



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No.115

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA VEINTIOCHO (28) DE SEPTIEMBRE DE 2023 QUE EMITE SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL:

RADICACIÓN : 15238-31-05-001-2021-00198-02
DEMANDANTE(S) : EDWIN RICARDO ALBARADO
DEMANDADO(S) : SOCIEDAD DE SERVICIOS LOS HÉROES S.A.
FECHA SENTENCIA : 28 DE SEPTIEMBRE DE 2023
MAGISTRADO(A) PONENTE : Dr. EURÍPIDES MONTOYA SEPÚÑVEDA

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARÍA DE LA SALA ÚNICA POR UN (1) DÍA HÁBIL, HOY 29/09/2023 a las 8:00 a.m., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de la fijación del Edicto.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy: 29/09/2023 a las 5:00 p.m.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



Departamento de Boyacá
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE SANTA ROSA DE VITERBO**
“Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación”
Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

CLASE DE PROCESO	:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN	:	15238-31-05-001-2021-00198-02
DEMANDANTE	:	EDWIN RICARDO ALVARADO
DEMANDADOS	:	SOCIEDAD DE SERVICIOS LOS HEROES S.A.
ORIGEN	:	JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE DUITAMA
MOTIVO	:	APELACIÓN DE SENTENCIA
DECISIÓN	:	CONFIRMAR
ACTA DE DISCUSIÓN	:	Nº 142
MAGISTRADO PONENTE	:	EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

Santa Rosa de Viterbo, Boyacá, veintiocho (28) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

ASUNTO A DECIDIR:

El recurso de apelación interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia del 06 de diciembre de 2022 proferida dentro del proceso de la referencia por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama.

ANTECEDENTES PROCESALES:

I.- La demanda:

EDWIN RICARDO ALVARADO, a través de apoderado judicial, el 05 de agosto de 2021, presentó demanda en contra de la SOCIEDAD DE SERVICIOS LOS HEROES S.A., para que, previos los trámites del proceso ordinario laboral de primera instancia, se declare: (i) la existencia de una relación laboral entre las partes, desde el 14 de junio de 2014, hasta el 31 de octubre de 2019; (ii) la existencia de un contrato de trabajo a término fijo en los siguientes periodos: desde el 14 de junio de 2014 al 12 de diciembre de 2014; del 15 de diciembre de 2014 al

12 de junio de 2015 a 12 de diciembre de 2015 (sic); (iii) declarar que el contrato mutó a partir del año 2015 y pasó a ser a término indefinido hasta el día 31 de octubre de 2019, (iv) declarar que el demandante sufrió accidente laboral el día 28 de septiembre de 2015 por causas imputables al empleador; (v) declarar que el demandante, según la Junta Médica Regional de Invalidez, tiene una pérdida de capacidad laboral del 23.30% estructurada el día 30 de noviembre de 2016; (vi) declarar que el demandante sufrió acoso laboral por parte de la empresa demandada (sic); (vii) declarar que la demandada no realizó un proceso de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación del puesto de trabajo al demandante; (viii) declarar que el despido fue sin justa causa; (ix) declarar que al demandante no se le realizó una valoración de aptitudes laborales mientras existió la relación laboral; (x) declarar que el despido realizado al demandante, por parte de la empresa demandada es ineficaz e ilegal, toda vez que la solicitud realizada al Ministerio de Trabajo se realizó porque el demandante estaba incapacitado, más no por existir una justa causa; (xi) declarar que la empresa demandada no otorgó al demandante los 30 días de preaviso antes de materializar el despido. Asimismo, que, como consecuencia de tales declaraciones, se condene a la demandada al pago de 180 días de salario, por despido a persona en estado de discapacidad, sentencia C-531 de 2000, la indemnización prevista en el art.64 del C. S del T., el pago de preaviso equivalente a 30 días de salario, prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, indemnización por falta de pago de salario prevista en el art. 65 del C. S del T., la indemnización por falta de pago de las cesantías prevista en el art. 99 de la ley 50 de 1990, la indemnización de perjuicios en la vida en relación y vida misma, condenar a la parte demandada principalmente al pago de la pensión de invalidez o subsidiariamente la indemnización por accidente de trabajo, indexación o corrección monetaria sobre las sumas de dinero dejadas de cancelar al demandante, la condena *extra y ultra petita*, costas y agencias en derecho a cargo de la demandada. Finalmente, como pretensión subsidiaria solicitó condenar a la demandada a reinstalar en su antiguo puesto de trabajo al demandante y pagar los salarios dejados de percibir junto con los incrementos a que tenga derecho sin solución de continuidad.

