



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
ASUNTO: APELACION DE SENTENCIA
RADICADO: 20001-31-05-001-2013-00491-01
DEMANDANTE: BRAULIO LUGO MESTRE
DEMANDADA: ASEAR PLUS SERVICIOS SAS Y OTRO

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, ocho (8) de agosto de dos mil veintidós (2022)

Una vez vencido el traslado para alegar, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia proferida el 12 de diciembre de 2016 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, en el proceso ordinario laboral promovido por Braulio Lugo Mestre contra Asear Pluriservicios S.A.S, y solidariamente Interaseo S.A. E.S.P.

ANTECEDENTES

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra la empresa Asear Pluriservicios S.A., y solidariamente Interaseo S.A. E.S.P., para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de contrato de trabajo entre Braulio Lugo Mestre y Asear Pluriservicios S.A.S. desde el 8 de abril de 2009 hasta el 29 de mayo de 2012.

1.2.- Que el 29 de mayo de 2012, Asear Pluriservicios S.A.S. lo despidió por sus condiciones de salud y sin autorización del Ministerio de trabajo.

1.3.- Que la empresa Asear Pluriservicios S.A.S. y la empresa Interaseo S.A. E.S.P., son solidariamente responsables de las obligaciones laborales de Braulio Lugo Mestre.

1.4.- Que la sanción impuesta, consistente en la suspensión del contrato de trabajo por el periodo del 13 al 15 de abril de 2012, fue ilegal y violó el debido proceso; y que en consecuencia no existió solución de continuidad.

1.5.- Como consecuencia de las anteriores declaraciones, se ordene solidariamente a las empresas Asear Pluriservicios S.A.S. e Interaseo S.A. E.S.P., reintegrarlo sin solución de continuidad al empleo que venía desempeñando.

1.6.- Que se condene solidariamente a las demandadas al pago de: cotizaciones en seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales, parafiscales, subsidio familiar, cesantías y sus intereses, primas de servicio, vacaciones y salarios desde el día 29 de mayo de 2012 hasta la fecha en que se produzca su reintegro.

1.7.- Que se condene solidariamente a las demandadas a cancelar los 3 días de salarios correspondientes a la sanción ilegal impuesta del 13 al 15 de abril de 2012; así como cesantías y sus intereses, vacaciones y primas de servicio correspondientes por ese interregno.

1.8.- Que se condene solidariamente a las demandadas a cancelar indemnización por despido sin autorización del Ministerio de trabajo; indemnización por despido unilateral y sin justa causa; indemnización moratoria; indexación; intereses moratorios; costas, agencias en derecho, y lo que extra y ultra petita se determine.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que desde el 8 de abril de 2009 fue vinculado a Asear Pluriservicios SAS mediante contrato a término fijo inferior a un año, siendo beneficiaria de su labor la empresa Interaseo S.A. E.S.P.

2.2.- Que se desempeñaba como operador de volquetas y maquinaria para la prestación del servicio público domiciliario de aseo de Valledupar, devengando un salario básico mensual de \$773.000.

2.3.- Que el 8 de abril de 2010 se pactó otro si modificadorio del contrato de trabajo, convirtiéndolo en un contrato a término indefinido.

2.4.- Que el 10 de octubre de 2009 sufrió accidente de tránsito, por el que le fue determinada pérdida de capacidad del 29,03%; acumulando 352 días continuos de incapacidad, reincorporándose laboralmente el 12 de agosto de 2010 con recomendaciones de salud ocupacional.

2.5.- El 16 de marzo de 2011 la empresa dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, cancelando la indemnización por ese concepto, sin contar con autorización del Ministerio de Trabajo.

2.6.- Mediante sentencia de tutela del 30 de mayo de 2011 el Juzgado Primero Penal del Circuito para Adolescentes con Funciones de Conocimiento de Valledupar ordenó el reintegro, concediendo el amparo de forma provisional, debiendo interponer la acción laboral dentro de los 4 meses posteriores a la sentencia.

2.7.- En cumplimiento de la orden de tutela, fue reintegrado el 7 de junio de 2011, y la demanda laboral correspondió al Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, donde se concilió el reintegro.

2.8.- A partir del reintegro fue objeto de persecución laboral y que la demandada no cumplió con las recomendaciones médicas de la EPS.

2.9.- Que fue incapacitado, desde el 27 de marzo al 10 de abril de 2012, y desde el 6 al 11 de abril de 2012 (sic).

2.10.- Que le impusieron sanción de suspensión del contrato de trabajo, por no haber allegado la incapacidad el mismo día que se generó; sin que previo a ello le hubiera sido puesto en conocimiento el reglamento interno de trabajo.

2.11.- El 29 de mayo de 2012 la empleadora dio por terminado unilateralmente el contrato, sin autorización del Ministerio de trabajo, sin embargo, continuó en ejecución de este hasta el 1 de junio de 2012.

2.12.- Que tiene 3 hijos menores de edad, beneficiarios del subsidio familiar, quienes recibían mensualmente \$23.957.

TRÁMITE PROCESAL

3.- El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, admitió la demanda por auto del 16 de febrero de 2013, folio 85, disponiendo notificar y correr traslado a las demandadas, las que se pronunciaron así:

3.1.- Interaseo S.A. ESP contestó oponiéndose a todas las pretensiones y proponiendo como excepciones de mérito: i) manifestación expresa de coadyuvancia a las excepciones que proponga Asear Pluriservicios S.A., ii) inexistencia de presupuestos para vincular solidariamente a Interaseo S.A. E.S.P. frente a eventuales acreencias laborales derivadas de la relación laboral que reclama el demandante; iii) inexistencia de nexos

causal entre el daño y la conducta demandada; iv) enriquecimiento sin justa causa contrario al instituto resarcitorio; v) falta de legitimación en la causa por pasiva; vi) ilegalidad de coexistencia de contratos laborales, con la intención de causar confusión y generar un doble pago; vii) prescripción; viii) buena fe; ix) temeridad o mala fe; y x) genérica.

