



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE VILLAVICENCIO**  
**SALA LABORAL**

**MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA**  
**Magistrado Sustanciador**

**Radicación No. 001-2012-00029-02**

Villavicencio, treinta y uno (31) de enero de dos mil veinticuatro (2024)

DEMANDANTE: **JHON JAIRO PERILLA Y DIANA MILENA CHILATRA.**  
DEMANDADOS: **SAN ANTONIO INTERNATIONAL SUCURSAL COLOMBIA.**  
ASUNTO: **APELACIÓN DEMANDADA.**

El Tribunal Superior de Villavicencio por conducto de la Sala Laboral, desata el recurso de apelación interpuesto por SAN ANTONIO INTERNATIONAL SUCURSAL COLOMBIA (hoy ESTRELLA INTERNATIONAL ENERGY SUCURSAL COLOMBIA) contra la sentencia proferida por el Juzgado Primero Promiscuo del Circuito de Puerto López el día 29 de agosto de 2017, en atención a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

ESTRELLA INTERNATIONAL ENERGY SUCURSAL COLOMBIA, ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PROTECCIÓN SA (AFP PROTECCIÓN SA), COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA COLMENA SA (COLMENA ARL) y el demandante, a través de sus procuradores judiciales, presentaron alegaciones por escrito vía correo electrónico, según lo ordenado en auto de abril 14 de 2023, por lo que se procede a decidir de fondo, conforme los siguientes:

**ANTECEDENTES.**

**JHON JAIRO PERILLA** y **DIANA MLENA CHILATRA** presentaron demanda ordinaria laboral contra SAN ANTONIO INTERNATIONAL SUCURSAL COLOMBIA (hoy ESTRELLA INTERNATIONAL ENERGY SUCURSAL COLOMBIA) (f. 1-29 C1), con el objeto que se declare la existencia de contrato de trabajo a término indefinido desde el 9 de mayo de 2008 hasta el 1° de enero de 2009, que el contrato fue terminado sin justa causa, que ESTRELLA INTERNATIONAL ENERGY SUCURSAL COLOMBIA no solicitó el permiso para terminar el contrato ante el Ministerio del Trabajo, que el siniestro ocurrido el 1° de enero de 2009 es un accidente de trabajo y que tiene una pérdida de capacidad laboral del 52,55%. Asimismo, pretende se condene a ESTRELLA INTERNATIONAL ENERGY SUCURSAL COLOMBIA al pago de una pensión de invalidez de origen laboral, al pago de las incapacidades causadas, al pago de los salarios, prestaciones legales y vacaciones, asimismo, se condene a la demanda al pago de la indemnización moratoria por no consignar el auxilio de cesantías, a la indemnización por despido sin justa causa, a la indemnización por no pago de los intereses a las cesantías y la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

#### **CONTESTACIÓN DE DEMANDA.**

Admitida la demanda mediante auto de marzo 22 de 2012 (f.261 C1), fue notificada a ESTRELLA INTERNATIONAL ENERGY SUCURSAL COLOMBIA quien se opuso a las pretensiones argumentando que existieron tres (3) contratos de trabajo, que el último contrato estuvo vigente desde el 17 de diciembre de 2008 hasta el 15 de enero de 2009, que término por vencimiento del plazo pactado, que no existió ningún accidente de trabajo y que el accidente de tránsito ocurrido el día 1° de enero de 2009 fue por causa del estado de embriaguez del demandante, que pagó al demandante la totalidad de salarios, prestaciones legales y vacaciones durante la vigencia de las relaciones laborales. Propuso como la excepción previa de *“falta de integración del litis consorcio necesario por pasiva”* y de mérito las que denominó *“inexistencia de contrato único”*, *“inexistencia de accidente de trabajo”*, *“inexistencia de las obligaciones reclamadas”* y *“cobro de lo no debido”*.

Mediante auto de febrero 13 de 2013, proferido en audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPT y SS), tuvo como prospera la excepción previa y ordenó la vinculación de COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA COLMENA SA (COLMENA ARL), SALUDCOOP EMPRESA PROMOTORA DE SALUD ORGANISMO COOPERATIVO (SALUDCOOP) y SOCIEDAD ING ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y

CESANTÍAS SA (hoy SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PROTECCIÓN SA) quienes contestaron la demanda en tiempo, como consta en autos de junio 17 y agosto 20 de 2013 y abril 29 de 2014; quienes se opusieron a las pretensiones y propusieron excepciones de mérito.

### SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA.

El **Juzgado Primero Promiscuo del Circuito de Puerto López** en sentencia del 29 de agosto de 2017, profirió sentencia en el siguiente sentido:

**“PRIMERO: DECLARAR** que entre el señor JHON JAIRO PERILLA como trabajador y la sociedad SAN ANTONIO INTERNACIONAL SUCURSAL COLOMBIA, como empleador, existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año por el término de 30 días, desde el 17 de diciembre de 2008 hasta el 15 de enero de 2009, con una asignación salarial de \$4.945.428.

**SEGUNDO: DECLARAR** que el accidente sufrido por el señor JHON JAIRO PERILLA el 1 de enero de 2009, fue de origen común por accidente de tránsito.

**TERCERO: DECLARAR** que el contrato suscrito por el señor JHON JAIRO PERILLA como trabajador y la sociedad SAN ANTONIO INTERNACIONAL SUCURSAL COLOMBIA como empleador, termino por justa causa por vencimiento de termino pactado

**CUARTO: DECLARAR** que la sociedad empleadora SAN ANTONIO INTERNACIONAL SUCURSAL COLOMBIA, le termino el contrato de trabajo al señor JHON PERILLA estando incapacitado y bajo el principio de la estabilidad laboral reforzada por estado de debilidad manifiesta.

**QUINTO: DECLARAR** que la sociedad empleadora SAN ANTONIO INTERNACIONAL SUCURSAL COLOMBIA pago al señor JHON JAIRO PERILLA sus acreencias laborales.

**SEXTO: CONDENAR a DECLARAR** que la sociedad empleadora SAN ANTONIO INTERNACIONAL SUCURSAL COLOMBIA AL PAGO DE LA SUMA DE \$29.672.568 por concepto de indemnización por despedir a un trabajador encontrándose incapacitado, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

**SÉPTIMO: DECLARAR** probadas las excepciones de mérito propuestas por la sociedad SAN ANTONIO INTERNACIONAL SUCURSAL COLOMBIA denominadas:

INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES RECLAMADAS

COBRO DE LO NO DEBIDO

INEXISTENCIA DEL ACCIDENTE DE TRABAJO

INEXISTENCIA ED CONTRATO ÚNICO.

**OCTAVO: DECLARAR** probadas las excepciones de mérito propuestas por la ARL COLMENA denominadas:

PRESUNCIÓN DE ACCIDENTE DE ORIGEN COMÚN

COBRO DE LO NO DEBIDO

**NOVENO: DECLARAR** probadas las excepciones de mérito propuestas por la SALUDCOOP EPS denominadas:

CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES A CARGO DE SALUDCOOP

INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN

**DÉCIMO: DECLARAR** probadas las excepciones de mérito propuestas por *PENSIONES Y CESANTÍAS PROTECCIÓN* denominadas:

*FALTA DE CAUSA PARA PEDIR*

*INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN*

**DÉCIMOPRIMERO: ABSOLVER** a las demandadas de las demás pretensiones de la demanda.

**DÉCILOSEGUNDO: CONDENAR** en costas al demandado *san Antonio internacional sucursal Colombia* y a Favor del demandante, se fijan como agencia en derecho la suma de \$200.000.”

### **RECURSOS DE APELACIÓN.**

SAN ANTONIO INTERNATIONAL SUCURSAL COLOMBIA (hoy ESTRELLA INTERNATIONAL ENERGY SUCURSAL COLOMBIA), a través de su apoderado judicial, interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primer grado, solicitando la revocatoria del ordinal sexto. La sociedad apelante manifestó que para el 15 de enero de 2009 no se presentaba la calificación de la pérdida de capacidad laboral, que se encuentra debidamente probado que el contrato de trabajo no finaliza por el estado de salud del demandante, sino porque había finalizado el plazo pactado como lo había declarado el a quo en la sentencia.