Funda las pretensiones, en síntesis, en los siguientes hechos:

1.- EDWIN RICARDO ALVARADO celebró contrato de trabajo con la SOCIEDAD DE SERVICIOS LOS HEROES S.A., el cual inició el 14 de junio de 2014, en el cargo de auxiliar de pista en las áreas de radio operador y despachador.

2.- Sostuvo que las labores realizadas por el demandante incluían los domingos y horario nocturno en un horario de 8 horas, recibiendo un día entre semana como compensatorio.

3.- Que según el contrato de trabajo la asignación mensual era de \$616.000.00 para 2015, aumentado anualmente según el salario mínimo, diferido a dos pagos quincenales.

4.- Que entre las funciones adicionales estaba la limpieza o aseo en la Estación de Servicio, en las cuales tenía que estar a mas de 3 metros de altura, entre otros.

5.- Afirma que el día 28 de septiembre de 2015, el demandante, estando dentro de las instalaciones de la SOCIEDAD DE ESTACIÓN DE SERVICIOS LOS HEROES S.A. y recibiendo instrucciones de su jefe inmediato EDGAR ARTURO HERRERA, sufrió accidente laboral, al subir una escalera de 3 metros para bajar unos anaqueles, que estaban en el techo de la estación de servicio sufriendo una caída, pues no tenía ningún elemento de protección como arnés o línea de vida que le permitiera trabajar en las alturas.

6.- Señala que el demandante tuvo afectaciones en su vida de relación y personal, pues sufrió una pérdida de capacidad laboral del 23.30% con ocasión al accidente de trabajo, según la Junta Medica Regional de Invalidez, razón por la cual no pudo seguir ejerciendo sus funciones laborales y nunca se hizo un estudio de reubicación.

7.- Sostiene que el demandante fue víctima de acoso laboral por parte de la entidad demandada, por el pago tardío de su salario, prima de servicio, pues, en estado de incapacidad le dieron la orden de ir a trabajar.

8.- Mediante solicitud de autorización para dar por terminado el contrato de trabajo al demandante, radicada por la demandada el día 21/08/2018, solicita dar por terminada la relación laboral, con fundamento en la discapacidad, conforme lo dispuesto por la Ley 396 de 1997 (sic) y concepto 3440 de enero de 2011 del Ministerio de Trabajo.

9. Afirma que la sociedad demandada, no realizó cambio estructural en la empresa, ni realizó cambio de turno o reducción de horas laboradas, tampoco realizó procedimiento disciplinario interno para despedir al demandante.

10.- Mediante resolución No 00163 de 2019 de la COORDINADORA DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRAMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOYACÁ DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, se autorizó el despido del señor EDWIN RICARDO ALVARADO, con fundamento en lo dispuesto en el numeral 13 del artículo 62 del C. S. del T.

11.- El 02 de abril de 2019, el demandante presentó recurso de reposición y en subsidio de apelación contra la anterior resolución.

12.- Mediante certificado de incapacidad médica de mi IPS BOYACÁ – IPS DUITAMA No 10030110000004738 del 6 de abril de 2019, se otorgó incapacidad por 15 días al demandante.

13.- El 11 de abril de 2019, mediante oficio de idéntica fecha, la demandada SOCIEDAD DE SERVICIOS LOS HERORES S.A., dio por terminado el contrato de trabajo al demandante EDWIN RICARDO ALVARADO.

14.- El demandante formuló acción de tutela contra la entidad demandada para amparar, entre otros, sus derechos al mínimo vital y estabilidad laboral reforzada, por lo que la entidad demandada al enterarse, le informó al demandante que debe reintegrarse al puesto de trabajo. Como resultado, el 23 de mayo de 2019 el demandante se reintegró a la empresa.

15.- El día 31 de octubre de 2019, el demandante recibió una carta de despido, informando la terminación del contrato laboral con justa causa, con fundamento en la Resolución 590 de octubre de 2019 del Ministerio del Trabajo, que dio fin a la actuación administrativa de solicitud de despido a persona en situación de discapacidad.

II.- Admisión, traslado y contestación de la demanda.

1.- El Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, mediante providencia del 16 de septiembre del 2021, admitió la demanda y ordenó correr traslado a la demandada.

