

*Proceso:* ORDINARIO LABORAL  
*Demandante:* YONEL MONJE CORDOBA  
*Demandado:* SERVICIOS INTEGRALES EFECTIVOS  
"SERVINTEGRAL SA ESP"  
*Radicación:* 18-001-31-05-001-2012-00131-01  
*Discutido y Aprobado según Acta No. 037.*

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

**MAGISTRADO PONENTE:  
GILBERTO GALVIS AVE**

Florencia, Caquetá, veintidós (22) de abril de dos mil veinticuatro  
(2024).

Resuelve la Sala, el recurso de apelación interpuesto por las partes,  
contra la sentencia emitida el 7 de mayo de 2014, por el Juzgado  
Primero Laboral del Circuito de esta ciudad, dentro del proceso de  
la referencia.

**1. ANTECEDENTES:**

**1.1 LA DEMANDA:**

El demandante impetró demanda ORDINARIA LABORAL DE  
PRIMERA INSTANCIA contra de SERVICIOS INTEGRALES

EFFECTIVOS "SERVINTEGRAL SA ESP", a fin de que se reconozca que existió una relación laboral, desde el 3 de noviembre de 2007 hasta el 30 de noviembre de 2011, igualmente que se reconozca que el vínculo laboral fue terminado unilateralmente por parte del empleador con motivo a los problemas de salud (limitaciones físicas) que padecía el trabajador, es decir sin justa causa, y sin que mediara el permiso del Ministerio de la Protección Social, y que por tal razón, el despido no produjo efectos jurídicos y en consecuencia se ordene lo siguiente:

- a) Reintegrar al demandante a un cargo igual o de mayor jerarquía y/o remuneración, considerando su discapacidad, sin solución de continuidad.
- b) Cancelar los salarios dejados de percibir desde el retiro hasta la presentación de la demanda, equivalente a \$1.597.500.00, basado en el salario al momento del retiro.
- c) Pagar cesantías, intereses, vacaciones, primas y dotaciones desde el retiro hasta el reintegro.
- d) Reconocer la indemnización por desvinculación de persona discapacitada, equivalente a 180 días de salario.
- e) Reconocer como parte integral del salario el monto devengado mensualmente por alquiler de herramientas mecánicas, ajustando prestaciones.
- f) Pagar indemnización moratoria por la terminación injusta de la relación laboral.

g) Abonar intereses moratorios desde el momento que debió realizarse el pago hasta su efectucción.

h) Condenar en costas a la parte demandada.

**1.2** El referente fáctico de dicho petitum lo compendia la Sala así:

Que el señor YONEL MONJE CARDONA trabajó para SERVINTEGRAL SA ESP desde el 3 de noviembre de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2011, con contratos sucesivos a término fijo.

Que el demandante fue contratado como operario conductor, con un salario mensual de \$433.700. Además, firmó un contrato de alquiler de herramientas mecánicas y recibía alrededor de CIEN MIL PESOS mensuales por este concepto; sin embargo, estos pagos no se consideraron en la liquidación de prestaciones sociales al finalizar el contrato en diciembre de ese año.

Que en el 2008, el demandante firmó un nuevo contrato de trabajo por seis meses para desempeñar las mismas funciones, con un salario mínimo mensual de \$461.500. También suscribió un contrato de alquiler de herramientas mecánicas, por el cual recibía \$195.900.

Que al concluir dicho contrato, se le renovó otro contrato de trabajo a término fijo por seis meses, desempeñando las mismas funciones y percibiendo el mismo salario mencionado anteriormente. Además, firmó nuevamente el contrato de alquiler de herramientas mecánicas, por la misma suma \$195.900.

Que al finalizar el año 2008, se liquidaron las prestaciones sociales del demandante, sin considerar el pago mensual por alquiler de herramientas.

Que en el 2009, el demandante firmó un contrato de trabajo a término fijo, con un salario de \$497.000 y un pago adicional por alquiler de herramientas.

Que el 25 de noviembre de 2009, se le notificó el preaviso de terminación de su contrato laboral para el 31 de diciembre de 2009.

Que el día 9 de diciembre de 2009, el demandante fue incapacitado hasta marzo de 2011 debido a dolores en la columna.

Que en enero de 2010, el demandante firmó un nuevo contrato sin recibir el pago por alquiler de herramientas debido a su

incapacidad y en noviembre de 2010, se le informó al demandante la terminación de su contrato laboral para diciembre de ese año.

Que en enero de 2011, se renovó el contrato sin el pago por alquiler de herramientas ni el contrato correspondiente. El 23 de marzo de 2011, el demandante se reincorporó al trabajo con restricciones físicas y fue reubicado.

Que en mayo de 2011, se emitió un dictamen de pérdida de capacidad laboral donde se estableció que la enfermedad padecida era de origen común, por lo que, presentó el recurso de apelación, que no fue resuelto. En el mismo mes, se autorizó al demandante para volver a conducir y solicitó volver a su cargo anterior para recibir el pago por alquiler de herramientas.

Que a pesar de la solicitud, la empresa negó el reintegro del demandante y el 30 de noviembre de 2011 se le notificó la terminación unilateral del contrato. Como resultado, se liquidaron las prestaciones sociales, pero no se pagó la indemnización correspondiente al despido injustificado de una persona con limitaciones físicas.

### **1.3 ACTUACIÓN PROCESAL:**

Por auto interlocutorio de 04 de mayo de 2012, se admitió la demanda y dispuso correr traslado al demandado. Mediante auto del 5 de febrero de 2013 se tuvo por contestada la demanda dentro del término señalado y se dispuso fijar fecha para audiencia pública de saneamiento, fijación del litigio, decisión de excepciones previas y conciliación.

Que en desarrollo de la audiencia -07 de mayo de 2013-, se declaró fracasada la conciliación, se fijó y saneó el litigio, y se decretaron las pruebas deprecadas por las partes.

En audiencia de trámite y juzgamiento del 03 de julio de 2013, se practicaron las pruebas decretadas, se declaró el cierre formal de la etapa probatoria y se escucharon los alegatos de conclusión.

El día 7 de mayo de 2014, se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento, se dictó el fallo correspondiente, en donde se resolvió lo siguiente: *“1. Declarar que entre el señor YONEL MONJE CARDONA como trabajador y la empresa de SERVICIOS INTEGRALES EFECTIVOS “SERVINTEGRAL SA ESP”, existió un contrato de trabajo a término indefinido sin solución de continuidad a partir del 3 de noviembre de 2007. 2. Condenar a la empresa SERVINTÉGRALES SA ESP, al pago de salarios devengados desde el 1 de enero de 2012 hasta la fecha por valor de \$19.424.533, más los que se sigan causando hasta el reintegro del trabajador, conforme a lo expuesto*

*anteriormente. 3. Condenar a la empresa SERVINTEGRALES SA ESP al pago de las siguientes prestaciones, más las que se sigan causando hasta la fecha de reintegro del trabajador.*

*POR SALARIOS ADEUDADOS DEL 1º DE ENERO DE 2012 AL 7 DE MAYO DE 2014 \$19.424.533.33*

*CESANTIAS \$1.616.711*

*INTERES DE CESANTIAS \$194.245*

*PRIMA DE SERVICIOS \$1.618.711*

*VACACIONES \$809.355*

*DOTACIONES \$910.000*

*SANCION POR DESPIDO A PERSONA EN ESTADO DE INCAPACIDAD \$4.128.000*

*4. Condenar a la empresa SERVINTEGRALES SA ESP al pago de la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T, por un valor diario de \$22.933.33 a partir del 1 de febrero de 2012 hasta el pago total de salarios y prestaciones liquidadas anteriormente. 5. se condena a la empresa demandada al pago de intereses legales mensuales del 6% anual sobre las sumas antes liquidadas a partir de la ejecutoria del presente fallo, excepto la sanción moratoria. 6. se deniegan las demás pretensiones. 7. Se declara no prosperas las excepciones de mérito planteadas por la parte demandada. 8. Se condena en costas a la parte demandante y a favor de la parte demandada, se fija como agencias en derecho la suma de \$4.812.808."*

#### **1.4. LA DECISIÓN DEL JUZGADO**

El a-quo consideró que, no existe duda de la relación contractual de conformidad con los contratos de trabajo aportados como prueba documental, por lo que se configuró un contrato a término indefinido, que el despido se presentó sin justa causa por las afecciones de salud del trabajador, y sin permiso de la autoridad competente como lo es el Ministerio del Trabajo, lo que le permitía la estabilidad laboral con protección intacta del vínculo laboral por la debilidad manifiesta adquirida en el ejercicio de las funciones, lo que le otorgaba una protección especial por pérdida de la capacidad laboral sin necesidad de la acreditación de la discapacidad o de la invalidez.

Concluyó que la terminación del contrato de trabajo se dio por la afectación en salud con que contaba el trabajador, lo cual le otorga el derecho indemnizatorio previsto en el Art. 26 de la ley 361 de 1,997, de ahí que se haya ordenado a la demandada, el reintegro del trabajador y al pago de salarios, prestaciones sociales, sanciones e indemnizaciones causadas desde el retiro hasta la fecha del reintegro.



## **2. CONSIDERACIONES**

Como quiera que la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia, Caquetá, fuera recurrida por las dos partes, de conformidad con el artículo 66 del C.P.L y de la S.S, la competencia para conocer del recurso vertical, recae en la Sala Civil-Familia-Laboral de este Tribunal Superior.

Por tanto, debe señalarse en primer lugar que, en el presente asunto, los llamados presupuestos procesales que tanto la doctrina como la jurisprudencia reclaman para su cabal desenvolvimiento, se encuentran debidamente establecidos y al no existir nulidad alguna que los invaliden, es procedente por parte de esta Corporación proferir sentencia que resuelva de fondo el asunto planteado.

### **2.1 Problema Jurídico**

En el sub lite, la controversia se centra en determinar en primer lugar, si la terminación de la relación laboral y por ende el contrato de trabajo a término fijo de un año, firmado el 1º de enero de 2011, entre el señor YONEL MONJE CARDONA como trabajador y la empresa SERVINTEGRAL SA ESP como empleadora, se dio de manera unilateral por parte de SERVINTEGRAL como terminación sin justa causa con indemnización de conformidad con el Art. 64 del C.S.T., o si a contrario sensu, se presentó debido a los problemas de salud o limitaciones físicas del trabajador; y si de igual manera,

dicha terminación da lugar a un posible reintegro del trabajador con el pago de salarios, prestaciones, sanciones e indemnizaciones, tal como lo exponen las pretensiones de la demanda,

## **2.2 GENERALIDADES**

### **2.2.1 De la relación laboral**

De la probanza recopilada en el expediente se observa que no se desvirtúa la existencia de la relación laboral sino contrario a ello fue aceptada por la parte demandada, concretamente, la existencia de sendos contratos de trabajo a término fijo que oscilaron entre el 3 de noviembre de 2007 hasta el 30 de noviembre de 2011, fecha en la cual la empresa SERVINTEGRAL SA ESP decidió dar por terminado el contrato de manera unilateral y sin justa causa, liquidándole al trabajador la totalidad de sus prestaciones sociales y la indemnización por despido injusto prevista en el Art. 64 del C.S.T. Situación que genera que la existencia de la relación laboral y los contratos de trabajo no sean objeto de debate dentro del presente asunto.

### **2.2.2 DESPIDO DEL TRABAJADOR O TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PROBLEMAS DE SALUD, LIMITACIONES FÍSICAS O ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA.**

Como el problema jurídico dentro de este tópico se circunscribe a establecer si la terminación de la relación laboral obedeció a los problemas de salud o limitaciones físicas del trabajador y si constituye o no una terminación injusta en virtud de la debilidad manifiesta del trabajador de quien se dice era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada la cual exige previa autorización para el acto del despido, y sí del mismo modo, tenía derecho a ser reintegrado.

Delanteramente entra la Sala a revisar lo dispuesto en el artículo 167 del Código General del Proceso, el cual orienta para este caso concreto, que al trabajador solo le compete acreditar sobre las características de su despido, mientras que, al empleador, le corresponde demostrar que el mencionado despido obedece a una justa causa o se encuentra ajustado a la ley, para así exonerarse del pago de emolumentos por este concepto.

Con el oficio de terminación del contrato de trabajo visible a folios 56 del cuaderno No. 1, se acredita que la empresa demandada SERVINTEGRAL SA ESP, dio por terminada a partir del 30 de noviembre de 2011 de manera unilateral y sin justa causa la relación laboral establecida con el señor YONEL MONJE CORDOBA a través de contrato a término fijo de un año firmado desde el 1º de enero de 2011, ordenando el pago de la totalidad de las prestaciones sociales y la indemnización por este tipo de despido de conformidad con lo previsto en el Art. 64 del C.S.T.- Igualmente se observa que dichas prestaciones e indemnización le fueron

canceladas al trabajador tal como lo certifica la Resolución No. 168 de la misma fecha expedida por la gerencia de la empresa, y la liquidación donde aparece que estas acreencias fueron recibidas por el señor MONJE CORDOBA en la misma fecha de terminación del contrato, esto es, el 30 de noviembre de 2011, documentos obrantes a folios 57 y 58.

Compete ahora, dilucidar si en el proceso se logró enrostrar que la terminación del contrato a término fijo de un año firmado a partir del 1º de enero de 2011 entre las partes, obedeció a los problemas de salud o limitaciones físicas del trabajador que prohíbe el Art. 26 de la ley 361 de 2007, o si por el contrario, fue una determinación reglamentaria del empleador pagando la debida indemnización por la terminación injusta prevista en el Art. 64 del C.S.T., tal como quedó planteado en el problema jurídico.