### **CONSIDERACIONES DE ORDEN FÁCTICO Y JURÍDICO:**

El problema jurídico se centra en determinar: **1.** Si es procedente la condena al pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En tal sentido, lo primero que advierte la Sala es que no se encuentra en discusión que existió un contrato de trabajo entre el demandante y ESTRELLA INTERNATIONAL ENERGY SUCURSAL COLOMBIA desde el 17 de diciembre de 2008 hasta el 15 de enero de 2009 (f.31-32 C1), que el término de duración del contrato era de 30 días, que el salario promedio devengado por el demandante ascendía a \$4.945.428 (f.38 C2), que su terminación obedeció al vencimiento del plazo pactado, que el 1° de enero de 2009 el demandante sufrió un accidente de tránsito, que el accidente es de origen común por haber estado conduciendo bajo los efectos del alcohol (f.8,10 C1), que se encontraba gozando de incapacidad a la fecha de la terminación de su contrato y que el 19 de agosto de 2011 la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Meta otorgó el 27,65% de pérdida de capacidad laboral al demandante (f.255-256 C1).

Según lo anterior, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que ninguna persona podrá despedirse o terminar su contrato por su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo y dispone que quienes sean despedidos por su discapacidad, sin autorización, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario.

La Corte Constitucional mediante la sentencia C-531 de 2000, estudiando la constitucionalidad del precitado artículo, concluyó lo siguiente:

*“i.) Efectivamente, la indemnización establecida en el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 presenta una constitucionalidad cuestionable en virtud de la insuficiencia para garantizar la estabilidad laboral reforzada que se predica de los trabajadores discapacitados.*

*ii.) Dicho mecanismo indemnizatorio no otorga eficacia jurídica al despido o terminación del contrato sin autorización previa del funcionario del trabajo, sino que **constituye una sanción adicional para el patrono que actúa contradiciendo la protección de la estabilidad laboral reforzada de los minusválidos**. Es decir, como lo anunciara uno de los intervinientes [13], la indemnización de esa forma descrita torna en económica una obligación de hacer incumplida.*

*iii.) Declarar la inexequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 produce mayores perjuicios para el discapacitado que es despedido o cuyo contrato es terminado, sin la autorización del funcionario del trabajo, pues, de un lado, pierde la posibilidad de recibir dicho monto y lo que es peor, deja de existir una sanción indemnizatoria para el empleador con la cual se pretende desestimular cualquier actuación en ese sentido.*

*iv.) Existe en la regulación controvertida una omisión relativa del legislador por la falta de señalamiento de una protección suficiente a la discapacidad para que de esta manera armonice con los mandatos superiores, la cual deberá ser subsanada mediante la aplicación directa de los principios y mandatos constitucionales mediante la expedición de una sentencia integradora, tal y como se hizo en la Sentencia C-479 de 1997, en la forma ya vista.*

*En consecuencia, la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), de manera que, **se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización**. En caso de*

que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.

Cabe destacar que **la indemnización contenida en este inciso es adicional a todas las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según la normatividad sustantiva laboral (Ley 50 de 1990)**, como bien se indica en el texto del inciso 2o. del artículo 26 en estudio”.

En lo que respecta a la Corte Constitucional, de antaño, ha señalado que “*son titulares de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud las personas que han padecido una disminución física, psíquica o sensorial en vigencia de una relación de trabajo. Dentro de este grupo de sujetos se encuentran no solo los trabajadores que han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada, sino también aquellos que tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares*” (SU061-2023). Igualmente, la línea jurisprudencial constitucional ha establecido tres supuestos para que la protección opere, los cuales son:

- 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.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a partir de la sentencia 32532 del 15 de julio de 2008, sentó su postura al respecto y determinó que “*no toda discapacidad goza de la protección a la estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 pues, en concordancia con los artículos 1º y 5º de la citada ley, dedujo que gozan de dicha protección aquellos trabajadores con grado de discapacidad moderada (del 15% al 25%), severa (mayor del 25% y menor al 50%) y profunda (mayor del 50%)*”, lo que implica, que solo los trabajadores con un grado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo serán cobijados por este fuero de estabilidad laboral reforzada. Además, exigió, para la procedencia de esta protección, que el empleador tuviese conocimiento del estado de salud del trabajador y que su contrato de trabajo haya terminado por razón de su discapacidad, sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, tesis reiterada en

sentencias con Rad. 35606 de 25 de marzo de 2009, Rad.36115 de 16 de marzo de 2010 y Rad. 39207 de 28 de agosto de 2012.

En concordancia con lo anterior, nuestro órgano de cierre expresó, en sentencia Rad. 37514 de 27 de enero de 2010, que el hecho que el trabajador este incapacitado para la fecha de terminación del contrato de trabajo, no es suficiente para que se active la protección, teniendo que acreditar su discapacidad dentro de los porcentajes establecidos para el grado moderado, severo o profundo. Asimismo, en sentencia con Rad. 41845 de 18 de septiembre de 2012, reiterada por la SL1141 de 2017, enfatiza que *“no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad”*.

En un pronunciamiento más reciente la Corte Suprema de Justicia profundizó en la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y aseveró que el precepto enunciado protege al trabajador con discapacidad de comportamientos discriminatorios que conlleven a la terminación de su contrato de trabajo, no obstante, consideró que son legítimos los sustentos basados en razones objetivas que den fin a la relación laboral. Por tanto, si el empleador invoca una justa causa para finiquitar el vínculo laboral no es obligatorio solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo pues, a criterio de la Corte *“quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva”*. En efecto, en la sentencia SL1360 de 2018 se expuso lo siguiente:

- (a) *La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.*
- (b) *A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.*
- (c) *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 atrás transcritas.*

Por otra parte, la Sala de Casación Laboral en las sentencias SL058 de 2021 y SL 572 de 2021, preciso que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral:

*“En efecto, debe recordarse que la Sala de tiempo atrás a doctinado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral, como lo dedujo el Tribunal, independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa. En este sentido la Corte, recientemente, en sentencia CSJ SL058-2021, lo reiteró: En concordancia con lo anterior, la Sala ha precisado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera mediante un carnet como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para de esa forma activarse las garantías que resguardan su estabilidad laboral. En la sentencia CSJ SL, 18 sep. 2012, Rad. 41845, dijo la Corte: No obstante que el tema relativo a la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se trató en la primera acusación por la vía indirecta, conviene precisar que el Colegado de instancia estimó que para que proceda la referida garantía no basta con demostrar la existencia de incapacidad laboral temporal, sino que se exige que la trabajadora al momento del despido estuviera afectada por una pérdida de capacidad laboral en el porcentaje legal, lo que no se demostró en este caso. Sobre el particular, la Sala destaca que lo relativo a la protección de estabilidad laboral reforzada por razones de salud se regula por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con los grados y porcentajes de discapacidad previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001. Ahora, la jurisprudencia reiterada y pacífica de esta Corporación ha doctinado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017 y SL4609-2020).”*

Sin embargo, en sentencia SL 1184 de 2023, nuestro máximo órgano de cierre cambio su postura, determinando que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención

sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, esto es, el 10 de junio de 2011 para deficiencias de largo plazo y el 7 de febrero de 2013 para aquellas de mediano y largo plazo, conforme a la Ley Estatutaria 1618 de esa anualidad.

A su vez, precisó la Sala de Casación Laboral en la sentencia referenciada, que la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

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

b) la existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Seguidamente expuso que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer tres aspectos:

*“(i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;*

*(ii) el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y*

*(iii) la contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.*

*Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.*

En su función de unificación de la jurisprudencia, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema, en sentencia SL1154 de 2023, se apartó *“de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración”*. Bajo el entendido, que la Ley 361 de 1997 prevé una protección para aquellas discapacidades de mediano y largo plazo.

Ahora bien, para el asunto que compete a esta Sala, en un caso similar al que hoy se analiza, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a través de la Sentencia SL3762 de 2 de noviembre de 2022, consideró lo siguiente:

*“En consideración al resultado del recurso extraordinario, la Sala se ocupará de resolver si el accionante tiene derecho a las indemnizaciones contempladas en los artículos 64 del Código Sustantivo del Trabajo y 26 de la Ley 361 de 1997, negadas por el a quo. Importa acotarlo, para dejar claro que **no habrá lugar a considerar el reintegro del actor, como uno de los posibles escenarios que se derivan del incumplimiento de las pautas establecidas en la segunda de las disposiciones mencionadas.***

*Lo anterior, cobra mayor sentido si se tiene en cuenta que **ninguna de las pretensiones de la demanda tuvo por objeto la reincorporación al empleo. Aunque el promotor del proceso solicitó declarar que la terminación del contrato de trabajo no se basó en una justa causa, ni fue agotado el trámite de autorización ante la inspección de trabajo, al concretar lo que esperaba fuera objeto de condena, se conformó expresamente con el pago de algunos conceptos laborales y prestacionales causados antes del despido, dejados de reconocer por el empleador, las indemnizaciones de los artículos 64 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la indexación y las costas del proceso.***

*Así es, porque el recurso extraordinario solo persiguió que la Corte casara la sentencia gravada en cuanto «declaró probada la terminación del contrato con justa causa», para que, en sede de instancia, condenara a Praco Didacol S.A.S. a pagar «las indemnizaciones y sumas reclamadas de los numerales 2.9 a 2.14.».*

*Ninguno de esos numerales apunta al reintegro del actor, sino, precisamente, a la indemnización por despido sin justa causa -incompatible con aquel-, «la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin autorización del inspector del trabajo (...), equivalente a 180 días de salario, por un valor de \$40'523.940.00», la indemnización moratoria, la indexación, las costas y lo que pudiera corresponder «extra y ultra petita»; conviene no olvidar que esto último no tiene cabida dentro de las facultades del juez de segundo grado (CSJ SL2266-2022)”.*

En ese sentido, la Sala no hará valoración alguna respecto a un posible reintegro del demandante debido a que el demandante no solicitó el reintegro a su puesto de trabajo, sino que él encaminó sus pretensiones a que se condenará al pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones, asimismo, la parte actora dentro de sus alegatos de segunda instancia no hizo mención sobre el asunto y solicitó confirmar la sentencia de primera instancia. Por ello, esta Sala procede a resolver únicamente el problema jurídico planteado por el apelante.

SAN ANTONIO INTERNATIONAL SUCURSAL COLOMBIA (hoy ESTRELLA INTERNATIONAL ENERGY SUCURSAL COLOMBIA) considera que no procede la condena impuesta por concepto de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 porque el contrato de trabajo suscrito con el demandante finalizó el 15 de enero de 2009 por el vencimiento del plazo pactado y que, para esa fecha, el demandante no calificaba la pérdida de capacidad laboral.

Revisado el caso, el juez de primer grado tuvo como cierto que para el día 15 de enero de 2009 el demandante, Jhon Jairo Perilla, se encontraba incapacitado, que no contaba con el dictamen de pérdida de capacidad laboral, que ESTRELLA INTERNATIONAL ENERGY SUCURSAL COLOMBIA conocía de la patología sufrida por el demandante, su estado de vulnerabilidad y esta, actuando de mala fe, no solicitó el permiso ante el Ministerio del Trabajo y procedió a terminar el contrato de trabajo. Ante esta situación, consideró que no era suficiente que el contrato de trabajo tuviera como fecha de terminación el 15 de enero de 2009 y decidió reconocer en favor del demandante la indemnización de 180 días de salario a cargo de la demandada por haberlo despedido en estado de debilidad manifiesta.

Luego entonces, realizadas las anteriores precisiones y al descender al asunto de marras, en las pruebas obrantes en el expediente, evidenciamos que el 1° de enero de 2009, el señor Jhon Jairo Perilla ingresó por urgencias a Inversiones Clínica Meta

como paciente víctima de accidente de tránsito diagnóstico (f.8 C1), y el mismo día le practicaron radiografías que dio como resultado “S069 TRAUMATISMO INTRACRANEAL S099 TRAUMATISMO DE LA CABEZA, NO ESPECIFICADO NO ESPECIFICADO S723 FRACTURAS DE LA DIAFISIS DEL FEMUR S827 FRACTURAS MULTIPLES DE LA PIERNA” (f.9 C1).

A lo que se debe agregar que el día 4 de enero de 2009 el demandante fue trasladado a la unidad de cuidados intensivos (UCI) por presentar un cuadro de “J80X SINDROME DE DIFICULTAD RESPIRATORIA DEL ASULTO T791 EMBOLIA GRASA (TRAUMATICA)” (f.17-18 C1) y 7 de enero de 2009 el demandante fue trasladado a la Clínica Martha (f.26 C1)

Asimismo, obra en el expediente incapacidad médica desde el 1° de enero de hasta el 7 de enero de 2009, expedida por Inversiones Clínica Meta (f.154 C) y una serie de incapacidades médicas expedidas por la Clínica Martha del 7 de enero al 21 de julio de 2009 (f.155-168 C1).

Los documentos antes citados, le permiten a esta Sala concluir que, tal como lo determinó el a quo, el señor Jhon Jairo Perilla, para el 15 de enero de 2009 fecha en que se da por terminado su contrato de trabajo, se encontraba en un estado de debilidad manifiesta y que es corroborado, además, con el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Meta del día 18 de agosto de 2011 (f.255-256 C1), en el que se calificó al demandante con una pérdida de capacidad laboral del 27.65% y estableció el 1° de enero de 2009 como fecha de estructuración.

Sumado a lo anterior, ESTRELLA INTERNATIONAL ENERGY SUCURSAL COLOMBIA tenía conocimiento del estado de salud del demandante, máxime si en el documento de liquidación de prestaciones legales incluye el concepto de “3896-Incapacidad Enfermedad No” (f. 38 C2), sin que pueda ser una justificación válida que el trabajador no haya estado calificado, pues como se dijo en precedencia no se necesita de una calificación o de un carné para que se active la protección de estabilidad laboral reforzada, basta que esa deficiencia física sea significativa y de conocimiento del empleador.

En este orden de ideas, el recurso interpuesto por ESTRELLA INTERNATIONAL ENERGY SUCURSAL COLOMBIA no prospera debido a que tenía conocimiento del estado de debilidad manifiesta del demandante su estado y, sin embargo, no

acudió a la oficina del trabajo a solicitar autorización para desvincular a Jhon Jairo Perilla.

En atención a las consideraciones antes expuestas, la sentencia de primera instancia será **CONFIRMADA**.

**COSTAS:**

Por resultar desfavorable el recurso a la demandada SAN ANTONIO INTERNATIONAL SUCURSAL COLOMBIA (hoy ESTRELLA INTERNATIONAL ENERGY SUCURSAL COLOMBIA), habrá lugar a condenarla en costas en esta instancia, fíjense como agencias en derecho la suma equivalente a un SMLMV y a favor de la parte demandante; que se incluirán en la liquidación de costas que efectúe el *A Quo* en los términos del artículo 366 del CGP.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VILLAVICENCIO – SALA LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley

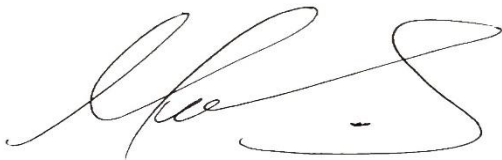
**RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 29 de agosto de 2017 por el Juzgado Primero Promiscuo del Circuito de Puerto López.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandada, SAN ANTONIO INTERNATIONAL SUCURSAL COLOMBIA (hoy ESTRELLA INTERNATIONAL ENERGY SUCURSAL COLOMBIA), y a favor del accionante. Fíjense como agencias en derecho la suma equivalente a un SMLMV; que se incluirán en la liquidación de costas que efectúe el *A Quo* en los términos del artículo 366 del CGP.

Esta sentencia deberá ser notificada en Edicto, atendiendo los términos previstos en los artículos 40 y 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA  
Magistrado



DELFINA FORERO MEJÍA  
Magistrada

KENNEDY TRUJILLO SALAS  
Magistrado

EXPEDIENTE HIBRIDO: [50573318900120120002902](#)

Firmado Por:  
Kennedy Trujillo Salas  
Magistrado  
Sala 003 Laboral  
Tribunal Superior De Villavicencio - Meta

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: 1bde450bc1f6ab6ce23e064504293b6affa6842baaf8d17354f6a4878ceb5e4e  
Documento generado en 31/01/2024 05:26:26 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>