2.- La SOCIEDAD DE SERVICIOS LOS HERORES S.A., por conducto de apoderada judicial, contestó la demanda y se opuso a las pretensiones incoadas. Frente a los hechos, señaló que el 13 de junio de 2014 se dio inicio a la relación de

trabajo, bajo la modalidad de contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, por seis meses, dando claridad que se prorrogó automáticamente hasta el día 31 de octubre de 2019, fecha en la cual se dio por finalizada la relación laboral con fundamento en la Resolución 00163 de 2019, emitida por el Ministerio del Trabajo, en concordancia con la Resolución 00509 de 2019, mediante la cual se resolvió el recurso de reposición y en subsidio de apelación, asunto que fue decidido dentro del proceso 2019-00252 adelantado ante el Juzgado laboral de pequeñas causas de Duitama, teniendo el presente hecho como cosa juzgada. Que de acuerdo al dictamen No. 380217 emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez el demandante presentó una pérdida de capacidad laboral del 23.30%, fecha de estructuración 30 de noviembre de 2016, de origen enfermedad y riesgo común, que la sociedad allegó al Ministerio de Trabajo cada uno de los documentos necesarios para la terminación del contrato laboral, que el aquí demandante ha venido generando un desgaste del aparato judicial persiguiendo estos mismos hechos y pretensiones que intentan hacer ver un despido injusto y una decisión adversa del Ministerio de Trabajo mediante las acciones de tutela Nos. 2019-00021 adelantada ante el Juzgado Primero Penal Municipal con función de conocimiento y 2020-00111 adelantada ante ese mismo despacho y el proceso 2019.00252 adelantado ante el Juzgado Laboral de pequeñas causas de Duitama, este último fallado a favor de la sociedad a través de sentencia del 22 de julio de 2020. Como excepción previa propuso la de cosa juzgada y de mérito, las que denomino *“inexistencia de la obligación, buena fe patronal, cobro de lo no debido, innominada o genérica”*.

3.- Por auto del 28 de febrero de 2021, el *A quo* resolvió la excepción previa de cosa juzgada que declaró probada parcialmente, decisión que fuera confirmada por esta Corporación a través de auto del 14 de junio de 2022.

III.- Sentencia impugnada.

En audiencia del 06 de diciembre de 2022, practicadas las pruebas y oídas las alegaciones de las partes, se profiere sentencia a través de la cual: (i) declaró probadas las excepciones denominadas inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido; (ii) negó las pretensiones de la demanda; (iii) condenó en costas al demandante a favor de la demandada y fijó como agencias en derecho la suma de \$ 1´000.000.00; y, (v) ordenó la consulta en caso de no ser apelado el fallo.

La anterior decisión se fundamentó en las siguientes consideraciones:

1.- Identifica como problemas jurídicos los relacionados con: (i) establecer si el 28 de septiembre de 2015 el demandante sufrió un accidente y si el mismo es de origen laboral y se ocasionó por culpa del empleador; (ii) si el demandante tiene derecho a que se le pague la pensión de invalidez; (iii) si el demandante fue objeto de acoso laboral y le fue vulnerado del derecho al debido proceso y derecho de defensa, por no haber realizado un procedimiento interno para realizar un despido por justa causa con ocasión a las resoluciones del Ministerio de Trabajo; (iv) si el demandante se le debió otorgar el preaviso de los 30 días antes de materializar el despido; (v) determinar si la sociedad demandada debe reliquidar las cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones, la indemnización del art. 99 de la ley 50 de 1990 y la indemnización del art. 65 del C. S del T., junto con la indexación. (vi) en caso de no acoger las pretensiones, debe determinar si es procedente el reintegro del demandante junto con el pago de salarios y prestaciones por el despido ineficaz.

2.- Previo a abordar los problemas jurídicos planteados, estableció que, en la audiencia del 28 de febrero de 2022, se resolvió la excepción previa de cosa juzgada respecto a las pretensiones 1, 2, 3, 10, 12, 13, 14 y de condena 1 y 6 encaminadas a que declarara la existencia de una relación laboral; igualmente, a la restrictiva condena de declarar el despido sin justa causa, por el trabajador en estado de discapacidad y la condena de 180 días de salario, descartando el pronunciamiento sobre esos hechos, con ocasión a lo resuelto en el proceso radicado bajo el No. 2019-00252 adelantado ante el Juzgado Laboral de Pequeñas Causas de Duitama.

