



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

Florencia, once (11) de octubre 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 siete (07) de febrero del año dos mil dieciocho (2018), por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia-Caquetá, dentro del proceso ordinario laboral que promueve el señor PABLO MUÑOZ RODRÍGUZ contra la EMPRESA DE SERVICIOS DE FLORENCIA S.A. E.S.P. –SERVAF S.A. E.S.P., con radicado 18-001-31-05-001-2015-00182-01, que será por escrito de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

**II. ANTECEDENTES**

El señor PABLO MUÑOZ RODRÍGUEZ, por medio de apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral de primera instancia contra SERVAF S.A. ESP, con el objeto de que, en sentencia, se declare la existencia de una relación laboral en los extremos temporales del 13 de octubre de 2009 al 12 de julio de 2012, que terminó de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador, con motivo a los problemas de salud, además de declarar que el despido no produjo efectos jurídicos.

Como consecuencia de lo anterior, solicitó se ordene el reintegro a un cargo de igual o mayor jerarquía y/o remuneración, y cancelar todos los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y dotación dejados de percibir desde el retiro y hasta que se efectúe el reintegro, junto con la indemnización

prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la sanción por no consignar las cesantías en las fechas indicadas por la Ley, y los intereses moratorios desde el momento en que debió haberse efectuado el pago de los haberes laborales.

Como sustento de sus pretensiones se sintetizan los siguientes hechos:

Que el 13 de octubre de 2009 fue contratado laboralmente por SERVAF S.A. ESP, mediante sucesivos contratos a término fijo, que se extendieron hasta el 12 de julio de 2012, y detalla de la siguiente manera:

Contrato	Extremos Temporales	Cargo	Salario	Renovación
N°148 de 2009	13/10/2009 al 12/01/2010	Auxiliar Operador de Bocatoma	\$581.739,00	N/A
N°30 de 2010	13/01/2010 al 12/07/2010	Mismas funciones	\$610.826,00	Del 13/07/2010 hasta el 12/01/2011
Oficio G-0759 de 03/06/2010	13/07/2010 al 12/01/2011	Mismas funciones	\$610.826,00	N/A
N° 004 de 2011	13/01/2011 al 12/07/2011	Mismas funciones	\$733.152,00	Del 13/07/2011 hasta el 12/07/2012
Oficio G-1360 de 02/06/2011	13/07/2011 al 12/07/2012	Mismas funciones	\$733.152,00	N/A

Narró que, el 15 de abril de 2011 sufrió un accidente de trabajo cuando se encontraba haciendo mantenimiento al tanque el Diviso, explicando que al agacharse para sacar agua con un balde sintió en la espalda un fuerte corrientazo sobre la columna vertebral.

Manifestó que, el 23 de noviembre de 2011 el Equipo Interdisciplinario de Medicina Laboral de la ARL Positiva, mediante Dictamen N° 271968 determinó que el origen del accidente era profesional con diagnóstico de “*LUMBALGIA MECÁNICA - DISCOPATIA LUMBAR MÚLTIPLE CON ESPONDILOSIS-HERNIA DISCAL L4-L5 Y L5-S1*”, agregando que el mismo fue notificado el 22 de agosto de 2012, y recurrido el 30 del mismo mes y año.

Afirmó que, mediante comunicación N° S-G-121958 del 09 de junio de 2012 se le avisó que el contrato de trabajo vencía el 12 de julio de 2012 y no sería renovado.

Expuso que, mediante Dictamen N° 4634 de 21 de agosto de 2013 la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Huila emitió dictamen con un diagnóstico de “*lumbar múltiple con espondilosis y una hernia discal L4-L5-*

*L5-S1*”, de origen “*accidente profesional*”, el cual fue modificado por la Junta Nacional de Invalidez, cuyo resultado fue “*un origen NO derivado del ACCIDENTE DE TRABAJO del 15 de abril de 2011*”.

Por último, dijo que sin tener en cuenta las recomendaciones hechas por el Médico de Medicina Laboral y Salud Ocupacional no le fue renovado el contrato laboral, además de no haberse tramitado permiso ante el Ministerio del Trabajo, ni pagarse la indemnización correspondiente al despido sin justa causa de una persona limitada físicamente. (fls. 01 a 13)

### **III. TRÁMITE PROCESAL**

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia-Caquetá, admitió la demanda mediante Auto Interlocutorio del día veinticinco (25) de febrero del año dos mil quince (2015) en el que dispuso por reunir los requisitos legales, la notificación personal de dicho proveído y el traslado de rigor a la parte demandada. (fl. 61)

Una vez trabada la relación jurídico-procesal, la parte accionada EMPRESA DE SERVICIOS DE FLORENCIA S.A. E.S.P. –SERVAF S.A. E.S.P., a través de apoderado judicial hizo uso de su derecho de defensa dentro del término legal, oponiéndose a todas las pretensiones, para lo cual argumentó que no existió un despido injustificado, y explicó que la vinculación fue mediante un contrato de trabajo a término definido, además de no ser el señor PABLO MUÑOZ RODRÍGUEZ una persona en situación de discapacidad y/o debilidad manifiesta. (fls. 71 a 77)

El dieciséis (16) de junio del año dos mil dieciséis (2016) 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. (fls. 98 y 99)

Posteriormente, el veintitrés (23) de junio del año dos mil dieciocho (2018) se celebró audiencia de trámite en la que declaró terminada la etapa probatoria y se recibió los alegatos de conclusión. (fl. 104).

### **IV. DECISIÓN DEL JUZGADO**

En la decisión de primera instancia, proferida en audiencia de 7 de febrero de 2018, se dispuso lo siguiente:

*“PRIMERO: Declarar que entre el señor Pablo Muñoz Rodríguez en calidad de trabajador y la Empresa de Servicios Públicos de Florencia SERVAF S.A. ESP, como empleadora, existió un contrato de trabajo a termino fijo, de conformidad a lo expuesto en las consideraciones del presente fallo.*

*SEGUNDO. Declarar que el vínculo laboral que existió entre las partes fue terminado unilateralmente por el empleador, mediando justa causa para su despido las condiciones de salud del trabajador sin autorización del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, conforme lo anteriormente esbozado.*

*TERCERO: Denegar las pretensiones de la demanda de reintegro del trabajador, pago de salarios, cesantías, vacaciones, interés a las cesantías, prima de servicios, dotación, pago de la indemnización por no consignación de las cesantías en un fondo e interés a las cesantías e interés moratorio, en consideración a los expuestos en las consideraciones del presente fallo.*

*CUARTO: Condenar a la empresa de servicios de Florencia SERVAF S.A. ESP, al pago de la indemnización por despido sin autorización del Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social de persona discapacitada, consistente en la suma de \$4.654.050, a nombre del demandante el señor Pablo Muñoz Rodríguez, de conformidad a lo reseñado anteriormente. Pago que se efectuará dentro de los 10 días siguientes a la ejecutoria de la presente decisión.*

*QUINTO: Condenar en costas a la parte demandada y en favor de la parte demandante en un 30% de las tasadas en el presente proceso, de conformidad a lo expuesto en el art. 365 del C.G.P., reducción que se hace en virtud a que no fueron reconocidas todas las pretensiones de la demanda.”*

Para arribar a tal decisión, el Juez de Primera Instancia, trajo a colación de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia la Sentencia SL13657-2015, y, seguidamente, abordó el caso concreto concluyendo que, la parte demandada no esgrimió justa causa para no renovar el contrato de trabajo, lo que sumado a una afectación de salud del trabajador causaba que no pudiera despedir sin autorización de autoridad competente, además de presumir un despido con ocasión a la enfermedad padecida, sin embargo, al no establecerse un grado de discapacidad consideró que no se podía declarar el reintegro, dado que a su sentir la protección especial y de carácter reforzado

fue diseñada para quienes se encuentran en un estado de debilidad manifiesta que se califica mediante grados. (fls. 108 y 109)

## **V. EL RECURSO INTERPUESTO**

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

Sostiene que se incurrió en un defecto fáctico y desconocimiento del precedente jurisprudencial, el cual se aplicó de manera errónea y sin pruebas que permitieran determinar la consecuencia jurídica que buscaba la parte actora, argumentando que el precedente refiere que se está en situación de discapacidad a partir del 15%, y reiterando que los medios de prueba no dieron lugar a establecer esa situación para dar aplicación al artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

## **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 declaró que el vínculo laboral que existió entre el señor PABLO MUÑOZ RODRÍGUEZ, como trabajador, y la EMPRESA DE SERVICIOS DE FLORENCIA S.A. E.S.P. –SERVAF S.A. E.S.P., en calidad de empleador, terminó de forma unilateral con justa causa; o si, por el contrario, la parte demandante logró satisfacer los presupuestos que permitan acceder a la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, 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 al asunto que convoca en esta oportunidad, según lo reparos presentados.

**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”.*

**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 PABLO MUÑOZ RODRÍGUEZ era beneficiario de una estabilidad laboral reforzada, y sí tenía derecho a la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

**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 del “*Contrato Individual de Trabajo a Término Fijo Inferior a un Año Número 148 de 2009*” suscrito entre SERVAF S.A. E.S.P., en calidad de empleador, y PABLO MUÑOZ RODRÍGUEZ, en condición de trabajador, en el cargo de auxiliar operativo bocatoma, para los extremos temporales del 13 de octubre de 2009 al 12 de enero de 2010. (fls. 15 a 19)

> Copia del “*Contrato Individual de Trabajo a Término Fijo Inferior a un Año Número 30 de 2010*” suscrito entre SERVAF S.A. E.S.P., en calidad de empleador, y PABLO MUÑOZ RODRÍGUEZ, en condición de

trabajador, en el cargo de auxiliar operativo bocatoma, para los extremos temporales del 13 de enero al 12 de julio de 2010. (fls. 20 a 24)

> Copia de Oficio del 03 de junio de 2010 con asunto “*Renovación contrato de trabajo*” suscrito por la Gerente de SERVAF S.A. E.S.P., con destino al señor PABLO MUÑOZ RODRÍGUEZ, en el que se comunica “*su contrato de trabajo vence el 12 de julio de 2010, será renovado por seis (06) meses más, contado a partir del 13 de julio de 2010 hasta el 12 de enero de 2011*”. (fl. 25)

> Copia del “*Contrato Individual de Trabajo a Término Fijo Inferior a un Año Número 004 de 2010*” suscrito entre SERVAF S.A. E.S.P., en calidad de empleador, y PABLO MUÑOZ RODRÍGUEZ, en condición de trabajador, en el cargo de operador bocatoma, para los extremos temporales del 13 de enero al 12 de julio de 2011. (fls. 26 a 30)

> Copia de Oficio del 02 de junio de 2011 con asunto “*Renovación contrato de trabajo*” suscrito por la Gerente de SERVAF S.A. E.S.P., con destino al señor PABLO MUÑOZ RODRÍGUEZ, en el que se comunica “*su contrato de trabajo vence el 12 de julio de 2011 y será renovado por un (01) año, contados a partir del 13 de julio de 2011 hasta el 12 de julio de 2012*”. (fl. 31)

> Copia de Oficio del 09 de junio de 2012 con asunto “*No renovación contrato de trabajo*” suscrito por la Gerente de SERVAF S.A. E.S.P., con destino al señor PABLO MUÑOZ RODRÍGUEZ, en el que se comunica “*su contrato de trabajo vence el 12 de julio de 2012, no será renovado (...)*”. (fl. 34)

> Copia de “*Certificado de aptitud laboral*” de fecha 13 de julio de 2012, correspondiente al señor PABLO MUÑOZ RODRÍGUEZ, con una descripción de tipo de examen “*retiro*”, y un resultado de “*aplica para el cargo con restricciones requiere reubicación no*” (fl. 40)

> Copia del “*Formulario dictamen para la calificación de la perdida de la capacidad laboral y determinación de la invalidez*” de fecha 25 de febrero de 2014, correspondiente al señor PABLO MUÑOZ RODRÍGUEZ, en el que se concluye:

*“(…) En virtud de lo anterior se ha decidido MODIFICAR el dictamen No. 4634 de fecha 21-08-2013 emitido por la Junta Regional de Calificación del Huila, con el siguiente resultado:*

*Diagnóstico:*

- *Otros desplazamientos especificados de disco intervertebral*
- *Otras degeneraciones especificadas de disco intervertebral*

*Origen: NO derivados del Accidente de trabajo del 15-04-2011 (…)”*  
(fl. 40)

> Copia del “*Reporte epicrisis*” de fecha 10 de julio de 2012, correspondiente al señor PABLO MUÑOZ RODRÍGUEZ, en la que se registró para el 24 de junio del mismo año un diagnóstico de “*lumbago con ciática*”. (fl. 51)

También se recibió el interrogatorio del señor PABLO MUÑOZ RODRÍGUEZ, no obstante, no realizó manifestaciones 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.

**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, tal y como lo alegó la sociedad convocada, y contrario a lo que declaró el Juez de Instancia, en el presente caso la finalización del vínculo no obedeció a una condición de salud, que diera lugar a un trato discriminatorio.

Así, aunque no se desconoce que en desarrollo de ese vínculo laboral que existió entre el señor PABLO MUÑOZ RODRÍGUEZ y la EMPRESA DE SERVICIOS DE FLORENCIA S.A. E.S.P. –SERVAF S.A. E.S.P., en calidad de trabajador y empleadora –respectivamente, el primero sufrió unas afectaciones en la salud, como da cuenta los diferentes documentos médicos, recuérdese que la actual postura de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha considerado 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, aspectos que en el presente caso no se satisfacen, como se explica a continuación.

En esta línea, se itera, si bien previo a la finalización del nexo laboral, el señor PABLO MUÑOZ RODRÍGUEZ tuvo afectaciones en su salud que lo llevaron a someterse a un procediendo médico con interconsultas, exámenes, medicación y demás, como da cuenta la abundante prueba documental aportada; sin embargo, también este tipo de probanza corroboró que para la fecha del finiquito el demandante no se encontraba con una discapacidad (deficiencia más barrera laboral), comoquiera que, el último registro data del 24 de junio de 2012, y allí no se consigna incapacidad, limitación o recomendación, en suma a haber sido los efectos de la terminación del contrato de trabajo a partir del 13 de julio del mismo año, y no existir siquiera medio suasorio que permita acreditar que la parte empleadora tuvo conocimiento de algún estado de incapacidad.

Además, se estima que, aunque la sociedad demandada reconoció los resultados obtenidos en el certificado de aptitud laboral de retiro, tal escenario tampoco logra probar que el trabajador estaba en situación de discapacidad y que la terminación del contrato fue por esta razón, pues, nótese que, si aplicaba al cargo y no requería reubicación, acotando que de la prueba documental consistente en el Oficio del 09 de junio de 2012, se corrobora que el vínculo expiró por el plazo pactado, según el tipo de duración a término fijo, en armonía con el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

En esta línea, la Sala estima que, en el caso objeto de estudio el demandante no logró demostrar que tenía una discapacidad y que empleador conocía tal situación al momento del retiro, y contrario sensu, los elementos de convicción acreditaron que para el momento del despido el señor PABLO MUÑOZ RODRÍGUEZ no se encontraba siquiera en estado de incapacidad, e incluso aceptando que la afectación a la salud data desde abril de 2011, llama la atención que con posterioridad a esta fecha el contrato de trabajo se renovó por un año, por tanto, el actuar posterior de la EMPRESA DE SERVICIOS DE FLORENCIA S.A. E.S.P. –SERVAF S.A. E.S.P., no puede catalogarse de discriminatorio, pues lo que en realidad ocurrió fue que, el contrato a término fijo se prorrogó; sin que, tampoco, en vigencia del vínculo, se advirtiera la existencia de alguna limitación o barrera que hubiera afectado su normal condición, ni obra elemento de convicción que demuestre que las mismas hubieran sido puestas en conocimiento de la sociedad empleadora.

Corolario de lo anterior, es viable considerar que el despido no devino por una conducta discriminatoria derivada del estado de salud del señor PABLO MUÑOZ RODRÍGUEZ, 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 EMPRESA DE SERVICIOS DE FLORENCIA S.A. E.S.P. –SERVAF S.A. E.S.P., a través del aludido Oficio del 09 de junio de 2012.

Es así como, al haberse presentado en este particular asunto, el escenario descrito precedentemente, sí erró el sentenciador al presumir que el despido fue con ocasión a una enfermedad, pese a no haber cumplido el demandante con la carga probatoria que le era exigible, dejando de lado las causales de terminación del contrato de trabajo previstas el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, siendo preciso advertir una contradicción, pues, inicialmente se consideró que el despido fue en razón a la condición de salud (presunción), pero para efectos del reintegro se exigió un grado de discapacidad.

**7.-** Bajo estas premisas, se revocará los numerales segundo, cuarto y quinto de la sentencia objeto de apelación, confirmándose en lo demás. Se impone costas en esta instancia a cargo de la parte demandante PABLO MUÑOZ RODRÍGUEZ, al tenor del numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso y a favor de la EMPRESA DE SERVICIOS DE FLORENCIA S.A. E.S.P. –SERVAF S.A. E.S.P., las que 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.

## DECISIÓN

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: REVOCAR** los numerales segundo, cuarto y quinto de la sentencia del siete (07) de febrero del año dos mil dieciocho (2018), proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia-Caquetá, y en su lugar, **ABSOLVER** a la demandada EMPRESA DE SERVICIOS DE FLORENCIA S.A. E.S.P. –SERVAF S.A. E.S.P., de las restantes pretensiones, en razón a lo considerado en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** En lo demás se mantiene la decisión del A quo, atendiendo las consideraciones precedentes.

**TERCERO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandante PABLO MUÑOZ RODRÍGUEZ al tenor del numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso, y a favor de la EMPRESA DE SERVICIOS DE FLORENCIA S.A. E.S.P. –SERVAF S.A. E.S.P., 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..

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

Fallo discutido y aprobado en Sala, conforme el Acta No.073 de esta misma fecha.

Notifíquese y Cúmplase

Los magistrados,

DIELA H. L.M. ORTEGA CASTRO

GILBERTO GALVIS AVE

MARÍA CLAUDIA ISAZA RIVERA

Firmado Por:

**Diela Hortencia Luz Mari Ortega Castro**  
**Magistrada**  
**Sala 001 Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Florencia - Caqueta**

**Maria Claudia Isaza Rivera**  
**Magistrada**  
**Despacho 002 Sala Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Florencia - Caqueta**

**Gilberto Galvis Ave**  
**Magistrado**  
**Despacho 003 Sala Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Florencia - Caqueta**

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: **6aad4fe2423f9f65fdf052ff4b0be37f1943ddec5df1ed3bb2c5540ab2c44d98**

Documento generado en 13/10/2023 08:03:04 AM

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