Aduce la entidad accionada, que no necesitaba el permiso de la autoridad competente, -en este caso del Ministerio del Trabajo- para proceder a la terminación del contrato de forma unilateral y sin justa causa, ya que el trabajador se encontraba bien de salud y por lo tanto, no era una persona limitada como pretende hacerse ver en la demanda, que por consiguiente, podía terminársele el contrato de forma unilateral y sin justa causa de acuerdo con el artículo 64 del C.S.T., y que fue por eso, que se le pagaron todas sus prestaciones con la indemnización prevista en dicha norma, además de comunicársele dicha determinación con la misiva

fechada el 30 de noviembre de 2011 que contiene el siguiente contexto:

*“Comendidamente me permito informarle que el contrato de trabajo a término fijo por un año No. 11, suscrito entre usted y la empresa SERVICIOS INTEGRALES EFECTIVOS SA ESP, termina por decisión unilateral y sin justa causa, el día 30 de noviembre de 2011. Por lo anterior, le comunicó que le serán canceladas todas las prestaciones sociales e indemnización a que usted tiene derecho...”*

Las causales en que se apoyó el despido del demandante se encuentran consagradas en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la ley 789 de 2002 en su artículo 28, en los siguientes términos:

***“Art. 64. Terminación unilateral del contrato sin justa causa. Modificado por el Decr.2351 de 1965, art. 8. Modificado por la ley 50 de 1990, art. 6o. Modificado por la Ley 789 de 2002, art. 28.***

*(...) “En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si esta da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan. En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato... (...)*

Teniendo en cuenta el orden en que se fundamenta la carta de despido al demandante, la Sala entra a analizar en primer lugar, si en el caso sub judice la terminación del contrato a término fijo se configuró efectivamente dando cumplimiento a esta norma, o si obedeció a los problemas o quebrantos de salud con limitaciones físicas con las que contaba el trabajador al momento de su despido, tal y como se expone en el libelo de demanda.

La Corte Constitucional ha sido enfática en establecer la imposibilidad de despedir a un trabajador que tiene recomendaciones médicas y orden de reubicación, al capricho del empleador así medie indemnización. Cuando el trabajador sufre un daño en su salud y su médico tratante ordena que el trabajador tenga en cuenta unas recomendaciones médicas y que el empleador realice una reubicación de su lugar y/o funciones de trabajo para evitar que se empeore su estado de salud, estas órdenes no pueden ser ignoradas, deben ser acatadas y no puede en cumplimiento de dichas órdenes, desmejorar el salario y las condiciones de trabajo del empleado, toda vez, que de ellas depende el derecho al mínimo vital, a la salud y a la vida digna del trabajador.

Como excepción a la prohibición de despido la Corte ha previsto que cuando el empleador carezca absoluta y completamente de un cargo que sea acorde a la salud del trabajador, a sus capacidades y aptitudes o al salario que inicialmente se pactó con el trabajador; en este caso, el empleador tiene la opción de despedir al trabajador, pero dicho despido debe encontrarse avalado por el Ministerio de

Trabajo como entidad que vela por el bienestar de los trabajadores, es decir, el empleador tiene la opción de despedir a un trabajador que debe reubicar, pero que se encuentra en verdadera imposibilidad para hacerlo, siempre que tenga autorización de un Inspector de Trabajo. Dicho permiso se concede una vez el empleador demuestre a la oficina Territorial del Ministerio del Trabajo, mediante pruebas documentales, certeras, directas y claras que los puestos de trabajo que posee su empresa pueden perjudicar la salud del empleado y que no existen otras alternativas de cargos acordes a sus aptitudes, capacidades y salarios pactados con anterioridad.

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 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.*

*Y, en Sentencia SL047-2024 se concluyó que “la garantía de estabilidad prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no se configura por un padecimiento aislado, temporal o insignificante en el estado de salud del*

*trabajador, sino que es imperativa la presencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano o largo plazo. Así mismo, la protección de marras supone la presencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia, el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones que sus pares. (...)”*

Conforme a lo anterior, se procede al análisis de los distintos medios de persuasión que fueron recaudados en este proceso con fundamento en los artículos 60 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y 176 del Código General del Proceso, con el fin de verificar si efectivamente el demandante logró demostrar que era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada que exige previa autorización para el acto del despido, y sí tenía derecho a ser reintegrado. En ese orden, vale recordar que la parte demandada no controvierte la declaratoria realizada por el Juez de Primera Instancia con relación a la existencia de contratos sucesivos de trabajo a término fijo entre el 3 noviembre de 2007 y el 31 de diciembre de 2011, entre el señor Yonel Monje Córdoba y la persona jurídica SERVIENTREGAL SAS, como trabajador y empleador – respectivamente.

En efecto, de las pruebas que militan en el expediente, se puede extraer que el actor, al momento de la terminación del contrato, no se encontraba incapacitado ni temporal, ni definitivamente, esta cuestión por sí sola indica que el accionante podía trabajar inclusive en el cargo para el que fue nombrado, pues no se vislumbra que al momento de la terminación del contrato de trabajo, estuviera en

algún tipo recuperación o de tratamiento médico de la enfermedad que le habían generado las incapacidades anteriores. Esta consideración podría tenerse como suficiente a la luz de la jurisprudencia que ha concluido que en los casos de sujetos que han recibido incapacidades físicas transitorias, no podrán ser retirados dentro de estos periodos, porque existe, en principio, el derecho a permanecer en el empleo; y como se observa dentro de cada una de las pruebas documentales arrimadas al plenario, correspondientes a incapacidades médicas del aquí trabajador demandante, el trabajador culminó con sus incapacidades el 23 de marzo de 2011, fecha en la que se reintegró a sus labores donde fue reubicado por el empleador en un cargo que no requería esfuerzo físico en aras de proteger su salud, y a partir de mayo del mismo año, el médico tratante indicó que el señor YONEL MONJE CORDOBA podía volver a sus labores de operario conductor para las que fue contratado inicialmente; hecho que le permitió al trabajador presentar la solicitud para que fuera ubicado nuevamente en el mismo cargo para el que había sido contratado desde el inicio de la relación laboral, ya que su médico había conceptuado que se encontraba acto físicamente para conducir. Dicha situación, permiten establecer que desde el 23 de marzo de 2011, época en que finalizó la incapacidad, hasta el 30 de noviembre del mismo año, fecha de terminación del contrato de trabajo, habían pasado más de 8 meses (247 días exactamente), durante los cuales el señor YONEL MONJE CORDOBA realizó sus labores de manera ininterrumpida sin presentar nuevas incapacidades, y desde el 1º de mayo de 2011, fecha en la cual el médico tratante lo autorizó para volver a sus

labores de operario conductor, hasta el 30 de noviembre de 2011, fecha en que fue despedido, transcurrieron 7 meses (210 días), igualmente sin que se presentaran recomendaciones médicas que consideraran la existencia de alguna limitación física; ya que al momento en que medicamente lo habilitaron para volver a sus labores de conductor, se conceptuó medicamente la inexistencia de limitación física alguna para el desempeño de su actividad, lo que confirma la tesis de la Sala de que al momento del despido, el trabajador se encontraba apto para realizar sus labores para las cuales había sido contratado desde el primer contrato (operario conductor), sin limitación física alguna; afirmaciones que aparte de la prueba documental confirman los hechos décimo segundo y décimo cuarto del libelo demandatorio, los cuales contienen el siguiente texto:

*“DECIMO SEGUNDO: El 23 de marzo de 2011 mi poderdante se reintegró a laborar debido a que su estado de incapacidad había terminado, pero, debido a las limitaciones físicas en que se encontraba, por orden médica fue reubicado en un puesto que le permitía proteger su salud y laborar al mismo tiempo.*

*“DECIMO CUARTO: En el mismo mes de mayo de 2011 el médico tratante indica que el empleado puede volver a conducir, y , debido a que el salario del señor MONJE había disminuido desde que había dejado de ser operario recolector, solicitó que se le ubicara nuevamente en este cargo para recibir el pago correspondiente al alquiler de herramientas.”*

Con todo, se advierte que en este caso la empresa empleadora terminó la relación laboral sin que existiera incapacidad o limitación física por parte del trabajador para la realización de sus funciones de operario conductor para las que había contratado, lo cual hace comprensible que la accionada hubiera procedido a retirarlo, pues como se refirió, los términos de su última incapacidad al momento del retiro fueron de 8 meses (247 días exactamente), y de la autorización del médico tratante tendiente a que podía volver a sus labores de conductor operario al retiro, fueron de 7 meses (210 días), término que se considera extenso y suficiente para establecer la presunción de no discriminación.

De manera tal que, en este caso la presunción de discriminación en el empleo en contra del actor, se desvirtuó por la accionada, encontrándose igualmente que de las valoraciones de calificación de invalidez, existen dictámenes de las dos instancias tanto de la Junta Regional como Nacional, donde certifican la no existencia de discapacidad o enfermedad profesional alguna, motivo por el cual se constata que la empresa empleadora al conocer plenamente las condiciones de salud del trabajador que no revestían ninguna limitación, procedió a retirarlo pagándole la totalidad de los salarios, prestaciones e indemnización por terminación injusta del contrato, de conformidad con lo previsto en el Art. 64 del C.S.T., tal como lo certifica la carta de terminación del contrato y la liquidación recibida por el trabajador; encontrándose para el caso concreto, que la accionada no requería de solicitar previamente la respectiva autorización del Ministerio de Trabajo, ya que como se

mencionó con anterioridad no se demostró que este se encontrara al momento del despido con incapacidad, recomendaciones médicas o limitación física alguna que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, máxime cuando desde la autorización médica que lo facultaba para conducir hasta la terminación del contrato, habían transcurrido cerca de 7 meses sin ninguna incapacidad o manifestación certificada de dolencia física. Por lo tanto, encuentra la Sala, que en el presente asunto, no se dan las prohibiciones previstas en el Art. 26 de la ley 361 de 2007.

Sumado a lo anterior, se resalta que el trastorno especificado en las vértebras que padece el accionante, la espondilolistesis más espondilosis se presenta como enfermedad de origen común que nace con la persona, es decir, de manera congénita, por eso al trabajador se le exhortó hacer uso de las recomendaciones de salud ocupacional, tal como lo expuso la Junta Nacional de Calificación de Invalidez en la conclusión del dictamen realizado al señor MONJE CORDOBA, en donde consignó lo siguiente:

*“...En vertebra sacrolumbares transicionales, generalmente la última vértebra lumbar (L5) o la primera vertebra sacra (S1) se forma incorrectamente. Las personas nacen con esta condición normalmente cuando las vértebras se desarrollan estando claramente formadas representando diferentes secciones (por ejemplo vértebra lumbar o vertebra sacra). Cuando una de las vértebras no forman parte de la zona lumbar o de la zona sacra se le denomina vertebra transicional lumbosacra, es como*

*si una vértebra no pudiera saber si es vértebra lumbar o vertebra sacra. El resultado es que esa vertebra tiene características tanto de vértebra lumbar como de vertebra sacra. En otras palabras es una combinación de las dos la primera vertebra sacra S1 (La más cercana a L1 a la columna lumbar) no está fusionada completamente con su grupo de vertebra sacras y se parece a una vértebra lumbar más.*

*“En cuanto al origen de las espondilolistesis recordar: “... Causas, incidencia y factores de riesgo. En los niños la espondilolistesis generalmente ocurre entre el quinto hueso de la región lumbar (vértebra lumbar) y en el primer hueso en el área sacra (pelvis). A menudo se debe a una anomalía congénita en esa área desde la columna o una lesión repentina (traumatismo agudo). En los adultos, la causa más común es una enfermedad degenerativa, como la artritis, el deslizamiento o luxación generalmente se presenta entre la cuarta y las quinta vértebras lumbares. Otras causas de la espondilolistesis abarcan enfermedades Oseas. Fracturas traumáticas y fracturas por sobrecarga, que comúnmente “se ven en los gimnastas, Ciertas actividades deportivas, como la gimnasia, el levantamiento de pesas y el futbol americano ponen mucha tensión sobre los huesos en la región lumbar. Estas actividades también requieren que el atleta constantemente estire (extienda) demasiado la columna vertebral, lo cual puede llevar a una fractura por sobrecarga en uno o ambos lados de la vértebra. Este tipo de fractura puede provocar que una vértebra se debilite y se desplace de su lugar.*

*“Como factor de riesgo en la génesis de su enfermedad se ha certificado que el paciente presenta obesidad.”*



Es por ello, que a la Sala no le cabe duda de la inexistencia de discriminación en el empleo, pues de acuerdo a lo analizado por la Junta Nacional del Calificación de Invalidez, este tipo de dolencias como se dijo, son de origen común y congénitas ya que las personas nacen con esta condición que normalmente generan dolencias eventuales; lo que permite establecer que no se adquieren en las actividades laborales cotidianas del trabajador, se padecen eso sí cuando se desarrolla alguna actividad física con sobrecarga extrema, que como lo dijo la Junta Nacional en su dictamen, comúnmente se ven en la gimnasia, en el levantamiento de pesas y en el fútbol americano que ponen mucha tensión sobre los huesos en la región lumbar, y que estas actividades son propias de los atletas que requieren constantemente que se estire demasiado la columna vertebral, lo cual puede llevar a una fractura por sobrecarga, y como se observa que el señor YONEL MONJE CORDOBA realizaba la labor como conductor el cual por lógica adecuada, sus funciones no requerían de este tipo de enfoques o esfuerzos, máxime cuando la misma Junta certificó en el dictamen, que el factor de riesgo en la génesis de las dolencias del señor MONJE CORDOBA era debido a la obesidad que presentaba.

Ahora bien, con relación a la prueba de índole testimonial, encuentra la Sala que se recepcionaron los dos testimonios solicitados por la parte demandada, la de los señores CESAR AUGUSTO POLANIA RAMÍREZ y JAIME FERNANDO GARCES CEDEÑO coordinador de recursos humanos y gerente de SERVINTEGRAL SA ESP, respectivamente, quienes al unísono

sobre el objeto de la terminación del contrato, expresaron que este se dio en razón a que el contrato era a término fijo, y por la no necesidad del cargo decidieron terminarlo, que al trabajador después del levantamiento de su incapacidad se le reubicó por protección a su salud en las labores de vigilancia de una casa que tiene la empresa en el barrio la Consolata de Florencia, donde no ejercía ningún esfuerzo físico, que el mismo trabajador era quien exigía volver a su cargo de conductor, que la empresa actuó en vista de que la enfermedad fue de origen común y que se generaba por obesidad del trabajador de acuerdo a la calificación de la Junta. Estos testimonios se consideran irrelevantes para este interrogante, toda vez, que no expresan de manera concreta lo referente a la situación médica del trabajador que es lo más sustancial para el caso que nos concierne, además, de que existen pruebas documentales indiscutibles que dan fe significativa de dicha situación, considerándose que las pruebas testimoniales no cuentan con valor probatorio deductivo en este caso, por lo cual no presentan la jerarquía probatoria requerida.

En tal razón, se recalca, que no se halla en el escenario probatorio prueba alguna que permita establecer con meridiana claridad, que el empleador buscaba minimizar los problemas de salud del actor o alguna situación de debilidad, pese a las incapacidades recibidas, a las recomendaciones médicas y al concepto de reubicación, presentados hasta antes de 8 meses a la fecha de terminación del contrato, tiempo en que el trabajador laboró de manera normal sin incapacidad ni recomendación médica alguna, por lo tanto, no

aparece demostrado que para esta época existiera debilidad manifiesta del trabajador demandante. Se reitera, a la fecha de terminación del contrato de trabajo y hasta más de 8 meses antes de esto, el trabajador no presentó a su empleador un concepto técnico desde el punto de vista médico que permitiera establecer que se encontrara en estado de debilidad manifiesta por enfermedad, máxime cuando por más de 8 meses el trabajador laboró de manera continua y sin manifestación certificada de malestar físico alguno, tiempo que se infiere como amplio y suficiente para considerar que se encontraba totalmente sano con capacidad para desarrollar sus funciones, lo cual permite concluir que a YONEL MONJE CARDONA no se le discriminó en el empleo, pues se repite, el periodo que laboró después de su última incapacidad fue por más de 8 meses considerándose extenso y suficiente para establecer la inexistencia de limitación alguna para el cargo que había sido contratado; en tal razón se prevé que el señor YONEL MONJE CORDOBA al momento de la terminación del contrato en forma unilateral sin justa causa por parte del empleador, no se encontraba en ninguna de las situaciones de especial protección que consagra la jurisprudencia.

Tampoco consta en el expediente, orden médica a nombre del trabajador que certifique algún grado de limitación a la fecha de terminación del contrato, o que la terminación unilateral del contrato sin justa causa, obedeció a un acto de discriminación por la supuesta limitación física del demandante; tal como lo manifiesta la parte demandada en la contestación de la demanda. En

consecuencia, se declarará probada la excepción de mérito de “INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN y COBRO DE LO NO DEBIDO” formulada por la parte demandada.

### **2.2.3. SOBRE LA PRETENSIÓN DE PAGO POR ALQUILER DE HERRAMIENTAS MECÁNICAS DURANTE LA ÉPOCA DE INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR COMO FACTOR SALARIAL.**

Sobre los pagos constitutivos del salario, el Código sustantivo del trabajo en su artículo 128, expresamente señala los pagos que no constituyen salario:

*«Pagos que no constituyen salarios. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad».*

El Art. 128 del CST debe interpretarse según lo establecido en el artículo 17 de la Ley 344 de 1996, que permite a los empleadores acordar con sus trabajadores los pagos que no constituyen salario dentro de la relación laboral, sin que allí se haya señalado o indicado taxativamente los beneficios que podían o no excluirse del factor salarial. Entonces, es suficiente con que se demuestre la existencia de un acuerdo, bien sea convencional o contractual, en el que las partes hayan estipulado expresamente que determinados pagos no constituyen salario, para que puedan ser excluidos válidamente de la base para liquidar los aportes y ello no sea requisito para solicitar su pago o deducción.

A su vez el artículo 127 del CST establece la definición general vigente en derecho colombiano sobre salario, el cual contiene el siguiente texto *“Todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio”*.

De estas disposiciones normativas se puede establecer que el concepto general de salario incluye toda contraprestación directa por el servicio, pero igualmente deja ver que no forman parte del mismo, ni las prestaciones sociales, ni los demás emolumentos percibidos por el trabajador, cuando las partes han acordado expresamente que éstos no constituyen salario. Igualmente, se alcanza instituir que no constituye salario el dinero que se recibe el trabajador no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, además del que se recibe de manera ocasional o esporádica.

De tal manera que, el dinero producto del contrato de arrendamiento de herramienta percibido por los conductores operarios de SERVINTEGRAL SA ESP, era por el préstamo de las herramientas que no tuviera el vehículo para su arreglo o mantenimiento, lo cual significa que dicho pago no provenía propiamente del ejercicio de sus funciones, pues no se demostró que el conductor fuera quien con sus manos arreglara el vehículo o le hiciera mantenimiento, sino que dicha labora se le encomendaba a un tercero, desde luego con la vigilancia del conductor durante el tiempo que el vehículo permaneciera en arreglo o mantenimiento, lo que quiere decir, que esta situación se presentaba no para enriquecer el patrimonio del trabajador, sino para que éste desempeñara a cabalidad sus funciones.

En lo que tiene que ver con el tiempo de acompañamiento del conductor para supervisar el arreglo o mantenimiento del vehículo, se entiende que de hacerlo fuera de su horario normal significaría el reconocimiento de trabajo extra o suplementario, y no pretender que por recibir un dinero por haber alquilado unas herramientas al empleador para utilizarlas en el vehículo asignado, este valor del alquiler tuviera que ser parte del salario y/o prestaciones; además de que dichos arreglos o mantenimientos se realizan de manera ocasional, por lo cual este beneficio se considera excluido del factor salarial, máxime cuando en el presente caso como lo ha señalado la jurisprudencia antes citada, es suficiente con que se demuestre la existencia de un acuerdo, bien sea convencional o contractual, en el que las partes hayan estipulado que determinados pagos no

constituyen salario, para que puedan ser excluidos válidamente de la base para liquidar; observándose que para este caso en el párrafo de la cláusula 4<sup>a</sup> de los dos últimos contratos de trabajo a término fijo por un año, y que corresponden a la época de lo aquí reclamado, las partes expresamente acordaron que lo recibido adicional a su sueldo durante la vigencia del contrato no constituiría salario, y como se dijo el Art. 128 del CST debe interpretarse según lo establecido en el artículo 17 de la Ley 344 de 1996, que permite a los empleadores acordar con sus trabajadores los pagos que no constituyen salario dentro de la relación laboral; por tal razón, para este caso concreto se dan los preceptos del Art. 128 del C.S.T, en donde se establece la no inclusión de lo recibido por alquiler de herramientas como parte integral del salario, pues como se dijo, se acordó entre las partes que este pago como lo era el de alquiler de herramientas, recibido adicional al sueldo, no conformaría parte del salario.

La Sala concluye entonces, que en ningún momento los dineros recibidos por el trabajador por concepto del tan mencionado contrato de arrendamiento de herramientas constituye factor salarial, encontrándose fuera de contexto la pretensión tendiente a que se le paguen al trabajador los dineros producto de este alquiler de herramientas durante la época que estuvo incapacitado, pues como se dijo este contrato de alquiler se le daba a los trabajadores para que prestaran sus herramientas en el evento de que el vehículo necesitara arreglo o mantenimiento durante el desarrollo de sus funciones; mantenimiento que ellos debían supervisar, y por lógica

durante su incapacidad el trabajador no ejerció sus funciones de conductor, es decir, ni siquiera tuvo la vigilancia del vehículo a su cargo durante ese periodo.

Sean las anteriores razones suficientes para entender agotada la materia objeto de estudio de esta instancia, razón por la cual, el Tribunal declarará que el despido del que fue objeto el actor estuvo ajustado a las previsiones del Art. 64 del C.S.T., y al considerar improcedente la pretensión de incluir el pago por contrato de alquiler de herramientas mecánicas como factor salarial, procederá a REVOCAR en todas sus partes el fallo apelado.

Por lo demás, se impondrá la condena en costas de ambas instancias a la parte demandante de conformidad con lo establecido en el artículo 365-4 del C. G. del P., aplicable en materia laboral por remisión expresa del artículo 145 del C. P. del T. y de la Seguridad Social.

En mérito de lo expuesto, EL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE FLORENCIA, CAQUETÁ, SALA CIVIL-FAMILIA- LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**



**PRIMERO: REVOCAR** en todas sus partes, la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia Caquetá, el 7 de mayo de 2014, de acuerdo a lo expuesto en la parte considerativa de la presente decisión.

**SEGUNDO: ABSOLVER** a la empresa de SERVICIOS INTEGRALES EFECTIVOS “SERVINTEGRAL SA ESP”, de todas y cada una de las pretensiones invocadas en la presente demanda, de conformidad con lo antes expresado.

**TERCERO: CONDENAR en costas** de ambas instancias a la parte demandante- Art- 365-4 del C. G. del P.

**CUARTO:** Devolver la actuación al Juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**GILBERTO GALVIS AVE**

**Magistrado**

**MARÍA CLAUDIA ISAZA RIVERA**

**Magistrada**

**DIELA H.L.M. ORTEGA CASTRO<sup>1</sup>**

**Magistrada**

**-Con Permiso Justificado y Legalmente Concedido-**

---

<sup>1</sup> Laboral. Rad. 2012-00131-01. Firmado electrónicamente por los H. Magistrados.

**Firmado Por:**

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

**Maria Claudia Isaza Rivera**  
**Magistrada**  
**Sala 002 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: **2408fff996f9bd264a9078f611ecdb26bc48a364b708574a9c789cd28550cb92**

Documento generado en 23/04/2024 01:08:43 PM

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