3.- En cuanto al control de convencionalidad planteado por el apoderado del demandante, indicó que de acuerdo a lo dispuesto por los arts. 93 y 53 de la C.N., los tratados y convenios ratificados por el congreso que hacen parte de la legislación interna, el bloque de constitucionalidad, la sentencia C-454 de 2018, la jurisprudencia de la Corte Interamericana de los Derechos Humanos, no se debía realizar dicho control para volver a examinar lo relativo al despido sin justa causa, en la medida que con la declaratoria de cosa juzgada resuelta y confirmada por esta Corporación, no resultaba procedente; además, el demandante en el proceso No. 2019-00252 adelantado ante el Juzgado Laboral de Pequeñas Causas de Duitama, tuvo la oportunidad de debatir conforme a las pruebas que estimó

pertinentes dicho aspecto, por lo que en aplicación del principio de seguridad jurídica no puede abrirse paso el replanteamiento de un aspecto que ya fue objeto de estudio. Adicionalmente, señaló que con ocasión a la decisión adoptada por esta Corporación se presentó acción de tutela la cual fue despachada desfavorablemente por la Corte Suprema de Justicia.

4.- Tras tener como acreditada la existencia de una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término fijo vigente desde el 13 de junio de 2014 al 12 de diciembre de 2014, el cual fue prorrogado al 31 de octubre de 2019, fecha en la cual finalizó por decisión unilateral del empleador y autorizada por el Ministerio del Trabajo, emprendió el análisis frente al accidente acaecido el 28 de septiembre de 2015, respecto al cual, consideró, que conforme a la prueba documental incorporada al expediente, particularmente el dictamen incorporado No 000320217 el origen de la incapacidad laboral del 23.30% es de origen común y no riesgo profesional, dictamen que se encuentra en firme, por lo que no encontró acreditado el nexo de causalidad; así, concluyó que no era procedente reconocer la indemnización por accidente de trabajo, sin que tampoco la prueba testimonial pudiera comprobar los daños en la vida de relación que se enuncian en los hechos de la demanda.

5.- Frente a la pensión de invalidez, señaló que la misma recae sobre la Administradora de Riesgos Laborales a la cual se encontraba vinculado el demandante, entidad que no fue demandada en el proceso, sin que pueda realizarse sobre el punto pronunciamiento alguno, sin perjuicio que el actor inicie las acciones pertinentes.

6.- Respecto al acoso laboral por el pago tardío de la prima de servicios del año 2016, indicó que el mismo fue zanjado por el Juzgado Laboral de Pequeñas Causas dentro del proceso ya referido, pero además indicó que no constituye un acoso laboral, por cuanto no es una conducta persistente, continuada, sistemática tendiente a amedrantar o a destruir la productividad del demandante, que si bien existió una demora en su pago, conforme lo relatado por la testigo MARÍA AZUCENA GUIO, tuvo una reparación respecto a la indexación de esta suma, conforme lo resuelto por el Juzgado de Pequeñas Causas dentro del proceso No. 2019-00252, sin que pueda catalogarse como una conducta de acoso o maltrato laboral. Y respecto a la silla rimax entregada en mal estado al demandante, conforme a las fotografías que reportan averías, señaló que la misma fue cambiada

al otro día, conforme a la confesión que hizo el propio demandante en su interrogatorio de parte, por lo que no paso de ser una conducta censurable de la demandada, pero no constitutiva de acoso laboral.

En cuanto a que el demandante fue obligado a trabajar en estado de incapacidad, al ingresar a las diez de la noche del día domingo antes de vencerse dicha licencia, tampoco consideró tal conducta constitutiva de acoso, al tratarse de eventos aislados no concurrentes, concatenados para afectar emocionalmente al demandante, por lo que de acuerdo al artículo 61 del C. P. del T. y de la S.S., no la llevaron al convencimiento que las conductas descritas en la demanda fueran constitutivas de acoso laboral.

Respecto a la vulneración de los derechos al debido proceso y derecho de la defensa, al no realizar un procedimiento interno para realizar un despido con justa causa -con ocasión al trámite adelantado- ante el Ministerio del Trabajo, señaló que si bien es cierto existe una misiva de terminación del contrato de trabajo del 11 de abril de 2019, señalando como causa la ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada art. 62 núm. 13 del C. S del T. y atendiendo la Resolución 00073 emitida por la Dirección Territorial de Boyacá del Ministerio del Trabajo del 14 de marzo de 2019; dicha misiva no fue la que se tuvo en cuenta para la terminación del contrato de trabajo, pues la terminación del vínculo provino de un comunicado diferente, esto es, para el 31 de octubre de 2019, aspecto que fue objeto de cosa juzgada, conforme lo resuelto por el Juzgado Laboral de Pequeñas Causas Laborales de Duitama, por lo que sobre tal puntop no se puede hacer ningún tipo de pronunciamiento adicional.

Que no hubo necesidad que una autoridad judicial declarara la ineficacia del despido, sino que fue por voluntad del empleador que se dispuso el reintegro hasta tanto se resolvieran los recursos contra los actos administrativos emitidos por la autoridad del trabajo, actuaciones de las cuales el demandante no solicitó nulidad para cuestionar la terminación, sin que pueda usurpar competencia para resolver el asunto, aún más, cuando la Juez Laboral de Pequeñas Causas, analizó lo referente a la autorización del despido.

Más adelante, precisó, el despido sí se da con la carta del 31 de octubre de 2019, la cual tuvo como fundamento la expedición de las Resoluciones 163 y 590 -ésta última- del 02 de octubre de 2019, emitidas por la Dirección Territorial del Ministerio

de Trabajo, por lo que la causal que se invocó para el despido es única y exclusivamente por esta autorización, procedimiento en el cual, señala, se garantizó el derecho de defensa y debido proceso del demandante.

Respecto a la reliquidación demandada, el propio demandante confesó en su interrogatorio de parte el pago de su salario y prestaciones sociales por parte de la demandada, por lo que dicha pretensión tampoco podría salir avante, igualmente el pago de dominicales y horas extras ante la imposibilidad de hacer suposiciones sobre dichos aspectos.

Finalmente, respecto a la pretensión subsidiaria de reintegro, indicó que si bien el demandante fue calificado con una pérdida de capacidad laboral del 23.30% de origen común, el art. 26 de la ley 361 de 2017 señaló el procedimiento para la procedencia del despido de las personas en situación de discapacidad, fue adelantado ante el Ministerio de Trabajo con la expedición de las Resoluciones 163 y 590 del año 2019 donde se autorizó el despido del demandante decisión que se encuentra ejecutoriada y no ha sido discutida a través de los mecanismos legales pertinentes, presumiéndose la legalidad del trámite allí impuesto, por lo que el reintegro demandado resulta improcedente.

V.- De la impugnación

Inconforme con la sentencia que acaba de reseñarse, la parte demandante interpuso recurso de apelación, el cual sustenta, en síntesis, con los siguientes argumentos:

1.- No tiene objeción al control de convencionalidad solicitado; no obstante, según lo dicho por el mismo despacho frente al despido realizado en abril de 2019, con un oficio de reintegro el cual manifiesta la señora juez que no produjo ningún efecto, se cuestiona, por qué si produciría un efecto al tomarlo como un preaviso de los 15 días que se indagó dentro del mismo proceso para que le dieran al demandante un preaviso, previo a que quedara ejecutoriada el despido del 31 de octubre de 2019, por lo que le parece extraño cómo puede surtir efecto una comunicación de abril de 2019 y no hacer lo mismo respecto del preaviso respecto al despido del 31 de octubre de 2019.

2.- Conforme lo dijo la Resolución 00163 del 2019, en su página No 007, encajó tal vez, el despido del señor EDWIN RICARDO ALVARADO en el numeral 15 del art. 62 *“toda enfermedad crónica o contagiosa del trabajador que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión”*. En eso se basó la Resolución 00163, confirmada por la Resolución 590 de 2019, emanadas del Ministerio del Trabajo; entonces, sí hubo una justa causa para dar por terminada la relación laboral, pero no fue alegada dentro de las cartas allegadas al demandante luego de dar por terminada la relación laboral.

3.- Señala que la autorización del Ministerio del Trabajo no es una justa causa para dar por terminada la relación laboral, pues las justas causas están entabladas (sic) en el art. 62 del C. S del T., y son taxativas del numeral 1 al 15 y las establecidas del núm. 9 al 13, como lo estableció la Resolución 0163, que acudió al numeral 15, y según la cual, toda enfermedad contagiosa que no pueda superarse dentro de los 180 días; por lo que en este caso para la terminación del contrato, el empleador debe dar aviso con anticipación no menos de 15 días; entonces, no comparte la posición del despacho de tomar la carta de despido del 19 de abril como un preaviso, aspectos que en su consideración impedían concluir que se dio el preaviso, que era necesario para solventar las necesidades del trabajador y que insidia en cada una de las prestaciones sociales que se solicitó en la demanda, como es prima de servicios, vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías.

4.- Finalmente resaltó que, si bien, el proceso de despido realizado ante la Inspección de Trabajo goza de toda seguridad jurídica, debe analizarse que en la misma sentencia que se invocó C-531 de 2003, se tiene que el legislador estableció como mecanismo especial la obligación del empleador de solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo, en aquellos eventos en los cuales la finalización del contrato de trabajo carece de una justa causa, como supuestamente lo manifestó la parte demandada, siempre y cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para prestar el servicio, para lo cual sin embargo el deber de la autoridad administrativa es verificar el agotamiento de las etapas de rehabilitación integral, adaptación, reinserción y reubicación del trabajador, situación que nunca se dio.

VI Alegaciones en segunda instancia

Corrido el traslado propio de la Ley 2213 de 2022 para que las partes alegaran en esta instancia, guardaron silencio.

LA SALA CONSIDERA:

1.- Presupuestos procesales.

Revisada la actuación, concurren en la misma los llamados presupuestos procesales, a saber, la demanda en forma, la competencia del juez, la capacidad para ser parte tanto del demandante como de la demandada, y como, además, no se vislumbra nulidad que deba ser puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento o declarada de oficio, la sentencia será de fondo o mérito.

2.- Problemas jurídicos.

Vistas la sentencia de primera instancia y la sustentación del recurso de apelación, son temas a estudiar en esta instancia: (i) Determinar los efectos del preaviso comunicado al actor respecto a la terminación del contrato de trabajo del 31 de octubre de 2019, y la causa de la terminación del contrato de trabajo, y (ii) Si resultaba necesario a la demandada adelantar un procedimiento interno para realizar un despido por justa causa en atención al estado de incapacidad en que se encontraba el actor, conforme a las resoluciones del Ministerio de Trabajo.

3.- De los efectos del preaviso comunicado al actor respecto a la terminación del contrato de trabajo del 31 de octubre de 2019 y de la causa de terminación del contrato de trabajo.

No está en discusión la existencia de la relación laboral del señor EDWIN RICARDO ALVARADO con la demandada SOCIEDAD DE SERVICIOS LOS HÉROES S.A., , pues está fehacientemente demostrada en este asunto, y fluye de la propia contestación de la demanda al reconocer su existencia y señalar que el 13 de junio de 2014 se dio inicio a la relación de trabajo, bajo la modalidad de contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, por seis meses, dando claridad que se prorrogó automáticamente hasta el día 31 de octubre de 2019, fecha en la cual se dio por finalizada la relación laboral con fundamento en la resolución 00163 de 2019,

emitida por el Ministerio del Trabajo, en concordancia con la resolución 590 de 2019, mediante la cual se resolvió el recurso de reposición y en subsidio de apelación.

Sin embargo, el recurrente insiste que el vínculo laboral no podía haberse terminado sin el preaviso de 15 días de antelación a la terminación de la relación laboral del 31 de octubre de 2019, pues no comparte la interpretación adoptada por el *A quo*, respecto a los efectos de la comunicación remitida al actor en abril de 2019 y la causa de la terminación de la relación de trabajo.

Sobre estos puntuales aspectos, anticipadamente advierte la Sala, que resulta abiertamente improcedente pretender cuestionar nuevamente la finalización del vínculo laboral alegado en la demanda, pues éste quedó zanjado con lo resuelto en la sentencia del 22 de julio de 2020, proferida por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Duitama bajo el No. 2019-00252-00, y ante la prosperidad de la excepción previa de cosa juzgada propuesta por la demandada SERVICIOS LOS HÉROES S.A., y declarada por el *A quo* en audiencia del 28 de febrero de 2021, decisión que fuera confirmada por ésta Corporación en auto del 14 de junio de 2022.

De acuerdo con lo anterior, no puede abrirse una vez más la discusión atinente a la terminación del vínculo laboral que involucró a las partes, pues, iterase, fue un aspecto debatido y decidido al interior del referido proceso ordinario, situación que imposibilita a la Sala abordar nuevamente de fondo el asunto relativo a la forma y causa de la terminación del contrato de trabajo.

