



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE RIOHACHA SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

Magistrado Ponente: Dr. HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES

CLASE DE PROCESO	ORDINARIO LABORAL
DECIDE	SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA
RADICADO	44-430-31-89-002-2019-00113-01
DEMANDANTE	WILLINGTON ORTIZ ORTIZ
DEMANDADOS	MULTISERVICIOS DE LA GUAJIRA & CIA LIMITADA. "MULTISEGUA & CIA. LIMITADA"

Riohacha, nueve (09) de mayo de dos mil veintitrés (2023)
(Proyecto discutido y aprobado en Sala de la fecha, según Acta N° 029)

1. ASUNTO POR RESOLVER.

Esta Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Riohacha, procede a proferir sentencia escrita con fundamento en el art. 40 de la Ley 153 de 1887, modificado por el art. 624 del C.G.P., que establece que los recursos interpuestos deben ser tramitados conforme a las leyes vigentes al momento de su interposición, en este caso, el Decreto No 806 de 2020, que en materia laboral es el artículo 15, en la que se decide el grado jurisdiccional de consulta, contra la sentencia dictada en audiencia pública por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Maicao, La Guajira, el 30 de marzo de 2022, dentro del proceso ordinario laboral que adelanta **WILLINGTON ORTIZ ORTIZ** contra **MULTISERVICIOS DE LA GUAJIRA & CIA. LIMITADA "MULTISEGUA & CIA. LIMITADA"**

2. ANTECEDENTES.

2.1. La demanda.

WILLINGTON ORTIZ ORTIZ mediante apoderado judicial, instauró proceso ordinario Laboral de Primera Instancia contra **MULTISERVICIOS DE LA GUAJIRA & CIA. LIMITADA "MULTISEGUA & CIA. LIMITADA"**, pretendiendo que se hagan las siguientes declaraciones:

- Que se declare el injusto e ilegal despido por parte de la demandada, al no solicitar autorización del Ministerio del Trabajo, por encontrarse

cobijado por el fuero de salud o fuero a la estabilidad ocupacional reforzada.

- Que como consecuencia de lo anterior, se condene al pago de la indemnización que trata el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esto es, 180 días de salario que equivalen a la suma de \$7.200.000.
- Que se reconozca cualquier acreencia laboral que la parte demandante no haya pretendido y, que el juzgado considere que tiene derecho, en virtud de los principios laborales extra y ultra petita.
- Que se condene en costas y agencias en derecho al demandado.

Posteriormente se reformó la demanda, en la que incluyó como nuevas pretensiones el pago de las prestaciones y salarios causados desde el 1 de febrero de 2017 y hasta la fecha en que se profiera el fallo.

Las anteriores pretensiones se fundan en los siguientes hechos:

El señor WILLINGTON ORTIZ ORTIZ laboró para la sociedad MULTISERVICIOS DE LA GUAJIRA & CIA. LIMITADA "MULTISEGUA & CIA. LIMITADA" desde el 21 de enero de 2015 y hasta el 01 de febrero de 2017, desempeñando el cargo de oficios varios, en la empresa CERREJÓN LIMITED para la señalización y soporte a la operación minera (CON 051220009), en atención al contrato celebrado con la demandada.

Que el día 1 de febrero de 2017, el señor EFRAÍN JOSÉ BARROS GÓMEZ manifestó verbalmente la terminación del contrato, sin importar que se encontraba cobijado por el fuero a la estabilidad ocupacional reforzada, dado que el 29 de noviembre de 2016 a las 10:00 a.m. tuvo un accidente de trabajo, cuando inspeccionaba una motobomba, en donde tropezó con una piedra y cayó sobre la mano izquierda, lo cual le generó dolor y dificultad para moverla y agarrar objetos.

Que una vez sufrió el accidente, se informó a la supervisora EILIN DIAZ quien lo remitió para valoración médica de urgencia, en la que se determinó que presentó traumatismo específicamente de la muñeca y la mano, por lo que el día 26 de diciembre de 2016 se le notificó el dictamen de calificación de invalidez arrojando como resultado el 4.45% de la pérdida de capacidad laboral; que contra esa decisión interpuso los recursos de reposición y en subsidio el de apelación, por lo que la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL MAGDALENA mediante dictamen No. 84081877-204 de fecha 09 de marzo de 2017 diagnosticó traumatismo del tendón y músculo exterior de otro dedo a nivel de la muñeca de la mano izquierda, arrojando una PCL del 5.75%.

Rdo: 44-430-31-89-002-2019-00113-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: WILLINGTON ORTIZ ORTIZ
Acdo: MULTISERVICIOS DE LA GUAJIRA & CIA. LIMITADA "MULTISEGUA & CIA. LIMITADA"
Decid: Sentencia Segunda Instancia

Que el empleador lo despidió sin justa causa y sin pedir autorización al Ministerio de Trabajo.

2.2. TRAMITE DE PRIMERA INSTANCIA

2.2.1. Mediante providencia del 6 de febrero de 2020¹ se admitió la demanda y se ordenó la notificación a la parte demandada.

2.2.2. A través de apoderado judicial MULTISERVICIOS DE LA GUAJIRA & CIA. LIMITADA "MULTISEGUA & CIA. LIMITADA" el 30 de noviembre de 2021 en la audiencia del artículo 372 del CPTSS contestó la demanda, teniendo como ciertos los hechos 1 y 2, y frente a los restantes, que no le constan y no son ciertos, por lo que deben probarse en el proceso.

En cuanto a las pretensiones se opuso a la prosperidad, alegando que carecen de fundamentales legales y probatorios de los hechos, al no estar demostrado que hubo despido injusto e ilegal, en razón a su limitación, por lo que no hay lugar a la condena de indemnización de que trata la Ley 361 de 1997, teniendo en cuenta la forma como lo definió la Corte Constitucional, dado que la incapacidad para trabajar no es superior al 15%.

Formuló como excepciones de mérito las siguientes: i) PRESCRIPCIÓN, ii) FALTA DE CAUSA Y TITULO PARA PEDIR, iii) COBRO DE LO NO DEBIDO y, iv) BUENA FE POR PARTE DEL EMPLEADOR.

2.3. SENTENCIA DE PRIMER GRADO.

El Juez de conocimiento profirió sentencia, el 30 de marzo de 2022 en la que declaró probadas las razones de la defensa denominadas COBRO DE LO NO DEBIDO E INEXISTENCIA LA OBLIGACIÓN y, en consecuencia, absolvió a la demandada de las pretensiones de la demanda, exonerando del pago de las costas procesales a la parte demandante, por considerar no se causaron; por último, dispuso consultar la sentencia, por haber sido adversa a la parte actora.

Consideró el funcionario de primer grado que, respecto a la estabilidad ocupacional reforzada, hay diferencia jurisprudencial, pues mientras la Corte Suprema de Justicia solo protege a quienes tienen determinado rango de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, la Corte Constitucional tiene un espectro de aplicación más amplio y no requiere una calificación de esa naturaleza, pues no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, siendo entonces predicable a todas las personas que

¹ Folio 33 expediente digital de primera instancia

Rdo: 44-430-31-89-002-2019-00113-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: WILLINGTON ORTIZ ORTIZ
Acdo: MULTISERVICIOS DE LA GUAJIRA & CIA. LIMITADA "MULTISEGUA & CIA. LIMITADA"
Decid: Sentencia Segunda Instancia

tengan una afectación en la salud, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, toda vez que esa situación particular pueda considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.

Que por lo anterior, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina de Trabajo, aún, cuando no presenten una situación de PCL moderada, severa o profunda, ni cuente con una certificación que acredite el porcentaje en que ha perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de labores y condiciones regulares.

Que en el caso concreto, correspondía al demandante acreditar las circunstancias de debilidad manifiesta, es decir que la afectación en su salud le impedía o dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, lo cual no fue probado en el proceso; que contrario a ello la demandada acreditó con la conciliación ante el Ministerio de Trabajo, que para la fecha en que finalizó la relación contractual no padecía ninguna enfermedad profesional como consecuencia del servicio prestado, que pueda limitar la capacidad normal de trabajo, la cual no fue objetada por la parte demandante y por tanto, se tendrá por ciertas las manifestaciones hechas por el demandante en ese documento.

Que el litigio fue fijado y el objeto de debate se circunscribió a determinar si la terminación del contrato obedeció a un acto discriminatorio, si el demandante gozaba o no del fuero de estabilidad ocupacional para ordenar el reconocimiento de prestaciones, sin embargo obra en el plenario un acta de audiencia de conciliación celebrada ante el Ministerio de Trabajo de fecha 1 de noviembre de 2016, en el cual la terminación obedeció a lo establecido en el literal B del artículo 61 del CST modificado por el artículo 5 de la Ley 50 de 1990, firmada por el demandante e incorporada al proceso sin que hubiera sido objetada; que igualmente está probado que el contrato de trabajo a término fijo inició el 2 de noviembre de 2016 y terminó el 1 de febrero de 2017 con ocasión a la expiración del plazo fijo pactado, por lo que la pasiva cumplió con el preaviso de 30 días a la finalización del contrato laboral y estuvo debidamente motivado el despido, pero no por razones de discriminación por el estado de salud de su empleado.

2.4. TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

2.4.1. Admitido el grado jurisdiccional de Consulta, la parte demandante recorrió el traslado señalando que el empleador no podía despedir al demandante, dado que la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE

Rdo: 44-430-31-89-002-2019-00113-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: WILLINGTON ORTIZ ORTIZ
Acdo: MULTISERVICIOS DE LA GUAJIRA & CIA. LIMITADA "MULTISEGUA & CIA. LIMITADA"
Decid: Sentencia Segunda Instancia

INVALIDEZ le otorgó una pérdida de capacidad laboral del 5.75%, por lo cual gozaba de la protección que cobija el fuero a la estabilidad ocupacional reforzada en los términos de la sentencia SU-049 de 2017 de la Corte constitucional.

Que en la audiencia se ordenó tener como pruebas de la parte demandada el poder y el certificado de existencia y representación de la demandada, pero el juzgado tuvo en cuenta otras pruebas, que no fueron solicitadas con la contestación de la demanda; que en concreto el demandante asegura no haber firmado ninguna conciliación en el municipio de Barrancas, La Guajira, por lo cual estima se incurrió en un defecto fáctico, ya que se apoyó en probanzas que no fueron aportadas de manera regular al proceso.

Que el accidente de trabajo ocurrió cuando estaba vigente la relación laboral, esto es el 29 de marzo de 2016 y que trajo como consecuencia los traumatismos especificados de la muñeca y de la mano, que fueron conocidos por el representante legal de la parte demandada.

Que el Juzgado decidió tener como pruebas las obrantes en los folios 62, 81, 82 y 83 del expediente, los cuales se permite tachar de falsos porque el demandante aseguró que nunca fue a la oficina del Ministerio de Trabajo a realizar la conciliación con la empresa y que la firma o rúbrica estampada, no es la de él, la que además se asegura no tiene ninguna enfermedad de origen profesional o laboral, cuando lo cierto es que la PCL es de origen laboral. Pide que se decrete una prueba grafológica, para que un perito experto en la materia, analice la firma del demandante a efectos de verificar que la rúbrica impuesta en el documento, no corresponde a la suya.

Pide que se revoque la sentencia y en su defecto, se conceda las suplicas de la demanda.

2.4.2. Por su parte el apoderado de la sociedad demandada, recorrió el traslado, pidiendo que se confirme la sentencia de primera instancia, alegando que se pudo demostrar que el despido del demandante fue conforme a la ley y no se acreditó que el accidente de trabajo, haya tenido incidencia en su estado de salud y menos que, hubiere sido motivo para ser discriminado.

Que no se pudo demostrar que el despido del demandante haya sido con ocasión a su estado de invalidez, por lo que no había lugar a solicitar permiso al Inspector del Trabajo y la Seguridad Social, porque el porcentaje obtenido no lo ameritaba; que tampoco el demandante informó sobre el estado de invalidez inicial realizado por la ARL COLMENA, el cual no ameritaba protección legal, por no cumplir con los términos o calidad de invalidez, máxime cuando al momento del retiro solo se contaba con el dictamen de la

Rdo: 44-430-31-89-002-2019-00113-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: WILLINGTON ORTIZ ORTIZ
Acdo: MULTISERVICIOS DE LA GUAJIRA & CIA. LIMITADA "MULTISEGUA & CIA. LIMITADA"
Decid: Sentencia Segunda Instancia

ARL COLMENA y los demás dictámenes fueron expedidos cuando ya se encontraba desvinculado con la empresa.

Que al momento del retiro el actor no informó sobre el estado o proceso de calificación de invalidez y no se realizó los exámenes de egreso autorizados por la empresa; que en el interrogatorio de parte tampoco el actor pudo demostrar que su despido fue producto de su invalidez o con ocasión a una discriminación, sino a la terminación del vínculo laboral.

Que el juzgado acertó en la valoración de las pruebas documentales, testimoniales y declaración de parte, por lo que pide que se confirme la sentencia.

3. CONSIDERACIONES

3.1. COMPETENCIA.

Preliminarmente debe anotarse que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió, con el fin que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta, como quiera que la decisión fue adversa al trabajador y aún, cuando el proceso es de única instancia, conforme a la sentencia C-424 de 2015 proferida por la Corte Constitucional, es procedente tramitar la instancia.

Por otro lado, se advierte 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.

3.2. PROBLEMA JURÍDICO.

El problema jurídico que concita la atención de la Sala, se centra en establecer si la decisión tomada por el juez de primer grado se ajusta a derecho, o por el contrario, el actor se encontraba en situación de debilidad manifiesta, por lo que es procedente la indemnización de que trata la Ley 361 de 1997, al haber sido despedido sin autorización del Ministerio de Trabajo, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales.

3.3. TESIS DE LA SALA

La Sala sostendrá que la sentencia de primera instancia debe confirmarse, toda vez que la terminación del contrato fue producto de la expiración del contrato de trabajo y no se acreditó que el actor tuviera una limitación para trabajar, por lo cual no puede predicarse que el despido ocurrió atendiendo la situación de debilidad manifiesta con ocasión del accidente de trabajo acaecido.

Rdo: 44-430-31-89-002-2019-00113-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: WILLINGTON ORTIZ ORTIZ
Acdo: MULTISERVICIOS DE LA GUAJIRA & CIA. LIMITADA "MULTISEGUA & CIA. LIMITADA"
Decid: Sentencia Segunda Instancia

3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL

Es pertinente indicar que la Sala examinará el fundamento de la demanda, con los parámetros de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que se ha adaptado a los criterios que sobre el tema ha determinado la Corte Constitucional, sin embargo, el asunto se resolverá conforme a los pronunciamientos del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, esto es, la Corte Suprema de Justicia, pues lo debatido no es dentro del trámite constitucional.

De conformidad con lo señalado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo; esa discriminación por motivos de discapacidad con la terminación del contrato o el despido, son las circunstancias que dan lugar a la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado que lo que se deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no es el despido del trabajador en situación de discapacidad, sino que ese acto esté precedido de un criterio discriminatorio; que la invocación de una justa causa legal excluye que la terminación del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador.

Así entonces si la terminación del contrato se soporta en una razón objetiva, el trabajador deberá demostrar el estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación y por tanto, el empleador deberá acreditar en el proceso que el despido fue con justa causa, dado que en caso de no hacerlo el despido se considerará ineficaz y en consecuencia, procede 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.

No obstante lo anterior, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, abandonó el criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115 del 16 de marzo de 2010 y reiterada en sentencia SL35794 del 10 de agosto de 2010, en la que se adoctrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a una situación sospechosa y en su lugar, acepta la presunción del trato discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 11 de abril de 2018 con ponencia de la Magistrada CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, conceptúo:

"la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar concluida la relación de trabajo.

*Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que "ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación**", lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.*

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 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 189 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997".

3.5. EL CASO CONCRETO

La atención de la Sala se concentra en resolver el grado jurisdiccional de consulta, como quiera que la decisión le fue adversa a la parte demandante.

Conforme al material probatorio allegado al expediente digital, el demandante allegó las siguientes pruebas documentales así:

- Copia de la historia clínica de urgencias el día 29-04-2016 a las 11:36 a.m., en la que se observa como diagnóstico traumatismo especificado de la muñeca y de la mano.
- Certificación en la cual consta que el demandante laboró al servicio de la demandada desde el 21 de enero de 2015 y hasta el 01 de febrero de 2017, la liquidación de prestación sociales por el término de 90 días, (del 2 de noviembre de 2016 al 01 de febrero de 2017).
- Oficio remitido por COLMENA SEGUROS al actor de fecha 26 de diciembre de 2016 en el que notifican el dictamen de pérdida de capacidad laboral en un porcentaje del 4.45%.
- Dictamen emitido por la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ de fecha 05/08/2017.

Notificada la sociedad demandada, allegó como pruebas las siguientes:

- Certificación del accidente de trabajo expedida por COLMENA SEGUROS.
- Certificado de accidentalidad emitido por COLMENA SEGUROS respecto del demandante.
- Oficio dirigido a la IPS SALUD SOCIAL INTEGRAL ubicado en Barrancas La Guajira, para autorizar al demandante la realización de los exámenes de retiro, debidamente firmado por el demandante.
- Documento de transacción de fecha 1 de febrero de 2017, en la que el demandante se declara a paz y salvo con la sociedad demandada y deja constancia sobre no padecer ninguna enfermedad profesional como consecuencia del servicio prestado que limite la capacidad normal de trabajo.
- Certificado de ASOPAGOS referente al pago de seguridad social del actor frente al último periodo 01-02-2017.
- Carta de fecha 28 de diciembre de 2016 mediante el cual se comunica al demandante la terminación del contrato, por la expiración del plazo pactado, debidamente firmado por el demandante.
- Oficio remitido por COLMENA SEGUROS al actor de fecha 26 de diciembre de 2016 en el que notifican el dictamen de pérdida de capacidad laboral en un porcentaje del 4.45%.
- Contrato No. 149-2016 con fecha de iniciación 2 de noviembre de 2016 y fecha de terminación 01 de febrero de 2017, debidamente suscrito por las partes, con fecha 2 de noviembre de 2016.
- Acta de conciliación celebrada ante el Ministerio de Trabajo del municipio de Barrancas, celebrada el 1 de noviembre de 2016, en la que las partes, en la que puntualmente se dejó constancia que la terminación fue unilateral por parte del trabajador, por lo que el empleador procedió a liquidar las prestaciones sociales y de seguridad social pendientes, las que serían canceladas en la cuenta de nómina No. 52625015413 de BANCOLOMBIA el día 5 de noviembre de 2016.

No hay duda de la existencia de la relación laboral entre las partes y se extrae que existieron dos contratos de trabajo, uno iniciado el 21 de enero de 2015 y finalizado el 1 de noviembre de 2016 y otro, a partir del 2 de noviembre de 2016 y por el término de 3 meses, hasta el 1 de febrero de 2017; que la terminación del último contrato invocada como justa causa por la demandada MULTISERVICIOS DE LA GUAJIRA & CIA. LIMITADA, fue la expiración del término.

Conforme al artículo 3 del Decreto 1507 de 2014 por medio del cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, la situación de discapacidad obedece a una deficiencia que padece el trabajador que lo restringe para desarrollar una actividad derivada

Rdo: 44-430-31-89-002-2019-00113-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: WILLINGTON ORTIZ ORTIZ
Acdo: MULTISERVICIOS DE LA GUAJIRA & CIA. LIMITADA "MULTISEGUA & CIA. LIMITADA"
Decid: Sentencia Segunda Instancia

de una pérdida, defecto, anomalía o cualquier otra desviación significativa, como consecuencia de las alteraciones fisiológicas o en las estructuras corporales de una persona.

De acuerdo con lo anterior, es requisito indispensable acreditar la limitación para trabajar o la situación de discapacidad, lo cual brilla por su ausencia en el plenario, pues no obra prueba que con ocasión del accidente de trabajo el actor no pudiera realizar sus labores normales para cumplir con el trabajo, en este caso, el cargo de oficios varios en la empresa CERREJÓN LIMITED para la señalación y soporte a la operación minera.

Nótese que los anexos de la demanda, se contraen a la historia clínica en el que consta el accidente de trabajo, la calificación por parte de medicina laboral de COLMENA y el dictamen de pérdida de capacidad laboral de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, pero no se aportó ni siquiera las incapacidades iniciales con ocasión del accidente de trabajo y menos aún, que para la fecha de la terminación de la relación laboral se encontraba incapacitado. Si bien, el demandante en su interrogatorio asegura que se encontraba en proceso de calificación ante la Junta Regional y luego fue enviado a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez para concluir que se encontraba incapacitado, lo cierto es que, no se obra prueba que así lo acredite.

Si bien no se desconoce que el actor padece de una patología en su mano izquierda, que se encuentra documentada, como se indicó anteriormente, no es la patología lo que activa la protección de la estabilidad laboral reforzada, sino la limitación que ella produce en la salud del trabajador para desarrollar su labor, lo que no se encuentra demostrado en el proceso, pues además al momento del despido no presentaba ninguna situación grave de salud, que fuera notoria y evidente, por el contrario, se encontraba desarrollando sus actividades de manera normal, lo que demuestra que la patología no ocasionaba ninguna limitación en el trabajador que fuera incapacitante, para activar la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997

Tampoco obra en el expediente digital las recomendaciones por parte de medicina laboral, con ocasión del citado accidente de trabajo, que prueben que ello limitó la capacidad normal de trabajo del demandante, por lo que sin lugar a dudas no se encuentra acreditada la situación de discapacidad.

Pero además de lo anterior, obra en el expediente digital que el 1 de febrero de 2017 las partes aquí vinculadas al proceso, celebraron un contrato de transacción, en el que el demandante se declara a paz y salvo con la sociedad demandada, dejando constancia que no padece ninguna enfermedad profesional como consecuencia del servicio prestado, que le limite la capacidad normal de su trabajo.

Rdo: 44-430-31-89-002-2019-00113-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: WILLINGTON ORTIZ ORTIZ
Acdo: MULTISERVICIOS DE LA GUAJIRA & CIA. LIMITADA "MULTISEGUA & CIA. LIMITADA"
Decid: Sentencia Segunda Instancia

Tampoco el demandante se practicó el examen de retiro, siendo de su resorte trasladarse hasta la IPS contratada por el empleador, el cual conocía conforme al oficio aportado por la parte demandada y que fue suscrito por el demandante.

De lo anterior se concluye que si bien la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, acepta la presunción del trato discriminatorio por la terminación del contrato, posterior al accidente de trabajo, lo cierto es que en este caso, el actor no expuso con rendida prueba que tenía una limitación física que le impidiera desarrollar cabalmente sus labores y que ese fue el motivo determinante para que fuera despedido, contrario a ello, el empleador demostró que el despido obedeció a una causal objetiva.

Ahora bien, en cuanto a la queja del apoderado del demandante en los alegatos de segunda instancia, referente a que el juzgado incurrió en un defecto fáctico, al apoyarse en las probanzas que no fueron aportadas de manera regular al proceso, porque no se relacionaron la totalidad de los documentos aportados, debe decirse que la contestación de la demanda se hizo en la audiencia de que trata el artículo 372 del CPTSS, oportunidad dentro de la cual el apoderado no hizo repulsa alguna y tampoco formuló tacha de falsedad, por lo que el funcionario de primer grado otorgó el valor probatorio que la ley le impone.

De todas formas, basta agregar que si bien en el escrito de contestación la sociedad demandada, únicamente relacionó como pruebas el poder y el certificado de existencia y representación, ello no eximía al apoderado de ojear los anexos que se presentaron y de los cuales el funcionario de primer grado hizo la advertencia dentro de la audiencia.

En consecuencia de todo lo anterior, se confirmará la sentencia consultada. No hay lugar a condena en costas por tratarse del grado jurisdiccional de consulta.

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha treinta (30) de marzo de dos mil veintidós (2022), proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito con conocimiento en asuntos Laborales de Maicao, La Guajira, dentro presente proceso ordinario laboral adelantado por **WILLINGTON ORTIZ ORTIZ** contra **MULTISERVICIOS DE LA GUAJIRA & CIA. LIMITADA "MULTISEGUA &**

Rdo: 44-430-31-89-002-2019-00113-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: WILLINGTON ORTIZ ORTIZ
Acdo: MULTISERVICIOS DE LA GUAJIRA & CIA. LIMITADA "MULTISEGUA & CIA. LIMITADA"
Decid: Sentencia Segunda Instancia

CIA. LIMITADA", conforme a las consideraciones en que está sustentado el fallo.

SEGUNDO: Sin condena en costas, por tratarse del grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: Una vez en firme la presente sentencia, por secretaría, devuélvase el proceso al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES
Magistrado Ponente

PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO
Magistrada

CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ
Magistrado

Firmado Por:

Henry De Jesus Calderon Raudales
Magistrado
Sala Despacho 003 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

Carlos Villamizar Suárez
Magistrado
Sala 002 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

Paulina Leonor Cabello Campo
Magistrado
Sala 001 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **d14f8953f3371c26299ad44c889dcd00e54775f99238d088b73f5ef6301574a8**

Documento generado en 09/05/2023 04:57:38 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>