3.2.- La empresa Asear Pluriservicios S.A.S. se opuso a las pretensiones de la demanda, proponiendo como excepciones de fondo: i) terminación del contrato de forma legal por configuración de una justa causa, ii) inexistencia de obligaciones, iii) cobro de lo no debido, iv) pago, v) compensación, vi) buena fe exenta de culpa, y vii) las demás que resulten probadas.

3.3.- El 31 de octubre de 2016 tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 77 y SS del Código Procesal de Trabajo, en la que, se declaró fracasada la audiencia de conciliación; al no contar con excepciones previas para resolver, ni encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio y se decretaron las pruebas solicitadas.

3.4.- El 30 de noviembre de 2016 se dio inicio a la audiencia de trámite y juzgamiento, en la que se escucharon los alegatos de conclusión; posteriormente, el 12 de diciembre de la misma anualidad se profirió la sentencia que hoy se revisa.

LA SENTENCIA APELADA

4.- La juez de instancia resolvió:

PRIMERO: Declarar que entre Braulio Lugo Maestre en calidad de trabajador y la empresa Asear Pluriservicios SAS, existió contrato de trabajo

SEGUNDO: Declárese ilegal la suspensión del contrato de trabajo conforme a lo antes expuesto.

TERCERO: Condénese a Asear Pluriservicios a pagar al Sr Braulio Lugo Mestre los siguientes conceptos:

Tres días de salarios: \$77.299

Prima de servicios: \$8.177

Cesantías: \$8.177

Vacaciones: \$92

CUARTO: Condenar a Asear Pluriservicios a cancelarle al trabajador Braulio Lugo Mestre, por concepto de indemnización por despido injusto, la suma de \$1.776.590.

QUINTO: Condénese a Asear Pluriservicios a pagar las condenas debidamente indexadas, de acuerdo con la fórmula $V_p = I_f/I_i$ del índice de precios al consumidor.

SEXTO: Absolver a la demandada Asear Pluriservicios de las pretensiones de la demanda.

SEPTIMO: Condenar a Interaseo SA ESP a responder solidariamente por las condenas impuestas a Asear Pluriservicios SAS

OCTAVO: Condenar en costas a la parte demandada. Tásense por secretaria.

Como consideraciones de lo decidido, adujo la sentenciadora de primer nivel que, para la fecha del despido del demandante, se encontraba vigente el art 137 del Decreto Ley 019 de 2012 según la cual no se requería autorización por parte del Ministerio de trabajo para despedir a un trabajador en estado de debilidad manifiesta, por tanto, niega la declaración de ineficacia del despido y de contera el reintegro y las demás peticiones de condena que dependían de dicha declaración.

Respecto a la pretensión subsidiaria de despido injusto, expuso que la empresa Asear Pluriservicios le comunicó al trabajador, el 29 de mayo de 2012, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, motivando su decisión en que el vehículo de propiedad del cliente Interaseo sufrió serios daños ocasionando para la empresa pérdidas

económicas, empero en la carta no calificó la falta de grave, ni señaló las normas que violó el trabajador y que dieron origen al despido con justa causa. Aunado a ello, la empresa hizo alusión a la diligencia de descargos, empero no los aportó, es decir, que no acreditó el agotamiento del trámite disciplinario.

Señaló que la empresa tampoco demostró haber entregado al demandante el Reglamento Interno de Trabajo; además lo despidió el 29 de mayo de 2012 por una falta presuntamente cometida el 1 de febrero de la misma anualidad, es decir, cuatro meses después, además siguió laborando hasta el 3 de junio de 2012, por lo que no se puede tener esa como causa de la terminación del contrato.

Consideró que existió una tardanza injustificada de la demandada en adoptar una decisión por unos hechos ocurridos y conocidos con antelación a la fecha de comunicación de finalización del vínculo contractual, por lo que se tiene que esa terminación fue unilateral e injusta, dando lugar al pago de la indemnización establecida en el literal a del inciso 4 del art. 64 CST.

Respecto a la sanción de suspensión por 2 días que le fue impuesta al trabajador, por no allegar el mismo día la incapacidad emitida por el médico tratante y por no utilizar los elementos de protección, consideró la sentenciadora que, la misma fue desproporcionada e ilegal, por lo que condenó a la demandada a pagar los salarios descontados y realizar los reajustes correspondientes en la liquidación.

En relación a la sanción moratoria del art. 65 CST, expuso que no hay lugar a la misma por cuanto, a pesar de que la sanción impuesta al trabajador fue injusta, canceló las prestaciones legales que creyó deber al momento de terminación del contrato. Acotó que los valores

reconocidos deberán ser indexados, dada la pérdida del valor adquisitivo.

Frente a la responsabilidad solidaria, adujo que Interaseo S.A. ESP no logro acreditar que las labores del actor no la beneficiaban, por lo que esta llamada a responder solidariamente por las obligaciones que resultaron a cargo de Asear Pluriservicios S.A.S.

Finalmente, al prosperar las pretensiones propuestas declaró no probadas las excepciones.

4.1.- Inconforme con la decisión, el demandante interpuso recurso de apelación a fin de que se revoquen aquellos puntos de la providencia que negaron las pretensiones planteadas. Aduce que es un contrasentido que la Juez encuentre demostrado el despido sin justa causa, y prefiera otorgar una indemnización de las plasmadas en el art. 64 CST desconociendo que la jurisprudencia constitucional ha señalado que esta indemnización no suple la garantía de estabilidad laboral reforzada de los trabajadores.

