

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE FLORENCIA
SALA CIVIL FAMILIA LABORAL
SALA TERCERA DE DECISIÓN**

Florencia, once (11) de septiembre del año dos mil veintitrés (2023)

MAGISTRADA PONENTE: DRA. DIELA H.L.M. ORTEGA CASTRO

I. ASUNTO

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, se procede a resolver el recurso de apelación frente a la sentencia proferida el día tres (03) de noviembre del año dos mil diecisiete (2017), por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Belén de los Andaquíes-Caquetá, dentro del proceso ordinario laboral que promueve el señor IVÁN GIRALDO MOLANO contra la persona jurídica HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., con radicado 18-094-31-89-001-2016-00061-01, que será por escrito de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

II. ANTECEDENTES

El señor IVÁN GIRALDO MOLANO, por medio de apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral de primera instancia contra HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., con el objeto de que, en sentencia, se declare que, entre él y la sociedad demandada, existió un contrato de trabajo a término fijo, que terminó de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador, y que, en desarrollo de la misma el día 09 de julio de 2013 sufrió dos accidentes de trabajo.

Como consecuencia de lo anterior, solicita se ordene el reintegro al cargo que venía desempeñándose, o a otro de igual o superior categoría, teniendo en cuenta las prescripciones médicas, además de ordenar el pago los salarios dejados de devengar desde el 24 de diciembre de 2013 y hasta la fecha del reintegro, incluyendo aumentos de Ley o convención, junto con las prestaciones sociales, vacaciones, bonificaciones, trabajo suplementario, días de descanso, la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto N° 472 de 2015 y la sanción por el desconocimiento de la prohibición de despido de personas con discapacidad.

Como sustento de sus pretensiones se sintetizan los siguientes hechos:

Que el 02 de febrero de 2013 suscribió con HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., contrato laboral para desempeñar el oficio de servicio de ayudante en el Proyecto Villa Garzón San José del Fragua Fase II, el cual se renovó

los días 02 de mayo, 02 de agosto y 02 de noviembre de 2013, por un periodo igual a el inicial, esto es, de tres meses, con un salario equivalente al mínimo legal mensual vigente del año 2013.

Manifestó que, la labor encomendada fue ejecutada de manera personal, atendiendo las instrucciones del empleador y cumpliendo con el horario de trabajo, sin que se presentara queja alguna o llamado de atención.

Expuso que, el 09 de julio de 2013 se encontraba ayudando a soldar una estructura, sin embargo, al usar la barra para levantar una columna de hierro y hacer fuerza sintió un dolor en la espalda, situación que fue comunicada al jefe inmediato quien inicialmente lo puso a descansar, pero luego lo envió al hospital.

Afirmó que, en razón a lo anterior le dieron un día de incapacidad, no obstante, el dolor continuó y siguió trabajando, hasta que fue trasladado a la ARL que arrojó como resultado una hernia discal.

Dijo que, pese a tener programada una cirugía para enero de 2014, la relación laboral fue terminada el 24 de diciembre de 2013 de manera injustificada por la sociedad demandada, sin previo aviso y sabiendo que se encontraba enfermo.

Finalmente, señaló que, aunque el horario de trabajo era de lunes a sábado de 07:00 a.m. a 12:00 p.m. y de 01:00 p.m. a 06:00 p.m., incluyendo festivos, trabajando domingo medio día los primeros tres meses, luego solo en la noche y domingo hasta medio día, no recepcionó pago alguno, ni recibió inducción o capacitación de salud ocupacional. (fls. 01 a 10 y 126 a 127)

III. TRÁMITE PROCESAL

El Juzgado Promiscuo del Circuito de Belén de los Andaquíes-Caquetá, admitió la demanda mediante Auto Interlocutorio del día once (11) de mayo del año dos mil dieciséis (2016) en el que dispuso por reunir los requisitos legales, la notificación personal de dicho proveído y el traslado de rigor a la parte demandada. (fls. 129 y 130)

Una vez trabada la relación jurídico-procesal, la parte accionada HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., a través de apoderado judicial hizo uso de su derecho de defensa dentro del término legal, oponiéndose a las pretensiones, para lo cual argumentó que, si existió un contrato de trabajo, pero el mismo finalizó por la expiración del plazo pactado, según comunicación del 16 de noviembre de 2013, y precisó que no conocía del estado de salud del trabajador, ni se gozaba de incapacidad para el momento del despido, así como que, el accidente de trabajo sufrido acaeció el 30 de julio de 2013.

Propuso como excepciones de fondo la “Prescripción”, “Inexistencia de fundamento de hecho y de derecho”; y “Cobro de lo no debido”. (fls. 136 a 146)

El cinco (05) de abril del año dos mil diecisiete (2017) se instaló audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en la que se declaró fracasada la etapa de conciliación, se agotó la etapa de saneamiento, fijación de litigio y decreto de pruebas.

Posteriormente, el veinticuatro (24) de mayo del mismo año se celebró audiencia de trámite en la que declaró terminada la etapa probatoria y se recibió los alegatos de conclusión. (fls. 191 a 198)

IV. DECISIÓN DEL JUZGADO

El A quo declaró la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre el señor IVÁN GIRALDO MOLANO e HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., para los extremos temporales del 02 de febrero al 20 de diciembre de 2013, pero denegó las restantes pretensiones al declarar probada la excepción de hecho y de derecho propuesta por la sociedad demandada.

Para arribar a tal decisión, el Juez de Primera Instancia, en primer lugar, edificó consideraciones respecto al contrato de trabajo y de las personas en situación de discapacidad, y, seguidamente, abordó el caso concreto concluyendo que, de conformidad con la prueba testimonial y documental el señor IVÁN GIRALDO MOLANO prestó sus servicios como ayudante general de la trituratora en HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., a través de un contrato de trabajo a término fijo, precisando que se allegó documento de liquidación, e incluso se acreditó la existencia de un accidente de trabajo, mas la finalización del vínculo obedeció al fenecimiento del periodo, y no a una pérdida de capacidad laboral, la cual no ascendió a un grado moderado. (fls. 216 a 230)

V. EL RECURSO INTERPUESTO

El apoderado judicial de la parte demandante procedió en alzada contra la providencia del A quo, el cual fue sustentado básicamente de la siguiente manera:

Sostiene que se ha mal interpretado la norma, pues, la estabilidad laboral reforzada habla que el trabajador no puede ser despedido, sin importar si ya ha sido calificado o no, acotando que después del despido la empresa siguió funcionando, y requirió a más personal, quizás alguien que cumpliera la función que venía desempeñando el demandante.

En igual sentido, frente al tópico de las horas extras alegó que, los testigos fueron claros respecto a la hora de salida, y no se emitió pronunciamiento en relación a los compensatorios. (fls. 265 a 272)

VI. CONSIDERACIONES

1.- Inicialmente se precisa que se satisfacen plenamente los presupuestos procesales para definir el presente litigio; además de no observarse ninguna causal de nulidad adjetiva que dé al traste con el adelantamiento del proceso.

2.- Corresponde entonces determinar si acertó el A quo, cuando denegó la totalidad de las pretensiones de la demanda incoadas por el trabajador IVÁN GIRALDO MOLANO; o si, por el contrario, éste logró acreditar que era beneficiario de una estabilidad laboral reforzada, y que además, tenía derecho al reconocimiento y pago de trabajo suplementario y descansos por parte de la sociedad convocada, conforme a lo aducido por la parte recurrente.

3.- Bajo tal panorama, por efectos de metodología la Sala abordará, en primer lugar, el tópico de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, para dar paso a la carga de la prueba tratándose de trabajo suplementario y descansos, y finalmente, auscultar el asunto que convoca a la sala en esta oportunidad.

4.- Así, y en desarrollo del primer punto, define el artículo 26° de la Ley 361 de 1997 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. (...)”*.

En torno a dicha protección legal, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de manera reciente, en Sentencia SL1851-2023 proferida el 01 de agosto del año en curso, consideró lo siguiente:

“Así, uno de los instrumentos normativos en materia de discapacidad es la «Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad» y su «Protocolo Facultativo» de 2006, en el cual se enfatizó en un modelo con orientación social y de derechos humanos, y reafirmó que la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras externas como las actitudinales, sociales, culturales o económicas, entre otras, las cuales finalmente evitan o impiden la participación igualitaria del individuo en dichos ámbitos así como en lo político y cultural del Estado. En reciente pronunciamiento, la Corte concluyó que la mencionada Convención es vinculante dentro del ordenamiento jurídico colombiano, de modo que integra el bloque de constitucionalidad en relación con los derechos de las personas en situación de discapacidad y debe considerarse no sólo para entender en qué consiste ese concepto sino para darle contenido a la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (...)”

Ahora bien, en esta decisión la Corte también se puso de presente que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 sería compatible sólo para aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

Para los demás casos, por el contrario, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la Convención no dependerá de un factor

numérico, pues ello sería condicionarlo a la persona y a sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales, pero no para estos fines. En consecuencia, la Corte reexaminó el tema y consideró que, a la luz de la Convención analizada, la procedencia de la garantía de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se debía determinar conforme a los siguientes parámetros objetivos:

a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;

b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse con cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del CPTSS, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene la práctica de prueba pericial.

También deberá establecerse, al menos, i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-; ii) el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y iii) la contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

La Corte ha establecido que en un proceso judicial en el que se alega el fuero de salud, a las partes les concierne lo siguiente:

- Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más*

barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.

- *Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.*

Por otra parte, la Sala recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual ante la existencia de una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que, no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables.

4.1.- A su turno, respecto a la carga de la prueba tratándose de trabajo suplementario y descansos, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL2999-2022 recordó que “(...) esta Corte ha adoctrinado, que al trabajador le corresponde la carga de demostrar con claridad y precisión, el trabajo desarrollado en días domingo y festivos, sin que sea posible que se acuda a suposiciones o inferencias para imponer tales condenas. Sobre el punto, entre muchas, la sentencia CSJ SL6738-2016, enseñó:

[...] Acerca de la prueba del trabajo en días de descanso obligatorio, la línea jurisprudencial decantada por esta Sala de la Corte ha sido reiterada y unívoca en el sentido de exigir que cuando del reconocimiento de trabajo suplementario y labor en días de descanso obligatorio se trata, el requisito de mérito de tal pretensión consiste no sólo en demostrar que efectivamente así sucedió, sino además, y también con el carácter de preponderante, el número de horas adicionales a la jornada máxima legal en las que se prestó el servicio. Tal requerimiento es apenas lógico que gravite sobre el trabajador, pues es a él a quien le interesa probar esos supuestos fácticos, para que, a su vez, pueda el juez fijar el monto de la condena.

Como se vislumbra de lo que viene dicho, el material probatorio recolectado, no permite precisar con la exactitud requerida cuántos y cuáles fueron los días domingo en los que la accionante desempeñó sus funciones al servicio de la demandada, información necesaria, además, para determinar cuáles quedaron cubiertos por la prescripción propuesta por esta parte como excepción, toda vez que si bien, su término fue interrumpido por reclamación presentada el 7 de abril de 2003 (fls. 86 a 90), los derechos exigibles antes del mismo día del año 2000, se extinguieron por la consumación de dicho medio exceptivo. (...).”

5. - Conforme a lo anterior, se procede a sopesar los medios de convicción en conjunto, a la luz de lo preceptuado en los artículos 60 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y 176 del Código General del Proceso, a fin de verificar si con el material probatorio arrimado al expediente, se demuestra que

IVÁN GIRALDO MOLANO era beneficiario de una estabilidad laboral reforzada, y que además, tenía derecho al reconocimiento y pago de trabajo suplementario y descansos que se están reclamando.

5.1.- Así las cosas, se procede a la revisión de los elementos de convicción allegados al proceso, y según nos interesa así:

a.- Documental

> Copia de “*Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año personal de obra PVSF*” suscrito entre IVÁN GIRALDO MOLANO e HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., en calidad de trabajador y empleador, respectivamente; el primero con fecha de inicio el 02 de febrero de 2013 y un término de duración de cuatro meses, y el segundo con data de comienzo el 02 de octubre de 2013, y extensivo a dos meses y diecinueve días. (fls. 154 a 157)

> Copia del “*Certificado de aptitud laboral diagnóstico ocupacional*” elaborado por Clip Salud el 31 de enero de 2013, respecto del trabajador IVÁN GIRALDO MOLANO, con un diagnóstico de “*Apto sin restricciones para el cargo de Ayudante de obra*”. (fls. 18 a 20)

> Copia del “*Informe de accidente de trabajo del empleador o contratante (FURAT)*” en el que se registra como empleador HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA, trabajador IVÁN GIRALDO, y un accidente de trabajo de fecha 30 de julio de 2013. (fl. 28)

> Copia del Oficio del 14 de julio de 2013 dirigido al señor IVÁN GIRALDO MOLANO, por parte del Jefe Gestión Humana de HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., en el que se consigna “*de manera atenta hago entrega de copia de notificación Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral enviada por la ARL MAPFRE*”, y se adjunta Oficio del 08 de julio de 2014, del que se extrae de manera sucinta lo siguiente “*Nos permitimos informarle, que una vez adelantado el proceso de calificación tal como lo establece la legislación vigente (...) El grupo interdisciplinario de calificación ARL MAPFRE tuvo en cuenta los fundamentos de derecho estableciendo la pérdida de capacidad laboral del Accidente de Trabajo, con el diagnóstico TRAUMA COLUMNA LUMBAR en calificación según Manual Único para la Calificación de invalidez Decreto 917 de 1999 con el 14.05% (...)*”. (fls. 25 a 26)

> Copia del Oficio del 16 de noviembre de 2013 con asunto “*Terminación Contrato de Trabajo*”, dirigido al señor IVÁN GIRALDO MOLANO, por parte del Representante Legal de HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., por medio del cual se comunica “*(...) de acuerdo a lo pactado en el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año suscrito con usted el pasado 02 de octubre de 2013, este finalizará el próximo 20 de diciembre de 2013; con lo anterior estamos dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo. (...)*”. (fl. 158)

> Copia de desprendible de liquidación de nómina del señor IVÁN GIRALDO MOLANO, por parte de HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., para el periodo de febrero a noviembre de 2013, junto con liquidación del contrato de trabajo. (fls. 159 a 169)

> Copia de historia clínica, fórmula médica, recomendaciones médicas, epicrisis, prescripción incapacidad médica y demás documentos de salud del señor IVÁN GIRALDO MOLANO, que dan cuenta de recomendaciones, el tratamiento médico seguido, exámenes practicados, incapacidades otorgados y medicamentos ordenados para los años 2011 a 2014. (fls. 23, 27, 29 a 103, y 105 a 122).

b.- Testimonial

JOSE ALFREDO OSORIO CARDONA, manifiesta que conoce a la demandante porque *“fuimos compañeros de trabajo, yo inicié a laborar el día 22 de abril en la empresa Hidalgo & Hidalgo, él ya se encontraba laborando en dicha empresa (...) él inició a laborar el 02 de febrero y fue liquidado el 20 de diciembre del mismo año 2013”*, y a la pregunta *“¿Sabe usted que horario cumplía el señor Iván Giraldo en esa actividad laboral que ejercía?”*, respondió *“él cumplía el mismo horario que cumplía yo, iniciábamos a laborar a las 7 de la mañana hasta las 12 del día, posteriormente regresábamos a la 1 de la tarde hasta las 6 de la tarde esos horarios eran de lunes a sábado incluyendo festivos y los domingos medio día, si se programaba excepción de que, si se programaba las actividades del domingo todo el día, había que hacerlo porque se programaba mecánica para la máquina”*.

A su turno, al cuestionársele *“¿tiene usted conocimiento si al señor Iván Giraldo le pagaban horas extras?”*, afirmó que *“a él se le pagaban horas extras igual que a mí, pero no nos sentíamos conformes con las horas extras que trabajábamos con lo que era remunerado en dinero”*, y al inquirirse por el motivo del despido manifestó que *“era porque ya no contaba con las habilidades físicas para laborar porque dentro de ese frente de trabajo se exige un alto rendimiento, por lo que hay que estar totalmente disponible porque son o sea como decirlo es una actividad muy exigente, o sea estaba enfermo”*, y explicó que el demandante para aliviarse *“inició su tratamiento, fue en la IPS san José de fragua, donde posteriormente lo remitieron hacia el hospital San Roque de Curillo para que le practicara una radiografía”*, y continuó exponiendo que *“la empresa tenía pleno conocimiento de que el señor Iván Giraldo estaba tenía condiciones de salud pues desmejoradas, porque si usted faltaba un día de trabajo o se sentía enfermo debía de informar inmediatamente al área de recursos humanos”*.

Así mismo, a las preguntas *“¿Sabe usted si el señor Iván Giraldo le dieron incapacidad?”* y si *“¿Hubo más días que el señor Iván Giraldo reportara incapacidad?”*, en su orden respondió *“así es, le dieron incapacidad de un día inicialmente (...) Si, pues porque el dolor persistía y se sentía enfermo”*.

Luego, cuando se le cuestionó nuevamente si *“¿Conoce usted las causas por las cuales le fue terminado el contrato al señor Iván?”*, indicó *“No señor”*, y

aseveró que los contratos que hacía la sociedad demandada eran a término fijo inferiores a un año, que eran por tres meses y “*lo renovaban o no lo renovaban*”.

DERLY VIVIANA CARDOSO CRUZ, expone que conoce al señor IVÁN GIRALDO “*a razón de que convivimos de que yo tengo uso de razón, vivimos en una misma vereda y actualmente vivimos en el mismo barrio*”, y a la pregunta “*¿usted recuerda si para el año 2013 el señor Iván Giraldo qué actividad ejercía o para quien trabajaba?*”, respondió “*Él trabajaba en una empresa de la carretera que se llama Hidalgo e Hidalgo (...) él trabajaba de 7 de la mañana a 12 del medio día, de 1 a 6 de la tarde de lunes a sábado y domingo medio día*”, explicando que esto lo sabía “*porque voy hartito a la casa de él y somos vecinos*”, y respecto a las horas extras dijo que “*él hasta lo que tengo entendido él recibió unas, el sí le pagaban horas extras, pero era más lo que trabajaba que lo que le pagaban, o sea no era justo lo que el recibía por horas extras*”.

Cuando se le preguntó si conocía los motivos del despido afirmó “*Si señor porque él estaba enfermo*”, y al inquirirse “*¿Sabe usted o tuvo conocimiento si en algún momento el señor Iván Giraldo adelantó algún tratamiento médico para curarse de dicha enfermedad?*”, contestó “*Si señor él tuvo como un tratamiento donde le mandaron medicamentos y luego le programaron una cirugía para el mes de enero de 2014*”; sin embargo, a la consulta “*¿usted tiene conocimiento si hizo él algún reclamo respecto a su despido?*”, dijo “*sí señor, él hizo el reclamo de cómo lo iban a despedir si ya le habían programado la cirugía y él estaba enfermo, pero le dijeron que no que ya habían firmado un contrato y que ya se había cumplido como la fecha*”.

Finalmente, la testigo expresó que al demandante le confirieron incapacidad, las cuales fueron comunicadas a la sociedad demandada, aunque no estuvo presente cuando las radicó.

También se recibió el interrogatorio del señor IVÁN GIRALDO MOLANO, no obstante, no realizó manifestación que versen sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas o que favorezcan a la parte contraria, en los términos del artículo 191 del Código General del Proceso - por la remisión normativa que permite el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, salvo cuando respondió de forma afirmativa a la pregunta “*¿su contrato de trabajo terminó por el vencimiento del contrato de trabajo?*”.

6. – Llegados a este punto, y a fin de desarrollar el problema jurídico planteado, de conformidad con los medios de prueba relacionados en precedencia, se tiene que, contrario a lo alegado por el convocado en la censura, y tal y como lo declaró el Juez de Instancia, en el presente caso la finalización del vínculo obedeció a una causal objetiva, concretamente el fenecimiento del periodo para el cual había sido contratado.

Así, aunque le asiste razón al demandante cuando argumentó que, no se debía exigir un porcentaje de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, como lo ha considerado la actual postura de la Sala de Casación Laboral de la Corte

Suprema de Justicia, en el entendido de que el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria, adviértase que en el presente caso no se satisfacen tales presupuestos, pues, el empleador logró acreditar que se cumplió una causal objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo.

Bajo tal panorama, la Sala no desconoce que, con ocasión a un accidente de trabajo, y previo a la finalización del vínculo laboral, el señor IVÁN GIRALDO MOLANO tuvo afectaciones en su salud que inicialmente causaron un estado de incapacidad y recomendaciones, junto con el sometimiento a un procedimiento médico con citas, exámenes y demás, como da cuenta la abundante prueba documental aportada; sin embargo, también a través de este tipo de prueba se corroboró que el contrato de trabajo terminó por expiración del plazo fijo pactado, según Oficio del 16 de noviembre de 2013 con asunto “*Terminación Contrato de Trabajo*”.

En esta línea, se destaca que, si bien los testigos no fueron contestes cuando se les preguntó por el motivo del despido del señor IVÁN GIRALDO MOLANO, comoquiera que el deponente JOSE ALFREDO OSORIO CARDONA dijo que no los conocía, mientras que la testigo DERLY VIVIANA CARDOSO CRUZ afirmó que era porque estaba enfermo, resalta la Sala que esta es una cuestión que fue confesada por el propio accionante cuando en el interrogatorio de parte a la pregunta “¿su contrato de trabajo terminó por el vencimiento del contrato de trabajo?”, respondió que sí.

Entonces, la Sala estima que, teniendo demostrado que desde julio de 2013 (data del accidente) el empleador conoció que el extrabajador padecía de unos quebrantos de salud a nivel lumbar, aspecto que no fue objeto de discusión, su actuar posterior no puede catalogarse de discriminatorio, pues lo que en realidad ocurrió fue que, durante más de cuatro meses, el contrato a término fijo se prorrogó, e incluso se suscribió uno nuevo, siendo voluntad de la empresa seguir con la vinculación del trabajador; sin que, tampoco, en vigencia del vínculo, se advirtiera la existencia de alguna recomendación, limitación o barrera que hubiera afectado su normal condición, en tanto que, no obra medio de convicción que de cuenta de ello, y de las recomendaciones de fecha 12 de diciembre de 2013 no obra elemento de convicción que demuestre que las mismas hubieran sido puestas en conocimiento a la sociedad empleadora, según se observa a folios 75 a 80.

Corolario de lo anterior, es viable considerar que el despido no devino por una conducta discriminatoria derivada del estado de salud del señor IVÁN GIRALDO MOLANO, sino que se produjo por la ocurrencia de una causal objetiva de terminación del vínculo, esto es, “*Por expiración del plazo fijo pactado*”, en los términos del literal c) del numeral 1° del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, según fuere comunicado por la demandada HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., a través del aludido Oficio del 16 de noviembre de 2013.

6.1. - A su turno, se duele la parte demandante de no haberse accedido a la pretensión tendiente a obtener el reconocimiento y pago de horas extras y descansos, aduciendo que los testigos *“fueron muy claros en decir a qué horas salían ellos”* y que *“la demandada no demostró que los dio ni demostró que los pagó”* haciendo referencia a los compensatorios, así, y al margen de no edificarse consideraciones en primera instancia respecto a los descansos, considera la Sala que, no le asiste razón al recursista, pues, sobre el tópico no es posible que se acuda a suposiciones o inferencias para imponer tales condenas, de ahí que la carga de la prueba imponía al interesado demostrar que efectivamente se laboró esas horas extras, domingos y festivos, y, además, el número de horas adicionales a la jornada máxima legal en las que se prestó el servicio, escenario que no acaeció.

Lo anterior, comoquiera que el material probatorio testimonial recolectado, a saber, las declaraciones de JOSE ALFREDO OSORIO CARDONA y DERLY VIVIANA CARDOSO CRUZ, no permite precisar con la exactitud requerida cuántos y cuáles fueron las horas extras y los días domingo en los que el señor IVÁN GIRALDO MOLANO desempeñó sus funciones al servicio de la vinculada HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., pues, si bien coincidieron en anunciar un horario de trabajo, no fueron claros en informar si el mismo incluía todos los domingos y festivos, además de haber hecho mención a un pago con el que el actor no estaba conforme, sin que se pueda evidenciar de forma concreta los términos y condiciones en que se habría desarrollado el trabajo suplementario, así como domingos y festivos, y cuales estaban pendientes de cancelarse.

En razón a lo anterior, la Sala confirmará la decisión que negó el reconocimiento de trabajo suplementario y compensatorios por las razones aquí expuestas.

7.- Bajo estas premisas, se prohijará la sentencia objeto de apelación, y de contera, se impone costas a cargo de la parte demandante IVÁN GIRALDO MOLANO, al tenor del numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso, por no haber prosperado el recurso de apelación presentado, las costas deberán ser liquidadas por el juzgado cognoscente, de acuerdo con el artículo 366 ibídem, previa fijación de las agencias en derecho, lo que se hará por auto posterior y para ello, por Secretaría pásese el expediente de manera oportuna al Despacho para lo pertinente.

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia del tres (03) de noviembre del año dos mil diecisiete (2017), proferida por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Belén de los Andaquíes-Caquetá, en razón a lo esbozado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante señor IVÁN GIRALDO MOLANO, al tenor del numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso, por no haber prosperado la alzada, las cuales deben ser liquidadas por el juzgado cognoscente, de acuerdo con el artículo 366 ibídem, previa fijación de las agencias en derecho, lo que se hará por auto posterior y para ello, por Secretaría pásese el expediente de manera oportuna al despacho para lo pertinente.

TERCERO: Una vez en firme esta providencia, devuélvase al Despacho de origen.

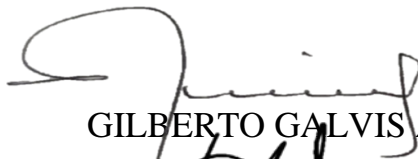
Fallo discutido y aprobado en Sala, conforme el Acta No. 061 de esta misma fecha.

Notifíquese y Cúmplase

Los magistrados,



DieLA H. L.M. ORTEGA CASTRO



GILBERTO GALVIS AVE



MARÍA CLAUDIA ISAZA RIVERA