

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL

25 de agosto de 2022

Aprobado mediante Acta N°60 del 25 de agosto de 2022

20-178-31-05-001-2018-00308-01 Proceso ordinario laboral promovido por ROBERT JOEL MANJARREZ MACEA contra la empresa DRUMMOND LTD.

1. OBJETO DE LA SALA.

De conformidad con lo establecido en la ley 2213 del 13 de junio 2022, en su artículo 13, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir el recursos de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia proferida el 04 de febrero de 2020, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1 DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

2.2 HECHOS.

2.2.1 El actor afirmó que celebró contrato de trabajo a término indefinido con la empresa DRUMMOND LTDA el día 04 de junio de 2014, desempeñándose como operador de camión y devengando un salario de (\$13.111,09) por hora con una jornada diaria de 12 horas en horario diurno/nocturno.

2.2.2 Indicó que el 09 de enero de 2017, sufrió un accidente de trabajo cuando operó el equipo No 2509 y el día 20 de febrero de 2018, la empresa demandada decide terminar el contrato de trabajo suscrito con el actor de manera unilateral y sin justa causa.

2.2.3 En mayo del 2015, la división medica de Drummond lo diagnosticó con diabetes tipo 2, además, el 16 y 27 de enero del 2017 a través de RMN DE COLUMNA CERVICAL Y LUMBOSACRA le prescribieron múltiples patologías. Asimismo, la EPS SALUD TOTAL le determinó: discopatía cervical y sinovitis interapofisaria.

2.3 PRETENSIONES.

2.3.1 Que se declare la existencia del contrato de trabajo a término indefinido entre el demandante y la empresa DRUMMOND LTD, y la ineficacia del despido de fecha 20 de febrero de 2018, por no mediar autorización del Ministerio de la Protección Social.

2.3.2 Como consecuencia de lo anterior condenar a la demandada a lo siguiente:

- ✓ Al pago de costas y agencias en derecho.
- ✓ Al pago de lo que extra y ultra petita.

2.4 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

Señaló ser cierto la existencia del contrato de trabajo a término indefinido desde el 04 de junio del 2014, además que bajó el artículo 64 del CST, si procedió a terminar de manera unilateral el contrato de trabajo a partir del 20 de febrero de 2018, y afirmó el hecho del accidente de trabajo que sufrió el demandante, conforme a los demás hechos, la demandada expuso que no le constan.

Se opuso a todas y cada una de las pretensiones y propuso como excepciones de *“Falta de causa para pedir e inexistencia de obligación alguna a cargo de DRUMMOND LTD, improcedencia de la aplicación del art 26 de la ley 361 de 1997, cobro de lo no debido, buena fe, prescripción, pago o compensación”*.

2.5 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

La juez de primera instancia en audiencia del 04 de febrero de 2020, declaró la existencia del contrato de trabajo entre el demandante y la empresa demandada, absolvió a la demandada de todas las pretensiones; además declaró probadas las excepciones propuestas por la parte demandada, excepto la de prescripción y compensación.

Como fundamento de su decisión, expuso que:

Sobre la ineficacia del despido en principio el despido está probado puesto que las partes aportaron la carta de terminación del contrato visible a folio 113 y 180, pero advirtió el despacho que a través de sentencia de tutela en primera instancia el 15 de agosto de 2018 por el juzgado primero promiscuo municipal y en segunda instancia el 21 de septiembre de 2018 proferida por el juzgado civil del circuito de

Chiriguaná visible a folio 19-68, en el que se ordenó el reintegro al cargo que venía desempeñando el actor.

A su vez, la juez se dispuso a estudiar la estabilidad laboral tuvo en cuenta la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en su sala Laboral en sentencia SL 685/2018 RAD51140/ 14 MARZO DE 2018 para realizar el estudio acerca de la estabilidad laboral reforzada y los requisitos que exige la ley para su configuración, en donde se manifestó que para ser merecer de lo que reza el artículo 26 de la ley 362/97 debe haber presencia de los siguientes requisitos, A) una limitación moderada que corresponde a la PCL entre el 15% y el 25% b) severa mayor al 25 pero menos de 50% o c) profunda cuando es mayor del 50%, 2 . que el empleador conozca de dicho estado de salud y 3) que termine la relación laboral por su limitación física y sin autorización del Ministerio de Trabajo.

Abordó además las documentales de incapacidades e historias clínicas aportadas al proceso que se encuentran en a folios 69-75, 97-1.4, también del a folio 110 y 123 se evidencian algunas incapacidades. Como también tuvo en cuenta el testimonio del señor MARCO TULIO CASTRO quien manifestó que el despido del actor había sido injusto pero que se le otorgó la indemnización correspondiente al artículo 64 CST y del señor OSVALDO DÍAZ LÓPEZ, médico de la empresa demandada, quien expresó que en varias ocasiones atendió al actor y que al momento tomarle los exámenes de egreso al demandante, no presentó ninguna restricción.

Por lo anterior y el estudio realizado, la Juez de primer grado despachó desfavorablemente la pretensión de ineficacia del despido deprecada por el actor, y a su vez, declaró probadas las excepciones de falta de causa para pedir, inexistencia de obligación alguna a cargo de Drummond, improcedencia del art 26 de la ley 361, cobro de lo no debido, buena fe, pago o compensación.

Por el contrario, la excepción de prescripción la declaró no probada por haberse presentado a la demanda en el tiempo indicado; no se condenó extra y ultra petita por no existir derechos discutidos que no fueron pretendidos o sumas inferiores a las que le correspondían al actor.

2.6 RECURSO DE APELACIÓN.

2.6.1 DE LA PARTE DEMANDANTE.

Inconforme con la decisión la parte demandante presentó recurso de apelación contra la decisión de primera instancia teniendo en cuenta los siguientes tópicos:

- ✓ Manifestó que el despido fue unilateral e injusto pues el demandante se encontraba con limitaciones que eran conocidas por el empleador, lo que lo hace merecedor de la protección de estabilidad laboral reforzada.

- ✓ Manifestó el no tener dictamen de PCL no le impedía al Juzgador apreciar libremente las pruebas aportadas que dan mayor convicción de acuerdo al caso en litigio.

2.7 ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

2.7.1 DE LA PARTE RECURRENTE.

Mediante auto de 02 de mayo de 2022 notificado por estado electrónico No 03 de mayo 2022 se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con lo ordenado por el Decreto 806 de 2020 a fin de que, presentara los alegatos de conclusión, sin embargo, el recurrente no hizo uso de este derecho conforme a la constancia secretarial del 16 de mayo de 2022.

2.7.2 DE LA PARTE NO RECURRENTE.

Mediante auto de 17 de mayo de 2022, notificado por estado electrónico No 70 de 18 de mayo de 2022, se corrió traslado a la parte no recurrente de acuerdo con lo establecido en el Decreto 806 de 2020. Estando del término de rigor argumentó que el demandante no probó la discapacidad en cualquiera de los grados requeridos, que el demandante estaba apto para laborar sin restricciones.

3. CONSIDERACIONES

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante, razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

3.1 COMPETENCIA.

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

3.2 PROBLEMAS JURÍDICOS.

Corresponde a esta Colegiatura, determinar:

¿Se encuentra acreditado en el plenario que el actor fue despedido en y por su condición de discapacidad laboral? Si la respuesta al anterior interrogante es afirmativa surge como problema asociado el siguiente: ¿Es acreedor de la indemnización contemplada Ley 361 de 1997 en su artículo 26?

¿Es ineficaz la terminación del contrato de trabajo entre el señor ROBERT JOEL MANJARREZ y DRUMMOND LTD?

3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.

3.3.1 CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa

“Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo (...).”

“Artículo 64 Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente (...).”

3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.

3.4.1.1. De la ineficacia de la terminación del contrato: Sentencia - SL572-2021, Radicación No. 86728 veinticuatro (24) de febrero de dos mil veintiuno (2021)., MP. LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ.

“(...)Finalmente, en cuanto a la ineficacia del despido, resulta pertinente destacar que el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue declarado exequible condicionalmente por la Corte Constitucional, mediante la sentencia C-531 de 2000, bajo el supuesto de que «carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato». El precepto citado consagra la ineficacia del despido de quien estando en situación de discapacidad es desvinculado laboralmente sin autorización de la oficina del trabajo. Así, el sentenciador de segundo grado al establecer que el demandante para la época del despido no contaba con ninguna restricción médica para el desempeño de sus labores, ni se encontraba incapacitado, determinó que no se hallaba en situación de debilidad manifiesta, sin que tal determinación implicara un entendimiento equivocado de la norma. Por consiguiente, en lo que al ámbito jurídico concierne, no incurrió el Tribunal en error alguno. (...)”

3.4.1.2. De la estabilidad laboral reforzada previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Sentencia SL572-2021 del 24 de febrero de 2021, radicación 86728 MP. LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ).

“(...) En efecto, debe recordarse que la Sala de tiempo atrás ha adoctrinado 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, no lo dedujo el Tribunal, independientemente del origen que tenga y sin más

aditamentos especiales como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa.

Ahora bien, exigir la calificación de la pérdida de la capacidad laboral para el momento de la terminación de la relación laboral no es un capricho, esto obedece a que la protección por estabilidad laboral reforzada por razones de salud, estatuida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, requiere que el trabajador se encuentre en situación de discapacidad, al tiempo que ello implica soportar un nivel de limitación en el desempeño laboral, necesario para establecer la relación directa con el acto discriminatorio que originó el despido.

Es por ello que para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, porque la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor y, precisamente, esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional.

3.4.1.3 Sobre la indemnización por terminación de contrato son justa causa (Sala De Casación Laboral, Sentencia del 24 de febrero de 2021, radicación 85863 MP LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ.).

“(…) Luego, entonces, cabe recordar que la estabilidad del trabajador en el estatuto laboral Colombiano ha sido calificada como impropia, en cuanto el vínculo laboral puede darse por terminado, ya sea en virtud de las causas legales que contienen las establecidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, universo éste en el que se ubica un repertorio de situaciones más específico: las denominadas justas causas reguladas por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y en un último término, por decisión unilateral del empleador, sin que medie ninguna causa legal –género-, o justa causa –especie-, por lo cual debe asumirse el pago de la indemnización de perjuicios, consecuencia de la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, tal como reza el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

4. CASO EN CONCRETO.

Se tiene en el presente proceso que el demandante persigue que se declare la existencia del contrato de trabajo a término indefinido con la empresa demandada DRUMMOND LTD y, además, que se declare la ineficacia de su despido del 20 de febrero de 2018.

Por su parte la parte demandada, la empresa DRUMMOND LTD se opuso a la prosperidad de la mayoría de las pretensiones del demandante, en razón a que el despido se hizo conforme a la ley.

Mediante sentencia de primera instancia se declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes y se absolvió a la demandada de las demás pretensiones.

Procede esta judicatura a resolver el primer problema jurídico, el cual corresponde:

¿Se encuentra acreditado en el plenario que el actor fue despedido en y por su condición de discapacidad laboral? Si la respuesta al anterior interrogante es afirmativa surge como problema asociado el siguiente: ¿Es acreedor la de la indemnización contemplada Ley 361 de 1997 en su artículo 26?

Para dilucidar el problema jurídico, se advierte que obran al plenario las siguientes pruebas:

- ✓ Exámenes de egreso practicados al demandante por la empresa DRUMMOND LTD. (fls. 242-246).
- ✓ Testimonio del señor OSVALDO DÍAZ LÓPEZ médico especialista en salud ocupacional y director médico de la empresa DRUMMOND LTD.