Alegó en primer lugar que, en el presente asunto se presume que el despido del trabajador obedeció a su condición de salud, puesto que: i) se acreditó la terminación del contrato sin justa causa; ii) se demostró que la terminación del contrato se produjo con 4 meses de posterioridad a la supuesta falta cometida, la que no fue demostrada; iii) no se le notificó la existencia del reglamento interno de trabajo, que le fue aplicado, vulnerando el debido proceso.

Y como la demandada no desvirtuó el despido sin justa causa, debe aplicarse la presunción del art. 166 CGP, esto es que la terminación del contrato no obedeció a la supuesta causa que alego como justificativa, sino a sus condiciones de salud, conocidas por la pasiva; aunado a que

el análisis realizado en cuanto a la fecha, la proporcionalidad y el tiempo en que se impuso la sanción, es desproporcionado.

El segundo aspecto al que alude, es que la carta de terminación del contrato señala que este se produciría el 29 de mayo de 2012, empero se acreditó que realmente la terminación se produjo el 1 de junio de 2012, de lo que se extrae que el empleador “perdono al trabajador de aquella terminación del contrato”, pues este se siguió ejecutando, por lo que para el 1 de junio no existía justificación para finalizar el contrato, razón por la cual debía concederse el reintegro pretendido.

Alega que si bien, la demandada en su momento obro al amparo del art. 137 del Decreto 019 del 2012, no se puede desconocer que los derechos constitucionales se encuentran por encima del principio de legalidad.

Que la demandada realizó solicitud de autorización de despido al Ministerio de Trabajo, trámite al que no fue vinculado, vulnerando su derecho de defensa, por lo que esa actuación no puede tenerse como un acto diligente del empleador, como lo señaló la Juez de instancia.

Solicita que, respecto a las pretensiones principales, se revoquen los numerales que niegan el reintegro, así como el pago de salarios, prestaciones sociales y demás derechos laborales, cotizaciones a seguridad social y la indexación de esa suma desde la fecha en que se produjo la terminación efectiva del contrato de trabajo hasta cuando se ordene el reintegro.

Y de manera subsidiaria pretende que, en el evento de no prosperar el reintegro, condene a la pasiva al pago de la indemnización moratoria equivalente a un día de salario por cada día de retardo en los términos que fueron establecidos por el Art. 65 del CST, puesto que las actuaciones de la demandada carecen de buena fe, esto es, al imponerle

ilegalmente una sanción violando el debido proceso, y descontando esos días de la liquidación final de las prestaciones sociales y demás erogaciones.

Que el despacho incurre en una imprecisión al señalar la fecha inicial del contrato, que lo fue el 8 de abril de 2009 y no la calenda manifestada por la Juez de instancia.

4.2.- Por su parte la demandada Asear Pluriservicios SAS, interpuso recurso de apelación alegando que en asuntos de similares características a los que son objeto de controversia la Corte ha precisado con insistencia que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y en consecuencia aquel no tiene que estar sujeto a un trámite previo salvo que tal exigencia las hubiere pactado en el contrato de trabajo, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral, situación que no es acontecida en el caso.

Que, en este caso, la falta se encontraba probada con el informe técnico suministrado por Interaseo y frente al que el despacho no hace ninguna referencia en la sentencia, no obstante, esta prueba indica que el daño del vehículo fue originado por la mala operación del conductor debido al no uso de los indicadores, para así informar oportunamente, lo que pudo haber evitado la avería total del motor.

Que si bien es cierto, la falta ocurre el 1 de febrero de 2012 como lo asegura el despacho, la empresa Asear Pluriservicios procedió a iniciar todos los trámites administrativos ante el Ministerio de Trabajo aun sin tener la obligación de hacerlo, por lo que debe tenerse en cuenta este tiempo al momento de evaluar la tardanza a la que hace referencia la Juzgadora, y la falta de inmediatez al aplicar la terminación de contrato de trabajo, por encontrarse a la espera de una decisión por parte del Ministerio de Trabajo.

En referencia al documento de terminación de contrato de trabajo, en él se establece claramente la obligación que transgredió el trabajador, y que era la de restituir en buen estado los elementos entregados para el desarrollo de sus actividades, así como el perjuicio que con su conducta ocasiono el demandante a la empresa.

Alega que cuando la justa causa es clara y al no equipararse esta como una sanción no es necesario el proceso disciplinario propio para las sanciones disciplinarias, por lo que solicita revocar específicamente los numerales en los que se condena a Asear Pluriservicios al pago de una indemnización por despido sin justa causa, numerales dos, tres, cuatro, cinco.

Y que en lo que se refiere a las costas procesales, estas también sean revisadas, dado que el despacho no accedió a la condena principal sino a la condena subsidiaria, por lo tanto, las costas no deberían gravarse en su totalidad.

4.3.- La demandada Interaseo S.A. ESP, presento recurso de apelación, dado que en el numeral séptimo fue condenada solidariamente al pago de las condenas impuestas a la empresa Asear Pluriservicios, con la cual en su momento suscribió un contrato comercial.

Alude que la condena impuesta en solidaridad, corresponde a valores propios de una relación laboral, dentro de un debate del cual no fue parte, por cuanto no se encargó de realizar las citaciones que se dice se le hicieron al trabajador, ni los descargos que el despacho echa de menos; por lo que solicita revocar el numeral séptimo.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es

competente para resolver los recursos de apelación interpuestos por el demandante y las demandadas, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, toda vez que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

6.- Teniendo en cuenta los asuntos objeto de recurso, la Sala debe establecer si fue acertada o no la decisión de la juez de primera instancia de declarar la ilegalidad de la suspensión del contrato y el despido injusto con las consecuencias jurídicas que de ello deviene.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que Braulio Lugo Mestre suscribió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con la empresa Asear Pluriservicios S.A.S., desde el 8 de abril de 2009.
- Que, mediante otro si, adiado 8 de abril de 2010, se modificó el contrato, convirtiéndose en contrato a término indefinido.
- Que la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar le determinó una pérdida de capacidad laboral del 29,03% de origen común, mediante dictamen No. 1804 de 2010.