4.- Si resultaba necesario a la demandada adelantar un procedimiento interno para realizar un despido por justa causa en atención al estado de incapacidad en que se encontraba el actor, conforme a las resoluciones del Ministerio de Trabajo.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece que ninguna persona limitada físicamente, puede ser despedida por razón de su estado de salud, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo.

En múltiples ocasiones la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado sobre la aplicación del referido precepto, y en concreto sobre la garantía de la estabilidad laboral reforzada para las personas en condición de discapacidad.

Así, entre otras, en sentencias SL11411-2017, SL10538-2016 y SL5163-2017, ha considerado que tal prerrogativa es aplicable a las personas que tienen un grado de discapacidad del 15% o superior, es decir, que presentan una disminución de la capacidad laboral moderada, severa o profunda.

Últimamente, en sentencia SL 1360 del 11 de abril de 2018 con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, explicó la forma en la que opera aquella garantía al considerar que:

*“... esa disposición protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral, tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo. ... **Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de discapacidad del trabajador**”¹.*

En el particular caso planteado, el recurrente se duele que, al momento de realizarse el despido del trabajador, con ocasión a lo resuelto en las Resoluciones 000163 y 590 del 2 octubre de 2019, debió realizarse un procedimiento interno previo para poder realizarlo y así debió comunicarse en la carta de despido.

Al margen de lo resuelto por parte del Juzgado Laboral de Pequeñas Causas Laborales de Duitama en el proceso No. 2019-00252-00, toda vez que, al momento de plantearse allí la demanda, -27 de noviembre de 2019-, no se había resuelto los recursos planteados por el actor, contra la resolución 00163 de 2019, lo cual, eventualmente, podría permitir el análisis del caso, lo cierto es que aquí no existe duda que el actor según el dictamen de PCL proferido el 19 de agosto de 2017 emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, presentaba un porcentaje de pérdida de 23.30%.

Sin embargo, el empleador tramitó la autorización del Inspector del Trabajo para poner fin a la relación laboral, petición que fue resuelta a través de Resolución 00163 de fecha 14 de marzo de 2019 proferida por el Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Boyacá, y confirmada mediante

¹ Sentencia SL 1360-2018 Radicación No. 53394 del 11 de abril de 2018. MP Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Resolución 590 del 2 de octubre de 2019, proferida por el Director Territorial de Boyacá.

En virtud de lo anterior, no puede considerarse que esa desvinculación se haya dado por razones discriminatorias, a fin de dar aplicación a lo dispuesto por el artículo 26 de la ley 361 de 1997, pues el verdadero motivo de finalización del vínculo laboral obedeció a un razón objetiva que fue verificada por la autoridad laboral y generó la autorización del despido por parte del Ministerio de Trabajo; situación que no obligaba a la sociedad demandada a adelantar un procedimiento previo, como lo propone el recurrente, pues precisamente este se suple con el trámite de autorización, y menos la obligación de comunicarlo en la carta de despido, por lo que las motivaciones expuestas por el recurrente no logran modificar la decisión adoptada por el *A quo*.

Al respecto, la Corte, entre otras, en la providencia CSJ SL12998-2017, rad. 49321, ha adoctrinado que la discapacidad no genera derechos absolutos, ni tampoco implican que a perpetuidad puedan ser oponibles esas circunstancias a intereses generales o derechos legítimos, entre ellos, los de los empleadores; que, por ello si se acredita que el despido ocurrió por una razón objetiva como sería la justa causa, destruye que la presunción consistente en que la desvinculación haya sido por razón de la discriminación.

En todo caso, debe insistirse, el recurso propuesto en este asunto, busca exclusivamente revivir situaciones ya definidas frente a la forma en que terminó el vínculo laboral, y las consecuencias de un posible despido injustificado, en pretensiones frente a las cuales se decretó la excepción previa de cosa juzgada.

Corolario de todo lo expuesto, como ninguno de los reparos encontró vocación de prosperidad, la sentencia recurrida será confirmada en su integridad.

5.- Costas.

Como quiera que corrido el traslado propio de la Ley 2213 de 2022, las partes guardaron silencio, no hay lugar a condena en costas en la medida que no se presentó controversia en esta instancia, artículo 365 del C.G.P.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, LA SALA CUARTA DE DECISIÓN DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, BOYACÁ, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia impugnada.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia por no haberse causado

Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE, DEVUÉLVASE Y CÚMPLASE.



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado Ponente



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado