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS

LUIS EDUARDO ANGEL ALFARO