



República de Colombia
**Tribunal Superior Del Distrito
Judicial De Valledupar**
Sala Segunda de Decisión Civil – Familia – Laboral

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado Ponente

RADICACIÓN: 20001-31-05-002-2018-00084-01
PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: LUIS ANDRÉS ARGÜELLES VERGARA
DEMANDADOS: DPA COLOMBIA LTDA
DECISIÓN SENTENCIA SEGUNDA INSTANCIA

Valledupar, veintiséis (26) de octubre de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 19 de noviembre de 2018.

I.- ANTECEDENTES

Luis Andrés Argüelles Vergara promovió demanda ordinaria laboral en contra de Dairy Partners Americas Manufacturing Colombia Ltda. - DPA COLOMBIA LTDA, para que se confirme con efectos definitivos el reintegro laboral concedido en la sentencia de tutela del 14 de noviembre de 2017 proferida por el Juzgado Primero Penal Municipal de Adolescencia de Valledupar. En consecuencia, se ordene a la empresa a demostrar la causa legal del despido del 15 de octubre de 2017 o solicite la autorización del Ministerio de Trabajo, se condene al pago de los salarios, las prestaciones sociales y vacaciones dejados de percibir desde el 15 de octubre de 2017 al 22 de noviembre de 2017, la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la indemnización moratoria o indexación, la sanción moratoria por la no consignación de las cesantías, los derechos extralegales convencionales de auxilio educativo, la prima de antigüedad y las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, narró que laboró para DPA COLOMBIA LTDA desde el 1° de octubre de 2015 mediante contrato de trabajo a término fijo en el cargo de auxiliar de higiene y que el último salario mensual devengado fue \$999.450. El 4 de septiembre de 2016 sufrió accidente de trabajo, atendido y calificado por la ARL mediante dictamen del 30 de noviembre de 2016 con una pérdida de capacidad laboral menor al 05%, dictamen contra el que presentó recurso de ley.

Narró que, mediante oficio del 10 de septiembre de 2017, la empresa empleadora le notificó que su contrato de trabajo no sería renovado y se terminaría el 15 de octubre de 2017, lo que efectivamente ocurrió. Ante lo anterior, presentó acción de tutela tramitada en el Juzgado Primero Penal Municipal de Adolescentes con funciones de Control de Garantías de Valledupar, el que el 14 de noviembre de 2017, decidió tutelar con carácter transitorio sus derechos fundamentales a la salud, la seguridad social y estabilidad laboral reforzada, por consiguiente, dispuso el reintegro al cargo que desempeñaba, la cual no fue impugnada por ninguna de las partes.

Aseveró que la empresa demandada dio cumplimiento al referido fallo de tutela el 22 de noviembre de 2017, sin embargo, no le canceló la sanción de 180 días de salario consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como los salarios, las prestaciones sociales y vacaciones devengados desde el 15 de octubre de 2017 al 22 de noviembre del mismo año, y el auxilio educativo, la prima de antigüedad correspondientes a los años 2017 y 2018 en virtud de la convención Colectiva de trabajo 2016-2018.

Por último, agregó que la Junta de calificación de Invalidez del Cesar mediante dictamen del 18 de enero de 2018, calificó sus patologías de origen laboral con una pérdida de capacidad laboral del 17.25% y fecha de estructuración del 21 de octubre de 2016. La empresa demandada el 13 de marzo de 2018 le notificó del vencimiento de su contrato de trabajo el 22 de marzo de 2018 y su no renovación.

Al contestar, la demandada **DPA COLOMBIA LTDA**, se opuso a todas las pretensiones. Aceptó algunos hechos y negó otros, bajo el argumento que la causa de terminación del contrato de trabajo fue la expiración del plazo pactado

fijo pactado y nada tuvo que ver el estado de salud del demandante. En cuanto a la orden de tutela expuso que dio cumplimiento, ya que el amparo transitorio solo cobijaba lo relativo al reintegro.

Alegó que no existe razón para pagar los salarios y prestaciones que reclama el demandante, pues algunos ni siquiera se causaban para la fecha de terminación del contrato, además con la liquidación se pagaron dineros que comprenden dichos conceptos. Que en virtud del Otro Sí firmado el 23 de marzo de 2018, las partes acordaron extender la vigencia del contrato firmado por las partes el 22 de noviembre de 2017 hasta el 21 de julio de 2018.

En su defensa, propuso como excepciones de mérito, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, pago, buena fe, compensación, prescripción y la inexistencia de estabilidad reforzada.

II. SENTENCIA DE PRIMER INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo de 19 de noviembre de 2018, resolvió:

“PRIMERO: *Que entre LUIS ANDRES ARGUELLES VERGARA y DPA COLOMBIA LTDA, existió un contrato de trabajo conforme a lo expuesto.*

SEGUNDO: *Se Absuelve a DPA COLOMBIA LTDA de las pretensiones de la demanda, conforme a la parte motiva y se deja sin efectos las ordenes impartidas transitoriamente por el juez de tutela.*

TERCERO: *Las excepciones quedan resueltas conforme a la parte motiva.*

CUARTO: *Sin costas en esta instancia por no haberse causado.*

QUINTO: *En caso de no ser apelada se ordena su consulta ante el superior.”*

En sustento de la decisión, previa precisión de los hechos que no son objeto de debate al ser aceptado por las partes adujo que la demandada no renovó el contrato debido a una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo denominada “*expiración del plazo fijo*” consagrada en el literal C) del artículo 61 del CST.

Reveló conforme a las pruebas allegadas y los lineamientos jurisprudenciales esbozados, que las partes pactaron un contrato a término fijo

que, conforme a sus prorrogas venció el 15 de octubre de 2017, la cual fue preavisada oportunamente, data para la cual no existía un dictamen notificado a la empresa que calificara al demandante con una PCL superior al 5%, pues la calificación que reporta la Junta Regional de Calificación de Invalidez, del 17.25%, fue emitido luego de la expiración de la relación laboral -18 de enero de 2018 – experticia que no tiene alcance retroactivo.

Precisó que no fue la PCL del 0.5% anterior a la calenda de terminación pactada por las partes, ni la PCL posterior del 17.25%, ni el estado de salud del prestador del servicio, lo determinante para ponerle fin a la relación laboral, pues, ello obedeció a la expiración del plazo fijo pactado. Además, al no estar el actor incapacitado y calificado con PCL en grado de moderada, severa o profunda, se desvirtúa un acto discriminatorio, dado la causal objetiva, que no le imponía la obligación de solicitar permiso al Ministerio del trabajo.

Por ello, ante la ausencia de discriminación negó las pretensiones de la demanda y dejó sin efecto las órdenes impartidas por el juez de tutela. Por último, declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación reclamada, cobro de lo debido, pago, buena fe, inexistencia de la estabilidad laboral reforzada, por lo que estimó innecesario el pronunciamiento de las restantes.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme, la parte demandante interpuso recurso de apelación contra la decisión proferida en primera instancia, al replicar que el vencimiento del plazo pactado aludido por la empresa, no se aviene con el principio de la realidad sobre las formalidades, que permiten verificar el finiquito se debió a su condición patológica. Expresó que la tardanza de más de un año entre la primera calificación realizada por ARL Sura y la segunda calificación hecha por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar no es imputable al demandante.

Refirió que desde la ocurrencia del accidente de trabajo y la expedición de los dictámenes, continuó en estado de debilidad manifiesta como se evidencia de los medios probatorios allegados, ya que se encuentra en debilidad moderada al ser calificado con PCL del 17%. Aunado, a pesar que este dictamen

fue expedido con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, el empleador conocía el padecimiento del accidente, que se encontraba en tratamiento y en trámite de calificación de invalidez.

Reseñó que tanto el dictamen de la ARL como el de la Junta Regional, señalan como fecha de estructuración de las patologías, una fecha anterior a la terminación del contrato, lo que demuestra la existencia a la limitación moderada conocida por la empresa empleadora, por lo que debía contar con la autorización del Ministerio de Trabajo para dar por la relación laboral, insistiendo en actos discriminatorios.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66A del Código de Procedimiento Laboral, corresponde a la Sala determinar si el promotor del juicio es sujeto de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, en consecuencia, si debe confirmarse con efectos definitivos el reintegro laboral concedido en la sentencia de tutela del 14 de noviembre de 2017 por el Juzgado Primero Penal Municipal para Adolescentes de Valledupar, con el pago de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como, los salarios, las prestaciones legales y extralegales, así como vacaciones dejados de percibir desde el 15 de octubre de 2017 al 22 de noviembre de 2017, más la sanción moratoria por la no consignación de las cesantías o subsidiariamente indemnización moratoria del artículo 65 del CST.

En este caso no existe discusión frente a: **a)** la existencia del contrato de trabajo entre las partes a partir del 1° de octubre de 2015 al 15 de octubre de 2017, cuyo último salario devengado fue la suma de \$ 999.450; **b)** la ocurrencia del accidente de trabajo sufrido por el trabajador el 4 de septiembre de 2016, calificado por ARL SURA el 30 de noviembre de 2016 con una pérdida de capacidad laboral del 0%, el cual fue apelado ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar, quien el 18 de enero de 2018 determinó una PCL del 17.25%, de origen accidente de trabajo, con fecha de estructuración el 21 de octubre de 2016; **c)** mediante sentencia de tutela de 14 de Noviembre de

2017, el Juzgado Primero Penal Municipal de Adolescentes con Funciones de Control de Garantías de Valledupar, ordenó con carácter transitorio a DPA COLOMBIA LTDA reintegrar al señor Luis Andres Arguelles Vergara al cargo que desempeñaba o uno semejante, providencia a la que se le dio cumplimiento el 22 de noviembre de 2017.

(i) Marco general de la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Se adentra el Tribunal al estudio de los preceptos constitucionales y legales que dan sustento a la protección especial de las personas en condición de discapacidad y al análisis del precedente jurisprudencial que ha desarrollado los parámetros para la efectiva materialización de sus derechos.

El artículo 13 de la Constitución Nacional reconoce que el Estado tiene, en el marco de sus deberes, el de proteger *“especialmente a aquellas personas que por su condición [...] física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta”*. Con base en dicha disposición se colige que quienes se encuentran en condiciones físicas de debilidad manifiesta, se les debe una protección especial. Esa garantía se predica de todos los derechos y, por tanto, también de la *“estabilidad en el empleo”*, reconocido igualmente en el artículo 53 de la Carta Fundamental.

Es justamente como desarrollo de esas exigencias constitucionales, que el legislador ha expedido diferentes normas, dentro de las cuales podemos resaltar la Ley 361 de 1997, la Ley 1346 de 2009 por medio de la cual se aprueba la *“Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”*, y la Ley Estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013, con el fin de establecer una serie de mecanismos destinados a proteger e integrar socialmente a ciertas personas que por su estado de salud pueden ser discriminadas.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en materia de estabilidad laboral establece que:

“En ningún caso la <situación discapacidad> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha <situación 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

<situación de discapacidad>>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su <condición 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.”

Con lo anterior se pretende contrarrestar las conductas discriminatorias en contra de las personas que están en una particular situación, al prohibir expresamente las conductas dirigidas a anular o restringir sus derechos, libertades u oportunidades sin justificación objetiva y razonable, y también como pleno desarrollo del derecho a la igualdad y dignidad humana predicado constitucionalmente.

Respecto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la H. Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, lo ha interpretado bajo la concepción que, la sola circunstancia de padecer una enfermedad o estar incapacitado no es suficiente para ser beneficiario de las garantías que allí se contemplan, pues estas deben estar revestidas de cierto grado de limitación debidamente calificada, la cual ha considerado es superior al 15%. Sin embargo, ha referido que en aquellos eventos en los que no exista una evaluación de carácter técnico científico que valore el estado real del trabajador y su afectación, en virtud del principio de libertad probatoria y formación del convencimiento, el juez del trabajo puede inferir la afectación o limitación del estado de salud del servidor, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, y precedido de elementos que constaten la necesidad del amparo, a partir de las pruebas que evidencien su *grave estado de salud*. (CSJ SL572-2021, reiterada en CSJ SL1251-2021 y CSJ SL1959-2021).

Paralelamente, ha sentado que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el perjuicio de la discapacidad del trabajador. Por tanto, en criterio de la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria. En esa perspectiva, sienta como subregla que la decisión del empleador puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de

discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (sentencia CSJ SL 1360-2018 reiterada en SL3144-2021).

Ahora, tratándose de la estabilidad laboral reforzada en contratos de trabajo a término fijo, la citada Corporación tiene adoctrinado que la expiración del plazo fijo pactado (lit. h, art. 61 CST) aunque es una causal legal de terminación de los contratos no necesariamente es una causa objetiva, dado que habrá momentos en que el componente subjetivo se encuentran presente. Sobre el particular, en CSJ SL2586-2020, refirió:

“En los contratos a término fijo, si bien la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo laboral (lit. c, art. 61 CST), esto no significa que por ello sea objetivo. Y no lo es, porque es eminentemente subjetivo cuando quiera que las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo; dicho de otro modo, la terminación del contrato esta permeada por la voluntad unilateral del empresario o del trabajador de no prorrogarlo. Tan es así que, de no existir el preaviso o la decisión unilateral de no seguir con el vínculo, el contrato a término fijo se prorroga indefinidamente. Es decir, la terminación del contrato por vencimiento del plazo no es un suceso natural que ocurra por sí solo; antes, media la expresa voluntad de alguna o de ambas partes, en caso contrario, continua en vigencia el vínculo laboral.

(...)

Por tanto, en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.

En tal sentido, como dueño de la actividad empresarial, el empleador debe demostrar que se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido y que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada. Por otro lado, al ser el empresario la parte que alega la terminación del contrato por una causa neutra, tiene, de acuerdo con el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, hoy 167 del Código General del Proceso, que probar esa objetividad, más allá del simple vencimiento del plazo.

En consecuencia, la Corte adoctrina que, en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados a término fijo, es necesario que la decisión de no prórroga proveniente del empleador esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados. Por consiguiente, si el

trabajador promueve juicio laboral, el empleador tiene la carga probatoria de demostrar, de manera suficiente y creíble, que en realidad la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial; solo así quedará acreditado que su decisión de no renovar el contrato de trabajo estuvo desprovista de una conducta discriminadora.”

De la misma forma tiene precisado que, el reintegro ordenado por la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato no implica un cambio en la naturaleza del contrato a término fijo pactado por las partes (CSJ SL15610-2016), el cual goza de plena validez y continuará rigiéndose por las disposiciones pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo.

Sobre la postura de la H. Corte Suprema de Justicia, respecto de la estabilidad laboral reforzada con ocasión del estado de salud del trabajador, la H. Corte Constitucional en sentencia C-200 de 2019, al momento declarar la exequibilidad condicionada de la justa causa de despido prevista en el numeral 15 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, indicó que la protección especial resulta extensiva no sólo a las personas que están debidamente calificadas como discapacitadas o con un grado de pérdida de capacidad laboral, sino también aquellas que sufren una disminución en su salud que les impidan desarrollar cabalmente sus labores o cuyas características personales hacen suponer que pueden ser susceptibles de discriminación laboral.

Lo anterior, es reiterado también en la sentencia SU-049 de 2017, que unificó su posición respecto de cuáles son las personas que se encuentran en condición de debilidad manifiesta y merecen la protección de la estabilidad ocupacional reforzada, al señalar:

“Por el contrario, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza

laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares...”

En síntesis, conforme al precedente jurisprudencial de la H. Corte Constitucional, las subreglas que de allí emergen, se resumen en que:

1. El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.
2. La estabilidad ocupacional reforzada significa que el trabajador tiene el derecho a no ser desvinculado sino en virtud de justa causa debidamente certificada por la oficina del Trabajo. No obstante, en los casos en que no exista dicha autorización, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la pretermisión del trámite ante la autoridad del Trabajo acarrea la presunción de despido injusto. Sin embargo, esta presunción se puede desvirtuar y, por tanto, lo que implica realmente es la inversión de la carga de la prueba. Estando entonces en cabeza del empleador o contratante la carga de probar la justa causa para terminar la relación.
3. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

(ii) Caso concreto.

Al amparo de lo expuesto, se procede al análisis de las pruebas arrimadas al plenario, donde se verifica que se aporta informe de accidente de trabajo de ARL Sura, que registra accidente sufrido por el promotor del juicio el 4 de septiembre de 2016 dentro de la empresa, cuando se encontraba en la ejecución habitual de su labor, por lo que constituye un accidente propio del trabajo (f° 24).

A folios 402 a 408, reposa dictamen de calificación en primera oportunidad de la pérdida de capacidad laboral realizado por ARL Sura el 30 de noviembre de 2016, por los diagnósticos “*contusión en rodillas de la rodilla y lumbago no especificado*” con un 0.0%, el que fue impugnado, siendo calificado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar, el 18 de enero de 2018 por los diagnósticos “*trastornos de disco lumbar y otros, con radiculopatía y trastorno de dolor persistente somatomorfo*” con una PCL del 17,25%, de origen laboral y fecha de estructuración del 21 de octubre de 2016.

Ahora, pese a que el dictamen en primera instancia por parte de la Junta Regional fue emitido con posterioridad a la data de terminación del contrato de trabajo - 15 de octubre de 2017 - conforme a la historia clínica allegada, se tiene que por lo menos desde la ocurrencia del accidente de trabajo, esto es, el 4 de septiembre de 2016 hasta el 14 de octubre de 2017, le fueron expedidas al trabajador de manera interrumpida incapacidades médicas con códigos que corresponden a diagnósticos como R520-Dolor agudo, M545-Lumbago no especificado, M511-trastornos de disco lumbar y otros con radiculopatía, M233- otros trastornos de los meniscos, M239- trastorno interno de la rodilla no especificado, M255 dolor en articulación, entre otros afines.

Lo anterior, permite inferir con claridad que el promotor del juicio al momento del finiquito laboral exhibía una discapacidad, dado que la fecha de estructuración de la pérdida de capacidad laboral fue en vigencia del contrato de trabajo según la experticia referida y además porque durante la ejecución de las labores, tuvo afectaciones en su salud que le impidieron y dificultaron el desempeño normal de sus funciones o en condiciones regulares, como dan cuenta las incapacidades médicas expedidas. De ello, estaba plenamente enterado su empleador, pues, con su contestación allegó las “*incapacidades reconocidas al demandante*” (f.º 279 a 322), lo cual hace inmerso al trabajador de la presunción de discriminación en la terminación de su contrato de trabajo, correspondiéndole al empresario acreditar la ocurrencia objetiva de la justa causa.

En el presente caso, las partes suscribieron el 1º de octubre de 2015 un contrato de trabajo por el término fijo de 3 meses (f.º 13 a 17) prorrogado por voluntad de ambos extremos el 6 de diciembre de 2016 como consta en el Otro

sí visible a folio 239, en el que decidieron extender su vigencia hasta el 15 de octubre de 2017.

No obstante, el 10 de septiembre de 2017 la empresa comunicó al demandante que “*su contrato de trabajo a término fijo no será renovado y, en consecuencia, vence el próximo: domingo 15 de octubre de 2017*” (f.º 19) invocando de esta manera la empresa encartada una causa legal para la terminación del vínculo laboral.

De allí, que conforme a la jurisprudencia vertical esbozada, el empleador en este juicio deba demostrar una causa objetiva consistente en la desaparición de la necesidad empresarial al extinguirse o agotarse las actividades o los procesos contratados, lo cual no fue demostrado por la demandada, quien se limitó en su defensa a sustentar la extinción del plazo pactado, sin ofrecer un argumento objetivo o allegar pruebas orientadas a desvirtuar que la terminación obedeció por causa del estado de salud del señor Argüelles Vergara (CSJ SL2586-2020).

Así las cosas, resulta ineficaz la terminación del contrato del 15 de octubre de 2017, por lo que resulta procedente el reintegro del demandante a un cargo compatible con su condición de discapacidad, junto con el pago de los salarios y las prestaciones sociales dejadas de percibir hasta la fecha de su reubicación, debidamente indexados, más el pago de los aportes a la seguridad social, contrario a lo considerado por el juez de primera instancia.

en tal virtud, la decisión emitida dentro de la acción de tutela radicado 20001 40 71 001 2017 00321 00, por el Juzgado Primero Penal Municipal para Adolescentes con Funciones de Control de Garantías de Valledupar el 14 de noviembre de 2017, a través de la cual ordenó transitoriamente el reintegro del trabajador y los pagos de las cotizaciones al sistema de seguridad social dejados de pagar, deben otorgárseles efectos definitivos.

Ahora, dado que el juez constitucional dispuso que los demás aspectos laborales y económicos, debían ser resueltos por la justicia laboral, procede la Sala a pronunciarse respecto de las demás pretensiones en el siguiente sentido:

- **De los salarios, prestaciones sociales y vacaciones.**

Conforme a la pruebas allegadas al expediente y lo aceptado por las partes, el fallo de tutela fue cumplido por la empleadora a partir del 22 de noviembre de 2017, es por ello que el demandante reclama el pago de salarios y prestaciones devengados desde la fecha de terminación del contrato, esto es, 15 de octubre de 2017 hasta la fecha del reintegro, periodo en el que no existe prueba que la demandada haya sufragado tales emolumentos, por lo que se ordenará a DPA COLOMBIA LTDA pagar al actor los salarios, las prestaciones legales y extralegales, así como las vacaciones dejados de percibir desde el 16 de octubre de 2017 al 21 de noviembre de 2017, debidamente indexados. Para tales efectos, se deberá tener en cuenta como salario la suma de \$ 999.450.

- **Auxilio educativo y prima de antigüedad (Convención Colectiva).**

Se reclama el pago del auxilio educativo y la prima de antigüedad correspondiente a los años 2017 y 2018 consagrados en los artículos 11 y 15 de la Convención Colectiva de Trabajo con vigencia del 1° de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2018. Frente a lo cual, la empleadora se opone, ya que no reúne los requisitos para acceder a esos beneficios extralegales, que no aplican para los trabajadores contratados a término fijo.

Así las cosas, se adentra el Tribunal a verificar el instrumento convencional para resolver lo pertinente, de donde se verifica el artículo Segundo de la Convención Colectiva de Trabajo con vigencia desde el 01/01/2016-31/12/2018 suscrita entre la empresa y los Sindicatos SINALTRAINBEC, SINTRADPA Y UTRADPA, visible a folios 345 a 366, con constancia de depósito, (f.° 335 a 338), que la misma se aplicará a todos los trabajadores que se encuentren afiliados, o que en el futuro se afilien o adhieran a las anteriores organizaciones sindicales.

A pesar que se encuentra demostrado que el demandante se encuentra afiliado al sindicato SINALTRAINBEC, como fue aceptado por el demandado en la contestación de la reforma de la demanda (f°339) y se desprende de los comprobantes de nómina en los que se registra un valor deducido por concepto de “*Sinaltrainbec Cuo Ord 1.5*” (f. 253 a 265), no se encuentra acreditado que el actor cumpla los presupuestos convencionales para ser beneficiario del auxilio educativo del artículo 11 extralegal, pues no se aportó al proceso el

respectivo comprobante de pago de matrícula que revele el nivel académico a cursar, así como las documentales que acrediten el parentesco con el presunto estudiante, por lo que se absolverá a la demandada de estas pretensiones.

- **Indemnización artículo 26 de la Ley 361 de 1997.**

Al determinarse la procedencia de la estabilidad laboral reforzada por la terminación del contrato de trabajo ocurrido el 15 de octubre de 2017, al ser pedido en la demanda, se sancionará a la empresa con el pago de 180 días de salario, al tenor de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

- **Sanción moratoria por la no consignación de cesantías.**

En el presente asunto, pese a no existir prueba que el empleador haya consignado al respectivo fondo el valor de las cesantías correspondientes al periodo comprendido entre el 16 de octubre al 21 de noviembre de 2017, esto es, entre la fecha del despido y la calenda del reintegro ordenado por el juez constitucional, ello no vislumbra un actuar de mala fe de la sociedad encartada, ya que la reinstalación del trabajador se produjo bajo una orden judicial transitoria que nada dijo sobre la procedencia del pago de las prestaciones sociales dejadas de percibir y sometió la resolución del problema jurídico a la espera de lo decidido por esta jurisdicción.

Por todo lo expuesto, no prosperan las excepciones de fondo propuestas por la demandada, a excepción de la de buena fe, como ya se indicó.

Bajo ese panorama, la Sala revoca en su integridad la sentencia apelada.

Costas en ambas instancias a cargo de DPA COLOMBIA LTDA, conforme al artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable en materia laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo.

V. DECISIÓN

Por lo expuesto el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR, SALA N°2 CIVIL – FAMILIA – LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley;

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 19 de noviembre de 2018 y, en su lugar, se declara ineficaz la terminación del contrato de trabajo acaecida el 15 de octubre de 2017. En consecuencia, se otorga efectos definitivos a la sentencia proferida el 14 de noviembre de 2017 por el Juzgado Primero Penal Municipal para Adolescentes con Funciones de Control de Garantías de Valledupar dentro de la acción de tutela radicado 20001 40 71 001 2017 00321 00, tal como se pretende en este juicio.

SEGUNDO: CONDENAR a DPA COLOMBIA LTDA a pagar a Luis Andrés Argüelles Vergara, los salarios, las prestaciones legales, extralegales y vacaciones a que hubiera lugar, dejados de percibir desde el 16 de octubre de 2017 al 21 de noviembre de 2017, debidamente indexados, teniendo como salario base la suma de \$999.450.

TERCERO: CONDENAR a la sociedad DPA COLOMBIA LTDA al pago de 180 días de salario, por concepto de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, conforme a lo expuesto en esta providencia.

CUARTO: ABSOLVER a la demandada de las demás pretensiones de la de demanda conforme a la parte motiva.

QUINTO: COSTAS en ambas instancias a cargo de la demandada. Inclúyase como agencias en derecho la suma de 2 SMLMV y liquidense concentradamente en el juzgado de origen.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Intervinieron los Magistrados,



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA

Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado

(Con manifestación de impedimento)

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

Magistrado