De acuerdo al estudio realizado por esta Colegiatura al material probatorio allegado al proceso, es preciso resaltar que según lo deprecado por el actor, en los obrantes exámenes de egresos visibles a folios 242-246, realizados el mismo día que se le dio por terminado el contrato de trabajo al actor se observa que este contaba con aptitud para desempeñar el cargo sin ninguna restricción, es decir que el demandante no contaba con ninguna pérdida de capacidad que le impidiera en ese momento seguir desempeñando labores de cualquier tipo.

Por consiguiente, es de manifestar que en el testimonio el señor OSVALDO DÍAZ como médico de la empresa demandada, reafirmó lo que obra en los exámenes de egreso y expresó que él atendió al actor en varias ocasiones.

Por otro lado, esta Magistratura debe recordar que en innumerable jurisprudencia se ha tratado el tema de los requisitos válidos para ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada que consagra la ley 361/1997, y el principal de ellos es tener una discapacidad con una limitación igual o superior al 15% de PCL; calificación con la cual no cuenta el actor pues no hay dictamen obrante en el expediente, siendo esa calificación fundamental para declarar el beneficio deprecado por el actor, pues así como se mencionó en el acápite jurisprudencial, la calificación de PCL no es un capricho, es una disposición necesaria en casos como estos, y no basta con solo historias clínicas para establecer la estabilidad laboral reforzada.

Siendo así y dándole respuesta al problema jurídico, no hay prueba que acredite que el actor fue despedido en ocasión a alguna limitación o PCL, por lo que no hay lugar a declararlo beneficiario de la estabilidad laboral reforzada estatuida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Procede esta judicatura a abordar el segundo problema jurídico planteado, el cual es: *¿Es ineficaz la terminación del contrato de trabajo entre el señor ROBERT JOEL MANJARREZ y DRUMMOND LTD?*

Para resolver se tendrán en cuenta los siguientes medios probatorios:

- ✓ Carta de terminación del contrato sin justa causa emitida por DRUMMOND LTD. (fl.113 y 180).
- ✓ Liquidación definitiva de prestaciones sociales en la que se incluyó la indemnización por despido injusto (fl. 183).

Esta sala en virtud de las pruebas allegadas al proceso observa que obra en el proceso copia de la liquidación que le hizo la demandada al actor al momento de la terminación del contrato visible a folio 183 del legajo, que si bien es cierto reconocen que fue sin justa causa en la carta de terminación y es por ello que en esa misma liquidación incluyeron la indemnización normada por el artículo 64 CST; situación está que es legal al no haberse declarado la estabilidad laboral reforzada, pues el empleador no requería el permiso del Ministerio de trabajo para terminar el contrato laboral.

Por lo expuesto, sin mayores elucubraciones y en virtud al material probatorio adosado al expediente, se tiene que la Juez de primera instancia no incurrió en ningún desacierto jurídico tal como lo endilga el recurrente pues el alcance que le imprimió a la normatividad en el presente asunto es acorde con los lineamientos jurisprudenciales, por lo que no existe razón para variar su criterio y declarar la ineficacia del despido del señor ROBERT JOEL MANJARREZ.

Condena en costas a la parte vencida.

En razón a ello se confirmará la decisión adoptada por esta en sentencia de primera instancia.

5. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia proferida el 04 febrero de 2020 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana dentro del proceso de referencia.

SEGUNDO: CONDENAR en costas al demandante por no prosperar su recurso, fíjense como agencias en derecho la suma de 1SMLMV, liquídense como señala el artículo 365 y 366 del CGP.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión a las partes. Para tal efecto remítase a la Secretaría de este Tribunal para lo de su competencia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Ley 2213 de 2022. Art 28;
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ.
Magistrado

ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado