



República de Colombia
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VILLAVICENCIO
SALA LABORAL

EDICTO

La secretaria de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio, por medio del presente edicto notifica a las partes la sentencia proferida en el siguiente proceso:

NÚMERO ÚNICO DE

RADICACIÓN: 50001310500120170022001

DEMANDANTE: HEYBERG HERNAN PARRADO PARRADO

DEMANDADO: POLOTRANS S.A.S. Y POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

FECHA DE LA

PROVIDENCIA: 3 DE ABRIL DE 2024

DECISIÓN:

CONFIRMA SENTENCIA APELADA, NIEGA PRETENSIONES; CONDENA EN COSTAS A LA PARTE DEMANDANTE

MAGISTRADO

PONENTE: MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA

El presente edicto se fija en el portal web de la Rama Judicial, en el espacio asignado a esta Secretaría, por el término de un (1) día hábil, hoy 05/04/2024, de conformidad con lo establecido en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 ibidem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Fecha desfijación: 5 de abril de 2024, 5:00 p.m.

LIBIA ASTRID DEL P. MONROY CASTRO
Secretaria



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE VILLAVICENCIO
SALA LABORAL

MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA
Magistrado Sustanciador

Radicación No. 50001310500120170022001

Villavicencio, tres (3) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

DEMANDANTE: HEYBERG HERNAN PARRADO PARRADO.

DEMANDADOS: POLOTRANS SAS Y POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS SA.

ASUNTO: APELACIÓN DEMANDANTE.

El Tribunal Superior de Villavicencio por conducto de la Sala Laboral, desata el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado 1° Laboral del Circuito de Villavicencio, el día 16 de noviembre de 2018, en atención a lo dispuesto en el Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

HEYBERG HERNAN PARRADO PARRADO presentó alegaciones, conforme lo ordenado en auto del 25 de abril de 2023, por lo que se procede a decidir de fondo, conforme los siguientes:

ANTECEDENTES.

HEYBERG HERNAN PARRADO PARRADO presentó demanda ordinaria laboral contra **POLOTRANS SAS** y **POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS SA** (f.58-69C1), con el objeto que se declare la existencia de contrato de trabajo a término fijo desde el 3 de octubre de 2014 hasta el 6 de enero de 2015, que el contrato fue terminado sin justa causa, que **POLOTRANS SAS** no solicitó el permiso para terminar el contrato ante el Ministerio del Trabajo. Asimismo, pretende se condene a

POLOTRANS SAS a reintegrarlo al mismo cargo o uno mejor, al pago de los salarios causados desde el 6 de enero de 2015 hasta la fecha en que se efectúe el reintegro, prestaciones legales, vacaciones, aportes a seguridad social integral y de la indemnización por incapacidad permanente parcial consagrada en el artículo 5 de la Ley 776 de 2002 y la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Asimismo, solicitó de manera subsidiaria se condene a POLOTRANS SAS al pago de la indemnización por despido sin justa causa.

CONTESTACIÓN DE DEMANDA.

Admitida la demanda mediante auto de junio 21 de 2017 (f.70 C1), fue notificada a POLOTRANS SAS quien se opuso a las pretensiones argumentando que el demandante fue vinculado laboralmente el 3 de octubre de 2014, que el horario de trabajo era de 7:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 6:00 pm, que el accidente fue de origen común, que estuvo afiliado hasta el día 26 de febrero de 2016 al sistema de seguridad social en salud, que al demandante le otorgaron incapacidades hasta el día 14 de agosto de 2014, pero que no volvió a presentarse a trabajar. (f.112-123 C1). Propuso como excepciones de mérito las que denominó "*inexistencia de las obligaciones demandadas*" y "*excepción de buena fe*".

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS SA contestó demanda oponiéndose a las pretensiones, aduciendo que no le consta la existencia de la relación laboral y que no está llamada a reconocer en favor del demandante la indemnización por pérdida de capacidad laboral porque el accidente de tránsito fue de origen común (f.144-153 C1). Propuso como excepciones de mérito las que denominó "*falta de legitimación en la causa por pasiva*", "*incumplimiento del deber de agotar el trámite de calificación previo a la interposición de una acción judicial*", "*inexistencia de la obligación en cabeza de POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS SA*" y "*excepción genérica*".

El juzgado de origen mediante auto de fecha enero 26 de 2018 (f.154 C11) admitió los escritos de contestación radicado por las demandadas.

SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA.

El **Juzgado 1° Laboral del Circuito de Villavicencio** en sentencia del 16 de noviembre de 2018, profirió sentencia en el siguiente sentido:

*“1.- **ABSOLVER** a las entidades demandadas POLOTRANS SAS y POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS SA, de las pretensiones principales y subsidiarias de esta demanda incoada por el señor HEYBERG HERNAN PARRADO PARRADO.*

*2.- **CONDENAR** en costas en esta instancia al demandante en favor de las entidades demandadas. Liquídense por secretaria.*

*3.- **FIJAR** la suma de \$800.000, lo que el juzgado estima como agencias y trabajo en derecho, a prorrata.*

*4.- **CONSULTAR** la presente sentencia con la Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio, en caso de no ser apelada.”*

RECURSO DE APELACIÓN.

HEYBERG HERNAN PARRADO PARRADO, a través de su apoderada judicial, interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primer grado, solicitando la revocatoria de la sentencia. Reparó que, si se presentó el día 15 de agosto de 2015 a la empresa, que tiene una grabación pero que desafortunadamente no se aportó, que hubo una indebida interpretación del testimonio del señor Oscar Orlando Reyes Cantor porque no era de oídas, que estuvo presente cuando el demandante entregó el vehículo y estuvo presente cuando lo llamaron para cubrir el servicio que requería la demandada para el traslado a Bogotá. Sustentó que el accidente fue de origen laboral, que la demandada tenía la carga de probar que él estaba en descanso y que el comportamiento de la demandada es de mala fe, porque se abstuvo de pagar las incapacidades y realizó el depósito judicial transcurridos 465 días de ocurrido el accidente.

CONSIDERACIONES DE ORDEN FÁCTICO Y JURÍDICO:

El problema jurídico se centra en determinar: 1. Si el demandante HEYBERG HERNAN PARRADO PARRADO es beneficiario de la garantía de estabilidad laboral reforzada; 2) en caso afirmativo, establecer si es procedente el reintegro del demandante HEYBERG HERNAN PARRADO PARRADO y; 3) si hay lugar a condenar a las demandadas al pago de las acreencias laborales solicitadas.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que ninguna persona podrá despedirse o terminar su contrato por su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo y dispone que quienes sean despedidos por su discapacidad, sin autorización, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario.

La Corte Constitucional, mediante la sentencia C-531 de 2000, estudió la constitucionalidad del precitado artículo, en la cual concluyó lo siguiente:

“i.) Efectivamente, la indemnización establecida en el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 presenta una constitucionalidad cuestionable en virtud de la insuficiencia para garantizar la estabilidad laboral reforzada que se predica de los trabajadores discapacitados.

*ii.) Dicho mecanismo indemnizatorio no otorga eficacia jurídica al despido o terminación del contrato sin autorización previa del funcionario del trabajo, sino que **constituye una sanción adicional para el patrono que actúa contradiciendo la protección de la estabilidad laboral reforzada de los minusválidos.** Es decir, como lo anunciara uno de los intervinientes [13], la indemnización de esa forma descrita torna en económica una obligación de hacer incumplida.*

iii.) Declarar la inexecutable del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 produce mayores perjuicios para el discapacitado que es despedido o cuyo contrato es terminado, sin la autorización del funcionario del trabajo, pues, de un lado, pierde la posibilidad de recibir dicho monto y lo que es peor, deja de existir una sanción indemnizatoria para el empleador con la cual se pretende desestimular cualquier actuación en ese sentido.

iv.) Existe en la regulación controvertida una omisión relativa del legislador por la falta de señalamiento de una protección suficiente a la discapacidad para que de esta manera armonice con los mandatos superiores, la cual deberá ser subsanada mediante la aplicación directa de los principios y mandatos constitucionales mediante la expedición de una sentencia integradora, tal y como se hizo en la Sentencia C-479 de 1997, en la forma ya vista.

*En consecuencia, la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), de manera que, **se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización.** En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.*

*Cabe destacar que **la indemnización contenida en este inciso es adicional a todas las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según la normatividad sustantiva laboral (Ley 50 de 1990), como bien se indica en el texto del inciso 2o. del artículo 26 en estudio.***

En lo que respecta a la Corte Constitucional, de antaño, ha señalado que “*son titulares de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud las personas que han padecido una disminución física, psíquica o sensorial en vigencia de una relación de trabajo. Dentro de este grupo de sujetos se encuentran no solo los trabajadores que han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada, sino también aquellos que tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares*” (SU061-2023). Igualmente, la línea jurisprudencial constitucional ha establecido tres supuestos para que la protección opere, los cuales son:

- i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades;
- (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y
- (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a partir de la sentencia 32532 del 15 de julio de 2008, sentó su postura al respecto y determinó que “*no toda discapacidad goza de la protección a la estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 pues, en concordancia con los artículos 1º y 5º de la citada ley, dedujo que gozan de dicha protección aquellos trabajadores con grado de discapacidad moderada (del 15% al 25%), severa (mayor del 25% y menor al 50%) y profunda (mayor del 50%)*”, lo que implica, que solo los trabajadores con un grado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo serán cobijados por este fuero de estabilidad laboral reforzada. Además, exigió, para la procedencia de esta protección, que el empleador tuviese conocimiento del estado de salud del trabajador y que su contrato de trabajo haya terminado por razón de su discapacidad, sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, tesis reiterada en sentencias con Rad. 35606 de 25 de marzo de 2009, Rad.36115 de 16 de marzo de 2010 y Rad. 39207 de 28 de agosto de 2012.

En concordancia con lo anterior, nuestro órgano de cierre expresó, en sentencia Rad. 37514 de 27 de enero de 2010, que el hecho que el trabajador este incapacitado para la fecha de terminación del contrato de trabajo, no es suficiente para que se active la protección, teniendo que acreditar su discapacidad dentro de los porcentajes establecidos para el grado moderado, severo o profundo. Asimismo, en sentencia con Rad. 41845 de 18 de septiembre de 2012, reiterada por la SL1141 de 2017, enfatiza que *“no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad”*.

En un pronunciamiento más reciente la Corte Suprema de Justicia profundizó en la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y aseveró que el precepto enunciado protege al trabajador con discapacidad de comportamientos discriminatorios que conlleven a la terminación de su contrato de trabajo, no obstante, consideró que son legítimos los sustentos basados en razones objetivas que den fin a la relación laboral. Por tanto, si el empleador invoca una justa causa para finiquitar el vínculo laboral no es obligatorio solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo pues, a criterio de la Corte *“quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva”*. En efecto, en la sentencia SL1360 de 2018 se expuso lo siguiente:

*(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, **lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.***

*(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, **lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas**, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.*

*(c) **La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar**, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La*

omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.

Por otra parte, la Sala de Casación Laboral en las sentencias SL058 de 2021 y SL 572 de 2021, preciso que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral:

“En efecto, debe recordarse que la Sala de tiempo atrás a adoctrinado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral, como lo dedujo el Tribunal, independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa. En este sentido la Corte, recientemente, en sentencia CSJ SL058-2021, lo reiteró: En concordancia con lo anterior, la Sala ha precisado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera mediante un carnet como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para de esa forma activarse las garantías que resguardan su estabilidad laboral. En la sentencia CSJ SL, 18 sep. 2012, Rad. 41845, dijo la Corte: No obstante que el tema relativo a la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se trató en la primera acusación por la vía indirecta, conviene precisar que el Colegido de instancia estimó que para que proceda la referida garantía no basta con demostrar la existencia de incapacidad laboral temporal, sino que se exige que la trabajadora al momento del despido estuviera afectada por una pérdida de capacidad laboral en el porcentaje legal, lo que no se demostró en este caso. Sobre el particular, la Sala destaca que lo relativo a la protección de estabilidad laboral reforzada por razones de salud se regula por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con los grados y porcentajes de discapacidad previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001. Ahora, la jurisprudencia reiterada y pacífica de esta Corporación ha adoctrinado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017 y SL4609-2020).”

Sin embargo, en sentencia SL 1184 de 2023, nuestro máximo órgano de cierre cambio su postura, determinando que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, esto es, el 10 de junio de 2011 para deficiencias de largo plazo y el 7 de febrero de 2013 para aquellas de mediano y largo plazo, conforme a la Ley Estatutaria 1618 de esa anualidad.

A su vez, precisó la Sala de Casación Laboral en la sentencia referenciada, que la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se determina 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 estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida*». Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede considerarse discapacidad.
- 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.

Seguidamente expuso que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer tres aspectos:

“(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 no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En su función de unificación de la jurisprudencia, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema, en sentencia SL1154 de 2023, se apartó “*de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que*

sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración". Bajo el entendido, que la Ley 361 de 1997 prevé una protección para aquellas discapacidades de mediano y largo plazo.

Descendiendo al caso *sublite*, el demandante HEYBERG HERNAN PARRADO PARRADO reparó que se presentó el 15 de agosto de 2015 a las instalaciones de la demandada, que tiene prueba de ello, pero que no fue aportada al proceso y que el accidente ocurrido el día 6 de enero de 2015 fue de origen laboral.

Obran dentro del plenario las siguientes pruebas documentales por parte del demandante: a) certificados de existencia y representación legal de POLOTRANS SAS y POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS SA (f.3-10 C.1); b) copia de historia clínica (f.11-45 C.1); c) copia de constancia de no acuerdo conciliatorio de fecha 12 de junio de 2015 (f.46 C.1); d) copia del reporte de accidente de trabajo (f.47 C.1); e) copia de solicitud de calificación de pérdida de capacidad laboral ante la Junta de Calificación de Invalidez del Meta de fecha 6 de octubre de 2015 (f.48 C.1); f) copia de requerimiento de documentos por parte de la Junta de Calificación de Invalidez del Meta de 14 de octubre de 2015 (f.49 C.1); g) copia de solicitud de calificación de pérdida de capacidad laboral a POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS SA de fecha 27 de octubre de 2015 (f.50 C.1); h) copia de requerimiento de documentos por parte de POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS SA de 11 de noviembre de 2015 (f.51-52 C.1); j) copia de concepto favorable de rehabilitación de fecha 6 de agosto de 2015 (f.56 C.1); k) copia de consignación de depósito judicial de fecha 24 de mayo de 2016 (f. 57 C1).

POLOTRANS SAS allegó las siguientes documentales: a) copia de contrato de trabajo (f.125-126 C1); b) copia de liquidación de prestaciones legales (f.127 C1); c) consignación de depósito judicial de fecha 24 de mayo de 2016 (f.128 C1); d) comprobantes de egreso de pago de incapacidades (f.129-131 C1); e) copia de certificado de pago de aportes a seguridad social (f.132-134 C1); f) copia de comunicación de información de pago al demandante de fecha 25 de mayo de 2016 (f.135 C1); g) solicitudes de pago de incapacidades radicadas en SaludCoop EPS (f.138-143 C1). POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS SA no solicitó el decreto de pruebas documentales.

Por otro lado, el demandante HEYBERG HERNAN PARRADO PARRADO manifestó que prestó sus servicios para POLOTRANS SA desde el 4 de octubre de

2014 hasta el día del accidente que fue el 5 de enero de 2015, que su horario de trabajo era de 7:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 6:00 pm, que su función era conducir los vehículos tipo *cama baja* de la empresa, ir a sitios donde se accidentaron otros vehículos, recogerlos y llevarlos a otro lugar indicados por POLOTRANS SAS, que si no estaba prestando el servicio de conducción tenía que estar en las instalaciones de la empresa realizando el mantenimiento de los vehículos, que el día 5 de enero de 2015 regresó de Puerto Gaitán y alrededor de las 8:00 am dejó un vehículo en la Toyota, lo mandaron a descansar sobre las 11:00 am y entre las 3:30 pm a 4:00 pm, lo llamaron para otro servicio, salió desde su casa y fue accidentado por una camioneta, reiterando que el accidente fue el 5 de enero de 2015. Agregó que el día 6 de enero de 2015 tuvo un accidente de tránsito manejando una motocicleta de su propiedad que le ocasionaron incapacidades temporales, que la última incapacidad fue otorgada hasta el 14 de agosto de 2015, que el 15 de agosto de 2015 se presentó ante el administrador de POLOTRANS SAS, que nadie más estuvo presente y que tiene una grabación que no fue aportada en la demanda.

La representante legal de POLOTRANS SAS, María Polonia Castellanos Mendoza, indicó que el demandante trabajó el 5 de enero de 2015, que el demandante hizo un desplazamiento hacía Puerto Gaitán desde las 11:00 am y regresó a la ciudad de Villavicencio aproximadamente a las 10:00 am del 6 de enero de 2016, que ese mismo día el demandante no fue llamado a trabajar nuevamente, que la jornada de trabajo que manejaban era de 7:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 6:00 pm, pero que si llegaba a salir un servicio por fuera de ese horario y se tomaban un tiempo adicional, ellos tenían derecho a descansar el día siguiente, que el 6 de enero de 2015 el demandante estaba descansando posterior a la entrega del vehículo, que la secretaria de la empresa realizó el reporte del accidente sin haberle consultado por lo que dicho documento no cuenta con su firma , que luego de analizar el suceso llegaron a la conclusión que no era un accidente de trabajo porque no estaba prestando sus servicios, no iba conduciendo un vehículo de la empresa y se accidentó fue en la moto de su propiedad.

Afirmó la representante legal de POLOTRANS SAS que el demandante le reportaba las incapacidades médicas, que el 12 de junio de 2015 fue citada para el pago de incapacidades, que desconocía que debía realizar el pago y que luego la Empresa Promotora de Salud (EPS) le devolvía el dinero, que tomaron un tiempo para hacer el depósito judicial del 24 de mayo de 2016 porque al demandante se le acabó la incapacidad el 14 de agosto de 2015, que no es cierto que se haya presentado el

día 15 de agosto de 2015, que tuvo que enviar a dos conductores para hacerle el pago al demandante porque él no contestaba el teléfono, por lo tanto, esperó un tiempo para efectuar el depósito judicial, que tres (3) meses antes del vencimiento de la incapacidad, el demandante si se presentó ante el administrador para que lo reintegraran a trabajar, pero se le negó la solicitud debido a que continuaba incapacitado, que en ningún momento le dio por terminado el contrato de trabajo, el demandante no le dijo que no iba a volver, asumió que no volvería porque nunca fue, simplemente le consignó para evitar problemas más adelante.

Dentro de las declaraciones rendidas en los testimonios, el señor Oscar Orlando Reyes Cantor manifestó que conoció al demandante en POLOTRANS SAS en octubre de 2014, que le consta que laboró en la empresa hasta el día 5 de enero de 2015, fecha del accidente, porque estuvo presente cuando llamaron que se había accidentado, que fue la que el 5 de enero de 2015 estuvo presente cuando la señora María Polonia llamó al demandante para indicarle que tenía que cubrir un servicio Villavicencio-Bogotá, que le consta que mencionó el nombre de HEYBERG HERNAN PARRADO PARRADO, reiterando que fue el 5 de enero de 2015 y no otro día. El testigo mencionó que el demandante le comentó que había trabajado toda la noche en un servicio de Villavicencio-Puerto Gaitán, que la conversación la tuvieron el 5 de enero de 2015 a las 10:30 am, que en ese momento la empresa tenía contratados a 12 conductores.

El señor Alberto Javier Alza Mora expresó que no conoce al demandante, que trabaja desde 24 de agosto de 2016 en POLOTRANS SAS y que es conductor de grúa.

Así pues, conforme el material probatorio obrante dentro del plenario, esta Sala tiene por probado que el 3 de octubre de 2014, el señor HEYBERG HERNAN PARRADO PARRADO y POLOTRANS SAS celebraron un contrato de trabajo a término indefinido (f.125-126 C1), que el día 6 de enero de 2015, el señor HEYBERG HERNAN PARRADO PARRADO sufrió un accidente de tránsito mientras conducía una motocicleta de su propiedad (f.11-12 C1). De igual manera, se pudo corroborar que el señor HEYBERG HERNAN PARRADO PARRADO estuvo incapacitado temporalmente desde el 6 de enero de 2015 hasta el 14 de agosto de ese mismo año (f.21-43 C1), como constan en las incapacidades aportadas por el demandante y que el día 24 de mayo de 2016 POLOTRANS SAS realizó la consignación de un depósito judicial por la suma de \$4.694.525.

En ese sentido, la Sala considera que el señor HEYBERG HERNAN PARRADO PARRADO no es beneficiario de la protección por estabilidad laboral reforzada atendiendo los siguientes motivos: en primer lugar, no hubo prueba de la terminación del contrato de trabajo por parte de POLOTRANS SAS a partir del 5 de enero de 2015 como se manifestó en el escrito de demanda, además el demandante consideró que su contrato había finalizado el día del accidente de tránsito, no obstante, se contradijo al manifestar que el 15 de agosto de 2015 se había presentado en POLOTRANS SAS para reintegrarse a su cargo, sin aportar prueba más allá de su propio dicho, de allí que no puede inferirse que POLOTRANS SAS haya terminado de manera unilateral el contrato sin justa causa ni en razón a su limitación física, empero, si ha de tenerse por probado que finalizada las incapacidades médicas, esto es, el 14 de agosto de 2015, el demandante no volvió a su puesto de trabajo y, conforme al interrogatorio de parte absuelto por la representante legal de POLOTRANS SAS, ante la ausencia injustificada y prolongada por parte del demandante, optaron por realizar la consignación del depósito judicial por la suma de \$4.694.525.

En segundo lugar, el demandante no aportó prueba que permitiera establecer que su grado de discapacidad fuera superior al 15%. En el plenario reposan exclusivamente las solicitudes de calificación de pérdida de capacidad laboral radicadas por el demandante y el requerimiento de documentos por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Meta y POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS SA (f.48-52 C1), además, el a quo mediante el auto de junio 21 de 2017 (f.70 C1) le concedió a la parte demandante un término de diez (10) días para que aportara el dictamen pericial, con el que pretendía demostrar la pérdida de capacidad laboral, pero fenecido el término no fue arrimado al proceso.

En cuanto a la declaración rendida por el señor Oscar Orlando Reyes Cantor, esta carece de valor probatorio para los efectos del asunto, porque no le consta la fecha de terminación del contrato, ni los motivos que llevaron a su finalización, como tampoco a través de esta puede establecerse el grado de discapacidad del demandante.

Por lo tanto, los argumentos expuestos resultan suficientes para CONFIRMAR la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado 1° Laboral del Circuito de Villavicencio el día 16 de noviembre de 2018.

COSTAS:

Costas en esta instancia a cargo del demandante, y a favor de las demandadas. Inclúyanse como agencias en derecho la suma de medio salario mínimo legal vigente a favor de cada una de las demandadas.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VILLAVICENCIO – SALA LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada proferida el 16 de noviembre de 2018 por el Juzgado 1° Laboral del Circuito de Villavicencio.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo del demandante y a favor de las sociedades demandadas POLOTRANS SAS y POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS SA. Inclúyanse como agencias en derecho la suma de medio salario mínimo legal vigente, a favor de cada una de las demandadas.

Esta sentencia deberá ser notificada en Edicto, atendiendo los términos previstos en los artículos 40 y 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA
Magistrado



DELFINA FORERO MEJÍA
Magistrada

KENNEDY TRUJILLO SALAS
Magistrado

EXPEDIENTE HIBRIDO: [50001310500120170022001](https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/50001310500120170022001)

Firmado Por:

Kennedy Trujillo Salas

Magistrado

Sala 003 Laboral

Tribunal Superior De Villavicencio - Meta

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: **643a5100c778355cf4435faf0e3b7a62ce24e233244425adc1df95805101f26b**

Documento generado en 03/04/2024 11:27:20 AM

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