- Que fue incapacitado del 6 al 11 de abril de 2012.
- Que Asear Pluriservicios S.A.S. le impuso suspensión del contrato por 3 días, por no allegar la incapacidad el mismo día que se generó.
- Que el 28 de mayo de 2012, la empresa le comunicó a Braulio Lugo Mestre la terminación del contrato a partir de la fecha, alegando justa causa.
- Que Lugo Mestre continuó con la ejecución del contrato hasta el día 1 de junio de 2012.

8.- La terminación unilateral del contrato, es una facultad de la que gozan ambos extremos contratantes, esto es, empleador y trabajador, para emancipar la relación jurídica regulada por el contrato. Así pues, por regla general, el despido no es una sanción, sino que excepcionalmente esta revestida de esa calidad, debiendo para ello, ser considerada por las partes de manera expresa, ya sea en el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, la convención o pacto colectivo o en cualquier otro documento destinado por las partes a regular la relación laboral

La Corte Suprema de Justicia en la sentencia CSJ SL3424–2018, enseñó que:

“(…) no debe olvidarse que el despido corresponde a una decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo por parte del empleador, que se rige por las causales determinadas en las disposiciones jurídicas laborales, que tienen por finalidad garantizar su legalidad, así como por algunas formalidades que regulan su proceso como tal, es decir, aquellas que mediatizan la decisión y protegen al trabajador contra posibles usos arbitrarios del poder empresarial y que configuran el denominado debido proceso.

Con otras palabras, **las consecuencias o efectos jurídicos del despido ilegal o arbitrario no son las mismas que las del despido legal sin justa causa** (...) toda vez que en el primero hay una vulneración en la legalidad del despido o en su forma de realizarlo, mientras que el segundo, se itera, es una potestad que tiene el empleador conforme a la regulación laboral (...)" Resaltado propio.

Así pues, al momento de analizar las pretensiones principales del apelante Braulio Lugo Mestre en el presente asunto, es menester advertir que recaen sobre la presunta ocurrencia de un despido ilegal bajo el argumento de que dada su situación de discapacidad y al no acreditarse una justa causa, estaba amparado por la garantía constitucional de estabilidad laboral reforzada, conforme a la Ley 361 de 1997.

8.1.- Para resolver este problema jurídico, conviene memorar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, dispone que:

“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

Dicha normativa, ha tenido un amplio desarrollo jurisprudencial tanto en la Corte Suprema de Justicia como en la Corte Constitucional. Esta

última, a partir del contenido del principio consagrado en el artículo 53 de la Carta Política sobre la estabilidad laboral y el artículo acabado de transliterar, ha establecido una garantía constitucional denominada la estabilidad laboral reforzada, que implica que:

“(…) aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial. Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. A estos sujetos se les debe respetar la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”. Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones.”¹

8.2.- Sobre este tópico, la Sala de Casación Laboral en reciente sentencia SL 4189-2021, reiteró lo expuesto en sentencia SL SL711-2021, que:

[...] para que la acción afirmativa tenga efecto, es necesario que se cumplan tres requisitos: (i) que el trabajador se encuentre en [uno de esos grados de discapacidad]; (ii) que el empleador conozca dicho estado de salud del trabajador y, (iii) que la relación laboral termine por razón de su discapacidad –lo cual se presume salvo que medie una causa objetiva- y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Además, señaló, que i) el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consagró una presunción, en el sentido que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador

¹ T-041 de 2014

demuestre en juicio la ocurrencia real de la justa causa alegada; ii) 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, u otro documento, 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 laboral.

8.3.- Respecto a la identificación del grado de discapacidad, dijo:

... como la referida ley no trajo expresamente la regla numérica para identificar el grado de la discapacidad,... se expidió el Decreto 2463 de 2001 y, en el artículo 7º, definió las escalas o grados de discapacidad mencionados por el legislador, así: limitación moderada, «[...] *en la cual la persona tenga entre el 15 % y el 25 % de [PCL]; [...] severa [...] que sea mayor al 25 % pero inferior al 50 % [...] y profunda, cuando [...] sea igual o mayor al 50 %*».

Así mismo aclaró que,

En ese orden, la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15 % de pérdida de capacidad laboral, cuya acreditación puede darse luego de un análisis integral y conjunto de los diversos medios de prueba, que permitan concluir el conocimiento del empleador sobre las especiales condiciones de salud de su trabajador al momento del fenecimiento contractual, incluso si existe una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, en vigencia de la relación laboral, pero calificada después de su finalización.

[...]

[Que en todo caso la referida] protección legal, [...] conlleva a que sea el empleador quien deba probar que las razones invocadas para

prescindir de los servicios del trabajador no fueron las concernientes a su limitación y, por consiguiente, ante esa situación acreditada, no se le podía exigir el agotamiento del permiso ministerial.

8.4.- Ahora bien, conviene precisar que la desvinculación del demandante se dio el día 29 de mayo de 2012, fecha para la cual se encontraba vigente la modificación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 introducida por el artículo 137 del Decreto Ley 019 de 2012, que moduló la obligación de acudir ante el Ministerio del Trabajo para solicitar la autorización del caso para finalizar el contrato de trabajo de una persona con capacidad diversa, estableciendo que:

ARTÍCULO 137. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, quedará así:

“ARTÍCULO 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato. Siempre se garantizará el derecho al debido proceso.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso primero del presente artículo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”. (Subrayas y negrilla originales).

No obstante, aquella reforma fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional en sentencia CC C-744 de 2012 por el cargo de «[...] *exceso en el ejercicio de las facultades extraordinarias*» trayendo como

consecuencia inmediata la renovada vigencia del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en su redacción original y hoy vigente.

Ahora bien, la Sala de Casación Laboral en sentencia SL 5451-2018, se pronunció en relación a los efectos de la sentencia de constitucionalidad referida, acotando que la Corte Constitucional aclaró lo pertinente en sentencia CC T-772 de 2011, reiterando el criterio sentado en providencias CC C-444 de 2011 y CC C-748 de 2009, con fundamento en lo cual expuso:

“(…) mientras estuvo vigente el artículo 137 del Decreto 019 de 2012, esto es, entre el 10 de enero de 2012 y la fecha de notificación de la sentencia CC C-744 de 2012 proferida el 26 de septiembre de 2012, efectivamente careció de obligatoriedad para los empleadores la búsqueda de la autorización del Ministerio del Trabajo para despedir a un trabajador en condiciones de debilidad manifiesta por afectaciones en la salud que hubiere incurrido en una justa causa para la terminación de su contrato, en la medida en que la providencia de constitucionalidad no hizo mención alguna a los efectos *ex tunc* de la providencia, y por tanto, éstos deben entenderse *ex nunc*; todo lo cual es extensible a los eventos de finalización del contrato con una causa legal como la finalización del plazo pactado, dado que lo que buscó la reforma legal fue limitar únicamente la facultad discrecional del empleador para finalizar sin justa causa el contrato de trabajo de la persona en situación de debilidad manifiesta.

Así las cosas, la desvinculación de la persona en situación de discapacidad que hubiere estado motivado en una justa causa o una causa legal y se hubiere dado en los extremos temporales descritos, carecía de la necesidad de ser avalado previamente por el Ministerio del Trabajo, no así antes del Decreto 019 de 2012 y con posterioridad a la notificación de la sentencia CC C-744 de 2012.

En el sub lite, la terminación del contrato de trabajo del demandante, como se dijo, sí se dio en el interregno mencionado, dado que acaeció el 29 de mayo de 2012, por lo que, el empleador no estaba obligado a acudir a la autoridad administrativa para que le fuera autorizada la

desvinculación del demandante, siempre que hubiera incurrido en una justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

8.5.- Bajo el panorama anterior y revisadas las pruebas que obran en el plenario se constata lo siguiente:

i) Que la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar, le determinó a Braulio Lugo Mestre una PCL de 29,03% de origen: accidente común, folios 47 a 49.

ii) Mediante sentencia de tutela del 30 de mayo de 2011, proferida por el Juzgado Primero Penal del Circuito para Adolescentes con Funciones de Conocimiento de Valledupar, le fue ordenado a la empresa Asear Pluriservicios S.A., de manera transitoria, reintegrar al trabajador “a una actividad que pueda desempeñar, de acuerdo a su estado de salud y a las recomendaciones de los Especialistas de Salud Ocupacional...”

iii) En audiencia pública celebrada el 25 de enero de 2012 por el Juzgado Segundo Laboral de Valledupar, el trabajador y la empresa Asear Pluriservicios S.A., conciliaron el reintegro definitivo del trabajador, comprometiéndose la empleadora a reubicarlo dependiendo del estado de salud del demandante y las recomendaciones de las EPS.

De conformidad con las documentales referidas, no hay duda de que en el presente caso se encuentra acreditado que el demandante se encontraba en estado de debilidad manifiesta al momento del despido, y que el empleador conocía de su situación, cumpliéndose además dos de los requisitos necesarios para activar la protección constitucional de estabilidad laboral reforzada, puesto que: i) el trabajador se encuentra en un grado de discapacidad severo, como quiera que es superior al 25%; ii) la empresa empleadora conocía el estado de salud del

trabajador, pues como se dijo con fundamento en ello le fue ordenado por un Juez de tutela, realizar el reintegro provisional del trabajador.

8.6.- En relación al tercer requisito, esto es, que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la justa causa alegada, conviene señalar que el art. 62 CST establece las causales de terminación de contrato por justa causa, entre las que se encuentra:

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Sobre ese asunto ha dicho la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 029-2022, que:

Ha sido criterio reiterado de esta corporación que para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral cuando se invoca una justa causa, no se requiere agotar un determinado procedimiento previo, salvo que el empleador así lo hubiese previsto en el contrato de trabajo, convención colectiva de trabajo, pacto colectivo, laudo o reglamento.

Agregando que:

[...] en virtud del debido proceso y derecho defensa que le asiste al trabajador frente a la finalización de su vinculación con fundamento en una justa causa, el empleador debe observar lo siguiente: i) comunicar al servidor, de manera explícita y concreta, la causal o motivo de su decisión, sin que con posterioridad pueda variarse; ii) adoptar la determinación de despedir dentro de un término prudencial contado desde el momento en que tuvo conocimiento de los hechos, esto es, que sea oportuna; iii) que se configure una de las causales previstas legalmente como justa causa de despido y iv) que si las partes previeron un procedimiento previo al despido, éste se cumpla a cabalidad (CSJ SL2351-2020).

En el caso sub examine, vale decir, que a través de la comunicación adiada 29 de mayo de 2012, la sociedad Asear Pluriservicios S.A. le manifestó al trabajador, de manera clara e inequívoca su voluntad definitiva de dar por terminado en forma unilateral y con justa causa su contrato de trabajo, indicando que:

“Como usted muy bien sabe una de sus principales obligaciones derivadas de su contrato de trabajo es la de conservar y restituir en buen estado los elementos que se hayan entregado para el desarrollo de sus actividades.

Sin embargo, pese a lo anterior, luego de adelantar las averiguaciones del caso, y recibirlo en diligencia de descargos la empresa pudo comprobar que el vehículo de placas STR 885 de propiedad de la empresa cliente INTERASEO S.A. E.S.P el cual le fuera asignado de manera expresa para el cumplimiento de sus obligaciones, sufrió serios daños el día 01 de febrero de 2012, durante la operación llevada a cabo por usted, lo anterior según concluyó los estudios técnicos adelantados por el área de mantenimiento, en razón a un uso inadecuado del mismo. (...)”

De la comunicación transliterada, se extrae que la empleadora le señala que con su comportamiento transgredió la obligación pactada en el contrato de trabajo, consistente en conservar y restituir en buen estado los elementos que le fueron entregados para desarrollar sus actividades.

Es pertinente precisar que, no existe controversia en relación a que el demandante fue debidamente informado de la terminación de su relación laboral, así mismo, no hay duda respecto a la situación acaecida el 1 de febrero de 2012, puesto que incluso el recurrente así lo señala en los argumentos en que funda su inconformidad, y así mismo se avizora en el informe técnico realizado el 7 de febrero de 2012 por Interaseo, folios 256 a 259.

8.7.- Ahora bien, en relación al argumento del recurrente Braulio Lugo Mestre, según el cual el despido no se realizó dentro de un termino prudencial desde el momento en que tuvo conocimiento de los hechos,

consta que: los hechos ocurrieron el 1 de febrero de 2012, y que el 7 de febrero de la misma anualidad fue expedido el informe técnico realizado al vehículo averiado, el que arrojó como diagnóstico que "... de acuerdo a las evidencias encontradas la causa directa fue por sobrecalentamiento y problemas en el sistema de refrigeración originada por mala operación del conductor debido al no uso de indicadores para así informar oportunamente lo que pudo haber evitado la avería total del motor", folio 258.

Así mismo, obra en el plenario documental que acredita que, el 14 de marzo de 2012 la empresa solicitó autorización de despido ante el Ministerio de la Protección Social, pese a no estar obligado a hacerlo, y que obtuvo un pronunciamiento el 16 de marzo del mismo año, en el que se rechazó por improcedente su petición, por carecer el Ministerio de competencia para pronunciarse, folio 255, ello en virtud del art. 26 de la Ley 361 de 1997 modificado por el art 137 del Decreto 019 de 2009.

Es menester precisar que la Corte Suprema de Justicia se ha referido a la inmediatez que debe existir entre la falta cometida y el despido, sin determinar con exactitud un plazo para ello, dependiendo de cada caso particular, no obstante, ha indicado que cuando el empleador no demuestra la inmediatez entre la falta y el despido, se presume que la falta cometida por el trabajador fue exculpada, desapareciendo la causalidad entre la falta y el despido, convirtiendo la terminación del contrato en injusta.

Sobre el particular, en sentencia CSJ SL 18110-2016, se reiteró lo expuesto en sentencias CSJ SL, 17 may. 2011, rad. 36014 y CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 38855, así:

“Ahora bien, en lo que tiene que ver con la extemporaneidad del despido – punto (i)-, conviene recordar que esta Corporación ha sostenido de forma pacífica que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, además de explícita y concreta, tempestiva, toda vez que aun cuando el legislador no ha establecido

límites temporales máximos para que ante tal situación este invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede olvidarse que entre las causas que le dan origen y la determinación de despido que se adopte, no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador a despedir a su trabajador de forma inmediata o dentro de un término prudencial, en sana lógica se entenderá que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta.”

Así mismo, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL3108-2019, puntualizó que:

“La regla de la inmediatez entre la comisión de la falta y la reacción ante la misma, obliga al empleador a actuar con prontitud y celeridad, ya sea para sancionar al trabajador o despedirlo. De no hacerlo en un tiempo razonable, se entiende que dispensó o perdonó la falta cometida por el trabajador. Por consiguiente, si luego de transcurrido este tiempo considerable desde la ocurrencia del hecho, el empleador decide dar por terminado el contrato de trabajo con base en aquel, es dable entender que su determinación obedeció a otro motivo y no a la comisión de la falta propiamente dicha. Es decir, la regla de la contemporaneidad evita que, bajo el pretexto de sancionar o castigar una falta pretérita el empleador despida al trabajador por causas distintas.”

Además, precisó que ya había tenido la oportunidad de pronunciarse en sentencias CSJ SL 14378, 30 abr. 2001, en la que recordó la CSJ SL 5547, 8 jul. 1993, en la que dijo:

(...) la inmediatez requerida jurisprudencialmente entre la ocurrencia del hecho (falta), y su invocación patronal para la terminación del contrato, se justifica en la circunstancia de que transcurrido un término superior al necesario para perfeccionar la investigación interna suscitada por la ocurrencia del hecho constitutivo de la falta del trabajador, ésta debe considerarse perdonada por el patrono y sin relevancia jurídica para provocar el despido.

Añadió que:

“el principio de inmediatez laboral presupone una acción u omisión del trabajador, junto a la relación cercana de temporalidad que debe existir entre el conocimiento de la misma por parte del empleador y la

activación de los mecanismos para configurar el despido con justa causa. Allí, el patrono realiza una evaluación subjetiva sobre la gravedad de la supuesta falta y establece sus consecuencias en un término razonable.”

Así pues, es el empleador quien debe exponer las razones por las cuales no provocó inmediatamente a la falta del trabajador el despido, debiendo acreditarlas, de modo que, de no hacerlo, emerge indubitable que no fue esa la verdadera motivación de su proceder.

En sentencia CSJ SL, 17 may. 2011, rad. 36014, advirtió que:

Puede afirmarse entonces que, la justicia del despido no es dable predicarla sino en tanto aparezca debidamente probada la conducta disonante del trabajador con sus deberes de tal encausada en el marco legal correspondiente invocado por el empleador; **y en cuanto éste haya ejercido con inmediatez su prerrogativa de provocar la terminación del vínculo, o en caso de no ser así que resulte razonable, apareciendo también debidamente acreditado en el proceso, que debió cumplir diligencias, actuaciones o tomar medidas apropiadas para tal efecto.** De no ocurrir lo primero, la ilegalidad de la decisión del empleador no amerita mayor comentario; y **de no aparecer establecido lo segundo, muy a pesar de la gravedad de la falta imputada al trabajador, el despido deviene igualmente ilegal.** (Resaltado propio)

En el sub lite, se avizora que entre el momento en que presuntamente la empresa se entero de la falta cometida por el trabajador, esto es, desde el 7 de febrero de 2012, fecha en que se expidió el informe técnico y la fecha del despido, que lo fue el 29 de mayo de 2012, transcurrieron 3 meses y 22 días, y si bien alega la empresa en su favor que realizó un trámite ante el Ministerio de Protección Social, este solo se prolongo por 2 días, por lo que aún teniendo en cuenta esa actuación no se encuentra una justificación a la tardanza en emitir su decisión de terminación del contrato como consecuencia del presunto incumplimiento de obligaciones cometido por el trabajador.

Ahora bien, siendo indiscutible que la empleadora dio por terminado el contrato de trabajo al actor mediante comunicación del 29 de mayo de 2012, folio 247, aduciendo hechos ocurridos el 1 de febrero de 2012, referidos a los daños sufridos por el vehículo de placas STR 885 que le fue asignado para el cumplimiento de sus funciones, ocasionados por el uso inadecuado del mismo, de conformidad con el informe técnico realizado por Interaseo, adiado 7 de febrero de 2012, folios 256 a 259, siendo indiscutible que, tomando esta última fecha como el extremo en que la empresa tuvo certeza de la falta cometida por el trabajador y la calenda en que se produjo el despido, transcurrieron entre una y otra 3 meses y 22 días.

Ahora bien, aunque la pluricitada carta de despido, hace referencia a haber realizado diligencia de descargos previo a la terminación unilateral del contrato, se echa de menos prueba alguna que indique si quiera las fechas en las que adelanto esa actuación, así pues, al estar huérfano el plenario de pruebas que acrediten que dentro de ese interregno la empleadora adelantó diligencias o actuaciones necesarias para proceder al despido, se evidencia que no existe contemporaneidad entre la fecha en que la pasiva conoció de la ocurrencia de la falta y el despido.

Por tanto, en el presente asunto no se encuentra cumplido el requisito de inmediatez exigido para la terminación del contrato con justa causa, dado que Asear Pluriservicios S.A.S. no demostró la existencia de un término prudencial entre la fecha de conocimiento de la falta y el despido, por lo que, a la luz del precedente jurisprudencial, se presume que la falta fue exculpada, por tanto, la terminación del contrato se torna injustificada.

8.8.- Así las cosas, como el empleador no logró acreditar que el despido de Braulio Lugo Mestre obedeció a una causal objetiva, de ello deviene que se presuma que la relación laboral terminó por razón de la

discapacidad del actor, y por tanto, al estar cumplidos los tres requisitos exigidos para activar la protección de estabilidad laboral reforzada de un trabajador en condición de discapacidad, ello trae como consecuencia la ineficacia del despido y el reintegro del trabajador al cargo que venía desempeñando o a uno de superior categoría, en una actividad que pueda desempeñar, de acuerdo a su estado de salud y a las recomendaciones de los especialistas en salud ocupacional.

Además de ello, hay lugar a ordenar el reconocimiento y pago de los salarios, prestaciones sociales y demás acreencias causadas desde el 29 de mayo de 2012 hasta que se produzca el reintegro.

Colofón de lo anterior, al haber prosperado las pretensiones principales del demandante, no hay lugar a realizar análisis alguno respecto a los reparos planteados por el demandante y la demandada Asear Pluriservicios S.A.S. en relación con la pretensión subsidiaria de indemnización por despido sin justa causa, por cuanto corresponde revocar la orden impartida en el ordinal cuarto y sexto de la sentencia de primer orden, para en su lugar declarar la ineficacia del despido, el reintegro del trabajador y condenar al reconocimiento y pago de los salarios, prestaciones sociales y demás acreencias causadas desde el 29 de mayo de 2012 hasta que se produzca el reintegro, esto es, cotizaciones a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales; parafiscales, cesantías y sus intereses, prima de servicio, vacaciones, salarios, así como los subsidios familiares a que tiene derecho por sus hijos beneficiarios.

8.9.- De otra parte, Asear Pluriservicios S.A.S., manifiesta su inconformidad respecto a la declaratoria de ilegalidad de la suspensión del contrato de trabajo y la consecuente condena al pago de los salarios, y prestaciones salariales causados durante la aludida suspensión.

En relación a este asunto, consta a folio 77, que el 13 de abril de 2012 la empleadora comunicó al trabajador que:

(...) la empresa con fundamento en lo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo en su Capítulo XIII escala de faltas y sanciones disciplinarias, donde se relacionan las obligaciones especiales del trabajador y las sanciones que se desprenden de su incumplimiento, ha determinado aplicar a usted la siguiente sanción disciplinaria:

Suspensión de su contrato de trabajo por el término de 3 día(s), a partir del 13 hasta el 15 de abril de 2012 (...)

En el mismo documento señala como causa de la suspensión, que:

“(...) la empresa pudo comprobar que usted el 27 de marzo del 2012 no se presentó a trabajar. Si bien es cierto que posteriormente presentó incapacidad medica también lo es que usted no dio aviso en todo el día a su supervisor... con el fin de organizar la operación y que esta no se vea afectada por su ausencia... Adicional a ello se constató que usted no utiliza todos los implementes de protección personal suministrados, poniendo en riesgo su seguridad, su vida...”

A este respecto, es menester señalar que, por tratarse la suspensión del contrato de trabajo de una sanción, la misma debe estar precedida de un debido proceso, tal como lo expuso la Corte Constitucional en sentencia T-457 de 2005, y la falta debe estar contenida en una norma oponible al trabajador, como lo es el Reglamento interno de trabajo, el que debe haber sido puesto en conocimiento previamente por el sancionado.

