



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

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**ASUNTO:** APELACION DE SENTENCIA  
**RADICADO:** 20001-31-05-002-2016-00190-01/02  
**DEMANDANTE:** NAVITH ALFONSO FRAGOZO HERNÁNDEZ  
**DEMANDADA:** ANGELMIRO RANGEL JULIO

**MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Valledupar, seis (6) de junio de dos mil veintitrés (2023)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, el recurso de apelación contra el auto de fecha 6 de julio de 2017 y la sentencia proferida el 1 de agosto de 2017 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, en el proceso ordinario laboral promovido por Navith Alfonso Fragozo Hernández contra Angelmiro Rangel Julio.

**ANTECEDENTES**

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra Angelmiro Rangel Julio, para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre Angelmiro Rangel Julio y Navith Fragozo Hernández, desde el 17 de septiembre de 2011 al 5 de febrero de 2014, fecha en que término por causa imputable al empleador.

1.2.- Que se declare la nulidad y/o ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, por falta de autorización del Ministerio de trabajo para realizar el despido.

1.3.- Que se condene al demandado a realizar el reintegro del demandante al cargo que venía desempeñando o a otro de igual o superior jerarquía en el que desarrolle funciones, acorde a sus condiciones de salud.

1.4.- Que se condene a Angelmiro Rangel Julio a pagar al actor, salarios, prestaciones sociales, auxilio de transporte, aportes a seguridad social integral y demás emolumentos causados desde el momento del despido hasta que se produzca el reintegro.

1.5.- Que se condene al pago de la indemnización prevista en el art. 26 de la Ley 361 de 1997.

1.6.- Que se condene al pago de la indexación, intereses corrientes y moratorios, costas y agencias en derecho; y lo que extra y ultra petita se determine.

1.7.- Como pretensiones subsidiarias solicitó declarar la existencia del contrato de trabajo y la finalización por causa imputable al empleador, y en consecuencia se condene al demandado a pagar: i) la indemnización por despido injusto, ii) la sanción establecida en el art. 65 del CST por no informar dentro de los 60 días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de cotizaciones a seguridad social y parafiscalidad, iii) indexación, intereses corrientes y moratorios, iv) costas y agencias en derecho, y v) lo que ultra y extra petita se determine.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que el señor Navith Alfonso Fragozo Hernández prestó sus servicios personales al señor Angelmiro Rangel Julio, propietario del establecimiento de comercio Vidrio Center, mediante un contrato a término fijo, desde el 17 de septiembre de 2011.

2.2.- Que el contrato suscrito tenía fecha de vencimiento 16 de marzo de 2012, el cual se prorrogó automáticamente por el periodo inicialmente pactado así:

- Del 17 de marzo de 2012 al 16 de septiembre de 2012.
- Del 17 de septiembre de 2012 al 16 de marzo de 2013.
- Del 17 de marzo de 2013 al 16 de septiembre de 2013.
- Del 17 de septiembre de 2013 al 16 de marzo de 2014.

2.3.- Que desempeñó el cargo de Operador biselador, canteador y técnico de pulpo; y prestó sus servicios de manera continua e ininterrumpida bajo la subordinación de su empleador, cumpliendo jornada de lunes a viernes de 8 am a 12 pm y de 2 pm a 6 pm.

2.4.- Que el 11 de septiembre de 2013 le fue diagnosticado “lumbago no especificado”, debido a su trabajo de transportar y alzar cuadros de vidrios muy pesados sin la protección requerida, lo que le generó incapacidad desde el 11 hasta el 18 de septiembre de 2013.

2.5.- Que el 7 de enero de 2014 a las 9:30 am, sufrió un accidente de trabajo, que fue diagnosticado como “dolor lumbar incapacitante por discoartrosis L4-L5”, por el cual le fueron generadas incapacidades continuas desde el 7 de enero de 2014 hasta el 6 de febrero de 2014.

2.6.- Que el 5 de febrero de 2014, el empleador le informó la finalización del contrato de trabajo a partir de la fecha, aduciendo:

...como quiera que el día 03 de febrero de 2014, siendo las 19.20 PM, usted llegó a las Instalaciones de la empresa y después de reclamar el

pago de su quincena, al señor ANGELMIRO RANGEL JULIO, Gerente propietario de VIDRIO CENTER exigiendo mayor valor al acordado contractualmente, violentó físicamente a su Jefe y de no ser por su compañero LUIS JAVIER PÉREZ NAVARRO, hubiera continuado su agresión en contra del Gerente Propietario. Han sido recurrentes y continuas sus reacciones violentas e Insultos en contra del propietario Jefe, a quien ha acusado falsamente de robarle a sus trabajadores sus salarios (sic).

2.7.- Que el demandado no realizó audiencia de descargos, ni solicitó autorización al Ministerio de trabajo por encontrarse incapacitado.

2.8.- Que el 7 y 14 de noviembre de 2014 se llevó a cabo audiencia de conciliación ante el Ministerio de trabajo, la que resultó fracasada.

### **TRÁMITE PROCESAL**

3.- El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, admitió la demanda por medio de auto del 19 de septiembre del 2016, folio 81, disponiendo notificar y correr traslado al demandado Angelmiro Rangel Julio, quien una vez notificado dio contestación al libelo inicial aceptó la existencia del contrato de trabajo a término fijo, y se opuso a las restantes pretensiones; planteó como excepción previa “inepta demanda por indebida acumulación de pretensiones”.

Así mismo, propuso excepciones de mérito de: i) pago, ii) falta de causa para pedir, y, iii) buena fe.

3.1.- El 6 de julio de 2017 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; y declaró no probada la excepción previa de “inepta demanda”, con fundamento en que, en efecto el actor en la

pretensión octava solicitó la indexación y a la vez intereses corrientes y moratorios, las cuales en principio buscan reparar la pérdida del poder adquisitivo del dinero por el paso del tiempo, ello no se constituye en causal para devolver o rechazar la demanda, pues no debe prevalecer lo formal sobre lo material; en lo atinente a que dentro de las pretensiones subsidiarias en el numeral tercero se solicitó la terminación injusta del contrato y en el numeral quinto se pidió la ineficacia determinada por el parágrafo del art. 65 del CST, expuso que dichas pretensiones no se excluyen entre sí, pues la primera corresponde a la indemnización de perjuicios por la decisión injusta adoptada por el empleador, y la segunda corresponde a una sanción por la omisión de pago de cotizaciones al Sistema general de seguridad social en salud.

Esta decisión fue objeto de alzada por Angelmiro Rangel Julio, quien alega que la excepción está llamada a prosperar, puesto que existe incompatibilidad entre las pretensiones de indexación y los intereses comerciales y moratorios, puesto que, la primera tiende a ser la actualización del dinero, y los intereses se constituyen en una mora por incumplimiento de alguna obligación, y en este caso no está definida la obligación que se está incumpliendo, pues el debate se centra en determinar la existencia de despido con o sin justa causa. Así mismo, esgrime que las pretensiones de despido injusto y la de ineficacia, presentadas como principales son excluyentes, pues la primera tiene que ver con la naturaleza misma del despido y la segunda con la omisión de comunicar el estado de pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social.

Aduce su desacuerdo en relación a la primacía de lo sustancial sobre lo formal, pues las excepciones previas no atacan al fondo del problema sino la forma, por lo que lo solicitado con la excepción es que se adecue en debida forma para que exista una debida contradicción y defensa, por lo que correspondía al juzgado declarar probada la excepción y ordenar

que se corrigieran las falencias, petición que ahora realiza a la segunda instancia.

Seguidamente, al no encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio, se decretaron y practicaron las pruebas solicitadas por las partes.

3.2.- El 31 de julio de 2017 se dio apertura a la audiencia de trámite y juzgamiento de que trata el artículo 80 del Código Procesal de Trabajo y de la Seguridad Social, en la que se practicaron las pruebas decretadas y se escucharon los alegatos de conclusión. Posteriormente, el 1 de agosto de 2017 se dio continuidad a la aludida audiencia, en la que se profirió la sentencia que hoy se revisa.

### **LA SENTENCIA APELADA**

4.- El juez de instancia resolvió:

**Primero:** Por solicitud expresa de las partes se declara la existencia de un contrato de trabajo entre Navith Alfonso Fragozo Hernández y Angelmiro Rangel Julio.

**Segundo:** Absolver al demandado Angelmiro Rangel Julio, de todas las pretensiones de la demanda.

**Tercero:** Las excepciones quedan resueltas conforme la parte motiva.

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

**Quinto:** En caso de no ser apelada remítase en consulta.

Como consideraciones de lo decidido, adujo el sentenciador de primer nivel que, fue decisión del demandado dar por terminado el contrato de trabajo, como consta en la comunicación de fecha 5 de febrero del 2014, así mismo, determinó que el actor fue vinculado inicialmente por 6 meses

desde el 17 de septiembre de 2011 hasta el 6 de marzo de 2012, vinculación que fue prorrogada hasta el 16 de septiembre de 2014.

Expuso que, analizadas las pruebas no se observa que el demandante se encontraba en estado de debilidad manifiesta al momento del despido por cuanto no contaba con una pérdida de capacidad laboral severa, además que la terminación del contrato obedeció a una causal objetiva y no un acto discriminatorio, lo que consideró constatado con el testimonio rendido por Juan Pablo Poveda Hoyos que manifestó que el actor ingreso a las instalaciones del establecimiento y agredió a su propietario, testimonio que concuerda con la denuncia realizada por Angelmiro Rangel; por lo que el Juzgador concluyo que al no ser el actor una persona de especial protección no era requisito para el empleador solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para proceder a su despido.

Respecto a la indemnización por despido injusto solicitado de manera subsidiaria, determinó que no está llamada a prosperar, pues la decisión de dar por terminado el contrato obedeció a los actos de violencia ejercidos por el trabajador en contra de su empleador y sus compañeros de trabajo.

Al no prosperar las pretensiones de la demanda, declaró probadas las excepciones de pago, falta de causa para pedir y buena fe; y se abstuvo de imponer condena en costas.

4.1.-El apoderado judicial del demandante Navith Alfonso Fragozo Hernández presentó recurso de apelación, alegando que, la decisión de instancia es contraria a lo establecido en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, especialmente en sentencias SU-049 de 2017, T-188 de 2017, en las que se señala que, el derecho 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; postura que dice incluso que ha sido adoptada por el Tribunal Superior de Valledupar, en sentencia de la Magistrada Susana Ayala Colmenares, en el proceso de radicado 2012-237 promovido por Leonel Molina Duque contra Blanca Margarita Briceño, por lo que considera que es este el criterio que debe acogerse en este asunto.

Alega también que no se cumplió con el procedimiento para despedir a un trabajador con justa causa, pues para ello no es suficiente con “pasarle la carta de terminación del contrato” (sic), sino que es necesario cumplir con el procedimiento establecido para que el trabajador ejerza su derecho de defensa, lo cual incluye citarlo a rendir descargos, empero eso nunca ocurrió.

Aduce que el despacho debió fundamentar la decisión en las posturas más garantistas y tuitivas de la Corte Constitucional y no del análisis que sobre la estabilidad laboral realiza la Corte Suprema de Justicia, además advierte que debe valorarse el testimonio del señor Poveda Hoyos y lo dicho por el demandado, de acuerdo a las reglas de la experiencia, puesto que estos pretenden hacer ver al trabajador como “una persona con fuerza descomunal que casi destruye al demandado con una agresión” (sic).

Insiste que, al presentar una discapacidad, el empleador no tenía la libertad para despedirlo, sino que debía recurrir a la autoridad administrativa para que le concediera la autorización de despido, demostrando las justas causas alegadas.

## 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 el recurso de apelación interpuesto por el demandante, 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.- El primer problema jurídico a definir, consiste en determinar si acertó el juez de instancia al declarar no probada la excepción previa de inepta demanda, planteada por el demandado.

6.1.- A este respecto, es oportuno recordar que doctrinariamente se ha dicho que la excepción previa “no se dirige contra las pretensiones del demandante, sino que tiene por objeto mejorar el procedimiento para que se adelante sobre bases que aseguren la ausencia de causales de nulidad y llegando incluso a ponerle fin a la actuación si no se corrigieron las irregularidades procesales advertidas o si éstas no admiten saneamiento<sup>1</sup>”.

---

<sup>1</sup> LÓPEZ BLANCO, Hernán Fabio. Código General del Proceso. Parte General. Tomo I, Editores Dupré, Bogotá, Colombia, 2019, pág. 967.

Así mismo, no se puede desconocer que el carácter de previas es taxativo, puesto que el legislador determinó los medios defensivos que tienen tal naturaleza, no existiendo otros que los señalados en el art. 100 del CGP, aplicable por analogía en materia laboral, así pues, el numeral 5 ibidem contempla como excepción previa: “Ineptitud de la demanda por falta de los requisitos formales o por indebida acumulación de pretensiones”

En relación a este tópico, el artículo 25 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social estableció los presupuestos formales que debe contener toda demanda para que pueda ser conocida por el Juez Laboral, con el objeto de que la misma se constituya en un instrumento idóneo para ejercer el derecho de acción y que pueda culminar con una sentencia que resuelva todas y cada una de las pretensiones invocadas.

Uno de tales requisitos formales lo es la acumulación de pretensiones, instituto que permite al demandante que sus diversas reclamaciones puedan ser efectuadas en una misma demanda, para así hacer efectivo el principio de economía procesal y evitar que surjan fallos opuestos. El artículo 25-A del Código Procesal Laboral contempla tal fenómeno en los siguientes términos:

**ARTICULO 25-A. ACUMULACIÓN DE PRETENSIONES.** <Artículo modificado por el artículo 13 de la Ley 712 de 2001. El nuevo texto es el siguiente:> El demandante podrá acumular en una misma demanda varias pretensiones contra el demandado, aunque no sean conexas, siempre que concurren los siguientes requisitos:

1. Que el juez sea competente para conocer de todas.
2. Que las pretensiones no se excluyan entre sí, salvo que se propongan como principales y subsidiarias.
3. Que todas puedan tramitarse por el mismo procedimiento.

En la demanda sobre prestaciones periódicas, podrá pedirse que se condene al demandado a las que se llegaren a causar entre la presentación de aquella y la sentencia de cada una de las instancias.

(...)

Cuando se presente una indebida acumulación que no cumpla con los requisitos previstos en los incisos anteriores, pero sí con los tres

numerales del inciso primero, se considerará subsanado el defecto cuando no se proponga oportunamente la respectiva excepción previa.

En el presente asunto, el apoderado judicial del demandado Angelmiro Rangel Julio, considera que la demanda presenta una indebida acumulación de pretensiones, en el entendido de que algunas de las solicitudes condenatorias de la parte actora se excluyen entre sí, al provenir de fenómenos fácticos diversos, así: i) solicitó el pago de la indexación, así como el pago de intereses comerciales y moratorios, los que según el recurrente son excluyentes, y ii) solicitó de manera concomitante la declaratoria de despido injusto y la ineficacia determinada en el art. 65 del CST.

Así las cosas, en relación con el contenido del ordinal octavo del acápite de pretensiones principales, se evidencia que el demandante solicitó:

“Que se condene a Angelmiro Rangel Julio, a pagarle a mi representado, las sumas correspondientes a las condenas proferidas con indexación e intereses corrientes y moratorios”

Entonces como la Sala de Casación Laboral ha decantado que no es posible condenar simultáneamente a la actualización de las sumas adeudadas o dejadas de percibir, esto es, la indexación de tales sumas y por otra parte, los intereses de mora, así lo señaló en sentencia SL9316-2016, en la que puntualizó:

Al respecto, basta con traer a colación lo sostenido en la sentencia de la CSJ SL, 6 sep. 2012, rad. 39140, en la que se dijo:  
(...) que el criterio actualmente imperante en la Sala es el de la **incompatibilidad** de intereses moratorios con la indexación, ya que los primeros involucran, en su contenido, un ingrediente revaloratorio; tal como se dijo, al rectificar el antiguo criterio de compatibilidad de ambas figuras vertido en sentencia del 1º de diciembre de 2009, radicación 37279, en la sentencia del 6 de diciembre de 2011, radicación 41392, la que acogió, para ello, pronunciamiento de la Sala de Casación Civil de la esta misma Corporación datado el 19 de noviembre de 2001, expediente 6094. (Resaltado original)

Así pues, le asiste razón al apelante en el sentido de que dichas pretensiones son incompatibles, y por tanto no había lugar a su acumulación como lo hizo la parte actora, ahora corresponde determinar si, ante su existencia, era obligación del juez laboral declarar fundada la excepción planteada o podía subsanar el yerro con posterioridad.

A este respecto, ha de recordarse que la Corte Constitucional, en en sentencia T-268 de 2010, reiterada, en providencia SU-041 de 2022<sup>2</sup>, tiene decantado que:

“(…) por disposición del artículo 228 Superior, **las formas no deben convertirse en un obstáculo para la efectividad del derecho sustancial, sino que deben propender por su realización.** Es decir, que las normas procesales son un medio para lograr la efectividad de los derechos subjetivos y no fines en sí mismas. Ahora bien, **con fundamento en el derecho de acceso a la administración de justicia y en el principio de la prevalencia del derecho sustancial,** esta Corporación ha sostenido que en una providencia judicial puede configurarse un defecto procedimental por “exceso ritual manifiesto” cuando hay una renuncia consciente de la verdad jurídica objetiva evidente en los hechos, por extremo rigor en la aplicación de las normas procesales”. (subrayas y negrilla por fuera del texto).

Así pues, corresponde al juzgador de instancia, determinar la verdadera intención o querer de cada uno de los demandantes y en ese sentido podrá en el momento de emitir una decisión de fondo determinar las pretensiones que salen adelante y las que se descartan por ser oponibles a la decisión declarativa que se tome. Tal actuación se acompasa a las facultades propias del juzgador en aras de garantizar el acceso a la administración de justicia. Precisamente al respecto también aludió la Sala de Casación Laboral de la CSJ en la sentencia ya citada, así:

“De ese modo corresponde al juzgador, a través de la lógica jurídica, determinar el sentido de las aspiraciones, y advertir, bajo ese norte, que aunque pueda existir contradicción en lo pedido, alguna de las pretensiones debe ser la válida, ya sea porque existió mayor énfasis en su argumentación, o porque la ubicación del texto permite argüir que se planteó como principal, o subsidiaria, aunque no lo haya puesto en

---

<sup>2</sup> Corte Constitucional de Colombia. Sentencia SU268 de 2010 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio: abril 10 de 2010)

un acápite específico, siendo el último camino, como ya se ha insistido, el de la inhibición.

Todo lo advertido tiene una mayor significación en los juicios del trabajo, en tanto deben servir para “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (artículo 1° C.S.T.) y su materia goza de protección preeminente del Estado al punto que “Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones” (artículo 9° C.S.T.); ello traduce en que los jueces están convocados a materializar tales aspiraciones, a través de una sentencia definitiva.”

En ese contexto, es imperioso para esta la Sala anotar que, si bien es cierto la demanda debe contener una serie de requisitos para su estudio, también lo es que no puede exigirse un formalismo extremo. Bajo esta perspectiva, en el presente proceso el libelo introductorio no adolece de defectos formales que impidan la continuación del trámite, en razón a que, tal como lo adujo el Juez de instancia, si bien se advierte una incompatibilidad en el contenido de la pretensión principal del numeral octavo, también es cierto que tal situación se puede precisar al momento de fijación del litigio, sin que sea necesario bajo un rigorismo excesivo retrotraer la actuación adelantada.

Ahora bien, respecto a la inconformidad de la censura respecto a la presunta configuración de indebida acumulación de las pretensiones subsidiarias, dado que en el numeral tercero solicitó la terminación injusta del contrato y en el numeral quinto la ineficacia determinada por el parágrafo del art. 65 del CST, basta precisar que visto el libelo inicial se advierte que la pretensión quinta del acápite de subsidiarias, solicita el “pago de un día de salario por cada día de mora por no informar por escrito al trabajador de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato...”, se trata, entonces, de la consecuencia que se genera por la misión de informar al trabajador el estado de sus

cotizaciones de seguridad social, por tanto, no genera una exclusión con la solicitud de declaratoria de terminación injusta del contrato, como equivocadamente lo asevera el apelante.

Como quiera que a esta conclusión fue a la que llegó el juez de primer orden en la decisión acusada, la misma se confirmará.

7.- El segundo problema jurídico que compete resolver a esta Sala, consiste en establecer si fue acertada o no la decisión del juez de primera instancia de absolver al demandado Angelmiro Rangel Julio de las pretensiones de ineficacia del despido bajo el entendido de que no se acreditó que el finiquito obedeció a la situación de salud en la que se encontraba el demandante; y si el demandado estaba obligado a adelantar la diligencia de descargos previo despido del trabajador.

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

- Que entre el señor Navith Alfonso Fragozo Hernández y Angelmiro Rangel Julio se celebró un contrato de trabajo a término fijo desde el 16 de septiembre de 2011.
- Que el contrato finalizó el 5 de febrero de 2014, de manera unilateral por el empleador.

8.- 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.”<sup>3</sup>

Así mismo, en reciente sentencia de unificación SU-087 de 2022 puntualizó:

---

<sup>3</sup> T-041 de 2014

“...para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación<sup>[41]</sup>

(...)

En síntesis, gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva.”

8.1.- Sobre este tópico, la Sala de Casación Laboral en reciente sentencia SL 3580-2022, respecto al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, señaló que:

“Frente al contenido de esa norma y en particular a la temática que es objeto de cuestionamiento, la Sala en un primer momento consideró que de su literalidad no se desprendía que allí expresamente se hubiera establecido algún tipo de presunción, ya fuera legal o de derecho, respecto a que el despido de un trabajador sin justa causa en estado de

discapacidad debería estimarse que obedeció a esa situación de salud, tal como se sostenía en sentencia CSJ SL, 16 mar. 2010, rad. 36115.  
(...)

Sin embargo, tal postura fue modificada, conforme se plasmó en la sentencia CSJ SL1360-2018, fijando una intelección distinta de la citada normativa, que **es el criterio imperante en la actualidad, consistente en que si en el juicio laboral el trabajador acredita su discapacidad, el despido o la desvinculación se presume discriminatoria, a menos que el empleador demuestre la justa causa o una razón objetiva para tomar esa determinación, de ahí que, el empresario tiene la carga de desvirtuar el acto discriminatorio, so pena de la declaratoria de ineficacia del despido y de la orden de reintegro del trabajador.**” (Resaltado propio).

Seguidamente advirtió que:

“...el alcance del artículo en mención no supone el derecho del trabajador a perpetuarse en el cargo que ejecuta, sino a permanecer hasta que exista una causal objetiva o legítima para su desvinculación laboral; esto es, que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que se demuestre en el proceso la ocurrencia real del motivo alegado.” (Resaltado propio).

Y rememoro la sentencia SL1360-2018, en la que se dijo:

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

Con todo, la decisión tomada en tal sentido 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. (Resaltado original)

8.2.- En atención a los artículos 164 y 167 del C.G.P. el demandante tiene la carga de probar los hechos que pretende hacer valer, por tanto, en este caso debe acreditar la debilidad manifiesta en la que dice haberse encontrado al momento de la terminación del contrato de trabajo, el conocimiento de sus padecimientos por parte de la empleadora, y que no exista una justificación suficiente para su desvinculación.

Bajo el panorama anterior y revisadas las pruebas que obran en el plenario, se constata principalmente, lo siguiente:

- Epicrisis del demandante, fechada 11 de septiembre de 2013, expedida por la Clínica Valledupar, con diagnóstico “M545: lumbago no especificado”, e incapacidad por un día.
- Incapacidad médica adiada 12 de septiembre de 2013, por 2 días bajo el diagnóstico: M545.
- Epicrisis del 14 de septiembre de 2013, con incapacidad por 2 días, con ocasión del diagnóstico “lumbago no especificado”.
- Epicrisis del 16 de septiembre de 2013, con incapacidad por 3 días, bajo los diagnósticos “M199 artrosis no especificada” y “M518 otros trastornos especificados de los discos intervertebrales”.
- Epicrisis del 4 de enero de 2014, con diagnóstico “M545: lumbago no especificado”, e incapacidad por un día, fls. 40 a 41.
- Formato de accidente de trabajo de fecha 7 de enero de 2014, en el que consta que “el empleado se encontraba laborando como de costumbre manipulando la máquina, cuando de repente presenta un dolor fuerte en la parte de la columna”, fl. 43.
- Epicrisis del 7 de enero de 2014, de ingreso por urgencias en la Clínica del Cesar en la que se describe motivo de consulta “estaba

levantando una máquina en el trabajo y me dio dolor de espalda”; con diagnóstico de ingreso “accidente laboral, traumatismo lumbar agudo al elevar pesolumbago mecánico, discopatía lumbar” (sic), y diagnóstico de egreso “dolor lumbar incapacitante” y “discoartrosis L4-L5”, con incapacidad ambulatoria de 7 días, fl. 44.

- Epicrisis del 13 de enero de 2014, de ingreso por urgencias en la Clínica del Cesar, con motivo de consulta “estaba levantando una máquina en el trabajo y me dio dolor de espalda”; con diagnóstico de ingreso “accidente laboral, traumatismo lumbar agudo al elevar pesolumbago mecánico, discopatía lumbar” (sic), y diagnóstico de egreso “dolor lumbar incapacitante” y “discoartrosis L4-L5”, con incapacidad ambulatoria de 7 días, fl. 45.
- Orden de incapacidad intrahospitalaria por 2 días del 13 de enero de 2014 al 14 de enero del mismo año; e incapacidad extrahospitalaria por 7 días a partir del 15 de enero de 2014, fl. 49.
- Historia clínica del 22 de enero de 2014, realizada en la IPS Uba Coomeva 12 de octubre, en la que se le diagnóstico “otros trastornos especificados de los discos intervertebrales”, y contingencia de origen: accidente de trabajo, con remisión a neurocirugía y medicina laboral, con incapacidad de 5 días, prescripción de “reposo absoluto” e indicación de que “se dan múltiples recomendaciones”, fls. 50 a 54.
- Epicrisis del 27 al 28 de enero de 2014, realizada por el Hospital Rosario Pumarejo de López, con diagnóstico de “1. Lumbago, 2. Accidente laboral”, en la que se ordena valoración por medicina ocupacional y laboral, fls. 58 y 59.
- Historia clínica del 5 de febrero de 2014, realizada en la IPS Uba Coomeva 12 de octubre, en la que se indica en enfermedad actual “pcte refiere que está incapacitado hasta el día de hoy; al momento pcte con marcha normal, refiere disminución de dolor con tto ambulatorio, pero que persiste de intensidad leve”, y en la que se especifica en diagnóstico y conducta: “continuar con tto ambulatorio de dolica y nimesulide tabletas; se recomienda higiene postural y

reposo absoluto, evitar cargas pesadas; asistir a citas con neurocirugía y medicina laboral pendientes; se dan múltiples recomendaciones y se promueven hábitos saludables de vida y dieta sana” fls. 62 a 67.

8.4.- Descendiendo al caso sub examine, en relación con la acreditación de la condición de debilidad manifiesta que alega la parte actora, las documentales que acompañan la demanda acreditan que Navith Alfonso presentó accidentes de trabajo previos al finiquito del contrato, esto es, 7 de enero de 2014 y 13 de enero del mismo año, los que dieron lugar a diagnóstico de “lumbago”, así como a la determinación de incapacidades laborales, última de las cuales le fue emitida el 22 de enero de 2014 en la que se le determinó 5 días de incapacidad. Así mismo, consta que para el día en que fue despedido, el médico tratante determinó en conducta “reposo absoluto”, sin embargo, no obra en el plenario prueba que indique que le fue emitida incapacidad médica, ni que tal situación le hubiese ocasionado una incapacidad o limitación permanente para laborar, ni recomendaciones médicas específicas, de las que se pueda colegir la debilidad que alega.

Así las cosas, los elementos probatorios no dan cuenta del estado de debilidad manifiesta del trabajador al momento de la finalización unilateral del contrato, dado que no es posible predicar que su condición de salud estuviera deteriorada y le hubiera impedido realizar sus funciones, y menos aún que el aludido accidente de trabajo hubiera dado lugar a la terminación del contrato de trabajo, máxime que no se acreditó que se le hubiera generado alguna incapacidad permanente, ni que al momento de finalización del vínculo laboral aún se encontrara incapacitado, puesto que la única incapacidad aportada es de 5 días, a partir del 22 de enero de 2014, es decir que finalizó el 26 del mismo mes, así mismo, no se avizora que la misma le impidiera desempeñar su trabajo de manera permanente o por un término prolongado, ni que

se hubiera determinado su severidad, por lo que no es posible colegir de estos hechos que la razón del finiquito fue una medida discriminatoria.

Alega el demandante que, de conformidad con el precedente jurisprudencial de la Corte Constitucional, no se requiere contar con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda para obtener la garantía a la estabilidad laboral reforzada, y que solo requiere la demostración de una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores, respecto de lo cual, conviene puntualizar que en este caso puntual, si bien se acreditó que el trabajador presentó incapacidades, las mismas fueron continuas durante 8 días del mes de septiembre de 2013, y posteriormente se constata que le fueron generadas incapacidades durante 22 días del mes de enero de 2014, las que si bien dan cuenta de que su estado de salud estuvo afectado, finalizan el 27 del mismo mes, sin que obre en el plenario prueba que indique la expedición de una nueva incapacidad con posterioridad a esa fecha, ni mucho menos que para la fecha de ocurrencia del finiquito el actor contara con incapacidad médica.

8.5.- Ahora bien, no se puede desconocer que la carta de terminación del contrato, fechada 5 de febrero de 2014, invoca como justa causa los hechos ocurridos el día 3 de febrero del mismo año, según los cuales, el demandante “violentó físicamente a su jefe y de no ser por su compañero Luis Javier Pérez Navarro, hubiera continuado su agresión en contra del gerente propietario... Han sido recurrentes y continuas sus reacciones violentas e insultos en contra del propietario y jefe, a quien ha acusado falsamente de robarle a sus trabajadores sus salarios...”, ello con fundamento en el numeral 3 del literal A del Decreto 2351 de 1965, que modifica los artículos 62 y 63 del CST “Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en

contra del empleador, de los miembros de su familia, o de sus representantes o socios, jefes del taller, vigilantes o celadores”.

Los hechos a los que se refiere la antedicha carta coinciden con lo dicho por Angelmiro Rangel Julio en su interrogatorio de parte, quien manifestó que:

un día me encontraba yo en mí negocio, él llegó a pedirme, yo le dije que sí que le iba a pagar, pero no lo que él quería y fue cuando llegó y me agredió, estaba yo firmando unas cuestiones de una factura en una vitrina y llegó él, descuidado, y me pegó y me mandó lejos contra unos vidrios, de no ser por un empelado que tenía yo y que se quedó pendiente, porque estábamos discutiendo y ya vio que la cuestión se iba a poner demasiado fea y entonces él fue el que me defendió, de no haber sido por él, él me hubiera hecho un daño a mí, entonces él cogió y lo sacó del negocio y yo tomé la decisión conociendo no mucho de ley, yo lo despedí por justa causa, porque ya me había agredido,

En este mismo sentido, se pronunció el testigo Juan Poveda Hoyos, quien dijo trabajar como operario en “Vidrio Center”, y conocer al demandante desde hace varios años, por ser su compañero de trabajo, quien, al cuestionársele sobre la presunta agresión del demandante a su empleador, puntualizó que:

(...) yo estaba en las horas de la noche me quedé ahí ese día quedé esperando a que el patrón cerrara el negocio junto a mi compañero Javier Pérez, nos quedamos los dos ahí, llegó el señor Navith, en esos momentos se colocó a hablar con el patrón, con el jefe, sobre el pago de una incapacidad, hasta donde tengo entendido pues yo estaba presente cuando Navith y el jefe se pusieron a discutir sobre eso y posteriormente hubo una discusión y el señor Navith Fragozo le dio un golpe al patrón el cabeza, que quedó prácticamente inconsciente, pues el compañero ahí, el Señor Luis Javier Pérez se arrimó sobre él para separarlos y para que no le siguiera golpeando al patrón y yo estaba presente y vi todo eso, y pues sí, él agredió al patrón, eso fue lo que yo vi.

Así las cosas, los elementos probatorios dan cuenta de que existió una agresión del señor Navith Alfonso Fragozo Hernández en contra de su

empleador Angelmiro Rangel Julio, supuesto que se enmarca en el numeral 2 del literal a del art. 62 del CST, norma que establece las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, en la que taxativamente se establece:

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

a) Por parte del patrono:

(...)

2. **Todo acto de violencia**, injuria, malos tratamientos **en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador**, de los miembros de su familia, o de sus representantes o socios, jefes del taller, vigilantes o celadores.

En este orden de ideas, al encontrarse demostrado por parte del actor el hecho del despido con la carta de finalización del vínculo, al empleador le correspondía probar su justificación, y en ese orden acreditó a través de la prueba testimonial, que la agresión existió y que se dio por fuera de su jornada laboral, aseveración a la que incluso no se opone la parte actora, que incluso en sede de apelación alega que debe valorarse el testimonio del señor Poveda Hoyos y lo dicho por el demandado, de acuerdo a las reglas de la experiencia, dado que pretenden hacer ver al trabajador como “una persona con fuerza descomunal que casi destruye al demandado con una agresión” (sic).

Así las cosas, se encuentra probado en el plenario la existencia objetiva del hecho que configura la causa de despido justo, causal que fue claramente identificada en la carta de despido, junto con la indicación de los hechos concretos que la causaron, lo que resultaría suficiente para prescindir del servicio del trabajador.

Alega el apelante que, el empleador incumplió el procedimiento para despedirlo, pues debía citarlo a rendir descargos y no lo hizo, respecto

de lo cual se precisa, que en este caso el demandado no indicó que la causa de la finalización del vínculo obedeció a una sanción, sino a una justa causa derivada del comportamiento del trabajador, máxime que en la carta de despido invoca como normatividad infringida las que expresamente hacen referencia a la justeza del despido y a la facultad de rescindir el contrato laboral ante tales circunstancias.

Es decir, la decisión que adoptó el empleador se fundamentó en el quebrantamiento de una norma legal que consagra las justas causas para dar por terminado el vínculo laboral, de ahí, que el patrono no estaba obligado a realizar procedimiento disciplinario previo como lo pretende la censura.

Por tanto, como quiera que los reparos de la parte actora frente a la decisión de primera instancia, no cuenta con soporte fáctico, ni jurídico, se emitirá confirmación.

9.- Dado que no existen otros reparos, de conformidad con lo ya esbozado se confirmará la sentencia proferida el 1 de agosto de 2017 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar. Al no prosperar el recurso de apelación planteado por el demandante se condenará en costas a Navith Alfonso Fragozo Hernández, por un valor de un (1) SMLMV cada una, las cuales serán liquidadas de forma concentrada por la primera instancia.

## DECISIÓN

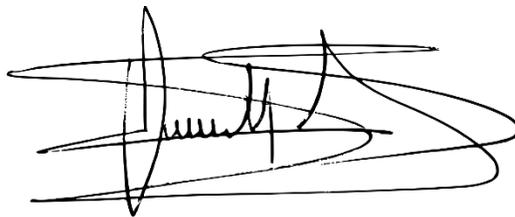
Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** CONFIRMAR el auto proferido el 6 de julio de 2017, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar.

CONFIRMAR la sentencia proferida el 1 de agosto de 2017 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar.

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.

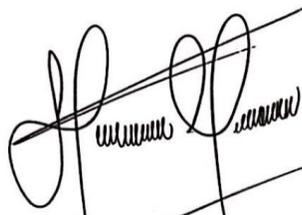
NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado Ponente



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
Magistrado



**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
Magistrado