

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

Trece (13) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

Aprobado mediante acta No 088 del 13 de marzo de 2023.

20-001-31-05-004-2016-00273-01 proceso ordinario laboral promovido por RAFAEL MANUEL HERNÁNDEZ FERIA contra OLEOFLORES S.A.S.

1. OBJETO DE LA SALA.

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, 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 los recursos de apelación interpuesto por los apoderados judiciales de las partes contra la sentencia proferida el 11 de julio de 2016 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1 DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

2.2 HECHOS.

2.2.1 El señor RICARDO MANUEL HERNÁNDEZ FERIA, suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa OLEOFLORES S.A.S. se desempeñó como calderista, tiempo después el actor fue reubicado en el área de embace, dicha cargo consistió en llenar los embaces de aceite, colocarle etiquetas y empacarlos en cajas, la anterior labor la realizó sin elementos de protección personal.

2.2.2 El 23 de julio de 2005 el actor sufrió un accidente de trabajo en el que se resbala cargando un timbo de 20 litros debido a que la lámina donde se trasladaba estaba llena de aceite, en ese momento fue trasladado a la clínica pastora.

2.2.3 Por lo anterior, el señor HERNÁNDEZ FERIA, quedó con secuelas permanentes en su cuerpo, la empresa demandada conociendo la condición del actor decide ubicarlo en el área de prensa, en ese puesto no dio resultados, y lo vuelven a reubicar en el área de cocer y arrumar sacos de un peso de 40 a 50 kilos, labor que empeoró su condición de salud, intensificando el dolor en la columna.

2.2.4 De igual manera, la empresa demandada lo reubica en la zona de tolva, luego en la zona de palmisteria y finalmente, la empresa lo ubica nuevamente en la zona de calderas, en ese puesto sufrió nuevamente un accidente de trabajo, el actor estaba limpiando las calderas y en ese momento hizo un movimiento que le causó un dolor extremo y perdió la movilidad en los miembros inferiores, fue trasladado al hospital de Codazzi.

2.2.5 A causa del accidente, al actor se le realizó una resonancia nuclear magnética de columna la cual arrojó una hernia discal en discos L5-S1 y LA-L5 con desgarro de fibras anulares, dicho diagnóstico generó una incapacidad de dos meses, al terminar la incapacidad la empresa demandada lo ubicó en la función de aseo general, luego fue ubicado en la vigilancia de la empresa pero que dicha labor no le aportó mejoría a la condición de salud del actor.

2.2.6 Más aún, el 07 de marzo de 2015, la empresa demandada envió al demandante al sur de Bolívar para la función de cuidar unas tierras del señor Carlos Murgas pero que dichas instalaciones no estaban actas para habitar. El 20 de marzo de 2015 el actor fue enviado de nuevo a las instalaciones de la empresa OLEOFLORES S.A.S.

2.2.7 Por último, el día 02 de julio de 2015 y sin autorización de ministerio de la protección social la empresa demandada dio por terminado el contrato de trabajo estando el actor en estado de debilidad manifiesta, al realizarse los exámenes de retiro con la empresa APREHDI y en el reporte se describe la patología que presentó el demandante, asimismo, manifestó que su último salario fue de \$1.338.000.

2.3 PRETENSIONES.

2.3.1 Que se declare que entre el señor RICARDO MANUEL HERNÁNDEZ FERIA y la empresa OLEOFLORES S.A.S existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 16 de enero de 2005 al 02 de julio de 2015, además que se declare que la empresa demandada terminó de manera unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo.

2.3.2 Que se condene a la empresa OLEOFLORES S.A.S a reintegrar al actor a su lugar de trabajo, los salarios y prestaciones sociales durante el tiempo que transcurra desde la fecha de terminación del contrato de trabajo hasta el reintegro.

2.3.3 Subsidiariamente, que se condene a la empresa demandada a la reliquidación de la indemnización por despido injusto, indemnización por el no pago de las prestaciones sociales, la indemnización de los 180 días de salario de acuerdo al último salario conforme al artículo 26 de la ley 361 del 1997.

2.4 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

A través de apoderado judicial la demandada contestó la demanda declarando ser cierto la relación laboral con el actor, el retiro y el último salario devengado, sin embargo, reiteró que fue un contrato a término fijo inferior a un año, es cierto todo relacionado con las labores desempeñadas por el actor y las reubicaciones, confirmó el accidente de trabajo del 23 de julio de año 2005, la empresa demandada si conocían sobre el estado de salud del actor, la resonancia y sobre la incapacidad de dos meses de la incapacidad. Los demás hechos no son ciertos.

Se opuso a todas y cada una de las pretensiones de la demanda y propuso como excepciones de mérito las siguientes: “pago total de las acreencias laborales, cobro de lo debido, buena fe, mala fe del demandante, prescripción”.

2.5 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

La juez de primera instancia en audiencia del 11 de julio de 2016, absolvió a la demandada de todas las pretensiones; además declaró probadas las excepciones de pago total de las acreencias laborales y cobro de lo no debido propuestas por la parte demandada.

2.6 PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.

Determinar, “Si entre el actor y la accionada existió un contrato de trabajo a término indefinido

Si la demandada incumplió con el contrato al terminar unilateralmente y sin justa causa cuando el trabajador se encontraba en debilidad manifiesta

Si le asiste o no derecho al actor el ser reintegrado en la empresa demandada

Si tiene el actor derecho a que la demandada reconozca y pague los derechos dejados de percibir y las prestaciones sociales durante el tiempo que transcurre desde la fecha de la terminación del contrato hasta el reintegro por parte de la demandada y las cotizaciones de seguridad social causadas en ese mismo periodo, sin que para tal efecto se considere que hubo solución de continuidad del vínculo laboral.

Si el demandante tiene derecho a que la demandada le pague la sanción por 180 días de salarios al encontrarse incapacitado al momento del despido y no solicitar permiso al ministerio de trabajo.

Si tiene derecho subsidiariamente a que se le reliquide la indemnización por despido injusto y las prestaciones sociales”.

En primer lugar, el despacho encontró que la existencia del contrato de trabajo es admitido por las partes, lo cual es comprobado en el folio 68 del expediente en la cual se apreció que las partes fijaron un contrato de trabajo a término fijo de un año con fecha de inicio 16 de enero de 2005 y fecha de terminación el 1 de julio de 2005, el cual fue prolongado el 2 de julio de 2005 hasta el 15 de enero de 2006, desde el 16 de enero de 2006 hasta el 1 de julio de 2006, desde el 2 de julio de 2006 hasta el 15 de enero de 2007, y a partir del 16 de enero de 2007 se prorrogó por el término de un año hasta el 15 de enero de 2015, así las cosas demostrado con las documentales de folio 68-69 se tendrán como extremo laborales del contrato de trabajo del 16 de enero de 2005 al 02 de julio de 2015, siendo este el ultimo día que laboró el trabajador.

Ahora bien con respecto al tema de que si la demandada incumplió el contrato de trabajo al terminar unilateralmente y sin justa causa cuando el trabajador estaba debilidad manifiesta, el despacho se pronunció que cuando el trabajador padece una afectación en su salud que le impida el desempeño de sus labores en condiciones regulares no puede ser discriminado por ese simple hecho, indicó que el actor padeció afectaciones en su salud desde el 23 de julio de 2005 a causa de un accidente de trabajo conocido por la empresa, el actor presentó una incapacidad de dos meses visible folio 14 y 15 del expediente, por un diagnóstico de una hernia discal.

El despacho acogió la tesis planteada por el Tribunal Superior de Valledupar en sentencia de 18 de mayo de 2016 dictada en el proceso ordinario dirigido por FREYLE DAVID CARCAMO contra OLEOFLORES, por tanto, no quedo demostrado la debilidad manifiesta del demandante, no se demostró que fuera severa, profunda o moderada, en la cual afirmó que no basta con las incapacidades para demostrar la estabilidad laboral reforzada.

2.7 RECURSO DE APELACIÓN.

2.7.1 DE LA PARTE DEMANDANTE.

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

- ✓ Manifestó que la línea jurisprudencial utilizado por el despacho va en contraposición de los derechos constitucionales del trabajador, de manera que se violó el derecho a una estabilidad laboral, y la vitalidad también.

- ✓ Manifestó que no está de acuerdo con la decisión del despacho en que las acreencias laborales fueron canceladas en su totalidad, puesto que la liquidación del actor se hizo con base a un salario mínimo, y el salario del demandante era de 1.330.000.

2.8 ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

2.8.1 DE LA PARTE RECURRENTE.

Mediante auto de 23 de junio de 2022, notificado por estado electrónico No 89 de 24 de junio de 2022, se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con lo ordenado por el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022. Estando del término de rigor presentó alegatos de conclusión argumentando que el despido fue ineficaz debido a la conducta inapropiada del empleador y la liquidación con una base de liquidación incorrecta.

2.8.2 DE LA PARTE NO RECURRENTE.

Mediante auto de 18 de julio de 2022 notificado por estado electrónico No 102 de 19 de julio de 2022, se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con lo ordenado por el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022. Solicitó confirmar la sentencia puesto que el actor no gozaba de incapacidad, ni existía calificación que indicara una pérdida de capacidad laboral y además la empresa demandada le canceló las prestaciones sociales correspondientes y la indemnización por el despido injusto adeudadas a la terminación del contrato de trabajo con el último salario de \$1.376.035.

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 demandada, 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 la de la indemnización contemplada Ley 361 de 1997 en su artículo 26?

¿Hay lugar a la reliquidación de las prestaciones sociales correspondientes y a la indemnización por despido injusto teniendo en cuenta el último salario devengado por el actor?

3.3 FUNDAMENTO NORMATIVO.

3.3.1 CÓDIGO GENERAL DEL PROCESO.

Artículo 176. *“Las pruebas deberán ser apreciadas en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustancial para la existencia o validez de ciertos actos.*

El juez expondrá siempre razonadamente el mérito que le asigne a cada prueba.”

3.3.2 LEY 361 DE 1997.

Artículo 26. *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.*

3.4 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA- SALA DE CASACIÓN LABORAL

3.4.1.1 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, mo 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.”

4. CASO EN CONCRETO.

Se tiene en el presente proceso que el demandante persigue que se declare la existencia de un contrato de trabajo indefinido, además que se declare que la empresa demandada despidió unilateralmente y sin justa causa al actor están en condición de discapacidad laboral.

Por su parte, la empresa OLEOFLORES S.A.S 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 absolvió a la demandada de todas las pretensiones; además declaró probadas las excepciones de pago total de las acreencias laborales y cobro de lo no debido propuestas por la parte demandada.

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

¿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?

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

- ✓ Epicrisis del 23 de julio de 2005 de la clínica La Pastora, Folio 14.
- ✓ Epicrisis del 05 de enero de 2006 de la clínica Médicos Ltda. I.P.S, Folio 15.
- ✓ Resonancia nuclear magnética de columna, en el que arrojó hernia de disco L5-S1 y L4-L5 con desgarró en las fibras anulares, Folio 16 y 17.
- ✓ Historia clínica ocupacional del 03 de julio de 2015, Folio 25.

La parte demandante, indica, que fue despedido por en ocasión a una debilidad manifiesta, la cual se originó cuando trabajaba para la empresa demandada. La Ley 361 de 1997 en su artículo 26 dispone que ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

Es bien sabido que de acuerdo a la interpretación de dicho precepto legal, la Corte Suprema de Justicia ha definido que en aquellos eventos en que el trabajador sufra una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación

de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido o su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que dieron origen a la relación laboral y siempre que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.

En este asunto, la Sala considera, que, para que el demandante pueda verse beneficiado de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada, debe encontrarse acreditado por lo menos: i) que la situación de discapacidad que padece sea en un grado significativo, moderada (del 15% al 25%), severa (mayor del 25% y menor al 50%) y profunda (mayor del 50%); ii) que dicha discapacidad o condición esté debidamente conocidas por el empleador y iii) que el despido se haya realizado estando el empleado en dichas condición de vulnerabilidad.

Es necesario traer a colación la nueva posición de la Honorable Corte Suprema de Justicia en reciente Sentencia SL3580-2022, que, si bien no existe calificación técnica, el juez cuenta con libertad probatoria, siempre que se compruebe que la condición de salud conlleve a una limitación para desempeñar sus funciones y que sea esta condición la que imposibilite la conservación del empleo.

En primer lugar, esta Magistratura debe recordar lo que decantado la jurisprudencia sobre 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 pérdida de capacidad laboral; calificación con la cual no cuenta el actor, pues así como se mencionó en el acápite jurisprudencial, la calificación de la PCL igual o superior al 15% no es un capricho, es una disposición necesaria en casos como estos, y no basta con solo epicrisis, resonancias e historias clínicas para establecer la estabilidad laboral reforzada.

La parte activa de la acción para sustentar lo pedido, allegó al plenario unas historias clínicas y otra serie de exámenes practicados al actor, sin embargo, situación que no ayuda a resolver el problema jurídico planteado, pues no es posible deducir la situación alegada por el actor, de la referida prueba, ni se aporta otra que permita inferir que ello impida al actor desempeñar alguna labor. Aunado a ello, dentro del material probatorio aportado al plenario, no reposa prueba fehaciente que acredite la merma de capacidad del actor, como es el dictamen de pérdida de capacidad laboral, que así lo indique y en el cual se especifique cual es el porcentaje de la misma.

De lo anterior, puede concluirse preliminarmente, que, dentro del presente asunto, no se encuentra acreditado que el actor, haya sufrido alguna pérdida de capacidad laboral, y que esto haya influido en la decisión del empleador para dar por terminada la relación laboral, ni mucho menos que se encuentre impedido, por tanto, por sustracción de materia, al ser esto, el pilar fundamental en que se basa lo indicado por el demandante para concluir que el despido fue producto de lo anterior y lo cual

es un trato discriminatorio, carecería de bases la condena y a su vez sería criterio suficiente para confirmar la decisión y negar el pedimento.

Teniendo como base lo anterior, no puede predicarse que el simple hecho de la afirmación de que el trabajador padece de una dificultad o merma de capacidad laboral debe existir una protección especial, es necesario, probar, dicha disminución laboral, lo cual, a juicio de esta sala no ocurrió o por lo menos no obra prueba en contrario. Así las cosas 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 Sala a desatar el segundo problema jurídico planteado en el caso que nos ocupa:

¿Hay lugar a la reliquidación de las prestaciones sociales correspondientes y a la indemnización por despido injusto teniendo en cuenta el último salario devengado por el actor?

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

- ✓ Liquidación de contrato de trabajo con fecha de retiro de 02 de julio de 2015, Folio 23 y 77.
- ✓ Cheque del banco Davivienda recibido por el señor HERNÁNDEZ FERIA por la suma de \$10.715.626, Folio 78.

Al abordar el estudio, se observó que el señor RICARDO MANUEL HERNÁNDEZ FERIA se le pagó la liquidación del contrato de trabajo el 2 de julio de 2015, la suma de (\$10.715.626) a folio 23 y 77 del expediente están descritos los conceptos por recargos nocturnos, horas extras diurnas y nocturnas, vacaciones compensadas, cesantías definitivas, intereses de cesantías, prima legal e indemnización por despido injusto con base al último salario devengado por el actor la suma de \$1.376.035.

La parte demandante invocó en el recurso de alzada que la empresa OLEOFLORES S.A.S. no realizó la liquidación final con base al último salario devengado por el actor, sin embargo, las mismas al finalizar la relación laboral fueron ajustadas a derecho, se atiende que no existen elementos probatorios con la rigurosidad que exige la ley y jurisprudencia para determinar la reliquidación de prestaciones sociales, por tal motivo no hay lugar a su declaratoria; por sustracción de materia, al no adeudarse ningún tipo de emolumento salarial ni prestacional, y al no prosperar la pretensión del despido sin justa causa, no prospera indemnización moratoria ni ninguna otra sanción contemplada en la legislación laboral.

Por lo tanto, esta colegiatura procede a confirmar la decisión de a-quo al no encontrar pruebas que alegaran lo contrario.

Condenas en costas a la parte demandante.

5. DECISIÓN

En mérito de lo ampliamente expuesto la Sala de Decisión Civil-Familia Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 11 de julio de 2016, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso ordinario laboral promovido por RICARDO MANUEL HERNÁNDEZ FERIA contra la empresa OLEOFLORES S.A.S.

SEGUNDO: CONDENAR en costas al demandante por no prosperar su recurso, fíjense como agencias en derecho la suma de $\frac{1}{2}$ SMLMV, 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 esta corporación para lo de su competencia.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

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

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado

JESÙS ARMANDO ZAMORA SUÀREZ
Magistrado

ÒSCAR MARINO HOYOS GONZÀLEZ
Magistrado