En el presente asunto, aunque la empresa aduce que la sanción se fundamenta en las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo - RIT, se echa de menos prueba alguna que acredite que esta normativa le fue puesta en conocimiento al trabajador previo a la ocurrencia del hecho materia de investigación, por tanto, sin el conocimiento de que la supuesta conducta configuraba falta disciplinaria, no es admisible imponer sanción alguna.

Ahora, si en gracia de discusión se admitiera que el trabajador conocía el RIT, a la luz de su art 59 es falta disciplinaria leve faltar al trabajo durante todo el día sin excusa suficiente, lo que trae como sanción la suspensión en el trabajo hasta por 8 días; no obstante, como en el presente asunto el actor acreditó estar incapacitado desde el 27 de marzo hasta el 5 de abril de 2012, esto es, durante 10 días, folio 75, de ello se extrae que su ausencia al trabajo se encuentra plenamente justificada, máxime que la comunicación de suspensión da cuenta de que el actor presentó la correspondiente incapacidad médica, por tanto, no se cumplen los presupuestos para sancionarlo con la suspensión de su contrato de trabajo.

De otra parte, la pasiva no allegó acta de descargos que demuestre que efectivamente adelantó un debido proceso previo a la imposición de la sanción disciplinaria, ni se advierte acreditado que el trabajador no utilizó los elementos de trabajo para desarrollar sus actividades, incluso no se indica las fechas en las que incurrió en tal falta, ni se enlista cuales fueron los elementos que dejó de utilizar.

Así las cosas, tal como lo analizó la Juez de instancia, corresponde declarar que la sanción impuesta es injusta, y en consecuencia ordenar el pago de los 3 días de salarios que le fueron descontados, así como el reajuste de las prestaciones sociales correspondientes a esos 3 días, por lo que se confirman los ordinales segundo y tercero de la sentencia apelada.

9.- Respecto a la condena solidaria, es pertinente destacar que el art. 34 sustantivo, establece que:

1o) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el

beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

De la norma transliterada se extrae que la responsabilidad solidaria se funda en la relación existente entre las actividades ejecutadas por el contratista y las del beneficiario de la obra contratante, y como en el presente caso, se advierte que confrontados los objetos sociales de la contratista Asear Pluriservicios S.A.S. con la contratante Interaseo S.A. ESP, se constata que confluyen en la prestación de servicio de aseo, aunado que la labor ejecutada por el trabajador aquí demandante era la de conductor de vehículos para la prestación del servicio público domiciliario de aseo, que incluso los hechos que presuntamente originaron el despido se relacionan con la avería de un vehículo utilizado en la prestación del servicio de aseo, de propiedad de Interaseo S.A. ESP.

Así pues, al no desvirtuar Interaseo S.A. que las labores del actor lo beneficiaban, de ello se desprende que esta llamado a responder solidariamente por las obligaciones que resultaron a cargo de Asear Pluriservicios S.A.S.

10.- Dado que no existen otros reparos, de conformidad con lo ya esbozado se revoca el ordinal cuarto de la sentencia para en su lugar declarar la ineficacia del despido del demandante, ocurrido el 29 de mayo de 2012, y en consecuencia condenar a Asear Pluriservicios S.A. a reintegrar al trabajador al cargo que venía desempeñando o a uno de superior categoría, en una actividad que pueda desempeñar, de acuerdo a su estado de salud y a las recomendaciones de los especialistas en salud ocupacional.

Condenar a la demandada Asear Pluriservicios S.A.S. a pagar a Braulio Lugo Mestre los salarios, prestaciones sociales y demás acreencias causadas desde el 29 de mayo de 2012 hasta que se produzca el reintegro, esto es, cotizaciones a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales; parafiscales, cesantías y sus intereses, prima de servicio, vacaciones, salarios, así como los subsidios familiares a que tiene derecho por sus hijos beneficiarios.

Se revocará también el ordinal sexto de la sentencia, para en su lugar declarar no probadas las excepciones propuestas por la pasiva. En lo demás se confirma la decisión de instancia.

Al prosperar el recurso de apelación planteado por el demandante y no prosperar la censura promovida por la demandada, se condenará en costas a Asear Pluriservicios S.A.S. por un valor de un (1) SMLMV, las cuales serán liquidadas de forma concentrada por la primera instancia.

DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE: REVOCAR** el ordinal cuarto de la sentencia proferida el 12 de diciembre de 2016 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, para en su lugar **DECLARAR** la ineficacia del despido de Braulio Lugo Mestre, ocurrido el 29 de mayo de 2012, y en consecuencia **CONDENAR** a Asear Pluriservicios S.A. a reintegrar al trabajador al cargo que venía desempeñando o a uno de superior categoría, en una actividad que pueda desempeñar, de acuerdo a su estado de salud y a las recomendaciones de los especialistas en salud ocupacional.

CONDENAR a la demandada Asear Pluriservicios S.A.S. a pagar a Braulio Lugo Mestre los salarios, prestaciones sociales y demás acreencias causadas desde el 29 de mayo de 2012 hasta que se

produzca el reintegro, esto es, cotizaciones a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales; parafiscales, cesantías y sus intereses, prima de servicio, vacaciones, salarios, así como los subsidios familiares a que tiene derecho por sus hijos beneficiarios.

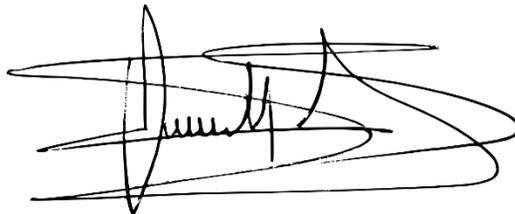
REVOCAR el ordinal sexto de la sentencia, para en su lugar declarar no probadas las excepciones propuestas por la pasiva.

En lo demás se confirma la decisión de instancia.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado