



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE YOPAL  
NOTIFICACIÓN POR ESTADO- PROCESOS CIVILES –LABORAL- FAMILIA  
ESTADO No. 76

Numero Expediente	Clase de Proceso	Subclase	Demandante / Denunciante	Demandado / Procesado	Actuación	Fecha del Auto	Fechas		Cuaderno
							Inicial	Vencimiento	
85001310500120180006201	Ordinario	Ordinario Sentencia	JOSE ADELFO ESTEPA YUNADO *	EQUION ENERGY LIMITED	Auto termina proceso por Transacción	08/09/2020	09/09/2020	09/09/2020	
85001310500120170004801	Ordinario	Ordinario Sentencia	CARLOS ARTURO GIL RAMIREZ *	JOSE ROMULO LOPEZ BRICEÑO	Sentencia modificada	08/09/2020	09/09/2020	09/09/2020	
85001310500120170033501	Ordinario	Ordinario Sentencia	YEISON FABIAN JAIMES * BALLESTEROS	TRANSPORTES HIDROCARBUROS DE COLOMBIA S A S	Sentencia confirmada	08/09/2020	09/09/2020	09/09/2020	
85001310500220170006301	Ordinario	Ordinario Sentencia	ANGEL EGNERIO HERNANDEZ * MENESES	PERENCO COLOMBIA LIMITED	Sentencia confirmada	08/09/2020	09/09/2020	09/09/2020	
85001310500220170014101	Ordinario	Ordinario Sentencia	JORGE ENRIQUE GOMEZ * SARMIENTO	JAIRO ALBERTO VARGAS TABORDA	Sentencia confirmada	08/09/2020	09/09/2020	09/09/2020	
85001311000220190009401	Ordinario	Impug. Patern. o Matern. Acum.	EDGAR CACERES VILLAMIZAR *	MARLENY VELANDIA CORDOBA	Sentencia confirmada	08/09/2020	09/09/2020	09/09/2020	
85162318900120140021501	Ordinario	Ordinario Sentencia	PEDRO CAPERA RODRIGUEZ *	AGROINDUSTRIA FELEDA S.A	Sentencia confirmada	08/09/2020	09/09/2020	09/09/2020	
85162318900120170019501	Ordinario	Ordinario Sentencia	MARIA DEL PILAR SAAVEDRA ROMERO	ASOCIACION DE PADRES DE FAMILIA USUARIAS DE LOS HOGARES COMUNITARIOS DE	Sentencia confirmada	08/09/2020	09/09/2020	09/09/2020	
85250318900120150001401	Ordinario	Ordinario Sentencia	MANUEL JOSE IZQUIERDO	JOSE ANANIAS ROMERO DUARTE	Sentencia modificada	08/09/2020	09/09/2020	09/09/2020	

Para notificar debidamente a las partes, se fija el presente *estado electrónico* en la página del Tribunal, hoy 9 de septiembre del año 2020 a las 7 de la mañana y se desfijará a las 5 de la tarde, en razón a las medidas adoptadas por el Consejo Superior de la judicatura con el fin de evitar la propagación del virus denominado COVID – 19.

**NOTA:** Se implementa el trámite en segunda instancia, de manera virtual para los procesos de la jurisdicción ordinaria, en las especialidades civil, laboral y familia, con las modificaciones en cuanto a procedimiento para el trámite del recurso de apelación.

En materia **civil y familia**, la sustentación del recurso de apelación se deberá hacer por **ESCRITO**, en los términos de que trata el art. 14 del Decreto 806. Surtido el traslado al no recurrente, la Sala proferirá la **sentencia por ESCRITO**.

En materia **LABORAL**, los alegatos del recurrente y no recurrente se presentarán **FOR ESCRITO**, en los términos del art. 15.

La **sentencia se proferirá por ESCRITO**.

Todo escrito y sus anexos que dirijan al Tribunal con destino a un proceso, deben remitir copia de las demás partes procesales *"simultáneamente con copia incorporada al mensaje enviado a la autoridad judicial"* Art. 3 - Inciso Primero.

En materia **PENAL**, las audiencias de lectura de fallo, se realizarán de manera virtual, salvo circunstancias absolutamente excepcionales, donde se realizará de manera presencial en la Sala correspondiente de la Corporación.

Las notificaciones y traslados se continuarán realizando por medio de la Página Web de la Rama Judicial (Tribunal Superior de Yopal - Email: [sectsyopal@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:sectsyopal@cendoj.ramajudicial.gov.co)).





*República de Colombia*  
*Rama Judicial del Poder Público*  
*Tribunal Superior Distrito Judicial de Yopal*  
*Sala Única de Decisión*

Yopal, ocho (08) de septiembre de dos mil veinte (2020)

**Sentencia proceso ordinario laboral de 2ª instancia.**

**Demandante:** José Adelfo Estepa Yunado.

**Demandados:** Petrex SA Sucursal Colombia y Equion Energia Limited.

**Llamado en garantía:** Seguros del Estado.

**Radicado:** 85-001-31-05-001-2018-00062-01.

**M.P.:** Gloria Esperanza Malaver de Bonilla.

Discutido y aprobado mediante acta No. 016 del ocho (8) de septiembre de dos mil veinte (2020).

**1. ASUNTO**

Resolver sobre la solicitud de aprobación de **TRANSACCION.**

**2. ANTECEDENTES**

**2.1. Demanda.**

JOSÉ ADELFO ESTEPA YUNADO demandó a Pretex SA Sucursal Colombia y a Equion Energía Limited procurando la declaración de un contrato laboral escrito, el cual fue inicialmente a término fijo y luego a plazo indefinido.

Solicitó que se reconozca que el accionante fue trabajador de Pretex SA Sucursal Colombia, desempeñó el cargo de "obrero de patio" en el corregimiento El Morro de Yopal para la locación propiedad de Equión Energía Limited. Pidió la declaración de que el salario devengado por José Estepa para el 1º de diciembre de 2016, momento en que ocurrió el despido, fue de \$1.928.130.

Pretendió se declare que existe solidaridad entre Pretex SA Sucursal Colombia y Equión Energía Limited. Reclamó el reconocimiento de culpa patronal en el accidente laboral ocurrido al trabajador el 7 de junio de 2015, cuya causa fue la falta de capacitación del trabajador, que las lesiones padecidas por éste produjeron graves secuelas, imputables a las demandadas, producto de su negligencia en la vigilancia, control y seguimiento en seguridad del lugar de

trabajo; la falta de capacitación al actor, no entrenarlo y omitir entregarle la totalidad de dotación y elementos de protección.

Pidió condena para reparar plena y ordinariamente al accionante por los perjuicios materiales e inmateriales causados con motivo del accidente sufrido. Se le condene al reintegro del empleado por despido unilateral y sin autorización del Ministerio del Trabajo, pagando los salarios y prestaciones dejados de cancelar durante la desvinculación (1º de diciembre de 2016) hasta el reintegro. Solicitó condenar al pago de perjuicios materiales e inmateriales.

El 6 de abril de 2018, la primera instancia resolvió admitir la demanda.

El proceso culminó con la sentencia proferida el 1º de octubre de 2019, por el Juzgado 1º Laboral del Circuito de Yopal, donde se declaró probada la existencia de una relación laboral entre las partes, con base en el contrato suscrito entre el actor y Petrex el 8 de mayo de 2015, y su modificación a través de un otrosí de fecha 4 de julio de 2015, que dejó el vínculo a término indefinido, el que finalmente terminó por decisión de la demandada el 1º de diciembre de 2016.

Consideró que el accionante sufrió un accidente, el que según Seguros Bolívar SA determinó su origen laboral, con una pérdida del 17.10% de capacidad laboral, valoración que fue incrementada en un 17.40% por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca. Concluyó que el 7 de junio de 2015 el accionante sufrió un accidente de trabajo.

Atribuyó el hecho descrito a la parte accionante porque incumplió las medidas preventivas para evitar el resultado lesivo, no suministró elementos de protección al trabajador e incumplió las reglas y normas sobre seguridad; circunstancias a partir de las cuales, estableció una culpa patronal de Petrex SA. Como consecuencia, condenó a la parte pasiva a la indemnización plena de perjuicios, puntualmente al pago de \$96.245.063 por lucro cesante consolidado y futuro, \$20.000.000 de daños morales y \$15.000.000 por daño a la vida de relación.

Atendiendo que la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca dictaminó un 17.40% de pérdida de capacidad laboral para el actor, que la disminución se produjo mientras éste desarrolló sus labores y que la entidad demandada lo despidió a pesar de esa circunstancia, declaró que es acreedor de estabilidad laboral reforzada y que su despido es ineficaz, por lo que ordenó el pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario, su reintegro laboral y el pago indexado de los salarios y prestaciones dejados de cancelar durante su desvinculación (1º de diciembre de 2016) hasta que se cumpla la reincorporación.

Reconoció la existencia de solidaridad entre Petrex y Equión por las condenas impuestas, dado que ambas empresas comparten su objeto social y

suscribieron un contrato marco de prestación de servicios de perforación, que es una labor propia de Equión, para la que prestó sus servicios el actor.

Esta determinación fue apelada tanto por Petrex, como por Equión y Seguros del Estado, como demandadas.

Encontrándose dentro del término de traslado en segunda instancia, dispuesto mediante auto del 13 de julio de 2020 según las nuevas reglas procesales fijadas en el Decreto legislativo 806 de 2020, fue recibido en el correo electrónico tanto de la secretaria de la Corporación, como del despacho ponente, solicitud de aprobación del acuerdo de transacción por parte de la apoderada judicial de PETREX S.A. Sucursal Colombia, a la cual adjuntó el contrato de transacción, donde se puede advertir que el demandante transa de forma total y definitiva todas las pretensiones de la demanda, incluidas todas las indemnizaciones y perjuicios reclamadas, a cambio de recibir el pago de la suma de 200 millones de pesos. Declara el demandante igualmente a paz y salvo a cualquier otra parte demandada en el proceso llamada por efectos de la solidaridad reclamada.

## 5. CONSIDERACIONES

En relación con la figura jurídica de la transacción, como mecanismo o forma de terminación anormal del proceso, lo primero a destacar es que estando en trámite el recurso de alzada, dicha figura es posible, puesto que la sentencia aún no ha cobrado firmeza, y por tanto las partes pueden convenir la terminación del juicio mediante un acuerdo de voluntades.

El artículo 312 del Código General del Proceso prevé que la transacción puede hacerse "en cualquier estado del proceso", incluso, con posterioridad al agotamiento de las instancias, esto es, para "transigir las diferencias que surjan con ocasión del cumplimiento de la sentencia".

Por su parte el ordenamiento jurídico en materia sustancial, en el artículo 2469 del código civil, establece que la transacción "es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual. No es transacción el acto que solo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa".

En materia laboral la validez de la transacción, acorde las previsiones del artículo 15 del CST, se sujeta a que esta verse sobre derechos inciertos y discutibles, puesto que los derechos ciertos e indiscutible no pueden ser negociados, y por ende acuerdos sobre los mismos no pueden ser avalados por el juez del trabajo; limitación que tiene fundamento en la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en las leyes sociales.

La CSJ ha indicado que el carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o de una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra. Por lo tanto, un derecho será cierto, real, innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad. De esta forma, lo que hace, que un derecho sea indiscutible es la certeza sobre la realización de las condiciones para su causación y no el hecho de que entre empleador y trabajador existan discusiones, diferencias o posiciones enfrentadas en torno a su nacimiento, pues, de no ser así, bastaría que el empleador, o a quien se le atribuya esa calidad, niegue o debata la existencia de un derecho para que éste se entienda discutible, lo que desde luego no resulta aceptable.

Teniendo en cuenta lo expresado, la Sala observa en el presente caso que el demandante debidamente asistido por su apoderado, y la demandada principal en calidad de empleadora PETREX S.A. SUCURSAL COLOMBIA realizaron un contrato de transacción el día 10 de agosto de 2020, mediante el cual se transa de forma total y definitiva todas las pretensiones de la demanda, incluidas todas las indemnizaciones y perjuicios reclamados por JOSE ADELFO ESTEPA YUNADO, a cambio de recibir el pago de la suma de 200 millones de pesos, dineros consignados en la cuenta de depósitos judiciales del juzgado de primera instancia el día 13 de agosto de 2020. Declara en este contrato el demandante, como se advierte en la cláusula novena, a paz y salvo a cualquier otra parte demandada en el proceso, llamada por efectos de la solidaridad reclamada.

Revisadas las pretensiones de la demanda, se advierte que las mismas giraron en torno al reconocimiento y pago de la indemnización por culpa patronal por el accidente de trabajo que implicó para el demandante una pérdida de capacidad laboral, así como la indemnización por el despido injustificado hallándose en una circunstancia de protección reforzada, derivada precisamente de la discapacidad sufrida durante la ejecución de las labores realizadas; en esa medida es posible afirmar que lo transado no constituye afectación sobre derechos mínimos irrenunciables del trabajador, porque en esencia lo que se transa corresponde a indemnizaciones por daños sufridos, esto es, reclamaciones que no devienen de derechos ciertos e indiscutibles.

Por tanto, no encuentra obstáculo ésta colegiatura para aceptar la transacción y dar por terminado el proceso, sin lugar a costas en aplicación del artículo 312 inciso 4 del CGP, aplicable a los juicios del trabajo por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

En mérito de lo expuesto la Sala Única de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal,

## RESUELVE

**PRIMERO:** Aprobar la transacción suscrita entre JOSE ADELFO ESTEPA YUNADO y la sociedad PETREX S.A. SUCURSAL COLOMBIA, sobre la totalidad del litigio.

**SEGUNDO:** Declarar terminado el proceso laboral adelantado por JOSÉ ADELFO ESTEPA YUNADO contra Pretex SA Sucursal Colombia y Equion Energia Limited.

**TERCERO:** Sin condena en costas conforme a lo expresado en la parte motiva.

**CUARTO:** Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

Notifíquese esta determinación a las partes, conforme las previsiones del Decreto Legislativo 806 de 2020.

  
GLORIA ESPERANZA MALAVER DE BONILLA  
Magistrada

  
ALVARO VINOS URUEÑA  
Magistrado

  
JAIRO ARMANDO GONZÁLEZ GÓMEZ  
Magistrado

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**RAMA JUDICIAL**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL**  
**SALA ÚNICA DE DECISIÓN**

**M.P. Dr. ÁLVARO VINCOS URUEÑA**

**SENTENCIA LABORAL No.018**

*(Aprobada según acta No.60 del 8 de septiembre de 2020)*

En Yopal - Casanare, hoy ocho (8) de septiembre del año dos mil veinte (2020), se reunieron los Sres. Magistrados que integran la Sala de Única de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal, Doctores Jairo Armando González Gómez, Gloria Esperanza Malaver de Bonilla, y Álvaro Vincos Urueña, este último en su calidad de Magistrado Ponente, con el fin de emitir el fallo que en esta instancia corresponda en contra de la sentencia proferida el 12 de abril de 2019, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de este Distrito Judicial, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia, expediente radicado bajo el No. 8500131050012017-00048-01, promovido por CARLOS ARTURO GIL RAMIREZ contra JOSE ROMULO LOPEZ y conforme a lo establecido en el inciso final del artículo 280 del Código General del Proceso.

## “ANTECEDENTES”

Pretende el demandante se declare que existió una relación laboral a término indefinido desde el 1 de marzo de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2015, en consecuencia, solicita se condene al demandado, pagarle los siguientes emolumentos:

- Salarios
- Recargo por trabajo suplementario
- Prestaciones sociales (prima de servicios, cesantías, intereses, vacaciones) proporcional a todo el tiempo laborado.
- La indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa contenida en el art. 64 del C.S.T.
- La sanción establecida en el art. 99 de la ley 50 de 1990 por no haber consignado las cesantías en un fondo.
- La indexación; los aportes al Sistema General de Seguridad Social; a fallar extra y ultrapetita y las costas procesales.

Como supuestos fácticos refiere, que fue contratado verbalmente por el señor JOSE ROMULO LOPEZ BRICEÑO, el 1 de marzo de 2007 al 31 de diciembre de 2015 inicialmente para servicios varios y que posteriormente fue designado como administrador, en las fincas de su propiedad denominadas Barinas II, Barbilla, El Redil o Casa Roja, de los municipios de Aguazul, Yopal y Orocué tiempo durante el cual se desarrolló la labor de manera personal, habiéndose pactado como retribución el de \$1.700.000 mensual; relación que terminó el 31 de diciembre de 2015 por causas imputables al empleador.

Agrega que durante el tiempo que prestó sus servicios a favor del demandado cumplió el horario de trabajo de 7 de la mañana a 7 de la noche de domingo a domingo.

Que a la fecha de terminación de la relación laboral se le quedaron adeudando algunos meses de salario y las prestaciones sociales, durante todo el tiempo de la relación laboral; la sanción moratoria establecida en el art. 99 de la Ley 50 de 1990, así como la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo.

## **POSICIÓN DE LA PARTE DEMANDADA**

Admitida la demanda la parte demandada no concurrió al llamado, razón por la cual hubo de ordenarse el emplazamiento, designarle curador para la Litis, quien recorrió el traslado, contestó la Litis dentro del término establecido para tal fin para oponerse a todas y cada una de las pretensiones, proponiendo como excepciones las que denominó INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION, COBRO DE LO NO DEBIDO, INEXISTENCIA DEL DERECHO DEMANDADO, PRESCRIPCION Y BUENA FE.

## **EL FALLO DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Yopal, mediante audiencia pública de fecha 12 de abril de 2019, luego de hacer un pequeño recuento del trámite procesal y una vez analizado el material probatorio obrante en el expediente, declaró la existencia del contrato de trabajo, condenando en consecuencia al demandado a pagar los siguientes conceptos: Cesantías en cuantía de \$15'016.667 pesos; intereses a las cesantías \$1.773.667 pesos; prima de servicios por valor de \$3.400.000; Vacaciones en cuantía de \$2'418.333, Indemnización por terminación unilateral del contrato \$10.577.778; la sanción moratoria establecida en el art. 99 de la Ley 50 de 1990 en cuantía de \$35.870.000, los aportes al sistema de seguridad social en salud; negó las

demás suplicas de la demanda y declaró probada parcialmente la excepción prescripción y no probadas las demás incoadas por la curadora que representó a la parte demandada, condenó en costas a la demandada, fijando como agencias en derecho cinco millones de pesos; decisión que fue apelada por la curadora de la parte demandada, recurso que esta instancia judicial resuelve en esta oportunidad procesal.

## **EL RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la decisión adoptada en primera instancia, la parte demandada incoo recurso de apelación bajo los siguientes argumentos: 1) Que la excepción de prescripción está llamada a cobijar al igual que las demás prestaciones, las cesantías, razón por la que difiere de la condena impuesta en contra de la persona que representa. 2) Que la condena por la indemnización establecida en el art. 64 del C.S.T. tampoco opera en el sub iudice habida cuenta que el contrato terminó por mutuo acuerdo; 3) Que el salario devengado por el demandante no fue el que tuvo en cuenta el Despacho, toda vez que en el interrogatorio de parte el mismo demandante confesó haber percibido una suma inferior a la consignada en la demanda; 4) Que la actuación de la parte demandada estuvo siempre presidida de buena fe, luego no concurren los elementos para ser condenada al pago de la indemnización moratoria y 5) Que las agencias en derecho impuestas a título de costas supera los límites establecidos por el Consejo Superior de la Judicatura, por lo que deprecia bajar este concepto.

## **CONSIDERACIONES**

Procede la Sala a resolver el recurso, observando lo previsto en el artículo 66 A del CPL, es decir, limitado su estudio a los argumentos esgrimidos por la parte demandada atendiendo el principio de congruencia.

## **PROBLEMA JURÍDICO.**

Corresponde a la Sala determinar si la parte demandante cumplió con la carga de la prueba encaminada a obtener el reconocimiento y pago de las acreencias reclamado, teniendo en cuenta los fundamentos de las pretensiones de la demanda acogidos por el a quo, y, si la parte pasiva le adeuda algún emolumento.

El marco normativo de la pretensión es el art. 160, 161, 179 del C.S.T. y 167 del C.G.P en materia de carga probatoria de las partes para tal efecto la Sala examinará uno a uno de aquellos.

### **DE LA PRESCRIPCIÓN DEL AUXILIO DE LAS CESANTIAS**

El auxilio de las cesantías se encuentra definido expresamente en el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 249. Obligación que se encuentra en cabeza del empleador el que debe ser reconocido, liquidado y pagado con la terminación del contrato de trabajo, el cual consiste en un mes de salario por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año, como claramente lo analizó el a quo, luego frente a este aspecto no hay reparo.

Ahora bien, la pregunta que emerge es **CUÁL ES EL TERMINO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS CESANTIAS?** Y para absolver la duda que tiene la apelante, es necesario indicar que éste auxilio tiene un término prescriptivo de tres años, que comienza a contabilizarse desde que la obligación se hace exigible, es decir, desde la terminación del contrato de trabajo, y no desde la fecha límite de su consignación, ya que el artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo exige a los empleadores pagar un mes de salario por cada año de servicio de sus trabajadores y proporcional a la fracción cuando termina el contrato, momento desde el cual se hace exigible, cuanto el trabajador puede disponer libremente de ellas, es en ese momento cuando empieza a correr el término prescriptivo (sentencia 37981, ago.31/10, M.P. Camilo Tarquino).

Este punto de inconformidad fue amplia y juiciosamente analizado por el a quo, de manera que sin más elucubraciones la sentencia confutada será confirmada frente a este aspecto.

## **DE LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA CONTEMPLADA EN EL ART. 99 DE LA LEY 90 DE 1990.**

La consignación de las cesantías se debe realizar antes del 15 de febrero de cada año, luego ésta sanción tiene su origen en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por falta de consignación antes de la fecha que la ley prevé y por no pagarla a la finalización del contrato, luego es claro que ésta cesa en el momento en que finaliza el contrato, pues en ese instante cesa también la obligación de consignar y surge la de entregar directamente las cesantías parciales al trabajador.

De lo anterior se puede concluir que esta no procede de forma automática, por el simple incumplimiento en los pagos a la finalización del contrato, o la no consignación anual de la cesantía, sino que debe aparecer demostrada la mala fe del empleador, situación que debe ser valorada por el juez, como lo ha dicho la Honorable Corte Suprema de Justicia en diferentes pronunciamientos jurisprudenciales tales como la sentencia del 30 de mayo de 1994, radicación N-6666:

“...Los jueces laborales deben entonces valorar en cada caso sin esquemas preestablecidos, la conducta del empleador renuente al pago de los salarios y prestaciones debidas a la terminación del vínculo laboral, para deducir si existen motivos serios y atendibles que lo exoneren de la sanción moratoria...”

Es principio procesal, el deber de probar los supuestos de hecho de las normas que consagran los efectos jurídicos que ellas persiguen. Este principio conocido como

carga de la prueba, se encuentra consagrado en el otrora artículo 177 del Código de Procedimiento Civil –*hoy consignado en el artículo 167 del CGP* y no es ajeno al derecho laboral, pues quien alega una condición jurídica de tipo laboral, que para el caso es la existencia de un contrato de trabajo, recae el peso de aportar al proceso los medios de convicción que le permitan al Juez Laboral decidir la declaratoria del mismo.

En lo que tiene que ver con la indemnización moratoria consagrada tanto en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo como en el 99 de la Ley 50 de 1990, se debe resaltar que como concepto, contiene un claro carácter sancionatorio contra el empleador renuente una al pago de salarios y prestaciones sociales y la otra relacionada con el incumplimiento del pago de las cesantías en los momentos anteriormente esgrimidos, el cual es incompatible con la noción de buena fe.

En lo que atañe a la sanción moratoria, la Honorable Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL11436 de 2016, rad. 45536 del 29 de junio de 2016, M.P. Gerardo Botero Zuluaga, indicó:

“De suerte que la buena o mala fe fluye, en estricto rigor, de otros tantos aspectos que giran alrededor de la conducta del empleador que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de declarar la existencia de un contrato de trabajo, el fallador debe contemplar las pruebas pertinentes para auscultar dentro de ellas, la presencia de los argumentos valederos que sirvan para abstenerse o no de imponer la sanción. Es que si el juzgador condena al pago de la indemnización moratoria únicamente sobre la base de la señalada declaratoria de existencia de un contrato laboral o simplemente por el no pago de salarios o prestaciones sociales, o para el sector oficial también por la no cancelación de una indemnización, sin más miramientos y análisis, como sucedió en el asunto bajo examen que el Tribunal parte del supuesto normativo que esa sanción se aplica de manera «automática e inflexible» haciendo presumir la mala fe, crea una regla general equivocada, por la potísima razón de que aplica la norma de manera automática o maquinal, cuando su deber, conforme

a la ley, estriba, se Radicación n° 45536 24 reitera, en realizar un estudio serio en torno a la conducta asumida por el deudor, esto es, en relación a los actos y comportamientos del empleador moroso que permitan descalificar o no su proceder.

En cuanto a la manera como los juzgadores deben apreciar la conducta del empleador, de cara a la imposición de la sanción por mora y a la inexistencia de parámetros o reglas absolutos, esta Corporación en sentencia de la CSJ SL ,13 abr. 2005, rad. 24397, explicó:

... deben los jueces valorar ante todo la conducta asumida por el empleador que no satisface a la extinción del vínculo laboral las obligaciones a su cargo, valoración que debe hacerse desde luego con los medios probatorios específicos del proceso que se examina...”, como lo dejó sentado en la sentencia del 15 de julio de 1994, radicación 6658.

“Así, pues, en materia de la indemnización moratoria no hay reglas absolutas que fatal u objetivamente determinen cuando un empleador es de buena o de mala fe. Sólo el análisis particular de cada caso en concreto y sobre las pruebas allegadas en forma regular y oportuna, podrá esclarecer lo uno o lo otro. En ese sentido se pronunció igualmente la Corporación en providencia del 30 de mayo de 1994, con radicación 6666, en la cual dejó consignado que: ‘Los jueces laborales deben entonces valorar en cada caso, sin esquemas preestablecidos, la conducta del empleador renuente al pago de los salarios y prestaciones debidos a la terminación del vínculo laboral, para deducir si existen motivos serios y atendibles que lo exoneren de la sanción moratoria...’.

De ahí que el juez de alzada, al concluir que por la circunstancia de la declaratoria de la existencia de una relación laboral y el no pago de acreencias laborales, era suficiente para condenar al I.S.S. a la sanción moratoria prevista en el artículo 1° del D. 797 de 1949, desvió la verdadera inteligencia que le corresponde a este precepto Radicación n° 45536 25 legal aplicable al asunto sometido a escrutinio de la Corte, si se tiene en

consideración la correcta interpretación de tal norma conforme a su genuino y cabal sentido, que se desprende de lo asentado y de las enseñanzas jurisprudenciales que se acaban de transcribir.

Pero también la Colegiatura se equivocó al concluir que «máxime cuando dentro de las normas que consagran derechos laborales a favor de los trabajadores oficiales se encuentra establecida la indemnización moratoria sin otro miramiento que el no pago de las respectivas acreencias, que en el caso de autos brillan por su ausencia», porque pese a efectuar otras consideraciones, terminó aplicando de manera automática la norma bajo estudio, que conduce inevitablemente a tener también por mal apreciada la prueba documental denunciada, ello únicamente frente a la súplica de la indemnización moratoria.

Por último, debe decirse, que el Tribunal igualmente erró al inferir que la «mala fe se presume» de cara a la imposición de la indemnización moratoria, pues esta posición doctrinal se revaluó, tal como se dejó sentado en la sentencia de la CSJ SL, 21 sep. 2010, rad. 32416, en la que se puntualizó:

“Por lo demás, cabe anotar que si bien es cierto en algún momento del desarrollo de su jurisprudencia esta Sala de la Corte consideró que, de cara a la imposición de la sanción por mora en el empleador incumplido existía una presunción de mala fe, ese discernimiento no es el que en la actualidad orienta sus decisiones, porque, pese a que mantiene su inveterado y pacífico criterio sobre la carga del empleador para exonerarse de la sanción por mora, de probar que su conducta omisiva en el pago de salarios y prestaciones sociales al terminar el contrato estuvo Radicación n° 45536 26 asistida de buena fe, considera que ello en modo alguno supone la existencia de una presunción de mala fe, porque de las normas que regulan la señalada sanción moratoria no es dable extraer una presunción concebida en tales términos, postura que, ha dicho, se acompasa con el artículo 83 de la Carta Política.

Así en la sentencia del 7 de julio de 2009, radicación 36821, la Corte precisó lo que a continuación se transcribe:

“La indemnización moratoria –consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, para el caso de los trabajadores particulares; y en el 1 del Decreto 797 de 1949, para el de los trabajadores oficiales- es una figura jurídico-laboral que ha merecido el discernimiento reflexivo y crítico de la jurisprudencia del trabajo y de la seguridad social, que ha decantado su doctrina en torno a las sendas que deben seguirse para el combate de la sentencia que la haya impuesto o dejado de imponer en un caso determinado, al igual que las modalidades de violación que deben emplearse.

“En ese sentido, esta Sala de la Corte, al acoger el criterio jurisprudencial expuesto desde el Tribunal Supremo del Trabajo, que ha devenido sólido, por sus notas de pacífico, reiterado y uniforme, ha precisado que la sanción moratoria no es una respuesta judicial automática frente al hecho objetivo de que el empleador, al terminar el contrato de trabajo, no cubra al trabajador los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones (estas últimas, sólo en la hipótesis de los trabajadores oficiales) que le adeuda.

“Es decir, la sola deuda de tales conceptos no abre paso a la imposición judicial de la carga moratoria. Es deber ineludible del juez estudiar el material probatorio de autos, en el horizonte de establecer si en el proceso obra prueba de circunstancias que revelen buena fe en el comportamiento del empleador de no pagarlos.

“El recto entendimiento de las normas legales consagratorias de la indemnización moratoria enseña que su aplicación no es mecánica ni axiomática, sino que debe estar precedida de una indagación de la conducta del deudor. “Sólo como fruto de esa labor de exploración de tal comportamiento, le es dable al juez fulminar o no condena contra el empleador. Si tal análisis demuestra que éste tuvo razones serias y atendibles, que le generaron el convencimiento sincero y honesto de no deber, o que justifiquen su incumplimiento, el Radicación n° 45536 27 administrador de justicia lo exonerará de la carga moratoria, desde luego que la buena fe no puede

merecer una sanción, en tanto que, como paradigma de la vida en sociedad, informa y guía el obrar de los hombres.

“De suerte que la indemnización moratoria procede cuando, después del examen del material probatorio, el juez concluye que el empleador no estuvo asistido de buena fe.

“Entonces, aplicar automáticamente la indemnización moratoria traduce un extravío del juez en la exégesis de aquellas disposiciones legales.

“A juicio de esta Corte, no es verdad que el artículo 230 de la Constitución Política de 1991 comporte que la indemnización moratoria del artículo 65 se convierta en automática y que la constante y pacífica jurisprudencia sobre la valoración que debe hacer el juez de la conducta del empleador, en la perspectiva de establecer si estuvo o no asistida de buena fe, para en el primer caso eximir al empleador de la sanción moratoria, ya no resulte válida.

“Que los jueces en sus providencias estén sometidos al imperio de la ley no impide que la interpreten para desentrañar su sentido, ni, en tratándose de normas laborales, que le asignen el entendimiento que mejor se acomode a la búsqueda de la equidad y de la justicia en las relaciones laborales.

“Sin duda, al fijar el sentido y los alcances del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo –al igual que los del 1 del Decreto 797 de 1949- la Corte no ha hecho nada distinto que atemperarse al imperio de la ley y de cumplir su misión de uniformar la interpretación en torno a esos dos textos legales.

“Su orientación reiterada y constante sobre la hermenéutica de tales disposiciones normativas no desconoce las normas constitucionales que regulan el trabajo humano. No encuentra la Corte en las que cita el censor que sea obligatorio condenar a un empleador a pagar la sanción moratoria por el hecho de estar demostrado su incumplimiento.

“Por ello importa destacar que su reiterado criterio jurisprudencial se acompasa con el paradigma de la buena fe consagrado en el artículo 83 de la Carta Política, como tuvo oportunidad de precisarlo en sentencia del 15 de julio de 1992 (Rad. 5.070), en la que, al hacer referencia a ese precepto constitucional, expuso “que de ninguna manera pueden considerarse Radicación n° 45536 28 insubsistentes preceptos legales como el artículo 65 CST, según los cuales, como excepción al principio general, el deudor moroso debe demostrar su buena fe”.

En el sub iudice, se observan razones realmente poderosas y serias surgidas de los hechos del litigio y la conducta del demandado, para arribar a la conclusión sobre la seriedad de la postura del juez de primera instancia, al condenar al empleador al pago de una sanción moratoria, hecho que se deduce en primer lugar del propio interrogatorio al demandante CARLOS ARTURO GIL RAMIREZ quien bajo la gravedad del juramento y previo apremio del fallador, es enfático en manifestar que al retiro de la relación laboral le reclamo por el pago de las acreencias y o prestaciones sociales al demandado, el que únicamente se limitó a decirle verbalmente que en su oportunidad le cancelaría los valores , incumpliendo su palabra, procediendo el quejoso a demandarlo ante la Jurisdicción; es decir, del mentado testimonio se desprende la mala fe del extremo procesal demandado a efectos de seguir engañándolo para no pagarle sus derechos laborales. Dice el sujeto activo de la pretensión en su atestación que ante el incumplimiento del no pago a la terminación del contrato como sus posteriores evasiones lo llevo a entablar el proceso que hoy nos ocupa.

En segundo lugar y como muestra del comportamiento del demandado a lo largo de la Litis, el cual se basó en guardar silencio y actos de absoluta deslealtad procesal al negarse a comparecer al llamado que le hacía la administración de justicia, lo que permite deducir que lo único que buscaba era siempre burlar los derechos del trabajador incumpliendo las obligaciones por ello la sentencia será confirmada en este aspecto, sumado al no demostrarse en cabeza del demandado una causa justa para no haber consignado todas y cada una de las prestaciones legales.

## DE LA INDEMNIZACION POR TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO:

En lo que tiene que ver con esta indemnización por terminación del contrato de trabajo, establecida en el artículo 64 de nuestro estatuto procesal, habida cuenta que en todo contrato va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, hay momentos de la relación laboral, en los que por desidia o renuencia del empleador el trabajador decide abandonarlo.

Pues bien en el sub iudice, evidencia la Sala, que el trabajador enmarcó su decisión de no continuar prestando los servicios en favor del hoy demandado, porque surgieron algunas diferencias con el señor LOPEZ, porque la relación ya no era la misma debido a una circunstancia ajena al contrato de trabajo, como diáfananamente lo indicó el demandante en el interrogatorio de parte que le fue practicado por el despacho y por la curadora ad litem; consecuencia de ese hecho que no trae una carga económica para el empleador, ya que ante esa decisión de acabar abruptamente la relación laboral de manera unilateral por el trabajador sin que hubiere sido aquél, el que incumplió las condiciones pactadas, ya que la decisión no obedeció a la falta de pago, sino se repite a causas externas de la relación contractual que ató a las partes.

Lo mínimo que se espera es que se retribuya el ciento por ciento de la labor desplegada de su parte, sin embargo eso como sucedió el esta oportunidad, luego la terminación del contrato no se debió a un mutuo acuerdo, sino a una causa atribuible al trabajador, a su mera liberalidad, que en esta oportunidad no a carrera una consecuencia económica, cual es el reconocimiento de la indemnización reclamada por el demandante, de manera que tampoco se comparten los argumentos esgrimidos por la apelante, porque contrario sensu **fue el mismo demandante el que confesó** que fue él, quien decidió terminar el vínculo laboral, razón por la cual la Sala no se ahondará más este aspecto y revocará el fallo confutado en este numeral.

## DEL SALARIO

En cuanto al salario devengado por el trabajador, analizados los testimonios rendidos por quienes fueron convocados, cada uno de ellos son consecuentes al indicar que frente a ese tema a ninguno le consta cuál era la retribución que percibía el demandante por la labor que desplegaba en favor del demandado JOSE ROMULO LOPEZ.

El salario corresponde a todo pago, reconocimiento o beneficio que un trabajador recibe por todo el tiempo que dure su relación contractual como retribución directa del servicio, el que se paga directamente al trabajador o a quien éste autorice.

Como juiciosamente lo analizó la primera instancia, la labor desplegada por el demandante era de confianza y manejo, pues administraba las fincas, el ganado y los demás bienes del hoy demandado; huelga recalcar además que administraba los bienes de propiedad del demandado en diferentes municipios del Departamento, lo que para esta colegiatura toma fuerza lo esgrimido por el a-quo en el fallo atacado, en el sentido que el salario que ha de tenerse para todos los efectos fue el que estableció la primera instancia atendiendo lo expuesto por el propio trabajador en su testimonio y a la sazón demandante como la propia confesión ficta y presunta del demandado al no comparecer y menos justificar su ausencia.

Finalmente, en lo concerniente a las agencias en Derecho impuestas en primera instancia cabe recordar que de conformidad con lo establecido en el numeral 5 del artículo 366 del C.G.P. éstas sólo podrán controvertirse cuando se profiera el auto que las apruebe, luego esta no es la oportunidad procesal para emitir concepto al respecto.

Sin más consideraciones, la **SALA ÚNICA DE DECISIÓN DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE YOPAL- CASANARE**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: MODIFICAR** el numeral SEGUNDO de la sentencia proferida el día doce (12) de abril de dos mil diecinueve (2019) por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Yopal, **únicamente** en cuanto condenó al pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa, para en su lugar absolver al demandado JOSER ROMULO LOPEZ de esta obligación, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** la sentencia apelada en todo lo demás.

**TERCERO:** costas en esta instancia por dos salarios mínimos mensuales legales. Y se dispone devolver el expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

  
ALVARO VINGOS URUEÑA  
Magistrado

  
GLORIA ESPERANZA MALAVER DE BONILLA  
Magistrada

  
JAIRO ARMANDO GONZÁLEZ GÓMEZ  
Magistrado

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SALA ÚNICA DE DECISIÓN

M.P. Dr. ALVARO VINCOS URUEÑA

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicación:	850012208003-2017-00335-01
Demandante:	YEISON FABIAN JAIMES HUERTAS
Demandado:	TRANSPORTE DE HIDROCARBUROS DE COLOMBIA
Procedencia:	Juzgado Primero Laboral del Circuito de Yopal
Circuito:	Yopal
Asunto:	Apelación de Sentencia

**SENTENCIA LABORAL No.022**

*(Aprobada según acta No. 060 del 8 de septiembre de 2020)*

En Yopal - Casanare, hoy ocho (8) de septiembre del año dos mil veinte (2020), se reunieron los Sres. Magistrados que integran la Sala de Única de Decisión del-- Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal, Doctores Jairo Armando González Gómez, Gloria Esperanza Malaver de Bonilla y Álvaro Vincos Urueña, este último en su calidad de Magistrado Ponente, con el fin de emitir el fallo que en esta instancia corresponda dentro del expediente No. 850012208003-2017-00335-01, proceso ordinario laboral promovido por YEISON FABIAN JAIMES HUERTAS en contra de TRANSPORTE DE HIDROCARBUROS DE COLOMBIA SAS y conforme a lo establecido en el inciso final del artículo 280 del Código General del Proceso.

**"ANTECEDENTES**

Pretende el demandante se declare una relación laboral a término fijo desde el 30 de septiembre de 2016 hasta el 18 de septiembre de 2017 entre las partes con un salario promedio de UN MILLÓN SETECIENTOS NOVENTA Y OCHO MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA PESOS M/CTE (\$1.798.450), y que se declare que el empleador realizaba un descuento ilegal al trabajador denominados como Rete Fuente y Rete Ica, la liquidación laboral la realizó por el valor de NOVECIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$900.000), siendo necesaria la reliquidación por el salario real, el no pago de los descansos compensatorios y recargos dominical y festivos y el no pago de la correspondiente indemnización moratoria.

Como supuestos fácticos refiere, que fue contratado por la demandada el 30 de septiembre de 2016 hasta el 18 de septiembre de 2017, para desarrollar la labor como conductor, que

el salario promedio devengado por el trabajador correspondió a la suma de \$1.789.450 pesos, que laboraba de domingo a domingo en horario continuo, hasta que término su contrato a término fijo, sufriendo un descuento ilegal por Rete Fuente y Rete Ica, siendo liquidado por un salario de \$900.000 y negándosele el pago correspondiente a sus compensaciones y recargos.

### **POSICIÓN DE LA PARTE DEMANDADA**

Admitida la demanda, la demandada TRANSPORTE DE HIDROCARBUROS DE COLOMBIA SAS, a través de mandatario judicial dio contestación a la misma oponiéndose en su totalidad a las pretensiones declarativas y de condena, y refiriendo como fundamentos y razones de defensa que se liquidó el contrato de trabajo sobre el salario pactado por las partes; además, el demandante los días dominicales y festivos, y la jornada de trabajo no excedía la máxima legal.

De igual modo propuso tacha de falsedad de los documentos denominados como copia de desprendibles de nomina (folios 25 a 33 de la demanda), toda vez que no se registran insignia, logo, pie de página, o conducto regular para la realización del mismo.

Propuso excepciones de mérito las que denominó COBRO DE LO NO DEBIDO, MALA FE DE LA PARTE ACTORA, INEXISTENCIA DEL DERECHO DEMANDADO, BUENA FE, PRESCRIPCIÓN y GENERICA.

### **EL FALLO DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Primero laboral del Circuito de Yopal- Casanare, mediante audiencia pública de fecha 11 de marzo de 2019, luego de hacer un pequeño recuento del trámite procesal y una vez analizado el material probatorio obrante en el expediente, resolvió:

*PRIMERO: DECLARAR que entre el señor YEISON FABIAN JAIMES BALLESTEROS y la demandada TRANSPORTE DE HIDROCARBUROS DE COLOMBIA SAS, existió el contrato de trabajo, en la modalidad y condiciones acotadas en la parte motiva de esta sentencia.*

*SEGUNDO: DECLARAR probadas las excepciones de cobro de lo no debido, inexistencia del derecho reclamado, buena fe del demandado, y no probada de mala fe de la parte actora, la de prescripción y genérica.*

*TERCERO: CONDENAR en costas al demandante YEISON FABIAN JAIMES BALLESTEROS, en un 50%, fijando como agencia en derecho, la suma de DOSCIENTOS MIL PESOS (\$200.000). por secretaria liquidense las demás.*

*CUARTO: ABSOLVER a la demandada TRANSPORTES HIDROCARBUROS DE COLOMBIA SAS de las demás pretensiones de la demanda.*

*QUINTO: CONSULTAR la presente sentencia con el H. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal, de no ser apelada, por considerar el despacho que es adversa al demandante.*

## EL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión adoptada en primera instancia la parte demandante presentó recurso de apelación frente a todos los puntos de la sentencia.

Como primer aspecto refiere que el tiempo suplementario y los dominicales y festivos si se encuentran demostrados y detallados cada uno de ellos, contrario a lo expuesto por el a quo, puesto que en la demanda se encuentran clasificados cada uno de ellos y no es cierto que no exista certeza sobre la existencia de los mismos; agrega que quedó demostrado con el testimonio del demandante que debía estar con disponibilidad al empleador en todo momento.

Respecto al pago de la comisión pactada y los descuentos de Rete Fuente y Rete Ica, indica que se encuentran debidamente probados en los documentos que fueron tachados por el a quo, los cuales son auténticos; puesto que con los testimonios aportados por el señor Julio Montaña y del demandante se demostró que las planillas si fueron aportadas por la parte demandada y se hizo el requerimiento verbal del pago de estos aspectos al Ministerio de Trabajo; además, el despacho negó el testimonio de la señora Claudia quien iba a declarar sobre la autenticidad de los documentos.

## PROBLEMA (S) A RESOLVER

La problemática planteada se encamina a determinar si conforme con las pruebas recaudadas si se encuentra acreditado el trabajo en días dominicales y festivos que aduce la parte demandante laboro y si tiene derecho a su reconocimiento. Por otra parte, se debe establecer si los documentos que se encuentran en folios 25 a 33 de la demanda se pueden tener como validos y tenerlos en cuenta para decidir las demás pretensiones expuestas por la parte demandante.

## CONSIDERACIONES

Los puntos sobre los cuales se ha de pronunciar la Sala en observancia del artículo 35 de la Ley 712 de 2001 que adicionó al CPTSS el artículo 66 A, son aquellos que fueron materia del recurso en concordancia con el principio de la Consonancia.

Así las cosas, como quiera que la providencia confutada deviene en determinar si se encuentra o no acreditada los dominicales y festivos presuntamente laborados por el demandante, así como, la validez de las planillas presentadas por el demandante para demostrar, los descuentos alegados, la reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones.

### **1. Reconocimiento y pago de compensatorios, dominicales y festivos:**

Acreditada como se encuentra la relación la relación laboral, corresponde determinar si procede el reconocimiento de los compensatorios, dominicales y festivos reclamados por

el demandante, por lo cual se impone recordar, como de vetusta lo ha enseñado la Honorable Corte Suprema de Justicia de antaño que para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas.

Por lo anterior en lo relativo a la demostración de horas extras, dominicales y festivos, se han desarrollado jurisprudencialmente los siguientes presupuestos o condiciones que se asumen como necesarios i) debe encontrarse plenamente acreditada la permanencia del trabajador en su labor, durante horas que exceden la jornada pactada o la legal; ii) la cantidad de horas extras laboradas debe ser determinada con exactitud en la fecha de su causación, pues no le es dable al fallador establecerlas con base en suposiciones o conjeturas; iii) las horas extras deben ser ordenadas o por lo menos consentidas tácitamente por el empleador y, en ese sentido; iv) las horas extras de permanencia en el trabajo, deben estar dedicados valga la redundancia al trabajo, y no cualquier otro tipo de actividades.

Claro lo anterior debemos remitirnos al material probatorio que fue debidamente aportado al proceso.

Se cuenta con en el testimonio del señor JULIO MONTAÑA, único testigo de la parte demandante, quien pase a haberse referido a la relación laboral, no estableció con claridad los dominicales y festivos que aduce el demandante presó el servicio; indica que sabía que por su trabajo de conductor no tenía un horario establecido, pero nunca detallo los días exactos fuera de la jornada máxima que tuvo que trabajar.

Ahora bien, de las pruebas documentales aportadas e incorporadas al proceso no se observa alguna que corrobore el dicho del demandante respecto al reconocimiento al tiempo laborado en días dominicales y festivos.

De las pruebas que fueron recaudadas, no se puede establecer exactamente que días durante el periodo del contrato del trabajo el demandante laboro dominicales y festivos; y si bien, no se está negando la existencia de los mismos, la parte actora no cumplió con la carga de demostrarlos de una forma exacta y clara para poder tenerse en cuenta por esta Colegiatura. Por lo cual, se comparte el criterio expuesto por el *a quo* de que no fue posible establecer con precisión cuál fue el número de horas dominicales, festivos y compensatorios laboradas por el demandante.

Cabe la pena recordar que la jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema de justicia ha indicado de antaño el deber que le asiste al demandante de demostrar de manera clara, completa y precisa del trabajo suplementario, tal como lo dispuso en la sentencia CSJ SL7578-2015, que a su vez recordó la providencia CSJ SL 15 jul. 2008, rad. 31637, donde se dijo:

*"Se impone recordar, como de vetusta lo ha enseñado esta Corporación, que para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas".*

Por lo que no basta simplemente con indicar que se laboraban de domingo a domingo, si dentro del plenario no quedo probado cuales fueron los dias laborados ni el número total de cada uno de ellos para que se puede proferir una condena por este aspecto.

De lo anterior si bien el demandante estaba amparado por la presunción consagrada en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo esto es que toda relación de trabajo estaba regida por un contrato de trabajo, también lo era asumir la carga procesal de indicar, en forma diáfana y cristalina con apoyo en el principio consagrado en el artículo 167 del C.G.P., según el cual, *«incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen»*, quiere decir esto que si el demandante reclama el reconocimiento del vínculo laboral y los derechos laborales derivados del mismo debe probar con suficiente claridad y recisión la prestación del servicio, los extremos, las horas extras y dominicales laborales y las demás circunstancias de tiempo, modo y lugar como lo ha indicado ampliamente la Corte Suprema de Justicia en jurisprudencia de antaño

## **2. La autenticidad de los documentos denominados como planillas o reportes de fletes**

Las demás pretensiones incoadas por el demandante corresponden al reconocimiento de la comisión por flete y los descuentos de Rete Fuente y Rete Ica, los cuales al tenerse en cuenta suben el valor básico del salario pactado en el contrato, siendo pertinente la reliquidación de prestaciones sociales, vacaciones y cotizaciones a la seguridad social y procediendo la correspondiente sanción moratoria.

Al revisarse el contrato de trabajo allegado al proceso, se tiene que se fijó como salario el valor de \$900.000 mensuales; inclusive, dentro del mismo no se encuentra estipulado la existencia de una comisión por viaje o flete que permita inferirse como parte del salario.

Sin embargo, al plenario, se allegó un conjunto de planillas o reportes de fletes (folios 25 a 33) donde se encuentran señaladas cada una de las comisiones por cada viaje y el respectivo descuento por concepto de Rete Fuente y Rete Ica. Dichos documentos no fueron aceptados por la parte demandada como suyos, pues no contaban con los logos, la firma, el pie de pagina o un distintivo de la empresa, desconociendo la existencia del mismo.

Respecto al tema, para poder establecer la eficacia probatoria de un documento, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL-9160201 del 14 de junio de 2017 señaló:

*"la autenticidad de un documento es una cuestión que debe ser examinada caso por caso, de acuerdo con (i) las reglas probatorias de los estatutos procesales, o, en su defecto, con (ii) las circunstancias del caso, los elementos del juicio, las posiciones de las partes y los signos de individualización que permitan identificar al creador de un documento, de ser ello posible"*

En el presente caso, la recurrente afirma que el testimonio del demandante y el señor Julio Montaña demostraban que las planillas si fueron aportadas por la parte demandada, sin embargo, como primer punto se debe aclarar que no se puede tener el interrogatorio de parte rendido por el demandado como prueba de la autenticidad de los documentos tachados; puesto que, las partes no pueden crear su propia prueba a su favor.

Respecto al testimonio del señor Julio Montaña, el mismo afirma la existencia de las planillas de viaje, pero no tiene la certeza que las planillas allegadas al proceso fueron entregadas por la empresa demandada directamente al demandante.

En relación al requerimiento realizado al Ministerio de Trabajo y el testimonio que no decreto el a quo de la señora Claudia, los mismos no aportan la eficacia necesaria para demostrar la autenticidad de las planillas allegadas al proceso.

En sentencia similar, con radicado SL-65572016 del 11 de mayo de 2016, el Alto Tribunal declaró:

*"Cuando la demandada no reconoce expresa o implícitamente el contenido, ni construye su defensa con apego a ese documento, y, además, no existen precisos elementos o signos de individualización que permitan colegir que la administradora demandada la elaboró, aprobó o autorizó, no hay otro camino que restarle mérito probatorio"*

Al revisarse exhaustivamente cada una de las planillas por esta Colegiatura, no se puede evidenciar ninguna señal o signo que permita inferir la autoría de dichos documentos por parte de la empresa demandada.

Igualmente, en la contestación de la demanda, indicó claramente que desconocía dichos documentos, sumado a que no existe dentro de los mismos, alguna firma, signo, o señal que permita inferir que dichos documentos fueron realizados, aprobados o autorizados por la empresa demandada, siguiendo las pautas citadas en la jurisprudencia del alto tribunal laboral.

Por lo tanto, no puede establecerse que por cada viaje se pagaba una comisión correspondiente al 8.7% y se realizaban los descuentos de Rete Fuente y Rete Ica; puesto que el único material probatorio que lo certifica no puede tenerse como autentico por las razones previamente expuestas.

Por consiguiente, no hay forma de demostrar que el salario del trabajador era superior a los \$900.000 estipulados en el contrato de trabajo pactado entre las partes; por lo cual, las pretensiones correspondientes a la reliquidación de las prestaciones sociales, vacaciones y cotizaciones a la seguridad social y la sanción moratoria no pueden

declararse; puesto que la demandada actuó de buena fe, realizando la respectiva liquidación y cotizaciones a seguridad social en debida forma, razones suficientes para confirmar la sentencia apelada.

De lo hasta aquí mencionado, considera esta Sala que no existe fundamento suficiente para modificar la sentencia de primera instancia y por ello se impone su confirmación.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la **SALA ÚNICA DE DECISIÓN DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE YOPAL- CASANARE**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la decisión proferida el día Juzgado Primero laboral del Circuito de Yopal- Casanare, mediante audiencia pública de fecha 11 de Marzo de 2019, por las breves razones expuestas en este proveído.

**SEGUNDO:** Condenar en costas de segunda instancia a la parte recurrente, incluyendo como agencias en derecho la suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Los Magistrados,

  
ALVARO VINGOS URUEÑA  
Magistrado

  
GLORIA ESPERANZA MALAVER DE BONILLA  
Magistrada

  
JAIRO ARMANDO GONZÁLEZ GÓMEZ  
Magistrado

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SALA ÚNICA DE DECISIÓN

M.P. Dr. ALVARO VINCOS URUEÑA

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicación:	850012208003-2017-00063-01
Demandante:	ANGEL EGNERIO HERNANDEZ MENESES
Demandado:	PERENCO COLOMBIA LIMITED
Procedencia:	Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Yopal
Circuito:	Yopal
Asunto:	Apelación de Sentencia

**SENTENCIA LABORAL No.023**

*(Aprobada según acta No. 060 del 8 de septiembre de 2020)*

En Yopal - Casanare, hoy ocho (8) de septiembre del año dos mil veinte (2020), se reunieron los Sres. Magistrados que integran la Sala de Única de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal, Doctores Jairo Armando González Gómez, Gloria Esperanza Malaver de Bonilla y Álvaro Vincos Urueña, este último en su calidad de Magistrado Ponente, con el fin de emitir el fallo que en esta instancia corresponda dentro del expediente No. 850012208003-2017-00063-01, proceso ordinario laboral promovido por ANGEL EGNERIO HERNANDEZ MENESES en contra de PERENCO COLOMBIA LIMITED y conforme a lo establecido en el inciso final del artículo 280 del Código General del Proceso.

**ANTECEDENTES**

Pretende el demandante se declare una relación laboral a término fijo desde el 17 de OCTUBRE de 1998 hasta el 20 de febrero de 2014 entre las partes, recibiendo como último salario UN MILLÓN OCHOCIENTOS OCHENTA Y SEIS MIL TRESCIENTOS SIETE PESOS M/CTE (\$1.886.307) y que se declare su reintegro al cargo que venia desempeñando en la empresa demandada.

De igual modo solicito se condene a la demandada al pago de la correspondiente indemnización por despido sin justa causa, con un 50% adicional y sus intereses moratorios y se condene al pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido junto con sus respectivas prestaciones sociales.

Como supuestos fácticos refiere, que fue contratado por la demandada como operador de producción desde el 17 de octubre de 1998 hasta el 31 de diciembre de 2008 por intermedio de otras empresas; posteriormente suscribió contrato a término fijo directamente con la empresa demandada por medio de varios contratos sucesivos.

En el mes de marzo de 2008, el demandante puso en conocimiento de la empresa demandada una molestia en su oído derecho, siendo diagnosticado con H931TNNTUS y H904 HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL UNILATERAL CON AUDICION IRRESTRICATIVA, sin embargo, con posterioridad fue despedido sin justa causa estando en estado de debilidad manifiesta el día 20 de febrero de 2014.

### **POSICIÓN DE LA PARTE DEMANDADA**

Admitida la demanda, la demandada PERENCO COLOMBIA LIMITED, a través de mandatario judicial dio contestación a la misma oponiéndose a la mayoría de pretensiones declarativas y la totalidad de condena, y refiriendo como fundamentos y razones de defensa que la terminación del contrato fue plenamente válida, toda vez que no se encontraba en estado de debilidad manifiesta, pues no estaba discapacitado o limitado, ya que no existía dictamen emitido por la autoridad competente respecto al porcentaje de pérdida de capacidad laboral del demandante.

Propuso excepciones de mérito las que denominó INEXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO, INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES RECLAMADAS, PAGO, BUENA FE, PRESCRIPCIÓN, COSA JUZGADA, COBRO DE LO NO DEBIDO E INNOMINADA. No obstante, la misma se tuvo por no contestada en tiempo.

### **EL FALLO DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Segundo laboral del Circuito de Yopal- Casanare, mediante audiencia pública de fecha 29 de mayo de 2019, luego de hacer un pequeño recuento del trámite procesal y una vez analizado el material probatorio obrante en el expediente, resolvió:

*PRIMERO: DECLARAR que entre PERENCO COLOMBIA LIMITED y el señor ANGEL EGNERIO HERNANDEZ MENESES, existió una relación laboral que inicio de manera continua y permanente desde el 02 de septiembre de 2000 conforme lo indicado en la parte motiva de esta providencia.*

*SEGUNDO: DECLARAR que el despido sin justa causa comunicado al trabajador el 20 de febrero de 2014, carece de efectos jurídicos, en consecuencia, se CONDENA al demandado PERENCO COLOMBIA LIMITED a REINTEGRAR al demandante ANGEL EGNERIO HERNANDEZ MENESES a un cargo igual, similar o superior al cargo que desempeñaba al momento de la terminación del contrato, teniendo en cuenta las condiciones de salud del demandante y deberá seguir las recomendaciones médicas que le sean formuladas.*

*TERCERO: CONDENAR a la demandada PERENCO COLOMBIA LIMITED a pagar al señor ANGEL EGNERIO HERNANDEZ MENESES los salarios dejados de percibir, a partir del 21 de febrero de 2014, con base inicial en la suma de \$1.886.307 y sobre tal base, se realizara los correspondientes aumentos salariales realizado al cargo que ostentaba el demandante, así como pagar las prestaciones sociales legales, convencionales (excepto vacaciones) y aportes al sistema*

*general de pensiones desde la fecha de desvinculación hasta el reintegro del señor ANGEL EGNERIO HERNANDEZ MENESES.*

*CUARTO: AUTORIZAR a la sociedad demandada PERENCO COLOMBIA LIMITED a deducir los valores pagados por concepto de prestaciones sociales e indemnizaciones al aquí demandante, como quiera que no hubo solución de continuidad en la relación laboral, conforme a lo motivada.*

*QUINTO: Condenar en costas al demandado. Por secretaria practíquese la liquidación del caso. Inclúyase en la misma como agencias en derecho la suma de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes al momento de su liquidación.*

*SEXTO: ABSOLVER a la enjuiciada de las restantes suplicas, conforme a lo motivado.*

## **EL RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la decisión adoptada en primera instancia la parte demandada presentó recurso de apelación frente a todos los puntos de la sentencia.

Como primer aspecto indica que la parte demandante en la demanda inicial y en su reforma solicitó como pretensiones principales el reajuste de la indemnización y el pago de los intereses moratorios y como subsidiaria solicitó el reintegro, esto quiere decir que el demandante tiene poco interés en volverse a reintegrar a la empresa demandada, la decisión de invertir las pretensiones por parte del juzgado vulnera el principio al debido proceso y al principio de consonancia, se debió condenar al pago de las pretensiones principales y no las subsidiarias, vulnerándose las facultades extra y ultra petitas del Juez Laboral por parte del despacho, por alterar la jerarquía de las pretensiones.

Como segundo punto alega que su representada no conocía la historia clínica del demandado, por contar esta con reserva legal, al igual que las historias médicas ocupacionales. Además, el demandante acepto que después siguió trabajando en otra empresa, por lo cual no contaba con ninguna incapacidad.

Igualmente, la calificación realizada de oficio se indicó que la incapacidad empezó a partir de abril de 2014, por lo cual no podía conocer la demandada la incapacidad alegada al momento de su despido.

Como tercer punto, refiere que todo lo pretendido en la demanda carece de un presupuesto fundamental que es la oportunidad para conocer la acción, puesto que al presentarse la demanda se encontraba prescrito por dos días la acción laboral.

## **PROBLEMA (S) A RESOLVER**

La problemática planteada se encamina a determinar si conforme con las pruebas recaudadas si es procedente el reintegro del trabajador por haberse encontrado en un estado de debilidad manifiesta al momento de ser retirado de su cargo y determinar si en el presente caso procede la prescripción de la demanda.

## CONSIDERACIONES

Los puntos sobre los cuales se ha de pronunciar la Sala en observancia del artículo 35 de la Ley 712 de 2001 que adicionó al CPTSS el artículo 66 A, son aquellos que fueron materia del recurso en concordancia con el principio de la Consonancia.

Así las cosas, la Sala entrara a definir en puntos separados la procedencia del reintegro analizando los argumentos expuestos por el recurrente y definir si es procedente la declaración de prescripción de la acción de manera oficiosa.

### 1. Procedencia del reintegro

Acreditada como se encuentra la relación la relación laboral, corresponde establecer si se acreditaron los requisitos establecidos por la ley y la jurisprudencia para declarar el reintegro del señor ANGEL EGNERIO HERNANDEZ MENESES y las acreencias que el mismo conllevan.

Como primer punto, el recurrente argumenta que no es procedente el reintegro porque dentro de la demanda y su reforma, el demandante solicitó como pretensión principal la indemnización sin justa causa y sus intereses y solo como subsidiaria el reintegro, cometiendo un yerro la Juez de primera instancia; puesto que, su sentencia se baso en resolver solo la procedencia de la pretensión subsidiaria, sin tener en cuenta la pretensión principal.

Respecto a este reparo, esta Judicatura no comparte el argumento expuesto por la parte apelante, toda vez, que al juez de conocimiento le corresponde resolver el asunto conforme a derecho, y si dentro de las respectivas consideraciones de su fallo evidencia que existen los fundamentos facticos y de derecho para acreditar cualquiera de las pretensiones solicitadas, sin importar su orden o si son principales o subsidiarias, bajo el imperio de la ley esta obligado a condenar o acreditar la existencia de la misma.

Debe entenderse que la pretensión que solicita el reajuste de la indemnización por despido sin justa causa y el reintegro, no pueden presentarse como principales las dos, puesto que es imposible declararlas juntas, existiendo una indebida acumulación de pretensiones.

Por consiguiente, el legislador estableció que, en caso de querer presentarse este tipo de pretensiones juntas, pueden solicitarse una principal y la otra como subsidiaria, teniendo la oportunidad el juez de instancia de decidir cual de las dos proceden, con base en el material probatorio recaudado.

Siendo así, improcedente el reparo expuesto por el apelante, puesto que, el a quo dentro de su análisis realizado con las pruebas existentes en el proceso, encontró que la pretensión que correspondía declarar era el reintegro, actuación que no constituye ningún yerro y fue ajustada a derecho.

Como segundo reparo, respecto a la declaración del reintegro, la empresa demandada manifiesta su desacuerdo con la decisión de ordenar el reintegro del trabajador, argumentando primero, que no conocía la condición que padecía el demandante al momento del despido y segundo, su condición de salud de ese momento se basaba en la historia clínica ocupacional; sin embargo, aunque la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca dictaminó una pérdida de capacidad laboral correspondiente al 20%, indicó que la misma se generó desde el 21 de abril de 2014.

Al respecto hay que indicarse que el artículo 26 de Ley 361, manifiesta que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. Para poder calificar a las personas consideradas por esta ley como limitadas, debe demostrarse que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada, esto corresponde mínimo al 15% de pérdida de capacidad laboral.

Recientemente, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL3152 de 2019, recapituló los requisitos para que una persona se encuentre bajo la protección de estabilidad laboral reforzada, indicando:

*"En ese orden de ideas, es necesario concluir que la corte ha determinado que para que tenga lugar la protección contemplada en el citado artículo 26, es necesario que se cumplan tres requisitos: (i) que el trabajador se encuentre en una de las siguientes hipótesis de discapacidad: a) moderada, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%; b) severa, mayor al 25%, pero inferior al 50% o; c) profunda cuando el grado de discapacidad supera el 50%; (ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud y, (iii) que la relación laboral termine por razón de su discapacidad y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo."*

En el presente caso, con base en el examen de egreso realizado al trabajador el 22 de febrero de 2012, se puede establecer que, al momento del despido, el demandante sufría una patología denominada "HIPOACUSIA OIDO DERECHO + VERTIGO Y PTERIGIO BINASAL"

Además, el dictamen practicado como prueba de oficio, indicó que la pérdida de capacidad laboral del trabajador corresponde a un 20%, por lo cual se puede establecer que dicha discapacidad se puede denominar como moderada. Dicho dictamen se basó en la historia clínica del demandante, teniendo como referencia su última audiometría realizada el 21 de abril de 2014. Por lo tanto, el primer requisito correspondiente al tipo de discapacidad se cumple.

Ahora corresponde determinar si el empleador conocía el estado de salud del trabajador al momento de su despido, puesto que, si logra demostrar que desconocía dicha patología, no podría acarrearle un incumplimiento por parte suya.

Si bien, el recurrente indica que la empresa demandada desconocía la condición del trabajador, dentro del plenario se encuentra demostrado todo lo contrario, pues se pudo establecer que la empresa conocía la condición del demandante, con base en los testimonios rendidos por los testigos, dado que todos afirmaron que la empresa conocía la patología del demandante, por lo que decidió reubicarlo en locaciones donde el ruido

fuera menor, situación que se confirma con los resultados de la historia clínica ocupacional que, en los exámenes realizados de audiometría general por medicina ocupacional, concuerda con lo dicho por los testigos.

Además, es de amplio conocimiento que los exámenes realizados por medicina ocupacional, en este tipo de empresas son conocidos por las mismas, puesto que son ellos mismos quienes autorizan el examen de egreso, al igual que las remisiones a la EPS.

Si bien, la demandada no conocía el porcentaje exacto de la pérdida de capacidad laboral al momento del despido, se pudo establecer que el mismo existía con el peritaje realizado de oficio dentro del proceso de primera instancia. Frente a esta situación, el Alto Tribunal Laboral, en la sentencia citada previamente, expresó:

*"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."*

En el presente caso, el trabajador logró demostrar su situación de discapacidad en el transcurso del juicio, y también se pudo establecer con las pruebas recaudadas que la empresa demandada conocía la patología del demandado e inclusive tomo medidas para mejorar sus condiciones de trabajo. Por lo tanto, se cumple el segundo requisito para confirmar la pretensión de reintegro.

Respecto al tercer requisito, la empresa demandada no solicitó la respectiva autorización ante el ministerio de protección social, siendo consciente que el demandado padecía una patología que afectaba sus funciones normales en el trabajo.

Sumado a esto, es de agregar que la causa del despido no está justificada, por lo cual, se puede presumir que el motivo de la terminación del contrato obedeció al estado de salud, puesto que al no tenerse por contestada la demanda, se presumen ciertos los hechos de la demanda.

## 2.-Prescripción

Como ultimo reparo, el apelante argumenta que, al momento de presentarse la demanda, habian transcurrido mas de tres años desde que se hizo efectivo el derecho, por lo cual es obligación del juez declarar la prescripción de oficio al percatarse la misma.

De plano, esta sala no comparte la tesis planteada por el recurrente, puesto que quien se quiere beneficiar de la prescripción siempre debe alegarla, en el presente caso por medio de excepción en la contestación de la demanda. Al no tenerse por contestada la demanda, no se puede acceder a estudiar las excepciones solicitadas por la empresa demandada y, por lo tanto, no se entrará a estudiar la existencia o no de la prescripción de la acción en este caso.

De lo hasta aquí mencionado, considera esta Sala que no existe fundamento suficiente para modificar la sentencia de primera instancia y por ello se impone su confirmación.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la **SALA ÚNICA DE DECISIÓN DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE YOPAL- CASANARE**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### RESUELVE:

**PRIMERO: CONFIRMAR** la decisión proferida el día Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Yopal- Casanare, mediante audiencia pública de fecha 29 de Mayo de 2019, por las breves razones expuestas en este proveído.

**SEGUNDO:** Condenar en costas de segunda instancia a la parte recurrente, incluyendo como agencias en derecho la suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Los Magistrados,

ALVARO VINGOS URUEÑA  
Magistrado

GLORIA ESPERANZA MALAVER DE BONILLA  
Magistrada

JAIRO ARMANDO GONZÁLEZ GÓMEZ  
Magistrado

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SALA ÚNICA DE DECISIÓN

M.P. Dr. ALVARO VINCOS URUEÑA

Proceso: Ordinario Laboral  
Radicación: 850012208003-2017-00141-01  
Demandante: JORGE ENRIQUE GÓMEZ SARMIENTO  
Demandado: JV INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.S Y JAIRO ALBERTO VARGAS TABORDA  
Procedencia: Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Yopal  
Circuito: Yopal  
Asunto: Apelación de Sentencia

**SENTENCIA LABORAL No.021**

*(Aprobada según acta No.060 del 8 de septiembre de 2020)*

En Yopal - Casanare, hoy ocho (8) de septiembre del año dos mil veinte (2020), se reunieron los Sres. Magistrados que integran la Sala de Única de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal, Doctores Jairo Armando González Gómez, Gloria Esperanza Malaver de Bonilla y Álvaro Vincos Urueña, este último en su calidad de Magistrado Ponente, con el fin de emitir el fallo que en esta instancia corresponda dentro del expediente No. 850012208003-2017-00141-01, proceso ordinario laboral promovido por JORGE ENRIQUE GÓMEZ SARMIENTO en contra de JV INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.S Y JAIRO ALBERTO VARGAS TABORDA conforme a lo establecido en el inciso final del artículo 280 del Código General del Proceso.

**1. ANTECEDENTES**

Pretende el demandante se declare una relación laboral por obra o labor desde el 5 de enero de 2015 entre JORGE ENRIQUE GÓMEZ SARMIENTO y JV INGENIERÍA Y

CONSTRUCCIONES S.A.S Y JAIRO ALBERTO VARGAS TABORDA con un último salario de SETECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$750.000) más bonificaciones por un valor de UN MILLON OCHOCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$1.800.000) en el cargo de OFICIAL DE OBRA CIVIL, en las instalaciones del taller en los campos de Tauramena, leona y Dorotea.

Refiere que el día 6 de abril de 2015 le fue ordenado por parte del jefe ayudar a cargar un material sin que estuviera dentro de sus funciones, y realizando una maniobra de cargue se le queda atrapado el dedo índice de la mano izquierda causándole herida y pérdida de la falange, con un diagnóstico pre quirúrgico de *amputación traumática de la punta del dedo izquierdo: nivel de amputación III avulsión del 90% del pulpejo con exposición de la falange distal tercio proximal de la falange distal y la base con la inserción del FDP*, posteriormente realizándose intervención quirúrgica donde le retiran el 80% de dedo segundo de la mano izquierda y sutura del muñon, con recomendaciones para su estado de salud.

El actor fue calificado por la ARL POSITIVA SEGUROS con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 5.40%.

Concluye señalando que a la terminación del contrato de trabajo el 24 de junio de 2015 fue liquidado con un salario de SETECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$750.000) inferior al que percibía, por lo que solicita se re liquide las prestaciones sociales.

Como pretensiones de condena solicita:

### **CONDENAS:**

**PRIMERO:** Se **condene** a JV INGENIERIA Y COSNTRUCCIONES S.A.S y/o JAIRO ALBERTO VARGAS TABORDA, a pagar a favor de JORGE ENRIQUE GÓMEZ SARMIENTO la indemnización de los perjuicios morales causados por el despido sin justa causa en estado de incapacidad laboral, producto del accidente de trabajo de aplastamiento del dedeo índice de la mano izquierda perdiendo el 80% del pulpejo.

**SEGUNDO:** Como consecuencia de la anterior se **condene** a JV INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES S.A.S y/o JAIRO ALBERTO VARGAS TABORDA, a pagar a favor de JORGE ENRIQUE GÓMEZ SARMIENTO los perjuicios morales ocasionados con relación al

accidente laboral de fecha 06 de abril de 2015, en la suma que se determine para la fecha en que se produzca la sentencia.

**TERCERO:** Como consecuencia de lo anterior se **condene** a JV INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES S.A.S y/o JAIRO ALBERTO VARGAS TABORDA, a pagar a favor de JORGE ENRIQUE GÓMEZ SARMIENTO los gastos ocasionados con relación al accidente laboral de fecha 06 de abril de 2015, en la suma que se determine para la fecha en que se produzca la sentencia.

**CUARTO:** Se condene a JV INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES S.A.S y/o JAIRO ALBERTO VARGAS TABORDA, a pagar los gastos y tratamientos médicos en que incurrió el trabajador JORGE ENRIQUE GOMEZ SARMIENTO.

**QUINTO:** Se condene a JV INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES S.A.S y/o JAIRO ALBERTO VARGAS TABORDA, a pagar la indemnización que trata el artículo 64 del C.S.T ..."

## 2. POSICIÓN DE LA PARTE DEMANDADA

Admitida la demanda, los demandados dieron contestación a través de mandatario judicial de la siguiente manera:

### 2.1 J.V INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES S.A.S:

La empresa demandada frente a la totalidad de los hechos refirió que no le constaba en virtud de que nunca existió contrato de trabajo con el demandante sino con el representante legal de la misma como persona natural conforme se observa en el contrato por obra o labor suscrito.

Propuso como excepciones de mérito FALTA DE LEGITIMIDAD EN CAUSA POR PASIVA EN CABEZA DE JV INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES S.A.S, INEXISTENCIA DE LOS ELEMENTOS ESENCIALES CONSTITUTIVOS DE UN CONTRATO LABORAL, FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR ACTIVA EN CABEZA DE LA DEMANDANTE, U GENÉRICA.

### 2.2 JAIRO ALBERTO VARGAS TABORDA:

El demandado a través de apoderado judicial dio contestación a la demanda aceptando como ciertos los hechos segundo, tercero, cuarto, noveno, vigésimo, vigésimo primero,

vigésimo segundo, vigésimo tercero, vigésimo cuarto, vigésimo sexto, vigésimo noveno, y trigésimo primero, parcialmente ciertos el primero, quinto, décimo primero, décimo tercero, décimo séptimo, décimo octavo, décimo noveno, y no es cierto el sexto, séptimo, octavo, décimo, décimo segundo, décimo cuarto, décimo quinto, décimo sexto, vigésimo quinto, vigésimo séptimo, trigésimo y trigésimo segundo.

Como fundamentos de hecho señala que en efecto entre el señor JAIRO ALBERTO VARGAS y JORGE ENRIQUE GÓMEZ existió un contrato por obra o labor, y durante su vigencia cumplió con todas las obligaciones a su cargo, y el cual culminó con fundamento en la legislación laboral y ante la ausencia de incapacidad del actor.

Propuso como excepciones JUSTA CAUSA PARA LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, PAGO TOTAL DE LAS ACREENCIAS LABORALES, COBRO DE LO NO DEBIDO, MALA FE DEL DEMANDANTE.

### 3. EL FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito - Casanare, mediante audiencia pública de fecha 20 de mayo de 2019, luego de hacer un pequeño recuento del trámite procesal y analizado el material probatorio obrante en el expediente, resolvió:

*“PRIMERO: DECLARAR que entre el señor **JORGE ENRIQUE GÓMEZ SARMIENTO**, y el demandado **JAIRO ALBERTO VARGAS TABORDA**, existió un contrato de trabajo desde el 05 de enero de 2015 al 24 de junio de 2015, en la modalidad y condiciones esgrimidas en la parte motiva de este fallo.*

*SEGUNDO: ABSOLVER de todas las pretensiones a la sociedad demandada **JV Ingeniería y Construcciones S.A.S** y al demandado **JAIRO ALBERTO VARGAS TABORDA** de conformidad con la parte considerativa.*

*TERCERO: DECLARAR probadas las excepciones de inexistencia de los elementos esenciales constitutivos de un contrato laboral, falta de legitimidad en la causa por pasiva en cabeza de JV Ingeniería y Construcciones S.A.S y falta de legitimación en la causa por activa en cabeza de la demandante presentada por la sociedad **J.V Ingeniería y construcciones S.A.S**, y las excepciones justa causa para la terminación de la relación laboral, cobro de lo no debido, pago total de las acreencias laborales presentadas por **Jairo Alberto Vargas Taborda** conforme los presupuestos señalados en la parte motiva.*

*CUARTO: Respecto a la genérica el despacho no encuentra otras excepciones que deban ser declaradas y se declara no probada la excepción de mala fe del demandante.*

*QUINTO: Condenar en costas al demandante. Por secretaría practíquese la liquidación del caso. Inclúyase en la misma como agencias en derecho la suma de MEDIO SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE para cada uno de los demandados al momento de su liquidación.*

*SEXTO: CONSULTAR con el H. Tribunal Superior de Distrito Judicial de Yopal la presente sentencia de no ser apelada por ser adversa al trabajador”.*

#### **4. EL RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la decisión adoptada en primera instancia, el apoderado judicial de la parte demandante presentó recurso de apelación por no compartir lo expuesto por el *a quo*, dado que a su juicio se interpretó de manera equivocada algunas pruebas documentales, debido a que el contrato fue terminado el mismo día que culminó la incapacidad sin reintegrarse a su trabajo y notificada con posterioridad, de lo que se refleja la discriminación como causa del accidente.

#### **5. CONSIDERACIONES**

Los puntos sobre los cuales se ha de pronunciar la Sala en observancia del artículo 35 de la Ley 712 de 2001 que adicionó al CPTSS el artículo 66 A, son aquellos que fueron materia del recurso en concordancia con el principio de la Consonancia.

##### **5.1 Problema jurídico a resolver**

La problemática planteada se encamina a determinar si conforme con las pruebas recaudadas (i) el demandante al momento de la terminación del contrato estaba cobijado por la estabilidad laboral reforzada de la ley 361 de 1997.

##### **5.2 Estabilidad laboral reforzada:**

La estabilidad en el empleo consagrada en el artículo 53 de la Constitución Política, es un principio que rige de manera general las relaciones laborales, conforme al cual, el cumplimiento de las obligaciones del contrato de trabajo redundará en la conservación del cargo por parte del trabajador, salvo que se configure una circunstancia que conlleve su terminación (artículo 61 del CST) o una de las causales para despedir con justa causa. Tal postulado resulta más relevante respecto de ciertos trabajadores, como las mujeres

embarazadas, personas en situación de debilidad manifiesta o quienes gozan de fuero sindical.

Ley 361 de 1997 "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad", adoptó mecanismos de integración social y acciones afirmativas encaminadas a garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en condición de discapacidad, específicamente con el fin de proteger a los trabajadores en las diferentes etapas de la relación de trabajo.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 estableció:

*"Artículo 26: 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.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.*

En ese orden, se advierte que la protección derivada de la norma tiene como propósito amparar a las personas en condición de discapacidad para que no puedan ser despedidas o su contrato terminado por razón de tal circunstancia, así mismo, prevé como consecuencia del acto discriminatorio, el reintegro, así como el pago de la sanción de 180 días de salario, además de las indemnizaciones a que hubiere lugar, de acuerdo con el contrato.

La protección de los trabajadores derivados de las condiciones de salud, y tal como se transcribió, se materializó en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 al incorporar un amparo laboral reforzado positivo y negativo, éste último referido a la prohibición de que una persona sea despedida por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo, por ende, es necesario que el trabajador padezca una situación de discapacidad en un grado significativo es decir a) con una discapacidad *moderada*, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%; b) *severa*, mayor al 25%, pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral o; c) *profunda* cuando el grado de discapacidad supera el 50%; (ii) que dicha situación sea

debidamente conocida por el empleador, y que la terminación del vínculo obedezca a dicha condición de salud.

Así lo ha entendido la jurisprudencia nacional, por ejemplo, en sentencias CSJ SL, 25 mar. 2009, rad. 35606, CSJ SL, 16 mar. 2010, rad. 36115, CSJ SL, 24 mar. 2010, rad. 37235, CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 39207 y CSJ SL, 30 en. 2013, rad.41867, SL10538-2016 decisiones conforme a las cuales, para que opere el amparo de la estabilidad laboral reforzada con el consecuente reintegro del trabajador, se requiere que el operario presente una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, que exista una relación de causalidad entre la discapacidad que aqueja al trabajador y el finiquito del vínculo laboral, que la decisión de terminar el contrato de trabajo provenga del empleador y que no exista autorización del inspector de trabajo.

Descendiendo al caso en concreto, debe indicarse de manera inicial que el motivo que adujo el demandado JAIRO ALBERTO VARGAS, para la terminación de contrato, conforme se observa a folio 63 fue la terminación del contrato por finalización de la obra o labor, es decir por causa legal, prevista en el literal d) del artículo 61 del CST, modalidad de contratación que no fue objeto de discusión en la instancia.

Tampoco es objeto de debate el accidente laboral acaecido por el demandante en vigencia del vínculo laboral que le origino una pérdida de capacidad laboral equivalente al 5,40

Ahora en cuanto al estado de debilidad manifiesta que aduce el demandante presentaba al momento de la terminación del contrato, de las pruebas recaudadas se observan las siguientes:

A folio 59 obra incapacidad médica de fecha 12 de junio de 2015 expedida por la IPS Amba Apoyo terapéutico en la que se recomendó incapacidad por diez días más desde el 12/06/2015 hasta el 21/06/2015, para terminar rehabilitación y control para cierre del caso.

Así mismo a folio 62 se observa nueva prórroga de incapacidad por la misma IPS anterior hasta el 24/06/2015, y en la que se consignó como recomendaciones las siguientes: *"paciente con amputación de falange distal de mano izquierda finalizo rehabilitación con evolución favorable, se desempeña como mano de obra no calificada y requiere uso de herramientas manuales, paciente aun no presenta incapacidad dada en consulta anterior por lo que se modifica y adicionan tres días para presentar en ARL,*

*incapacidad por 13 días desde el 12/06/2014 hasta 24/06/2014, se considera reintegro laboral puede realizar sus labores teniendo en cuenta que puede manipular herramientas con mano derecha, evitar manipular herramientas que produzcan vibración con la mano izquierda por 3 meses, se considera cierre de caso y se remite a calificación de PCL.*

De igual forma dentro del expediente tal como se refirió en precedencia obra Calificación de la pérdida de capacidad laboral por la ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS, en la que se determinó un porcentaje total de pérdida de capacidad laboral del 5,40, dictamen que no fue controvertido por el actor, luego es claro que no demostró porcentaje de merma de capacidad laboral para ser cobijado por la estabilidad laboral reforzada de que trata la ley 361 de 1997, como se expuso anteriormente.

De las pruebas recaudadas también es claro, que las incapacidades presentadas por el demandante culminaron el día veinticuatro (24) de junio del año 2015, sin que al plenario se halla allegado nuevas incapacidades para que el empleador hubiera mantenido vigente el vínculo laboral, por lo que no es de recibo las afirmaciones de la parte actora que la presunta discriminación con razón de la enfermedad, en tanto, el empleador mantuvo vigente el vínculo contractual hasta el último día de incapacidad y concepto favorable de reintegro, por lo que no requería autorización para la culminación del contrato.

Por otra parte, y si bien no se discutió la modalidad de contratación, ni la causa objetiva que conllevó a la terminación, es necesario precisar que del interrogatorio de parte absuelto por el señor Jairo Alberto Vargas, y lo referido por los testigos, el demandante fue contratado para la ejecución de la obra del puente del orocuecito en Tauramena, y que tuvo una duración aproximada de dos meses, tal como se desprende del contrato por obra o labor visto a folio 18 a 25, sin que se acreditara alguna circunstancia diferente a la planteada por la pasiva.

En conclusión, en el proceso no se acreditó que la decisión del señor JAIRO ALBERTO VARGAS de dar por terminado el contrato de trabajo de JORGE ENRIQUE GÓMEZ hubiese sido ilegal o arbitraria, dado que el motivo que conllevó a la terminación fue por una causal objetiva, de modo que su actuar se encuentra dentro de los márgenes autorizados por la legislación, y tampoco se acreditó que el actor gozara de estabilidad laboral reforzada, de modo que no se probó que la terminación del contrato fuera con ocasión a la patología que aquejaba al actor.

Así las cosas, se procede a confirmar la sentencia de primera instancia en su totalidad; por consiguiente, se condenará, en costas a la parte vencida.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la **SALA ÚNICA DE DECISIÓN DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE YOPAL- CASANARE**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la decisión proferida por el Juzgado segundo laboral del Circuito de Yopal de fecha 20 de mayo de 2019, por las breves razones expuestas en este proveído.

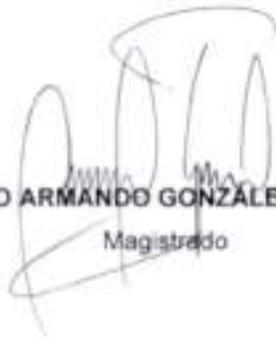
**SEGUNDO: CONDENAR** en costas a la parte vencida. Fijese como agencias en derecho el valor de un (1) SMLMV.

**TERCERO:** En consecuencia, remitir el expediente a su Juzgado de origen

Los Magistrados,

  
ALVARO VINGOS URUEÑA  
Magistrado

  
GLORIA ESPERANZA MALAVER DE BONILLA  
Magistrada

  
JAIRO ARMANDO GONZÁLEZ GÓMEZ  
Magistrado

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SALA ÚNICA DE DECISIÓN

M.P. Dr. ALVARO VINCOS URUEÑA

SENTENCIA No. 019

(Aprobada según acta No. 60 del 8 de septiembre de 2020)

ASUNTO POR DECIDIR

En Yopal - Casanare, hoy ocho (8) de septiembre del año dos mil veinte (2020), se reunieron los Sres. Magistrados que integran la Sala Única de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal, Gloria Esperanza Malaver de Bonilla, Jairo Armando González Gómez y Álvaro Vincos Urueña, este último en su calidad de Magistrado Ponente, con el fin de emitir el fallo que en esta instancia corresponda dentro del proceso de impugnación de la paternidad promovido por EDGAR CACERES CORDOBA en contra de MARLENY VELANDIA CORDOBA, en representación del menor EDGAR SMITH CACERES VELANDIA, y conforme con lo establecido en el inciso final del artículo 280 del Código General del Proceso.

LO PRETENDIDO EN LA DEMANDA

Se declare que el menor EDGAR SMITH CACERES VELANDIA concebido por la señora MARLENY VELANDIA CORDOBA y nacido el día 18 de junio de 2019, debidamente registrado, no es hijo del señor EDGAR CACERES VILLAMIZAR. Igualmente, que se declare que el menor EDGAR SMITH CACERES VELANDIA no es hijo legítimo del señor EDGAR CACERES VILLAMIZAR, ordenándose su inscripción en el registro civil de nacimiento del menor y cura párroco para los efectos a que haya lugar.

POSICIÓN DE LA PARTE DEMANDADA

a. MARLENY VELANDIA CORDOBA (FL 31 - 37)

La señora MARLENY VELANDIA CORDOBA, representante legal del menor EDGAR SMITH CACERES VELANDIA, por medio de abogado, contesto la demanda, indicando no ser ciertos los hechos 1, 7, 11 y 12, ser ciertos los hechos 2, 3, 4, 8 y 10, no constarle el hecho 5, ser parcialmente ciertos los hechos 6 y 9, y ser una apreciación personal del apoderado de la parte demandante el hecho 13.

Además, propuso las excepciones de mérito denominadas "Caducidad de la acción para presentar demanda de impugnación de paternidad" fundado en que se supero el termino de los 10 días en que el demandante tuvo conocimiento que el menor EDGAR SMITGH no era su hijo, conforme el artículo 248 del Código Civil, mas aun por cuando éste no puede engendrar hijos debido a su delicado estado de salud; igualmente propuso la excepción denominada "Mala fe" que según afirmo es evidente por la parte actora al pretender desconocer al menor de edad como su hijo después de que en forma consciente y voluntaria le otorgo sus apellidos, generándole un perjuicio irremediable al menor, quien considera al señor EDGAR CACERES VILLAMIZAR como su padre. Y finalmente, propuso la excepción de fondo denominada "genérica" a la luz del artículo 282 del CGP.

### EL FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia proferida el día 3 de marzo de 2020 el Juzgado Segundo de Familia de Yopal declaró que el menor EDGAR SMITH CACERES VELANDIA, hijo de la señora MARLENY VELANDIA CORDOBA, NO es hijo del señor EDGAR CACERES VILLAMIZAR, quedando desvirtuada la paternidad que ostentaba el menor, en consecuencia, ordeno que en firme la sentencia, se corrigiera el registro civil de nacimiento del menor.

Para lo anterior, luego de analizar la procedencia en la emisión de un fallo de mérito, afirmó que el problema jurídico se encontraba determinar si el niño EDGAR SMITH CACERES VELANDIA es hijo o no del señor EDGAR CACERES VILLAMIZAR conforme a la prueba arrimada al proceso, así mismo, si la demanda fue presentada oportunamente o si por el contrario operó el fenómeno de la caducidad. Luego de fijar el marco jurídico, sentar los conceptos de filiación e indicar que las pretensiones sobre el estado civil, específicamente, la impugnación busca destruir el estado que se posee solo en apariencia.

Para el caso en concreto, afirmo que si bien existe reconocimiento que hiciera EDGAR CACERES VILLAMIZAR como padre del niño EDGAR SMITH CACERES VELANDIA en su registro civil de nacimiento, existe prueba de genética la cual catalogó como de alta confiabilidad e indispensable en esta clase procesos, conforme lo establece el artículo 7 de la Ley 75 de 1968, modificado por el artículo 1 Ley 721 de 2001, se pudo determinar que el demandante EDGAR CACERES VILLAMIZAR quedo excluido como padre biologico del niño EDGAR SMITH CACERES VELANDIA. Agrego, que el reconocimiento de la paternidad es un acto libre y voluntario del padre o madre que lo hace y éste es irrevocable, según el artículo 55 de la Ley 153 de 1887, artículo 1 de la Ley 75 de 1968, sin embargo, indicó que dicha irrevocabilidad se entiende sin perjuicio de su impugnación.

A su turno cito el contenido del artículo 216 del Código Civil, respecto a la solicitud de impugnación de paternidad, y traer a colación la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de fecha 10 de marzo de 2000, la sentencia C11339 del 27 de agosto de 2015 y la sentencia T1C2350209 M.P ALROLDO QUIROZ MONSALVE, respecto a la importancia del momento en que se tuvo conocimiento de la posible inexistencia del vinculo biológico a fin de contabilizar el

término establecido en el citado artículo, recordando que corresponde a las partes probar el supuesto de hecho de la normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, y debiendo estar fundada la determinación en las pruebas aportadas, indicó que conforme lo ha expuesto la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, el grado de certeza sólo se obtiene y a partir del él, es que se empieza a contar el término de caducidad con la prueba de ADN practicada legalmente con garantía al debido proceso, conforme ocurre en el presente caso sin que opere la caducidad, mas aun, sostuvo, que la demandada no logro probar su dicho, esto es, que el demandante conocia desde el momento del nacimiento del menor que no era el padre biológico. Por lo anterior, concluyó que la demanda habia sido presentada en forma oportuna, sin que este llamada a prosperar la excepción formulada, aclaró que no se efectuó la vinculación del presunto padre del menor por cuanto en el expediente, no se tuvo conocimiento de su nombre o identidad, así como su ubicación.

### RECURSO DE APELACIÓN

La apoderado de la señora MARLENY VELANDIA CORDOBA inconforme con la determinación adoptada formuló como reparos concretos, los relacionados con que i) la indebida valoración probatorio, y ii) el conocimiento del demandante EDGAR CACERES VILLAMIZAR incluso desde el momento en que MARLENY VELANDIA CORDOBA que no era el padre del niño EDGAR SMITH CACERES VELANDIA, operando el fenómeno de la caducidad.

### CONSIDERACIONES

1. En el aspecto puramente formal, no hay reparo alguno que hacer por cuanto los presupuestos procesales se cumplieron al presentarse la demanda en debida forma con el lleno de los requisitos del Art. 82 del C.G.P mientras que las partes son mayores de edad y con capacidad suficiente para ejercer sus derechos como lo demostraron al hacerse parte en este proceso y actuar por intermedio de apoderado judicial.

Tampoco hay reparo respecto de la competencia del Juez, ni de la capacidad procesal, toda vez que quedo superada en el presente proceso al revirarse cuidadosamente el expediente, no observándose nulidad hasta lo aquí actuado.

2. Inicialmente debe señalarse que el artículo 248 del Código Civil consagra el mecanismo instituidos para reclamar la paternidad, estando legitimados para ello quienes "prueben un interés actual en ello y los ascendientes de quienes se creen con derechos, durante los 140 días desde que tuvieron conocimiento de la paternidad".

Igualmente, según lo ha dejado sentado la jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Civil, el "...término de caducidad de que trata la norma en comento, tiene como finalidad evitar que en todo tiempo puedan cuestionarse y ponerse en entredicho situaciones familiares «...en cuya construcción afectivamente se han afirmado lazos sólidos y

definitivos...» En aquellos supuestos, el momento a partir del cual iniciaría a correr el aludido plazo, es aquel en que el presunto padre tuvo conocimiento objetivo de la ausencia del vínculo familiar o biológico, como cuando ha obtenido el resultado de la prueba de marcadores genéticos de ADN que determina la exclusión de la relación filial.”<sup>1</sup>.

En frente al conocimiento objetivo del vínculo familiar o biológico, tanto la H. Corte Suprema de Justicia<sup>2</sup> como la H. Corte Constitucional<sup>3</sup>, han fijado su posición en diferentes pronunciamientos, la primera de ellas, sostiene que el “*término de caducidad de la impugnación de la paternidad se empieza a contar a partir de la fecha en la cual se tuvo conocimiento cierto a través de la prueba de ADN de que no se era el padre biológico*”<sup>4</sup>. Mientras la segunda, manifestó que “*el «interés actual» hace referencia a «la condición jurídica necesaria para activar el derecho», es decir, la duda le permite al demandante acreditar su interés para obrar, mientras que la certeza científica obtenida a través del examen de ADN, determina el hito a partir del cual debe computarse el término de caducidad de la acción, pues solo a partir del momento en que conoce el resultado de esa prueba, el impugnante tiene completa seguridad de la inexistencia del vínculo biológico*”<sup>5</sup>.

En bien la recurrente finca su inconformismo en la versión brindada por la demanda MARLENY VELANDIA CORDOBA, respecto el presunto conocimiento de la calidad de no padre del demandante EDGAR CACERES VILLAMIZAR del niño EDGAR SMITH CACERES VELANDIA incluso antes del nacimiento de éste, dando como resultado la caducidad en la presente reclamación.

Dejese a lo anterior, y comparado con las versiones brindadas por el demandante en su interrogatorio de parte, la contraposición de posiciones, únicamente acreditan que el presunto padre EDGAR CACERES VILLAMIZAR tenía dudas, pero no certezas acerca de su vínculo de consanguinidad con el niño EDGAR SMITH CACERES VELANDIA.

Es que, en consideración de esta sala, fue ese mando de duda que el demandante acudió a la administración de justicia exponiendo pretensión de impugnación de la paternidad, la cual fue rechazada con los resultados obtenidos de la práctica prueba genética, la cual concluyó que “*L. EDGAR CACERES VILLAMIZAR queda excluido como padre biológico del (la) menor EDGAR SMITH*” (Fl. 62), dictamen que además fue objeto de traslado, sin que dentro del término dispuesto se hubiesen formulado objeciones, aclaraciones o complementación (Fl. 66 - 69).

En consecuencia, conforme quedo expuesto y acogiendo el citado criterio jurisprudencial, es claro que en el presente caso el fenómeno de la caducidad no opero, por cuando solo fue con la recepción del resultado de la prueba genética que el demandante EDGAR CACERES VILLAMIZAR adquirió certidumbre de figurar en calidad de padre de un hijo ajeno. Según lo

<sup>1</sup> Sentencia Rad. SC2350-2019 MP ARIEL SALAZAR RAMÍREZ, veintiocho (28) de junio de dos mil diecinueve (2019).

<sup>2</sup> CSJ SC, 16 ago. 2011, rad. 01276-01, Sentencia Rad. SC2350-2019 MP ARIEL SALAZAR RAMÍREZ, veintiocho (28) de junio de dos mil diecinueve (2019).

<sup>3</sup> Sentencia T-071 de 2012, Sentencia T-249 de 2018.

<sup>4</sup> Ibidem.

<sup>5</sup> Sentencia Rad. SC2350-2019 MP ARIEL SALAZAR RAMÍREZ, veintiocho (28) de junio de dos mil diecinueve (2019).

expuesto, lo procedente es confirmar la determinación adoptada el día 3 de marzo de 2020 proferida por el Juzgado Segundo de Familia de Yopal - Casanare,.

En razón y mérito de lo expuesto, la **SALA UNICA DE DECISIÓN DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE YOPAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO:** CONFIRMAR la determinación adoptada por el Juzgado Segundo de Familia de Yopal - Casanare mediante sentencia proferida el día 3 de marzo de 2020.

**SEGUNDO:** Se condena en costas a la parte apelante. Se fijan como agencias en derecho la suma de 1 SMLMV.

**TERCERO:** Oportunamente devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

**NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE**

Los Magistrados,

ALVARO VINGOS URUEÑA  
Magistrado

Consejo Superior  
Gloria Esperanza Malaver de Bonilla  
Magistrada

JAIRO ARMANDO GONZÁLEZ GÓMEZ  
Magistrado

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SALA ÚNICA

M.P. Dr. Álvaro Vincos Uruña  
SENTENCIA No.020

*(Aprobada según acta No.060 de 8 del septiembre de 2020)*

En Yopal, Departamento de Casanare, hoy ocho (8) de septiembre de dos mil veinte (2020), la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal se reunió con el fin de emitir el fallo que en esta instancia corresponda en el expediente de la referencia y conforme con lo establecido en el inciso final del artículo 280 del Código General del Proceso.

**LO PRETENDIDO EN LA DEMANDA**

Pretende el demandante se declare que entre él y las codemandadas AGROINDUSTRIA FELEDA S.A. y SUCESORES DE JOSE JESUS RESTREPO & CIA existió un contrato por obra o labor desde el 16 de octubre de 2012, quienes en forma solidaria dieron por terminado en forma injustificada al relación laboral el día 17 de marzo de 2014.

Consecuencia de lo anterior, pretende principalmente se condene a dichas empresas a reintegrarlo al cargo que venía desempeñando o a uno de mayor jerarquía en virtud de la estabilidad laboral de la que gozaba por encontrarse en estado de debilidad manifiesta; al pago de salarios causados desde el día en que ocurrió el accidente hasta el día en que se efectúe el reintegro por haber sido despedido sin justa causa; se condene al pago de cesantías con su respectiva sanción durante igual término, al pago de intereses de cesantías con su respectiva sanción y al pago de primas de servicio causadas.

Como condenas subsidiarias, solicita se condene a dichas empresas y a SEGUROS DE VIDA COLPATRIA S.A. al pago del 100% del salario devengado hasta que se produzca su rehabilitación, readaptación o curación; se condene a las empresas empleadoras al pago de perjuicios por culpa patronal, al pago de 180 días de salario por concepto de incapacidad causada por enfermedad profesional, al pago de aportes en salud desde la fecha de despido hasta la fecha en que se efectúe el reintegro, al pago de cesantías e intereses y sanciones generadas durante ese mismo periodo, prima de servicios, indemnización por despido injusto junto con la correspondiente indexación de todas las condenas.

Todo ello sustentado en que la codemandada SUCESORES DE JOSE JESUS RESTREPO & CIA autorizó la apertura de Palmas del Casanare, empresa esta que se unió con AGROINDUSTRIA FELEDA S.A. para desarrollar el contrato No. 001 de 2012; que el demandante inició a laborar el día 16 de octubre de 2012 bajo la modalidad de contrato de obra en la vereda La Libertad del municipio de Villanueva, desempeñándose como operario de campo de recolección de frutos obedeciendo órdenes impartidas por el señor Elquin Adrián Fierro, representante del empleador; que laboraba de 6 am a 2 pm, recibiendo como última remuneración la suma mensual de \$616.000; refiere que las empresas codemandadas le comunicaron el día 17 de marzo de 2014 la terminación unilateral del contrato por justa causa ante su ausencia no justificada los días 20 de febrero y 17 de marzo de 2013., cancelandosele el mismo día la liquidación de prestaciones, quedando a paz y salvo por concepto de sueldos y prestaciones sociales.

Agrega que el 13 de junio de 2014 radicó ante las empresas empleadoras derecho de petición; que existieron dos accidentes de trabajo: i) el 30 de enero de 2013 cuando habiendo ingresado a trabajar a las 10:45 a.m. y encontrándose cargando un racimo de 4 arrobas cayó al piso, sintiendo dolor muscular en la parte de adelante y columna no pudiendo ponerse de pie y acudiendo a enfermería en donde colocó el informe; ii) el 15 de junio de 2013 cuando al ejercer el control de maleza con machete, pisó un hueco y flexionó la rodilla izquierda hacia atrás, sintiendo un fuerte dolor. En cuanto al reporte de historias clínicas, se limita a traer a cuento lo contenido en las mismas.

Señala que el 20 de mayo de 2013 COLPATRIA ARL informó a la codemandada AGROINDUSTRIA FELEDA S.A. del accidente laboral ocurrido el día 30 de enero de 2013, encontrándose apto para desempeñar el cargo, efectuando recomendaciones; que del reporte

médico de SEGUROS DE VIDA COLPATRIA S.A. efectuado el 27 de mayo de 2013 se desprende una lesión extradural posterior a la médula que presenta contornos lobulados; que el 28 de mayo de 2013 se hace referencia a paciente con antecedente de accidente laboral que presenta dolor de lumbalgia persistente. Asimismo, señala que el 26 de febrero de 2014 le informó al señor ELKIN ADRIAN que iba a consultar con un especialista y reportó el accidente, encontrándose incapacitado para el momento de la terminación del contrato y debido al accidente de trabajo.

### POSICIÓN DE LA PARTE DEMANDADA

- **PALMAS DEL CASANARE SAS (fl.120) (producto escisión empresa SUCESORES DE JOSE JESUS RESTREPO & CIA)**

Admitió su existencia como empresa y señaló no constarle relación laboral existente entre demandante y codemandada AGROINDUSTRIA FELEDA S.A, manifestando oponerse a las pretensiones por cuanto no ostenta vínculo contractual alguno con el demandante ni obra en solidaridad, refiriendo eso sí que con la mentada empresa suscribió, en calidad de contratante, un contrato de obra civil para desarrollar labores no misionales, no teniendo injerencia alguna en la contratación de personal para ese fin. Propuso en consecuencia como excepción de mérito la que denominó PRESCRIPCIÓN.

- **AGROINDUSTRIAL FELEDA S.A. (fl.132)**

Dijo ser ciertos los hechos 2º a 9º; que fue dicha empresa la que comunicó al trabajador el 17 de marzo de 2014 la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, admitiendo un error mecanográfico en el año contenido en dicha comunicación por cuanto se trata realmente del año 2014 (20 de febrero de 2014 a 17 de marzo de 2014), lo que no es óbice para predicar legalidad en el despido; que el 11 de marzo de 2014 el entonces administrador de la empresa envió comunicación al demandante citándolo a rendir descargos el día 12 de marzo de 2014, quien no quiso recibir ni firmar la citación, dejando constancia de tal suceso, manifestando aquél no querer volver a trabajar y no estar incapacitado y a la hora de la diligencia no hizo presencia, quedando claro entonces que el despido es por justa causa, al no acreditar el trabajador excusa

o justificación alguna para su ausencia ni constancia de incapacidad. Consecuencia de lo anterior, manifestó oponerse a las pretensiones proponiendo como excepciones las que denominó INEXISTENCIA DE DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA DEL DEMANDANTE y PRESCRIPCIÓN.

- AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A. (fl.85)

Manifestó oponerse a las pretensiones que la involucran así como no constarle la mayoría de hechos y no ser ciertos otros. En cuanto al evento ocurrido el día 15 de junio de 2013, sostuvo que fue aceptado como accidente de trabajo por la entonces COLPATRIA ARP y se han realizado pagos por incapacidad temporal no cobrados por el demandante; que la patología que aquel actualmente padece es una enfermedad común; en cuanto al suceso ocurrido el 30 de enero de 2013 considera entonces que al no ser accidente de trabajo ni enfermedad laboral, el actor no tiene derecho alguno. Propuso como excepciones INEXISTENCIA DEL RIESGO PROFESIONAL DE ACUERDO A LA LEY, INEXISTENCIA DE PRESUPUESTOS AXIOLÓGICOS QUE HAGAN RESPONSABLE A COLPATRIA ARL, FALTA DE LEGITIMACION EN LA CAUSA POR ACTIVA PARA RECLAMAR PERSTACIONES DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES y COBRO DE LO NO DEBIDO.

### EL FALLO IMPUGNADO

En lo que importa al asunto, luego de evacuadas las etapas propias del proceso así como evaluadas y valoradas las pruebas, el Juzgado Promiscuo Laboral del Circuito de Monterrey, mediante sentencia de fecha 11 de octubre de 2018 declaró la existencia de un contrato de trabajo escrito por obra o labor suscrito entre el demandante y la empresa AGROINDUSTRIA FELEDA S.A. desde el 16 de octubre de 2012 al 17 de marzo de 2014; declaró probada la excepción denominada INEXISTENCIA DE DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA DEL DEMANDANTE formulada por AGROINDUSTRIAS FELEDA S.A. y las alegadas por la codemandada AXA COLPATRIA, negando en consecuencia las pretensiones condenatorias incoadas.

Para ello, encontró en primer lugar que en cuanto a la existencia del contrato laboral la misma se encuentra probada por cuanto en la primera audiencia celebrada se aceptó de manera expresa su existencia y modalidad por la codemandada AGROINDUSTRIA FELEDA S.A. así como los extremos temporales, estableciendo entonces como problemas jurídicos a resolver i) la existencia de un despido injusto; ii) si el demandante se encontraba en estado de debilidad manifiesta, iii) la procedencia del pago de indemnizaciones y prestaciones sociales.

Dijo entonces proceder a resolver las excepciones promovidas, señalando que en cuanto a la terminación del contrato laboral ello puede suceder por iniciativa conjunta o unilateral de las partes ya por justas causas, ora sin ellas, con sustento en lo establecido en los artículos 64 y 65 del CST y jurisprudencia constitucional que encontró aplicable respecto a los requisitos para proceder a ello. Igualmente, señaló que en cuanto a la carga probatoria, corresponde al trabajador demostrar que se terminó el contrato de trabajo or parte del empleador y a este último que dicha terminación obedece a una de las justas causas contempladas en la ley o convención; agregó que en materia laboral no existe en el CST procedimiento alguno para dar por terminado un contrato de trabajo y por tanto via jurisprudencial se ha establecido que el empleador queda en libertad pactar algún tipo de procedimiento para garantizar el debido proceso al trabajador, el cual debe estar consignado en el reglamento interno de trabajo. Con base en ello, encontró que la empresa empleadora aportó reglamento interno de trabajo en donde en su artículo 51 y s.s. capítulo 13 se establecen las faltas graves del trabajador y el trámite para escuchar los descargos de aquél; que el demandante en su interrogatorio afirmó que se le había expedido incapacidad médica manual por parte de SALUDCOOP IPS para los días 20 de febrero a 16 de marzo de 2014 que fuera entregada al señor Wilmer Mendoza, su jefe inmediato, no le fue notificada fecha de diligencia de descargos y solo se le comunicó la terminación del contrato; trayendo a cuento extractos de los testimonios recaudados, encontró igualmente que conforme obra a folio 161 del 11 de marzo de 2014 obra citación para diligencia de descargos para el día 12 de marzo de 2014 en donde se advierte una constancia referente a que el trabajador no quiso firmar el recibido y manifestó no tener intenciones de trabajar ni contar con incapacidad médica, agregando que dentro de la historia clínica se advierte que la última incapacidad expedida lo fue el 31 de enero de 2014 para el periodo comprendido entre el 30 de enero de 2014 al 13 de febrero de 2014, que SALUDCOOP aportó también incapacidades médicas expedidas al trabajador, siendo la última la comprendida entre el 14 de febrero de 2014 al 20 de febrero de 2014; **recordó lo dicho por el testigo Wilmer Mendoza para concluir en primer lugar que en cuanto al año del despido,**

corresponde realmente al año 2014, siendo un mero error mecanográfico y por tanto no corresponde al año 2013.

Que el reglamento interno de trabajo establece en su artículo 51 como falta grave la falta del trabajador el ausentarse sin excusa suficiente por primera vez, debiéndose escuchar a aquél, dejando constancias; que el empleador alegó la causal contemplada en el numeral 4º artículo 60 atinente a faltar al trabajo sin justa causa sin permiso del patrono, se dejó constancia que en aras de surtir la diligencia de descargos, el trabajador no se presentó a pesar de distintos requerimientos, encontrando entonces que la terminación del contrato obedeció a que el trabajador se ausentó de sus labores de manera injustificada entre el 20 de febrero al 17 de marzo de 2014. Teniendo en cuenta el artículo 60 del CST numeral 6º y el 58 ibidem numeral 1º, encontró que el demandante acreditó la terminación del contrato por parte del empleador y este acreditó igualmente la notificación a la diligencia de descargos, pues conforme con la constancia y el dicho del testigo si se le puso en conocimiento tal situación; en cuanto a que existiera alguna incapacidad médica para el periodo 20 de febrero a 17 de marzo de 2014 no se probó su existencia y el testigo Wilmer Mendoza manifestó no recordar haber recibido alguna quien refirió que en todo caso el procedimiento era efectuar la entrega a la oficina administrativa, afirmación compartida por el testigo Luuis Antonio Rivas y el representante legal de la empresa empleadora. Así las cosas, declaró probada la justa causa alegada para terminar el contrato de trabajo, conforme con lo establecido en los artículos 60 numeral 4º y 62 numeral 6º del CST.

En cuanto a la estabilidad laboral reforzada alegada por el demandante para el momento del despido, sostuvo que conforme con jurisprudencia aplicable es una garantía excepcional solo para personas con limitaciones en grado severo y profundo; advirtiendo una colisión de criterios entre la Corte Constitucional y la Sala Laboral de la CSJ advirtió que conforme con la primera, si bien no es necesario que el trabajador posea una pérdida de capacidad laboral, no cualquier tipo de incapacidad laboral es objeto de protección sino que es deber del juez en cada caso concreto establecer si el trabajador realmente se encontraba en imposibilidad de prestar el servicio. A partir de ello, encontró que fenecido el contrato por decisión unilateral del empleador, de la historia clínica se observa que el demandante padecía de una patología de columna lumbar calificada de origen común, conclusión no cuestionada por las partes; que el demandante refirió en su interrogatorio haber padecido dos accidentes de trabajo mientras que la ARL informó del reporte de uno de ellos el 30 de enero de 2013, recomendaciones médicas al

empleador, no se determinó porcentaje alguno de pérdida de capacidad laboral ni se acreditó que el trabajador se encontraba incapacitado ni impedido para laborar en el momento de la terminación del contrato, concluyendo que el demandante no acreditó una limitación en grado severo o profundo; agregó que conforme con SALUDCOOP EPS, la última incapacidad fue del 14 de febrero de 2014 al 20 de febrero de 2014 mas no durante el periodo en que no prestó sus servicios.

## EL RECURSO DE APELACION

### PARTE DEMANDANTE

Refiere en primer lugar que en cuanto a la negativa del despido en justo, no se tuvo en cuenta el testimonio del señor Wilder Mendoza quien fungia como jefe inmediato del demandante y quien manifestó que no se habia hecho un llamado a descargos el cual si bien fue firmado por un tercero (Edward Diaz) se violó el debido proceso por cuanto aquél refirió que lo que si se notificó fue la carta de despido mas no el llamado a descargos, violandose asi el trámite establecido para ello por cuanto conforme con lo establecido en el capitulo 8 articulo 99 y 50 la falta total al trabajo por primera vez durante el día sin excusa cuando no cause perjuicio de consideración implica suspensión en el trabajo hasta por 8 dias y en caso de reiterarse ello una suspensión hasta por 2 meses, sanciones que no impuso el empleador ni escucho en descargos al trabajador.

Respecto a la estabilidad laboral reforzada, si bien admite que para la fecha del despido no logró demostrar que se encontraba en estado de incapacidad, al 20 de febrero de 2014 se generaron alrededor de 201 dias de incapacidad con ocasión de una lesión en la columna en ejercicio de sus actividades, siendo trasladado y posteriormente victima de un nuevo accidente al cual no se le dio seguimiento ni tratamiento alguno.

### CONSIDERACIONES

En el aspecto puramente formal, no hay reparo alguno que hacer por cuanto los presupuestos procesales se cumplieron al presentarse la demanda en debida forma con el lleno de los requisitos del Art. 25 del CPTSS mientras que las partes se encuentran debidamente

representadas como lo demostraron al hacerse parte en este proceso y actuar por intermedio de apoderado judicial.

Tampoco hay reparo respecto de la competencia del Juez, ni de la capacidad procesal, toda vez que quedo superada en el presente proceso al revirarse cuidadosamente el expediente, no observándose nulidad hasta lo aquí actuado.

Procede la Sala entonces a resolver el recurso de alzada observando lo previsto en el artículo 66º del CPTSS, es decir, limitando su estudio a los argumentos esgrimidos por los recurrentes, atendiendo el principio de consonancia.

Conviene memorar en primera medida, que en el derecho procesal laboral y de la seguridad social rige el principio dispositivo que impone a las partes el deber de limitar o precisar, tanto en la demanda introductoria como en su contestación, los temas que van a ser materia de decisión por parte del juez, indicando con absoluta claridad las pretensiones y los hechos en que se fundamentan, así como las excepciones y los supuestos que las soportan, dado que ese es el marco en el que el juzgador puede y debe ejercer la función jurisdiccional, salvo que se cumplan los presupuestos para que pueda hacer uso de las facultades extra o ultra *petita* previstas en el artículo 50 del CPTSS, atribuciones que como por sabido se tiene, ostentan los jueces de primera y única instancia y, por excepción, el fallador de segundo grado.

Y ello desde luego que desarrolla el denominado principio de congruencia, a través del cual se impone a los juzgadores se limiten a la relación jurídico procesal trazada por las partes a través de la demanda y su contestación sin que ello desde luego implique una restricción al juez para interpretar el querer del demandante cuando no hay claridad en sus pedimentos pues conforme a las previsiones del artículo 55 de la Ley 270 de 1996, Estatutaria de la Administración de Justicia, los administradores de justicia deben referirse «a todos los hechos y asuntos planteados en el proceso por los sujetos procesales».

Al respecto, en sentencia CSJ SL2808-2018 se señaló:

#### PRINCIPIO DE CONGRUENCIA

Dispuesto en el entonces vigente artículo 305 del Código de Procedimiento Civil, hoy 281 del Código General del Proceso, aplicable al proceso laboral por remisión del artículo 145 del Código de Procedimiento Laboral, establece que:

*“La sentencia deberá estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda y en las demás oportunidades que este Código contempla, y con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas si así lo exige la ley.*

*No podrá condenarse al demandado por cantidad superior o por objeto distinto del pretendido en la demanda, ni por causa diferente a la invocada en ésta.*

*Si lo pedido por el demandante excede de lo probado, se le reconocerá solamente lo último.*

*En la sentencia se tendrá en cuenta cualquier hecho modificativo o extintivo del derecho sustancial sobre el cual verse el litigio, ocurrido después de haberse propuesto la demanda, siempre que aparezca probado y que haya sido alegado por la parte interesada a más tardar en su alegato de conclusión, y cuando éste no proceda, antes de que entre el expediente al despacho para sentencia, o que la ley permita considerarlo de oficio”.*

*Conforme [a] dicho principio, los fallos de primera y segunda instancia deben guardar coherencia entre el contenido del fondo de la relación jurídico procesal, de los hechos y las peticiones de la demanda, de su contestación y de las excepciones formuladas, así como de lo alegado por las partes en las oportunidades procesales pertinentes, con lo resuelto por el juzgador. Luego el sentenciador, debe obrar dentro del marco trazado por las partes en conflicto.*

*Es así que esta Sala de la Corte, de antaño ha señalado que es base esencial del debido proceso laboral, que las sentencias se enmarquen dentro de la causa petendi invocada por el promotor del proceso.*

*Si es el fallador de segundo grado quien desborda ese estricto límite y resuelve ex novo -sobre pretensiones que no fueron debatidas en las instancias-, también incurriría en un quebranto de dicho principio y si la transgresión a tal institución es determinante y afecta el derecho de defensa de una de las partes involucradas en el proceso, tal decisión será susceptible de cuestionamiento en el recurso extraordinario de casación, porque a través de la violación medio de la disposición procesal referida, se reconoce un derecho sustancial, mediante el quebranto de los presupuestos constitucionales y legales del debido proceso (SL911-2016).”*

Hechas las anteriores precisiones y en punto de los argumentos contentivos del reparo promovido atinente a la justa causa para despedir al demandante, advierte esta Sala que adentrarse en un estudio de fondo implicaría atentar contra el principio de congruencia. En efecto, a la verdad, del libelo genitor bien puede colegirse que conforme con su supuesto fáctico, las pretensiones y el acápite denominado “*fundamentos y razones de la demanda*”, el demandante calificò de injusto el despido única y exclusivamente a partir de que si conforme con la comunicación de despido de fecha 17 de marzo de 2014 el empleador sustentó ello en una falta cometida entre el 20 de febrero de 2013 y 17 de marzo de 2013, no existió inmediatez entre la comisión del hecho sancionable y la imposición de la sanción, discusión que fue abordada por la empresa empleadora AGROINDUSTRIA FELEDA S.A. quien al momento de dar contestación a la demanda manifestó que por un error mecanográfico se colocò en la comunicación de la decisión unilateral de terminación del contrato que ello se debía a una falta cometida en el año

2013 cuando realmente corresponde al año 2014, para lo cual vio necesario hacer un recuento de las actuaciones surtidas con anterioridad al enteramiento de aquella al trabajador, proponiendo como único medio exceptivo la prescripción para incoar la solicitud de reintegro laboral.

Entonces, si el fallo de primera instancia dijo encontrar probado ese error mecanográfico y por tanto entender que la falta cometida se presentó en el año 2014, fuerza concluir que las disquisiciones posteriores efectuadas por la jueza de la causa tendientes a indagar por la acreditación de la justa causa alegada por el empleador así como el trámite previo surtido, es ajena a la contienda entablada por las partes, pues se reitera, la pretensión del demandante se fincó única y exclusivamente en una supuesta falta de inmediatez entre el momento de la comisión de la falta y la imposición de la sanción, la que de plano se desechó cuando para la directora del proceso quedó acreditado el error mecanográfico en que incurrió la empresa empleadora al redactar la comunicación de terminación unilateral del contrato.

Corolario de lo hasta aquí expuesto, nada se resolverá en cuanto al primer ataque promovido por el recurrente.

Pregona por otro lado el recurrente el ser acreedor de la estabilidad laboral reforzada, discusión frente a la cual preciso se hace memorar que la Honorable Corte Suprema de Justicia en variada jurisprudencia como la providencia SL 14134-2015 del 14 de octubre de 2015, magistrado ponente Dr. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO, número de proceso 53083, ha advertido que en materia de estabilidad laboral reforzada corresponde a la parte demandante demostrar que para el momento del despido padecía de una limitación en grado severo o profundo o al menos con una disminución igual o superior al 15% al momento de su despido conforme a lo dispuesto por el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, que lleve a concluir que se encontraba incurso en la estabilidad laboral reforzada reglada en el artículo 26 del de la ley 361 de 1997, y por ende exigir a su empleador permiso para la desvinculación.

Frente a esta temática, la Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL, del 30 de enero de 2013, rad. 41867, Magistrado ponente Dr. Carlos Ernesto Molina Monsalve, expresó:

*Aunado a lo anterior, repárese en que en el proceso no se encuentra acreditado que el promotor de la litis sufría de alguna limitación, discapacidad o minusvalía que lo hiciera acreedor a la protección estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez que las incapacidades otorgadas por la EPS COMFANDI, no demuestran que las modestias padecidas por el actor estuvieren enmarcadas dentro de algunos de los*

estados de salud inmediatamente mencionados, pues como lo ha dicho esta Corporación, "También es cierto que las incapacidades, por sí solas, no acreditan que la persona se encuentre en la limitación física y dentro de los porcentajes anteriormente mencionados, para efectos de ser cobijada por la protección a la que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997" (sentencia del 25 de marzo de 2005, radicación 35.606).

Igualmente, valga recordar lo asentado por la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 15 de julio de 2008, radicación 32532, en lo referente a las personas que gozan de la protección y asistencia prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así:

"Ahora, como la ley examinada no determina los extremos en que se encuentra la limitación moderada, debe recurrirse al Decreto 2463 de 2001 que sí lo hace, aclarando que en su artículo 1° de manera expresa indica que su aplicación comprende, entre otras, a las personas con derecho a las prestaciones y beneficios contemplados en las Leyes 21 de 1982, 100 de 1993, 361 de 1997 y 418 de 1997. Luego, el contenido de este Decreto en lo que tiene que ver con la citada Ley 361, es norma expresa en aquellos asuntos de que se ocupa y por tal razón no es dable acudir a preceptos que regulan de manera concreta otras materias.

Pues bien, el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 señala los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997; define que la limitación "moderada" es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; "severa", la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral y "profunda" cuando el grado de minusvalía supera el 50% (...)

Surge de lo expuesto que la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada. Situación en la que no se encuentra el demandante, pues su incapacidad permanente parcial tan sólo es del 7.41%, es decir, inferior al 15% del extremo mínimo de la limitación moderada, que es el grado menor de discapacidad respecto del cual operan las garantías de asistencia y protección que regula esa ley, conforme con su artículo 1°.

La precedente orientación jurisprudencial ha sido reiterada, entre otros, en los fallos del 25 de marzo de 2009, radicación 35606, 16 y 24 de marzo de 2010, radicaciones 36115 y 37235 y 28 de agosto de 2012, radicación 39207. En esta última sentencia la Corte razonó:

"En todo caso, para despejar cualquier duda que puede suscitar la precitada sentencia en cuanto al nivel de limitación requerido para el goce de la protección en cuestión, esta Sala reitera su posición contenida en la sentencia 32532 de 2008, consistente en que no cualquier discapacidad está cobijada por el manto de la estabilidad reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; dicha acción afirmativa se justifica y es proporcional en aquellos casos donde la gravedad de la discapacidad necesita protección especial para efectos de que los trabajadores afectados con ella no sea excluidos del ámbito del trabajo, pues, históricamente, las discapacidades leves que podría padecer un buen número de la población no son las que ha sido objeto de discriminación. Por esta razón, considera la Sala que el legislador fijó los niveles de limitación moderada, severa y profunda (artículo 5° reglamentado por el artículo 7° del D. 2463 de 2001), a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral, con el fin de justificar la acción afirmativa en cuestión, en principio, a quienes clasifiquen en dichos niveles; de no haberse fijado, por el legislador, este tope inicial, se llegaría al extremo de reconocer la estabilidad reforzada de manera general y no como excepción, dado que bastaría la pérdida de la capacidad en un 1% para tener derecho al reintegro por haber sido despedido, sin la autorización del ministerio del ramo respectivo. **De esta manera, desaparecería la facultad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, lo que no es el objetivo de la norma en comento**" (resaltado fuera de texto).

Entonces, debe iterar la Sala que no existe prueba alguna que apunte a que el actor se hallaba en alguno de los grados de limitación expuestos, para inferir que se encontraba cobijado por la protección establecida en la citada Ley 361 de 1997".

A la luz de lo hasta aquí decantado, sea lo primero advertir que conforme con el embate promovido, el mismo recurrente admitió que para la fecha del despido no logró demostrar que se encontraba en estado de incapacidad y si ello se constituye en uno de los esenciales presupuestos para gozar de la estabilidad laboral reforzada pregonada a la par de acreditar con suficiencia el grado de limitación requerido, luce impertinente para el fin buscado el que el demandante, en pluralidad de ocasiones anteriores a la fecha del despido (17/3/2014) haya sido objeto de incapacidades médicas y menos indagar por la existencia de tratamientos efectuados para curar sus lesiones, pues ello ninguna relación guarda con la garantía laboral suplicada.

Y es que aún en gracia de discusión, emerge diáfano que si como en líneas anteriores se expusiera, en la demanda no se cuestionó la ocurrencia objetiva de la justa causa para despedir al trabajador sino una hipotética falta de inmediatez entre la comisión de la falta y el despido, la que fue descartada en primera instancia, anulada se encontraría la existencia de una supuesta discriminación con ocasión de las afecciones de salud, supuesto que valga agregar, es el que ampara el legislador bajo dicha ley.

Al respecto, se ha decantado lo siguiente:

*"Pues bien, en líneas anteriores se explicó que las normas que protegen a los trabajadores con discapacidad se proyectan en las relaciones laborales en diferentes fases y, fundamentalmente, tienen como objetivo promover la inclusión y participación de estos, y a la postre, evitar que los ámbitos laborales sean espacios de segregación, exclusión y distinción.*

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

*Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá*

ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.” (Sentencia SL 1360 del 11 de abril de 2018. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo Radicado 53394).

En consecuencia de ello, impera sin disquisiciones adicionales el confirmar la sentencia fustigada.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la **SALA ÚNICA DE DECISIÓN DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE YOPAL- CASANARE**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el día 11 de octubre de 2018 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Monterrey-Casanare.

**SEGUNDO:** Condenar en costas a la parte demandante, fijando como agencias en derecho el equivalente a 2 smlmv.

Los Magistrados,

  
ALVARO VINGOS URUEÑA  
Magistrado

  
GLORIA ESPERANZA MALAVER DE BONILLA  
Magistrada

  
JAIRO ARMANDO GONZÁLEZ GÓMEZ  
Magistrado

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SALA ÚNICA DE DECISIÓN

M.P. Dr. ÁLVARO VINCOS URUEÑA

SENTENCIA LABORAL No.017

*(Aprobada según acta No.060 del 8 de septiembre de 2020)*

En Yopal - Casanare, hoy ocho (8) de septiembre del año dos mil veinte (2020), se reunieron los Sres. Magistrados que integran la Sala de Única de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal, Doctores Jairo Armando González Gómez, Gloria Esperanza Malaver de Bonilla, y Álvaro Vincos Urueña, este último en su calidad de Magistrado Ponente, con el fin de emitir el fallo que en esta instancia corresponda en contra de la sentencia proferida el 10 de junio de 2019, por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Monterrey de este Distrito Judicial, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia, expediente radicado bajo el No. 851623189001-2017-00195-01, promovido por MARIA DEL PILAR SAAVEDRA contra LA ASOCIACION DE PADRES DE FAMILIA DE HOGARES COMUNITARIOS DE TAURAMENA, - ASOPADRES - y conforme a lo establecido en el inciso final del artículo 280 del Código General del Proceso.

**"ANTECEDENTES"**

Pretende el demandante se declare que existió una relación laboral desde el 10 de octubre de 2013 hasta el 15 de diciembre de 2014, en consecuencia, solicita se declare que la

terminación del vínculo devino injusta y se ordene el reintegro en condiciones favorables que le permiten atender el procedimiento necesario atendiendo su discapacidad.

Solicitando en consecuencia se condene a la demandada y solidariamente al municipio de Tauramena a pagar los salarios dejados de percibir desde el momento de la desvinculación, las prestaciones sociales, la indemnización por el despido injustificado correspondiente a 180 días de salario, los gastos médicos en que ha incurrido, los perjuicios morales y materiales, los aportes al sistema de seguridad social, las costas procesales y demás acreencias que resulten atendiendo las facultades extra y ultrapetita.

Como supuestos fácticos refiere, que suscribió contrato el 10 de octubre de 2013 con la demandada ASOPADRES para ejercer como manipuladora de alimentos, acordando como salario la suma de \$616.000. Que en ejercicio de la función sufrió una caída de espalda golpeándose la espalda y el cráneo. Hecho que fue reportado a la ARL y recibido atención médica en el centro de salud donde le fue diagnosticado trauma en la columna y trastorno de disco cervical, entre otros.

Que la demandada luego de realizar cuatro prórrogas al contrato inicial, decide darlo por terminado unilateralmente y sin justa causa el 15 de diciembre de 2014, luego de un año, dos meses y cinco días.

Agrega que desde el momento del despido ha tenido que sufragar gastos médicos para atender su estado de salud, que el despido le produjo perjuicios morales por el dolor físico, angustias, depresiones, sumado a que no tiene dinero para atender a sus familiares que dependen económicamente de ella, y que en el mes de febrero de 2017 le fue diagnosticada escoliosis lumbar, entre otras afecciones.

#### **POSICIÓN DE LA PARTE DEMANDADA**

Admitida la demanda contestó la Litis dentro del término establecido para tal fin oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones proponiendo como excepciones entre ellas las que denominó CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR FRENTE AL TRABAJADOR DURANTE LA RELACION LABORAL, PAGO TOTAL DE LAS OBLIGACIONES A CARGO DEL EMPLEADOR, TERMINACION DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA, INEXISTENCIA DEL DESPIDO DE LA DEMANDANTE O DE UNA TERMINACION DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA, INEXISTENCIA DE LAS

OBLIGACIONES RECLAMADAS, las cuales fundamentó como lo establece la norma procesal.

### **EL FALLO DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Promiscuo del Circuito de Monterrey, mediante audiencia pública de fecha 10 de junio de 2019, luego de hacer un pequeño recuento del trámite procesal y una vez analizado el material probatorio obrante en el expediente, encontró, en síntesis, que no se había acreditado el perjuicio alegado por la actora, razón por la cual negó las pretensiones de la demanda y declaró probadas las excepciones de INEXISTENCIA DEL DESPIDO DE LA DEMANDANTE O DE UNA TERMINACION DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA, INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES RECLAMADAS propuestas por la demandada; condenó en costas a la actora fijando como agencias en derecho quinientos mil pesos; decisión que fue apelada por la parte actora recurso del que esta instancia judicial resuelve en esta oportunidad procesal.

### **EL RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la decisión adoptada en primera instancia, la demandante presentó recurso de apelación bajo el argumento que se ostenta la condición de persona con debilidad manifiesta y por ende es sujeto de estabilidad laboral reforzada.

### **CONSIDERACIONES**

Como problema Jurídico teniendo en cuenta la situación expuesta y los fundamentos de las pretensiones de la demanda desestimadas por el a quo, la Sala examinará si la demandante MARIA DEL PILAR SAAVEDRA ostentaba la condición de persona con debilidad manifiesta y por ende es sujeto de estabilidad laboral reforzada.

Igualmente si la parte actora cumplió el principio procesal, esto es el deber de probar los supuestos de hecho de las normas que consagran los efectos jurídicos que ellas persiguen. Este principio conocido como carga de la prueba, se encuentra consagrado en el otrora artículo 177 del Código de Procedimiento Civil –*hoy consignado en el artículo 167 del CGP* y no es ajeno al derecho laboral, pues quien alega una condición jurídica de tipo laboral, que para el caso es la condición de sujeto de especial protección, recae el peso

de aportar al proceso los medios de convicción que le permitan al Juez Laboral decidir la declaratoria de tal situación, lo que equivale a demostrar la pérdida de la capacidad laboral.

### **DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.**

Entre los principios mínimos fundamentales del derecho al trabajo, establecidos en el artículo 53 Superior, se encuentra la estabilidad laboral.

### **LA POSICIÓN DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA LABORAL**

De acuerdo a éste Alto tribunal, no todas las discapacidades conducen a la estabilidad reforzada (Radicado número 39207 del 28 de agosto de 2012), pues, en concordancia con los artículos 1° y 5° de la citada Ley, solo 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%). De ésta forma, no cualquier discapacidad, puede llegar a ser cobijada por la estabilidad laboral reforzada, que se encuentra enunciada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Así se pronunció la Sala Laboral de La Corte Suprema de Justicia:

*"De acuerdo con la sentencia en precedencia [32532 de 2008] para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: (i) que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación "moderada", que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) "severa", mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) "profunda" cuando el grado de minusvalía supera el 50%; (ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud; y (iii) que termine la relación laboral "por razón de su limitación física" y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social".*

Igualmente la sentencia 38993 del 3 de noviembre de 2010, la Sala respecto a la aplicación de la Ley 361 de 1997, afirmó que la ley 361 de 1997 *"está diseñada para garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones 'severas y profundas', pues así lo establece el artículo 1º, al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, en cuanto son las personas consideradas discapacitadas, esto es, aquellas que tengan un grado de minusvalía o invalidez superior a la limitación moderada, pues la sola circunstancia de que el trabajador sufra alguna enfermedad que lo haya incapacitado temporalmente para laborar, no lo hace merecedor a esa especial garantía de estabilidad reforzada".-*

Ahora bien, la Sala de este tribunal acogiendo la tesis de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia; como se desprende de las diligencias y en especial del material probatorio

allegado, como son la Historia Clínica, vista de folios 174 y ss. del cuaderno original, del cual no se evidencia que de la misma se le haya diagnosticado a la demandante minusvalía alguna y menos en cualesquiera de los porcentajes que establece la ley 361 de 1.997, es por lo que la señora María del Pilar Saavedra no estaba amparada por ese condicionamiento especial.

En segundo lugar de las incapacidades allegadas a la foliatura como es la vista en el folio 48 del cuaderno principal de ella no se constata pérdida de incapacidad laboral, menos minusvalía, porcentaje alguno, toda vez que solo se indica en ella los términos de tres días por origen de enfermedad general.

Menos se probó como carga que la culminación del contrato laboral lo fue por presentar la demandante discapacidad, y solo basta con apreciar las pruebas de orden documental y pericial donde brilla por su ausencia dictamen alguno y en los porcentajes que pregonan la ley 361 de 1.997.

La demandante en su interrogatorio de parte afirma que para la fecha de la terminación de la relación laboral no se le había determinado grado alguno de incapacidad o calificación, y solo presentaba unas incapacidades médicas mínimas, es decir no se acreditó por parte de ésta prueba que demostrara que al momento de la culminación del trabajo se encontraba en minusvalía. Incluso manifiesta que la caída que al parecer le originó el dolor lumbar fue fortuita y se originó por su descuido al no utilizar los elementos de trabajo como eran los zapatos especiales de dotación para el desarrollo de su actividad laboral.

La circunstancia por sí sola de obrar al parecer una afectación lumbar no es suficiente para atemperar ello en los grados incapacidad que señala la ley y la jurisprudencia, debiendo ser el médico ocupacional u otro experto quien dictamine ello, de lo cual como se insiste brilla por su ausencia. Tampoco militan pruebas de afectaciones, incapacidades, fases de recuperación, tratamientos pendientes que demostraran que la demandante se encontraba afectada en su salud y más concretamente a la terminación del contrato de trabajo y máxime que sus afecciones se presentaron años posteriores al fenecimiento de la relación laboral.

En los anteriores términos se da contestación al único reparo de la impugnación como lo fue la supuesta condición en cabeza de la demandante de creer estar amparada bajo la ley 361 de 1.997.

Entonces, la demandante no cumplió con la carga probatoria de demostrar que el despido ocurrió por causa de la situación de discapacidad que alega, como que la afectación lumbar no es suficiente para atemperarla en los grados que señala la ley y la jurisprudencia laboral. Por lo cual se confirmará el fallo confutado.

Sin más consideraciones, la **SALA ÚNICA DE DECISIÓN DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE YOPAL- CASANARE**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

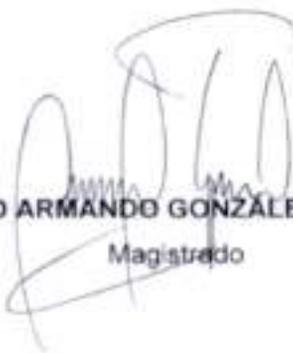
**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el día diez (10) de Junio de dos mil diecinueve (2019) por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Monterrey, dentro del proceso adelantado por MARIA DEL PILAR SAAVEDRA, en contra de LA ASOCIACION DE PADRES DE FAMILIA DE HOGARES COMUNITARIOS DE TAURAMENA -ASOPADRES, por las razones expuestas en este proveído.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia y se dispone devolver el expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

  
ALVARO VINGOS URUEÑA  
Magistrado

  
GLORIA ESPERANZA MALAVER DE BONILLA  
Magistrada

  
JAIRO ARMANDO GONZÁLEZ GÓMEZ  
Magistrado

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SALA ÚNICA

M.P. Dr. Álvaro Vincos Uruña

SENTENCIA No. 019

*(Aprobada según acta No.060 del 8 de septiembre de 2020)*

En Yopal, Departamento de Casanare, hoy ocho (8) de septiembre de dos mil veinte (2020), la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal se reunió con el fin de emitir el fallo que en esta instancia corresponda en el expediente acumulado de la referencia y conforme con lo establecido en el inciso final del artículo 280 del Código General del Proceso.

**LO PRETENDIDO EN LA DEMANDA 2015-00014**

Pretende en primera medida el demandante MANUEL JOSE IZQUIERDO se declare que los codemandados son propietarios de la finca "La Diversion" ubicada en la vereda los ranchitos de Paz de Ariporo, que el 4 de febrero de 2002 el codemandado Jose Ananias Romero contrató al demandante de manera verbal devengando 1 smimv para desempeñar la labor de administrador de la finca; que desde el comienzo de la relacion laboral el demandado ha incumplido con sus obligaciones patronales al no cancelar oportunamente los salarios; que el 23 de noviembre de 2005 las partes hicieron un acuerdo frente a salarios adeudados, que se le adeudan \$2.635.600; que los demandados le adeudan por salario la suma de \$34.167.200, \$4.084.550 por concepto de gastos asumidos para el sostenimiento de la finca; que el horario laboral era todos los dias sin ser afiliado al sistema de seguridad social y debía asumir gastos en caso de enfermedad; que debe sufragar pagos a un tercero para cuidar la finca en caso de enfermedad; que no se le han pagado cesantias, sus intereses, vacaciones ni primas de servicios;

que a la fecha de presentación de la demanda el contrato se encuentra vigente; que durante la primera semana de diciembre estuvo con su familia en la finca cambiando el hierro de todo el ganado.

Consecuencia de lo anterior, pretende se condene a los demandados a cancelar \$34.167.200 por salarios adeudados, \$4.084.550 por pago de facturas, \$7.751.333 por cesantías, \$11.504.713 por intereses a las cesantías, \$7.751.333 por prima de servicios, \$3.875.667 por vacaciones; a afiliarlo al sistema de seguridad social integral en salud, pensión y riesgos laborales; al pago de la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST e indexación de dichas sumas de dinero.

Todo ello sustentado en que siendo los demandados propietarios de la mentada finca, en cabeza de Jose Ananías Romero estos celebraron con el demandante contrato laboral verbal desde el 4 de febrero de 2002 para ejercer la labor de administrador de aquella, devengando un smmv; que si bien con el codemandado Jose Ananias el día 23 de noviembre de 2005 hicieron un acuerdo en cuanto a los salarios adeudados, le quedaron debiendo lo reclamado, no cancelándosele oportunamente sus salario mensual. Agrega que de sus propios recursos ha tenido que entrar en gastos para el sostenimiento de la finca sin que se le paguen las prestaciones reclamadas ni haya sido afiliado al sistema de seguridad social integral, sumado a que aún labora en dicho cargo.

#### POSICIÓN DE LA PARTE DEMANDADA

En conjunto se pronunciaron los demandados (fls.27-38), señalando que los propietarios del predio son solo los codemandados Eruika Paola Romero Benavides y Christian Leonardo Romero Benavides, quienes para 2002 eran menores de edad, siendo el señor Perdo Nel Benavides Hernandez quien buscó al demandante para contratarlo; que a los dos meses de haber iniciado labores el demandante, el codemandado Jose Ananias en representación de sus menores hijos empezó a pagar las obligaciones laborales con alguna mora en los pagos dependiendo de la producción de la finca; que no existió un supuesto acuerdo para pagos de salarios adeudados al 23 de noviembre de 2005, que el demandante vive en la finca y las visitas de ellos son esporádicas; reconocen no habersele afiliado a seguridad social integral con la creencia de buena fe de no proceder a ello por costumbre en la región, por cuanto los empleados cuentan con sisbén. Alegan pagos parciales de prestaciones sociales, manifestando oponerse a las pretensiones salvo a la contenida en el numeral 3º. Propuso como excepciones de mérito

COBRO DE LO NO DEBIDO con fundamento en que las obligaciones adeudadas no son las pretendidas así como que no se tiene en cuenta el fenómeno prescriptivo; MALA FE con sustento en que el demandante pretende la totalidad de dinero por concepto de prestaciones sociales a sabiendas que fueron canceladas parcialmente y PRESCRIPCION en cuanto a prestaciones sociales.

#### **EXPEDIENTE ACUMULADO 2015-00015 DTE: MIRYAM ALEIDA CASTILLO (fl. 72)**

Pretende la demandante se declare que los codemandados son propietarios de la finca "La Diversion" ubicada en la vereda los ranchitos de Paz de Ariporo, que el 4 de febrero de 2002 el codemandado Jose Ananias Romero contratò a la demandante de manera verbal devengando 1 smlmv para desempeñar la labor de cocinera de la finca; que desde el comienzo de la relacion laboral los demandados han incumplido con sus obligaciones patronales al no cancelar oportunamente los salarios; que los demandados le adeudan por salario la suma de \$46.508.000; que el horario laboral era todos los dias sin ser afiliada al sistema de seguridad social y debia asumir gastos en caso de enfermedad; que debe sufragar pagos a un tercero para cuidar la finca en caso de enfermedad; que no se le han pagado cesantias, sus intereses, vacaciones ni primas de servicios; que a la fecha de presentaciòn de la demanda el contrato se encuentra vigente; que durante la primera semana de diciembre estuvo con su familia en la finca cambiando el hierro de todo el ganado. Consecuencia de lo anterior, pretende se condene a los demandados a cancelar \$46.508.000 por salarios adeudados, \$4.084.550 por pago de facturas, \$7.751.333 por cesantias, \$11.504.713 por intereses a las cesantias, \$7.751.333 por prima de servicios, \$3.875.667 por vacaciones; a afiliarlo al sistema de seguridad social integral en salud, pensiòn y riesgos laborales; al pago de la indemnizaciòn contemplada en el articulo 64 del CST e indexacion de dichas sumas de dinero.

Todo ello sustentado en que siendo los demandados propietarios de la mentada finca, en cabeza de Jose Ananias Romero estos celebraron con la demandante contrato laboral verbal desde el 4 de febrero de 2002 para ejercer la labor de administrador de aquella, devengando un smlmv, no cancelándosele oportunamente su salario mensual.

## POSICIÓN DE LA PARTE DEMANDADA

En conjunto se pronunciaron los demandados (fls.133-141), señalando que los propietarios del predio son solo los codemandados Eruika Paola Romero Benavides y Christian Leonardo Romero Benavides, quienes para 2002 eran menores de edad, siendo el señor Pedro Nel Benavides Hernandez quien buscó al señor ANAIAS ROMERO DUARTE para contratarlo como administrador de la finca; que la demandante solo es esposa del señor antedicho y jamás se ha tenido relación contractual laboral con ella. Propuso como excepciones de mérito COBRO DE LO NO DEBIDO con fundamento en que jamás ha sido trabajadora de ellos y por tanto no se le ha pagado suma alguna por dicho concepto; MALA FE con sustento en que la demandante pretende accionar aprovechando la demanda promovida por su esposo reputándose igualmente como trabajadora y PRESCRIPCIÓN en cuanto a prestaciones sociales.

## EL FALLO IMPUGNADO

En lo que importa al asunto, luego de evacuadas las etapas propias del proceso así como evaluadas y valoradas las pruebas, el Juzgado Promiscuo del Circuito de Paz de Ariporo, mediante sentencia de fecha 2 de agosto de 2019 negó en primer lugar las pretensiones de la demanda acumulada incoada por Miriam Aleida Ruiz, declaró que entre los demandados y el demandante Manuel José Izquierdo existió un contrato laboral entre el 4 de febrero de 2002 hasta el 9 de marzo de 2016; consecuencia de ello, los condenó al pago de auxilio de cesantía, intereses sobre ellas, vacaciones y salarios no cancelados, al pago de aportes en seguridad social en salud causados entre el 14 de enero de 2012 y 14 enero de 2015 junto con su respectiva indexación, al pago de aportes en pensión desde el 4 de febrero de 2002 hasta el 14 de enero de 2015, los condenó a pagos por concepto de sanción por no consignación de cesantía, indemnización moratoria e indemnización del artículo 64 del CST y negó las pretensiones atinentes a pagos de facturas y pensión sanción, condenando en costas a los demandados.

Para ello, encontró en primer lugar que en cuanto a la existencia del contrato laboral con la demandante Miriam Aleida Ruiz, no se demostró la prestación personal y subordinada del servicio en las condiciones reclamadas habida cuenta que conforme con el interrogatorio absuelto por el codemandado Jose Ananias Romero, por intermedio de una tercera persona se contrató al demandante principal como administrado de la finca para lo cual este se trasladó a

la finca con su esposa de lo que se descarta una relación laboral de esta última con los demandados, mas si tampoco se acreditó que por estos fuera impartida alguna orden.

Luego de hacer un recuento de lo que se entiende por salario y prestaciones sociales, expuso en cuanto a la demanda principal promovida por el señor Manuel Jose Izquierdo que conforme con las probanzas, se acreditó la existencia de una relación laboral para la administración y cuidado de la finca "La Diversión" entre las partes a partir del 4 de febrero de 2002 hasta el 9 de marzo de 2016 devengando 1 smímv; no obstante ello, advirtió, que para efectos de liquidación de prestaciones sociales debe tomarse la fecha de presentación de la demanda (14 de enero de 2015) por cuanto para ese momento la terminación del vínculo laboral era un hecho futuro y por tanto se desconocía.

A partir de esto último indagó por la prescripción alegada por los demandados encontrando la procedencia de la misma en cuanto a intereses a las cesantías y prima de servicios importa, pregonando que el fenómeno prescriptivo no cobija a las cesantías conforme con jurisprudencia del Consejo de Estado que encontró aplicable, por lo que fijó el valor de \$5.817.275 como valor total de cesantías generadas desde el 4 de febrero 2002 hasta el 14 de enero de 2015, \$213.025 por concepto de intereses de aquellas comprendidas entre el 14 de enero de 2012 hasta el 14 de enero de 2015, \$1.797.258 por concepto de prima de servicios entre el 4 de enero de 2015 hasta el 14 de enero de 2015 y \$857.878 por concepto de vacaciones de los años 2011 a 2015.

Respecto a la sanción por no consignación de cesantías, recordando que para su procedencia debe mediar la mala fe del empleador, dedujo que si la abstención de los demandados para abstenerse de proceder a ello se edifica en la no entrega por parte del trabajador de la finca entregada para su cuidado y administración, ello es constitutivo de la mala fe pregonada, habida cuenta que aunado a que es un tema ajena al conflicto laboral y al cumplimiento de las obligaciones de tal naturaleza, no resulta admisible justificar tal omisión en una situación ya presentada desde hace 17 años. Con soporte en jurisprudencia que encontró aplicable, encontró que la sanción debe calcularse individualmente por cada año causado y sumar los resultados agergando que frente a tal pretensión de por sí autónoma al auxilio de cesantía, opera igualmente el fenómeno prescriptivo, por lo que liquidó las correspondientes a 2011, 2012, 2013 y 2014.

En cuanto a la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del CST, ya demostrada la mala fe del empleador agregó que el extremo demandado no aportó prueba alguna de la presunta perturbación a la posesión, por lo que dijo liquidar un día de salario por cada día de retardo hasta por 24 meses y posteriormente intereses moratorios hasta la fecha de la sentencia.

Frente a la indemnización por terminación del contrato sin justa causa, dijo aplicar el numeral 2 del literal a) del artículo 64 del CST por cada año laborado desde 2002 hasta 2015, señalando en cuanto al pago de facturas que no ser aportó prueba de ello y frente a pensión sanción que el demandante no cumple con la edad requerida.

Ordenando el pago de cotizaciones en salud para el periodo comprendido entre el 14 de enero de 2012 y 14 de enero de 2015 y la cotización en pensión entre el 4 de febrero de 2002 y 14 de enero de 2015 al memorar que frente a esto último no opera el fenómeno prescriptivo, señaló que frente al reclamo de salarios atrasados el mismo opera en tanto los demandados no probaron la erogación de los mismos, eso sí viendo tal pretensión afectada igualmente por la prescripción, reconociendo los causados de 2012 a 2015.

## EL RECURSO DE APELACION

### PARTE DEMANDADA

Refiere en primer lugar que respecto a la indemnización moratoria reconocida a partir de la presentación de la demanda, conforme con el artículo 65 del CST la misma debe reconocerse a partir de la terminación de la relación laboral, la cual feneció el 9 de marzo de 2016 y por tanto no se encontraba en mora de pagar acreencias laborales.

Por otro lado, refiere que en cuanto al despido, para el momento de la presentación de la demanda tampoco se había despedido al trabajador, no existiendo debate probatorio alguno frente a dicho tema, por lo que suplica se revoquen ambas condenas.

Finalmente, cuestiona el que se impartan indemnizaciones moratorias a partir de una mala fe cuando su abstención obedeció a que no había dinero para cubrir las prestaciones de ley por

cuanto ello dependía del producido de la finca, no condicionándose el pago de aquellas a partir de una supuesta entrega de la finca por parte del trabajador sino a que la finca no producía.

Corrido el traslado de rigor, el no recurrente considera que la extensión de la finca corresponde a 1200 hectáreas y por tanto hubo tiempo y formas de cancelar lo adeudado, no siendo pretexto el afirmar que ello se condicionaba a la producción de la finca. Agrega que contrario a lo manifestado, lo atinente a las indemnizaciones concedidas si fue objeto de estudio en el proceso.

### CONSIDERACIONES

En el aspecto puramente formal, no hay reparo alguno que hacer por cuanto los presupuestos procesales se cumplieron al presentarse la demanda en debida forma con el lleno de los requisitos del Art. 25 del CPTSS mientras que las partes se encuentran debidamente representadas como lo demostraron al hacerse parte en este proceso y actuar por intermedio de apoderado judicial.

Tampoco hay reparo respecto de la competencia del Juez, ni de la capacidad procesal, toda vez que quedo superada en el presente proceso al revisarse cuidadosamente el expediente, no observándose nulidad hasta lo aquí actuado.

Procede la Sala entonces a resolver el recurso de alzada observando lo previsto en el artículo 66<sup>o</sup> del CPTSS, es decir, limitando su estudio a los argumentos esgrimidos por el recurrente, atendiendo el principio de consonancia.

Cuestiona en primer lugar el recurrente el que se haya reconocido la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del CST a partir de la fecha de la presentación de la demanda cuando la misma debe concederse a partir del fenecimiento de la relación laboral, situación que ocurrió el 9 de marzo de 2016.

Preciso se hace entonces memorar lo que establece la mentada disposición, la cual es del siguiente tenor:

1. *Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha*

*iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique."*

Así las cosas, si el límite temporal inicial establecido por el legislador para impartir dicha indemnización hace relación con el momento en que finaliza el contrato laboral y no es objeto de embate las deducciones del a-quo atinentes a que el contrato finalizó el día 9 de marzo de 2016, fecha posterior a la presentación de la demanda (14 de enero de 2015), razón cabe al recurrente al pregonar el dilate endilgado a la primera instancia, en la medida en que la indemnización la calculó a partir de la fecha de presentación de la demanda a sabiendas que fue con posterioridad que feneció la relación laboral.

Entonces, siendo que el salario mínimo mensual para el año 2016 devengado por el demandante corresponde a la suma de \$689.455, multiplicado dicho valor por 24 meses comprendido entre el 10 de marzo de 2016 y el 10 de marzo de 2018 asciende a la suma de **\$16.546.920**, la cual devengará intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria a partir del día 11 de marzo de 2018 y hasta que se verifique el pago.

Ahora bien, respecto al segundo punto de inconformidad, conviene memorar en primera medida, que en el derecho procesal laboral y de la seguridad social rige el principio dispositivo que impone a las partes el deber de limitar o precisar, tanto en la demanda introductoria como en su contestación, los temas que van a ser materia de decisión por parte del juez, indicando con absoluta claridad las pretensiones y los hechos en que se fundamentan, así como las excepciones y los supuestos que las soportan, dado que ese es el marco en el que el juzgador puede y debe ejercer la función jurisdiccional, salvo que se cumplan los presupuestos para que pueda hacer uso de las facultades extra o ultra *petita* previstas en el artículo 50 del CPTSS, atribuciones que como por sabido se tiene, ostentan los jueces de primera y única instancia y, por excepción, el fallador de segundo grado.

Y ello desde luego que desarrolla el denominado principio de congruencia, a través del cual se impone a los juzgadores se limiten a la relación jurídico procesal trazada por las partes a través de la demanda y su contestación sin que ello desde luego implique una restricción al juez para interpretar el querer del demandante cuando no hay claridad en sus pedimentos pues conforme a las previsiones del artículo 55 de la Ley 270 de 1996, Estatutaria de la Administración de

Justicia, los administradores de justicia deben referirse «a todos los hechos y asuntos planteados en el proceso por los sujetos procesales».

Al respecto, en sentencia CSJ SL2808-2018 se señaló:

**-PRINCIPIO DE CONGRUENCIA**

Dispuesto en el entonces vigente artículo 305 del Código de Procedimiento Civil, hoy 281 del Código General del Proceso, aplicable al proceso laboral por remisión del artículo 145 del Código de Procedimiento Laboral, establece que:

*“La sentencia deberá estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda y en las demás oportunidades que este Código contempla, y con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas si así lo exige la ley.*

*No podrá condenarse al demandado por cantidad superior o por objeto distinto del pretendido en la demanda, ni por causa diferente a la invocada en ésta.*

*Si lo pedido por el demandante excede de lo probado, se le reconocerá solamente lo último.*

*En la sentencia se tendrá en cuenta cualquier hecho modificativo o extintivo del derecho sustancial sobre el cual verse el litigio, ocurrido después de haberse propuesto la demanda, siempre que aparezca probado y que haya sido alegado por la parte interesada a más tardar en su alegato de conclusión, y cuando éste no proceda, antes de que entre el expediente al despacho para sentencia, o que la ley permita considerarlo de oficio”.*

*Conforme [a] dicho principio, los fallos de primera y segunda instancia deben guardar coherencia entre el contenido del fondo de la relación jurídico procesal, de los hechos y las peticiones de la demanda, de su contestación y de las excepciones formuladas, así como de lo alegado por las partes en las oportunidades procesales pertinentes, con lo resuelto por el juzgador. Luego el sentenciador, debe obrar dentro del marco trazado por las partes en conflicto.*

*Es así que esta Sala de la Corte, de antaño ha señalado que es base esencial del debido proceso laboral, que las sentencias se enmarquen dentro de la causa petendi invocada por el promotor del proceso. (SL911-2016).”*

Hechas las anteriores precisiones y en punto de los argumentos contentivos del reparo promovido por la parte recurrente atinente a la condena impartida en su contra por concepto de indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa establecida en el artículo 64 del CST, ha de señalarse en que tal pretensión fue planteada expresamente en el libelo genitor como condenatoria y en efecto, como en precedencia se expusiera, para el momento de la presentación de la demanda no había fenecido el vínculo laboral que ataba a las partes. No obstante ello, se advierte que a pesar que el fallador de instancia no hizo referencia expresa en la motivación de su decisión, bien puede colegirse que aquél tuvo en cuenta que con posterioridad a la presentación de la demanda se dio por terminado el vínculo laboral origen

del proceso, hecho que valga señalar, fue alegado por la parte actora al momento de alegar de conclusión, por manera que ninguna incongruencia puede endilgarse al fallo. Ahora bien, en cuanto a que aparezca probado el despido injusto pregonado por el demandante, valga recordar que en el campo laboral en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a este, en el evento en que desee enervar la pretensión, le corresponde demostrar que el despido se basó en una pluralidad de justas causas de las consagradas en la legislación laboral.

Bajo ese entendido, considera esta Sala que contrario a lo esgrimido por el recurrente, en cuanto al tema de discusión, si existió debate probatorio en el proceso por cuanto conforme con los interrogatorios absueltos por los codemandados - en especial el del señor Cristian Leonardo Moreno Benavidez-, se demostró que la terminación de la relación laboral fue a instancia de ellos y en esa medida el demandante cumplió con la carga probatoria requerida sin que durante el discurrir procesal aquellos hayan demostrado probatoriamente la existencia de una justa causa para así descartar el despido injusto endilgado, por manera que el ataque promovido está llamado al rotundo fracaso y bien el fallador de instancia efectuó la condena cuestionada.

#### **De las indemnizaciones moratorias del artículo 65 del CST y artículo 99 de la ley 50 de 1990.**

Conviene precisar en línea de principio, que conforme con la pacífica e inveterada posición asumida por vía jurisprudencial, las sanciones suplicadas no son de aplicación automática sino que en el caso concreto debe analizarse si las razones aducidas por el empleador para no efectuar los pagos son atendibles y están acreditadas en el proceso, con el fin de determinar si tales conductas estuvieron o no revestida de buena fe. En sentencia CSJ SL194 -2019 la Corte aclaró:

*"Sin embargo, en el sub lite, por la vía directa, el recurrente parte de la existencia de obligaciones a cargo de la accionada para derivar de tal circunstancia la condena al pago de la indemnización moratoria o, lo que es lo mismo, su aplicación automática, pese a que, como se indicó, corresponde al juez abordar, en cada caso, los aspectos fácticos relacionados con la conducta que asume quien se sustrae del pago de sus obligaciones laborales, para efectos de determinar si procede o no la imposición de dicha sanción."*

Bajo esas premisas, fluye entonces que la buena o mala fe en la actuación del empleador depende de la conducta desplegada por este, siendo de entera obligación del fallador el indagar por ello ante la inexistencia de reglas o parámetros absolutos para establecer ello. Al respecto, en sentencia de la CSJ SL, 13 abr. 2005, rad. 24397, dicha Corporación explicó:

*"... deben los jueces valorar ante todo la conducta asumida por el empleador que no satisface a la extinción del vínculo laboral las obligaciones a su cargo, valoración que debe hacerse desde luego con los medios probatorios específicos del proceso que se examina..."*, como lo dejó sentado en la sentencia del 15 de julio de 1994, radicación 6658. *"Así, pues, en materia de la indemnización moratoria no hay reglas absolutas que fatal u objetivamente determinen cuando un empleador es de buena o de mala fe. Sólo el análisis particular de cada caso en concreto y sobre las pruebas allegadas en forma regular y oportuna, podrá esclarecer lo uno o lo otro. En ese sentido se pronunció igualmente la Corporación en providencia del 30 de mayo de 1994, con radicación 6666, en la cual dejó consignado que: 'Los jueces laborales deben entonces valorar en cada caso, sin esquemas preestablecidos, la conducta del empleador renuente al pago de los salarios y prestaciones debidos a la terminación del vínculo laboral, para deducir si existen motivos serios y atendibles que lo exoneren de la sanción moratoria...'*

Huelga precisar igualmente que para determinar la procedencia de las indemnizaciones suplicadas no existe presunción alguna para establecer si el actuar omisivo del empleador se encuentra revestido de buena o mala fe. Al respecto, en sentencia CSJ SL, 21 sep. 2010, rad. 32416 se expresó:

*Por lo demás, cabe anotar que si bien es cierto en algún momento del desarrollo de su jurisprudencia esta Sala de la Corte consideró que, de cara a la imposición de la sanción por mora en el empleador incumplido existía una presunción de mala fe, ese discernimiento no es el que en la actualidad orienta sus decisiones, porque, pese a que mantiene su inveterado y pacífico criterio sobre la carga del empleador para exonerarse de la sanción por mora, de probar que su conducta omisiva en el pago de salarios y prestaciones sociales al terminar el contrato estuvo asistida de buena fe, considera que ello en modo alguno supone la existencia de una presunción de mala fe, porque de las normas que regulan la señalada sanción moratoria no es dable extraer una presunción concebida en tales términos, postura que, ha dicho, se acompasa con el artículo 83 de la Carta Política.*

*Así en la sentencia del 7 de julio de 2009, radicación 36821, la Corte precisó lo que a continuación se transcribe:*

*La indemnización moratoria -consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, para el caso de los trabajadores particulares; y en el 1 del Decreto 797 de 1949, para el de los trabajadores oficiales- es una figura jurídico-laboral que ha merecido el discernimiento reflexivo y crítico de la jurisprudencia del trabajo y de la seguridad social, que ha decantado su doctrina en torno a las sendas*

que deben seguirse para el combate de la sentencia que la haya impuesto o dejado de imponer en un caso determinado, al igual que las modalidades de violación que deben emplearse.

En ese sentido, esta Sala de la Corte, al acoger el criterio jurisprudencial expuesto desde el Tribunal Supremo del Trabajo, que ha devenido sólido, por sus notas de pacífico, reiterado y uniforme, ha precisado que la sanción moratoria no es una respuesta judicial automática frente al hecho objetivo de que el empleador, al terminar el contrato de trabajo, no cubra al trabajador los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones (estas últimas, sólo en la hipótesis de los trabajadores oficiales) que le cabuda.

Es decir, la sola deuda de tales conceptos no abre paso a la imposición judicial de la carga moratoria. Es deber ineludible del juez estudiar el material probatorio de autos, en el horizonte de establecer si en el proceso obra prueba de circunstancias que revelen buena fe en el comportamiento del empleador de no pagarlos.

El recto entendimiento de las normas legales consagradoras de la indemnización moratoria enseña que su aplicación no es mecánica ni axiomática, sino que debe estar precedida de una indagación de la conducta del deudor.

Sólo como fruto de esa labor de exploración de tal comportamiento, le es dable al juez fulminar o no condena contra el empleador. Si tal análisis demuestra que éste tuvo razones serias y atendibles, que le generaron el convencimiento sincero y honesto de no deber, o que justifiquen su incumplimiento, el administrador de justicia lo exonerará de la carga moratoria, desde luego que la buena fe no puede merecer una sanción, en tanto que, como paradigma de la vida en sociedad, informa y guía el obrar de los hombres.

De suerte que la indemnización moratoria procede cuando, después del examen del material probatorio, el juez concluye que el empleador no estuvo asistido de buena fe.

Entonces, aplicar automáticamente la indemnización moratoria traduce un extravío del juez en la exégesis de aquellas disposiciones legales.

A juicio de esta Corte, no es verdad que el artículo 230 de la Constitución Política de 1991 comporte que la indemnización moratoria del artículo 65 se convierta en automática y que la constante y pacífica jurisprudencia sobre la valoración que debe hacer el juez de la conducta del empleador, en la perspectiva de establecer si estuvo o no asistido de buena fe, para en el primer caso eximir al empleador de la sanción moratoria, ya no resulte válida.

Que los jueces en sus providencias estén sometidos al imperio de la ley no impide que la interpreten para desentrañar su sentido, ni, en tratándose de normas laborales, que le asignen el entendimiento que mejor se acomode a la búsqueda de la equidad y de la justicia en las relaciones laborales.

Sin duda, al fijar el sentido y los alcances del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo -al igual que los del 1 del Decreto 797 de 1949- la Corte no ha hecho nada distinto que atemperarse al imperio de la ley y de cumplir su misión de uniformar la interpretación en torno a esos dos textos legales.

*Su orientación reiterada y constante sobre la hermenéutica de tales disposiciones normativas no desconoce las normas constitucionales que regulan el trabajo humano. No encuentra la Corte en las que cita el censor que sea obligatorio condenar a un empleador a pagar la sanción moratoria por el hecho de estar demostrado su incumplimiento.*

*Por ello importa destacar que su reiterado criterio jurisprudencial se acompasa con el paradigma de la buena fe consagrado en el artículo 83 de la Carta Política, como tuvo oportunidad de precisarlo en sentencia del 15 de julio de 1992 (Rad. 5.070), en la que, al hacer referencia a ese precepto constitucional, expuso “que de ninguna manera pueden considerarse insubsistentes preceptos legales como el artículo 65 CST, según los cuales, como excepción al principio general, el deudor moroso debe demostrar su buena fe.”*

Debe iterarse entonces que la conducta morosa del empleador debe obedecer a argumentos que si bien pueden no ser viables o jurídicamente desacertados, pueden considerarse atendibles para justificar su creencia de no adeudar nada al trabajador.

Bajo esas inferencias, las condenas resistidas se originan en la calificación del fallador de primera instancia, para quien existió mala fe en el proceder de los demandados al momento de omitir consignar dentro del término legal las cesantías generadas durante toda la relación laboral y posteriormente no efectuar en tiempo el pago de la liquidación final de prestaciones, ello con sustento en que, en cuanto a lo primero, aquellos justificaron tal omisión por cuanto el demandante no ha querido hacer entrega de la finca “La Diversión” para solventar el pago de acreencias, condicionando su deber legal en un escenario ajeno al ámbito laboral y a las obligaciones contraídas, a lo que ha de agregarse que la deuda por no consignación del auxilio de cesantía data del año 2002, no siendo por tanto admisible tal justificación. En cuanto a lo segundo, lo justificó en que no se aportó prueba alguna de la presunta perturbación a la posesión alegada por los demandados.

Entonces, si el restante embate promovido se edifica en que a juicio del promotor la abstención en su pago no se encuentra condicionado a la entrega física de la finca por parte demandante sino a que su cumplimiento dependía del producido de aquella, sea lo primero precisar que el dilate endilgado hace relación única y exclusivamente con la sanción impartida por la no consignación de cesantías, pues en cuanto al no pago de acreencias laborales para el momento del fenecimiento del vínculo laboral otra fue la razón tenida en cuenta por el fallador de primer grado, como atrás se expusiera.

Así las cosas, si bien es cuestionable el que el a-quo para predicar mala fe en los codemandados haya echado mano de un supuesto condicionamiento del pago de acreencias a la entrega efectiva de la finca por parte del demandante por cuanto tal aseveración, originada en los alegatos de conclusión, realmente pretendía el justificar la abstención en el pago de prestaciones sociales al momento de finiquitarse la relación laboral y por tanto salir adelante en la condena pretendida y establecida en el artículo 65 del CST, lo cierto es que entrándose de una obligación que debía satisfacerse año tras año desde el 2002, es viable predicar la mala fe endilgada pues evidencia esta Sala en primer lugar, que si bien en la contestación de la demanda se afirmó que el pago dependía de la producción de la finca, hay orfandad probatoria respecto a que ello fuera pactado con el trabajador así como que no se aportó elemento probatorio alguno idóneo que certificara durante toda la vigencia de la relación laboral el grado de producción de aquella; en segundo lugar, en la misma contestación alegaron los demandados pagos parciales por concepto de auxilio de cesantía sin allegar prueba de ello y finalmente, aún en caso de haber acreditado el extremo demandado las justificaciones brindadas, desde luego que ello igualmente constituiría prueba de su mala fe, pues desde ningún punto de vista puede pretenderse condicionar el deber de garantizar el derecho irrenunciable del trabajador como es el auxilio de cesantía al rendimiento o fracaso de la empresa del empleador, luego las justificaciones brindadas ni son serias ni objetivas ni atendibles, atendiendo igualmente el extenso lapso de tiempo transcurrido.

Corolario de todo lo hasta aquí expuesto, impera el modificar el numeral 5º de la sentencia instigada en cuanto hace relación con el monto por concepto de indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del CST, confirmando en lo demás.

Costas a cargo de los demandados en un 70% de las causadas.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la **SALA ÚNICA DE DECISIÓN DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE YOPAL- CASANARE**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: MODIFICAR el numeral 5º de la sentencia proferida el día 2 de agosto de 2019 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Paz de Aripuro-Casanare en el sentido de indicar que el monto por concepto de indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del CST**

corresponde a la suma de **\$16.546.920**, la cual devengará intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria a partir del día 11 de marzo de 2018 y hasta que se verifique el pago.

**SEGUNDO:** Confirmar en lo demás.

**TERCERO:** Condenar en el 70% de costas causadas en esta instancia a la parte demandada, fijando como agencias en derecho el equivalente a 2 smlmv.

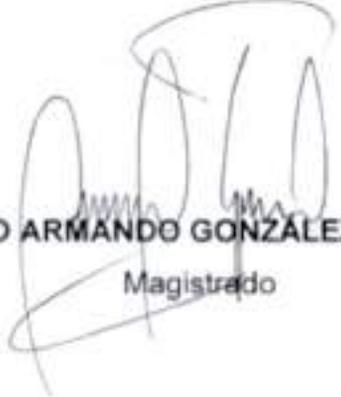
Los Magistrados,



ALVARO VINGOS URUEÑA  
Magistrado



GLORIA ESPERANZA MALAVER DE BONILLA  
Magistrada



JAIRO ARMANDO GONZÁLEZ GÓMEZ  
Magistrado