



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No.043

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA DIECINUEVE (19) DE ABRIL DE 2024 QUE EMITE SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL:

RADICACIÓN : 15757-31-89-001-2021-00116-01
DEMANDANTE(S) : LUIS ARNALDO CÁRDENAS ESTUPIÑÁN
DEMANDADO(S) : VÍAS DE COLOMBIA LIMITADA VITAL LTDA
FECHA SENTENCIA : 19 DE ABRIL DE 2024
MAGISTRADO(A) PONENTE : Dr. JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARÍA DE LA SALA ÚNICA POR UN (1) DÍA HÁBIL, HOY 22/04/2024 a las 8:00 a.m., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de la fijación del Edicto.


ROSA ADRIANA DUEÑAS HERNÁNDEZ
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy: 22/04/2024 a las 5:00 p.m.


ROSA ADRIANA DUEÑAS HERNÁNDEZ
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL SANTA ROSA DE
VITERBO SALA UNICA**

SALA DE DISCUSIÓN 18 DE ABRIL DE 2024

MAGISTRADO PONENTE: JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

Santa Rosa de Viterbo, jueves, dieciocho (18) de abril de dos mil veinticuatro (2024), se reunieron los suscritos Magistrados integrantes del Tribunal Superior del Distrito Judicial, doctores GLORIA INÉS LINARES VILLALBA, EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA y JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL, quien preside el acto como Magistrado Ponente, con el fin de estudiar el proyecto laboral con radicado 157573189001202100116 01 siendo demandante LUIS ARNALDO CÁRDENAS ESTUPIÑAN y demandado VÍAS DE COLOMBIA LIMITADA "VICOL LTDA", proyecto que fue aprobado por unanimidad de la Sala.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Jorge Enrique Gómez Ángel'.

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado Ponente

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Gloria Inés Linares Villalba'.

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Eurípides Montoya Sepúlveda'.

EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL SANTA ROSA DE VITERBO SALA ÚNICA

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación
Ley 1128 de 2007

RADICACIÓN:	157573189001202100116 01
ORIGEN:	JUZGADO PROMISCOUO DEL CIRCUITO DE SOCHA
PROCESO:	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
INSTANCIA:	SEGUNDA - APELACION
PROVIDENCIA:	SENTENCIA
DECISIÓN:	CONFIRMA
DEMANDANTE:	LUIS ARNALDO CÁRDENAS ESTUPIÑAN
DEMANDADO:	VÍAS DE COLOMBIA LIMITADA "VICOL LTDA"
APROBACION:	Sala discusión 18 de abril de 2024
PONENTE:	JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL Sala Segunda de Decisión

Santa Rosa de Viterbo, viernes, diecinueve (19) de abril de dos mil
veinticuatro (2024)

Procede este Tribunal Superior del Distrito Judicial, a resolver el recurso de alzada interpuesto por la parte demandante Luis Arnaldo Cárdenas Estupiñan, en contra de la decisión proferida el 01 de diciembre de 2023 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Socha, observándose cumplidos los presupuestos procesales, sin que se determine causal de nulidad que invalide lo actuado.

1. ANTECEDENTES RELEVANTES:

1.1. El 09 de diciembre de 2021 Luis Arnaldo Cárdenas Estupiñan por apoderado judicial, promovió demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra de Vías de Colombia Limitada "Vicol Ltda", para que se hicieran las declaraciones y condenas que se expresarán más adelante.

1.2. Sustento fáctico:

1.2.1. Indicó el demandante, que suscribió contrato de trabajo a término fijo de seis (6) meses en la empresa Vías de Colombia Limitada, el 15 de enero de 2020 para desempeñar funciones en la mina denominada Bellavista, ubicada en la vereda Sagra Abajo del municipio de Socha – Boyacá, cumpliendo una jornada laboral establecida por la empleadora en dos turnos, el primer turno de

157573189001202100116 01

lunes a sábado de 5:00 am a 1:00 pm y el segundo turno de lunes a viernes de 12:00 pm a 8:00 pm. Que por esta labor devengaba un salario quincenal de \$1'071.517,00 allegando el último comprobante de nómina que corresponde al periodo del 15 al 31 de enero de 2020.

1.2.2. Señaló que el 11 de febrero de 2020, mientras se encontraba desarrollando sus labores sufrió un accidente de trabajo, el cual fue reportado a la ARL Positiva. Como consecuencia del accidente le fue diagnosticada lesión en la columna vertebral por fractura en la vértebra T11, siendo intervenido quirúrgicamente el 11 de febrero de 2020, el procedimiento realizado fue el que se denomina artrodesis posterior. La ARL Positiva en el mes de agosto de 2020 notificó recomendaciones laborales al demandado.

1.2.3. El 08 de septiembre de 2020, ARL Positiva emitió dictamen No. 2230047, en el que se determinó al demandante un porcentaje de pérdida de capacidad laboral de un 10%, por lo anterior el 05 de noviembre de 2020 fue reubicado de su puesto de trabajo por parte del empleador, asignándole funciones de oficios varios. El tratamiento médico de manejo del dolor ordenado por el médico José Manuel Quintero Castellanos al trabajador se encuentra vigente, conforme reposa en la historia clínica aportada el 22 de octubre de 2021.

1.2.4. El 19 de julio de 2021 la representante legal de "Vicol Ltda" Informó al demandante que no sería renovado su contrato. Le fue ordenado y practicado el examen de egreso el 23 de julio de 2021, recibiendo recomendaciones temporales, para la fecha del despido el empleador tenía pleno conocimiento de su estado de salud, razón por la que interpuso acción de tutela ante al Juzgado Promiscuo Municipal de Paz de Río a la que le correspondió el radicado 157574089001202100061; despacho que tuteló el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, a la vida en condiciones dignas, a la seguridad social, al mínimo vital y al trabajo. En virtud de la orden judicial el trabajador fue reintegrado al cargo que venía desempeñando el 30 de agosto de 2021, y le fueron cancelados los salarios dejados de percibir. En sentencia de segunda instancia de 24 de noviembre de 2021, el Juzgado Promiscuo del Circuito de Socha, dentro del radicado 202100061 confirmó el fallo de primera instancia.

1.2.5. Alegó que no incurrió en ninguna causa justificada de despido y en su contra no se adelantó proceso disciplinario alguno. De la misma manera señaló que la sociedad empleadora no realizó trámite administrativo ante el Ministerio de Trabajo para obtener autorización de despido del demandante.

1.2.6. Que la empleadora le adeuda el reajuste de los salarios desde el 12 de febrero de 2020 hasta el momento, liquidados de acuerdo con el último salario devengado antes del accidente de trabajo. Asimismo, manifiesta que la parte demandada ha efectuado las cotizaciones correspondientes a Nueva EPS y Colpensiones.

1.3. Pretensiones:

1.3.1 Solicitó se declarara la existencia del contrato de trabajo a término fijo de seis meses con la empresa Vías de Colombia Limitada, dando como fecha inicial el 15 de enero de 2020. De la misma manera que se fije la suma devengada por el demandante del 15 al 31 de enero de 2020, antes del accidente de trabajo, fue de \$1'071.517,00 correspondiéndole al salario mensual la suma de \$2'143.034,00 que se declare que el contrato de trabajo terminó sin justa causa y que el despido fue discriminatorio, con ocasión de la discapacidad que sufre el demandante, por gozar este de estabilidad laboral reforzada.

1.3.2 Que como consecuencia de lo anterior se condene a la sociedad demandada a pagar a favor de la demandante la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por despido discriminatorio, así como los salarios dejados de cancelar, de la misma manera las cesantías, intereses de las cesantías primas de servicios y vacaciones, desde la fecha del accidente de trabajo 12 de febrero de 2020 y hasta el 09 de diciembre de 2021. Las cotizaciones a pensiones liquidadas con el salario mensual antes referido hasta que se produzca el reintegro del trabajador, incluyendo intereses moratorios y sanciones a las que haya lugar. Por lo anterior se condene con la facultades *ultra* y *extrapetita* y las costas y agencias en derecho que se causen.

1.4. Trámite procesal:

1.4.1. Por auto de 15 de diciembre de 2021 el Juzgado Promiscuo del Circuito de Socha, admitió la demanda ordinaria laboral de primera instancia, se ordenó la notificación al representante legal de Vías de Colombia Limitada "Vicol Limitada"., la que la contestó el 27 de mayo de 2022 oponiéndose a todas las pretensiones, argumentando que, la empresa no tiene ninguna acreencia laboral a favor del demandante, ya que como menciona la demanda se encuentra al día con las cotizaciones tanto con la EPS como con Colpensiones, así como en salarios y demás prestaciones sociales. Por otra parte considera que no hay lugar a indemnizaciones, especialmente la del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ya que nunca operó ningún despido, por lo que sería improcedente.

1.4.2. Como **excepciones de mérito** formuló, *carencia de derecho, cobro de lo no debido, pago total de las pretensiones solicitadas, excepción de buena fe, enriquecimiento sin causa, mala fe del demandante, posible fraude procesal y genérica o ecuménica consagrada en el artículo 282 del Código General del Proceso.*

1.5. La sentencia apelada:

1.5.1. Por fallo del 01 de diciembre de 2023¹, la primera instancia negó las pretensiones planteadas en la demanda, declaro probadas parcialmente las excepciones propuestas por la parte demandada *carencia del derecho, pago total de las pretensiones y cobro de lo no debido*, absolviendo a la empresa demandada de las demás pretensiones incoadas en su contra; condenó en costas a la parte demandante en un (1) salario mínimo mensual legal vigente.

¹ "PRIMERO: DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo a término fijo. Entre el señor LUIS ARNALDO CARDENAS ESTUPINAN. identificado con C.C. Nro. 1.056.552.116 en calidad de trabajador y la EMPRESA VIAS DE COLOMBIA LTDA, identificada con NIT No. 826001638-1. representada legalmente por la señora MARIA ISABEL ANGEL CELY en calidad de empleador. del periodo comprendido entre el 15 de enero de 2020 y el 15 de febrero de 2021, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. SEGUNDO: DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo a término fijo, entre el señor LUIS ARNALDO CARDENAS ESTUPINAN. identificado con C.C. Nro. 1.056.552.116 en calidad de trabajador y la EMPRESA VIAS DE COLOMBIA LTDA, identificada con NIT No. 826001638-1, representada legalmente por la señora MARIA ISABEL ANGEL CELY en calidad de empleador, del periodo comprendido entre el 16 de febrero de 2021 y el 17 de julio de 2021, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. TERCERO: ABSOLVER a la demandada EMPRESA VIAS DE COLOMBIA LTDA, identificada con NIT No. 826001638-1, representada legalmente por la señora MARIA ISABEL ANGEL CELY, por las demás pretensiones incoadas en la demanda. CUARTO: DECLARAR PROBADAS PARCIALMENTE las excepciones de fondo denominadas CARENCIA DE DERECHO, PAGO TOTAL DE LAS PRETENSIONES y COBRO DE LO NO DEBIDO, propuestas por la parte demandada. conforme a lo razonado en la parte motiva. QUINTO: Condenar en costas a la parte demandante, fijando como agendas en derecho el equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente a favor de la parte demandada. Por secretaría practíquese la liquidación correspondiente conforme al art. 366 del C.G.P. SEXTO: Contra la presente decisión procede el recurso de apelación en los términos del artículo 66 del CRT., el cual debe ser presentado y sustentado en la presente diligencia."

1.5.2. Como argumentos estudió la existencia de los elementos del contrato de trabajo, puntualizando el contrato de trabajo a término fijo, como se evidencia en el caso que se estudia, pues fueron allegados al plenario los documentos suscritos por las partes, sin que hubiese debate frente a la fecha de inicio de la relación laboral, esto es el 15 de enero de 2020, discutiéndose así la fecha de terminación de la misma, ya que el último contrato allegado terminaba el 17 de julio de 2021, habiéndose notificado el preaviso por parte de la empresa demandada un mes antes de la fecha de terminación del contrato, comunicando al trabajador la imposibilidad de continuar con el contrato.

1.5.3. Explicó que dentro del contrato suscrito por el demandante se desempeñaba por labor que se realiza, por lo anterior el salario es variable o a destajo, como lo referencian las partes, por lo que no se puede comprobar el dicho de la parte activa con respecto a que el valor del salario mensual correspondía a \$2'143.034,00 ya que las planillas, prestaciones sociales y en los demás documentos aportados al plenario no se puede soportar un salario mayor a \$877.000,00, sin que se pueda demostrar que el trabajador tuviera un salario mayor y la variación del valor devengado por el demandante se hacía con base en las estipulaciones internas de la empresa. En razón a que no se puede probar un salario de valor más alto, no hay lugar a reliquidación ya que considera el *a quo* que las cotizaciones son válidas y no vulneran derecho alguno del trabajador.

1.5.4. Con respecto al accidente de trabajo, se comprobó que el hecho ocurrió y la parte demandada siempre estuvo atenta a cumplir con las obligaciones derivadas tanto del contrato de trabajo como las recomendaciones realizadas por la ARL Positiva, dándose la prórroga automática del mismo en el periodo del 16 de julio de 2020 al 15 de enero de 2021, suscribiéndose así un nuevo contrato el 15 de enero de 2021 por el que se reasignan las funciones a desempeñar por el trabajador, esto con base en las recomendaciones emitidas por la ARL y atendiendo a la pérdida de capacidad laboral de un 10% dictaminada por la misma entidad. Por lo anterior, al revisar la terminación del contrato y la procedencia del pago de indemnización por despido sin justa causa dispuesta en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, al solicitar el demandante que se declare el despido unilateral y discriminatorio por no

tener en cuenta el estado de salud del trabajador, señala el despacho que en el presente caso no se encuentra probada la estabilidad laboral reforzada, ya que la jurisprudencia ampliamente ha señalado que no toda incapacidad corresponde a esta situación, no se encuentra que la desvinculación del trabajador haya sido en razón a su discapacidad, sino a que feneció el término establecido por las partes en el contrato de trabajo, siendo esto el 15 de julio de 2021.

1.5.5. Que al revisar el plenario se encontró que el envío del preaviso correspondiente con un mes de antelación, no se observaba que estuvieran pendientes incapacidades médicas, ni procedimientos quirúrgicos, por el contrario, el 06 de enero de 2021 el especialista emite su diagnóstico de rehabilitación, autorizando la reincorporación del trabajador a sus labores, con la salvedad de que sea reubicado para cumplir funciones que estuvieran dentro de las recomendaciones dadas por la ARL, por lo anterior no se demuestra que el demandante se encontrara en estado de debilidad manifiesta al momento de la terminación del contrato de trabajo a término fijo, lo que lleva a que no hubieera ninguna prueba que impidiera terminar la relación laboral, máxime cuando feneció el tiempo del contrato de trabajo, por lo que no hay lugar a declarar el despido sin justa causa.

1.5.6. Frente a la tacha de falsedad del testimonio de Luis Alirio Forero, considera el juzgador de primera instancia que al testigo encontrarse como parte demandante en un proceso similar en contra de la misma empresa demandada, no se constituye en obstáculo para que sea valorado su dicho en conjunto con los demás elementos de prueba, concluyendo que están probadas las excepciones de carencia de derecho, pago total de las pretensiones y cobro de lo no debido, propuestas por la parte demandada.

1.5.7. Así las cosas, el juzgado de primera instancia procedió a declarar la existencia del contrato de trabajo a término fijo entre Luis Arnaldo Cárdenas Estupiñán y Vías de Colombia Limitada, con vigencia entre el 16 de enero de 2021 al 17 de julio de 2021, absolviendo a la demandada de las demás pretensiones de la demanda. Asimismo, declaró probadas parcialmente las excepciones de fondo de carencia del derecho, pago de las pretensiones y cobro de lo no debido propuestas por la parte demandada.

1.5.8. Por último, se condenó en costas a la parte demandante Luis Arnaldo Cárdenas Estupiñán y a favor de la parte demandada.

1.6. Recurso de apelación:

1.6.1. Inconforme con la decisión el **demandante** por través de su apoderado judicial, interpuso recurso de apelación solicitando se revoque en su integridad la decisión adoptada, ya que el juez de primera instancia se equivocó al no valorar las pruebas presentadas en la demanda en debida forma.

1.6.1.1. El primer aspecto que señala es el salario, ya que el demandante efectivamente prestó sus servicios y en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas se debe verificar las consignaciones de nomina correspondientes al periodo 15 de enero de 2020 a 31 de enero de 2020, salario de \$1'071.517,00 que corresponde a lo devengado en quince (15) días y al no tenerse este valor como base para las prestaciones sociales se vulneraron los derechos mínimos del trabajador, pues este desconocimiento incide en la liquidación de dichas prestaciones y es abiertamente injusto, ya que la empresa demandada nunca hizo pagos presenciales ni préstamos a los trabajadores, además de ser renuente a precisar el valor del salario correspondiente al lapso del 01 al 11 de febrero de 2020, periodo anterior a sufrir el accidente laboral, arguye que fue obligado a firmar las planillas de nómina, ya que estos valores no corresponden a la realidad de lo recibido.

1.6.1.2. Frente a la indemnización por despido sin justa causa, indica que el accidente fue una lesión grave, ya que en la prueba decretada de oficio se puede comprobar que en el año 2023 el demandante volvió a solicitar calificación de pérdida de capacidad laboral y fue dictaminada en un porcentaje del 22,60% laa que se derivó del accidente sufrido el 11 de febrero del año 2020. Con respecto a los comportamientos inapropiados del trabajador, con base en el llamado de atención allegado por la empresa demandada, debe aclararse que no fueron probados, ya que los dichos de los testigos rayan en conductas de acoso laboral, debido a que se esta verificando conductas fuera del horario laboral, lo que sale del poder subordinante del empleador, sin que se le haya garantizado el debido proceso al demandante.

1.6.1.3. Por lo expuesto concluyó que el despido fue claramente discriminatorio si se tiene en cuenta lo manifestado por la representante legal de la parte demandada durante su interrogatorio.

1.7. Traslados:

1.7.1. Por proveído de 17 de enero del año en curso, se admitió el recurso elevado por la parte demandante, y por auto de 29 de enero del presente año, se dio traslado a las partes para alegar otorgándole a cada una el término de cinco (5) días.

1.7.1.1. **Luis Arnaldo Cárdenas Estupiñán**, a través de su apoderado judicial, allegó los alegatos, solicitando que se revoque la sentencia emitida por el juez de primera instancia, ya que para efectos de la protección de los derechos del demandante quedó demostrado que el salario quincenal devengado era la suma de \$1'071.571,00 suma cancelada en el periodo comprendido del 15 al 31 de enero de 2020, y según el contrato suscrito el pago se realizaría por mensualidad cumplida y como se observa en los extractos allegados los valores consignados son diferentes a los que aparecen en las documentales aportadas por la parte demandada, lo que no se ajusta a la realidad contractual, inclusive haciendo firmar nóminas al demandante mientras se encontraba en incapacidad temporal, lo que va en contravía del principio de realidad sobre las formas que no valora la primera instancia en debida forma. Por esta razón se debería establecer la suma de \$2'143.034,00 como salario mensual devengado, valor que tiene incidencia prestacional y vacacional.

1.7.1.2. Ahora bien, con respecto a la estabilidad laboral reforzada, señala que es claro que como consecuencia del accidente laboral grave que sufrió cuando desempeñaba sus labores a favor de la empresa demandada, ha seguido enfermo y con secuelas como esta probado en su historia clínica, ya que a través del dictamen No. 2676978 de fecha 17/07/2023 se recalifica la pérdida de capacidad laboral en 22,60%, el cual no fue objetado por la parte demandada y al revisar el interrogatorio de parte de la representante legal de la empresa Maria Isabel Angel Cely, respecto al despido indicó que no podían prestar sus servicios pues tenía restricciones laborales y que incurrieron en

actos que invadían su orbita personal de acuerdo a las afirmaciones de los testigos, pero nunca hubo causa justificada para terminar el contrato laboral pues no se adelantó proceso disciplinario alguno.

1.7.1.3. Finalmente, aseguró que la calificación de 22.60% de pérdida de capacidad laboral se derivó del accidente de trabajo ocurrido el 11 de febrero de 2020 y al revisar el material probatorio en conjunto es dable proteger la estabilidad laboral reforzada del demandante, ya que sufrió discriminación por no tener un óptimo estado de salud y no haberse evaluado la progresión de las secuelas, como lo demuestra el dictamen de pérdida de capacidad laboral.

1.7.2. **Vías de Colombia “Vicol Ltda”**, como parte no recurrente a su turno allegó las alegaciones, en las que solicita que se confirme la decisión de primera instancia, en razón a que el trabajador nunca estuvo en situación de discapacidad y la terminación del contrato obedeció a causales objetivas como desarrollar pocas actividades asignadas, se presentaba en forma no adecuada a trabajar excusándose en su enfermedad y realizando esfuerzos físicos que no podía realizar por su condición, así como presentándose en estado de alicoramiento al sitio de trabajo.

1.7.2.1. Frente a la indemnización reclamada indicó que el demandante fue reintegrado en virtud de una medida transitoria dispuesta mediante acción de tutela, y en ese momento fueron cancelados los salarios dejados de percibir a la fecha del reintegro, cumpliendo con todas las obligaciones laborales ya que se demostró con las pruebas documentales que a la fecha no se adeuda ninguna acreencia laboral.

1.7.2.2. Finalizó fundamentando sus argumentos en la sentencia de tutela T-434 de 2020, resaltando lo dicho por la jurisprudencia frente a la garantía de estabilidad laboral reforzada, ya que la situación que se presentó con el demandante no se enmarca en las condiciones y requisitos para que le sea reconocido este derecho fundamental.

1.7.2.2. Considera que por lo antes expresado, se debería confirmar la decisión del *a quo*, ya que se encuentra ajustada a derecho.

2. CONSIDERACIONES PARA RESOLVER:

2.1. Lo que se debe resolver:

El tema a decidir en el presente asunto se contrae en establecer: (i) el salario devengado por el trabajador en vigencia de la relación laboral, (ii) si resulta procedente conceder la indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa, y (iii) finalmente se debe determinar si el trabajador es sujeto de protección especial, con ocasión de la pérdida de capacidad laboral alegada.

2.1.1. De entrada, se advierte por la Sala que el fallo de primer grado habrá de confirmarse.

2.2. Salario devengado :

2.2.1. De entrada conviene memorar que en el presente asunto se pretende por el trabajador se declare que devengó un salario de \$2'413.034,00 en vigencia de lo laborado en el extremo temporal del 15 de enero de 2020 al 31 de enero de 2020, ejerciendo funciones propias del cargo de minero picador, incrementado por las comisiones al depender de la extracción de carbón. Y que el mismo debe tomarse como base para la liquidación de prestaciones sociales a cargo de la parte demandada.

2.2.2. Al respecto, debe señalarse que el artículo 145 del Código Sustantivo del Trabajo, define el salario mínimo como aquel que *“todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural”*. De igual manera, se establece que los componentes del salario no se limitan únicamente a la remuneración ordinaria, ya sea fija o variable, sino que se incluyen todos los beneficios que el trabajador recibe, ya sea en efectivo o en especie, como contraprestación directa por sus servicios, sin importar la forma o denominación que puedan adoptar, tales como primas, sobresueldos y bonificaciones regulares. Así la jurisprudencia ha indicado que *“Dicha retribución, constituida como elemento esencial del trabajo subordinado y que sirve de fuente principal de sostenimiento para el trabajador y su*

familia, actúa además como parámetro fundamental para la liquidación de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones y aportes a la seguridad social, de modo que es de cardinal importancia su definición y delimitación en cada caso concreto”². (Negrilla y subrayado de Sala).

2.2.3. Señalado lo anterior se advierte que la demandada en el interrogatorio de parte, manifestó que el contrato que se suscribió entre el demandante y Vías de Colombia Ltda, fue en la modalidad a término fijo, que en el mismo se pactó que el salario en ningún momento podía ser inferior al mínimo, sin embargo, se anotó que al desempeñar funciones de minero picador, su pago era variable y a destajo, es decir, sobre un salario básico el trabajador dependiendo del carbón extraído le otorgaban comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable de acuerdo a las tarifas establecidas en la cláusula cuarta del contrato de trabajo suscrito por las partes³.

2.2.4. Referido lo anterior y descendiendo al caso, observa la Sala que en el expediente obra contrato a término fijo, que acredita que Cárdenas Estupiñán inicio ejerciendo funciones propias de minero picador en el extremo temporal del 15 de enero de 2020 al 11 de febrero de 2020, siendo esta la fecha en que ocurrió el accidente laboral alegado.

2.2.5. Frente a la cuantía del pago por concepto de salario, se encuentra que se adosa al plenario por parte de la sociedad demandada constancia de consignación de pago de nómina correspondiente a la empresa Vicol Ltda por la suma de \$1'071.571,00 de 07 de febrero de 2020, que para el caso concreto el demandante narró que el valor real de salario mensual era de \$2'413.034,00 pretendiendo que se realizará la reliquidación de prestaciones sociales, no obstante, lo anotado no se pudo demostrar su dicho, toda vez que las pruebas que se allegaron al expediente como fue el comprobante de consignación⁴, las planillas de pago de nóminas firmadas⁵ por el demandante, así mismo el extracto bancario del banco Bancolombia, aunado al interrogatorio de parte de Cárdenas Estupiñán, en el que manifiesta que le han sido canceladas todas

² Sala de Casación Laboral SL-5146 de 2020. No. 69731. M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez.

³ Archivo 1 folios 19 y 20 Contrato de trabajo suscrito por las partes “Salario: para el salario se liquidará de acuerdo a las tarifas que tiene Vías de Colombia Limitada-Vicol Ltda., para cada una de las tareas y labores desempeñadas por el trabajador y se pagará por mensualidad cumplida. En ningún caso el trabajador devengara un Salario inferior al mínimo establecido por el Gobierno Nacional”.

⁴ Archivo 1 folio 22 Pantallazo de consignación por el monto de \$1.071.571 realizado por VICOL LTDA por medio del banco Bancolombia de fecha 07 de febrero de 2020 con el asunto de pago de nómina.

⁵ Archivo 3 folios 25-42 Planillas de pago de nóminas firmadas por el demandante de los años 2020, 2021 y 2022.

las prestaciones sociales adeudadas, incluyendo los salarios dejados de percibir durante el tiempo que estuvo desvinculado de la empresa y que le fueron cancelados una vez fue reintegrado por orden judicial en virtud del amparo decretado en acción de tutela interpuesta, dan cuenta que su salario era de \$1'071.571,00 en todo caso es claro que el demandante fue reubicado desde el mes de noviembre de 2020, en labores de cuidado de plantas, por lo que su salario no era variable sino fijo, manteniéndose el que percibió en el periodo anterior al acaecimiento de su incapacidad.

2.2.6. Frente a lo anotado, se cuenta además con el Certificado de Aportes al Sistema de Seguridad Social, en el que se verifica que la sociedad demanda, realizó las cotizaciones correspondientes, para los periodos ya mencionados por la cuantía referida. En este orden al verificarse por esta Corporación que las prestaciones sociales que tenía derecho el trabajador de la vigencia de la relación laboral están canceladas sobre la base del salario realmente devengado y al no acreditarse el pago de un valor superior, no hay lugar a la reliquidación pretendida, debiéndose confirmar lo resuelto por el *a quo*.

2.3. Terminación unilateral de contrato sin justa causa:

2.3.1. El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo indica que *“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente, en caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador al trabajador... el primero le deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan: En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato... la indemnización no será inferior a quince (15) días”*. (Negrilla y Subrayado de Sala).

2.3.2. En el *sub examine*, se acredita la existencia de dos (2) contratos de trabajo a término fijo, el primero en el lapso temporal del 15 de enero de 2020 al 31 de julio de 2020, el cual fue prorrogado automáticamente por la incapacidad del trabajador con ocasión del accidente de trabajo, hecho

acaecido el 11 de febrero de 2020 y el segundo desde el 16 de febrero de 2021 al 17 de julio de 2021.

2.3.3. Ahora bien, debe anotarse que tratándose de contratos a término fijo, el legislador y la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral han establecido frente al preaviso de terminación del contrato a término fijo “(...) *si antes de los últimos 30 días del plazo del contrato, los contratantes no manifiestan su voluntad de no seguir con la relación laboral, este se prorrogará por el término inicialmente pactado. Las relaciones laborales no son perennes o indefinidas, pues tanto el empleador como el trabajador, en las condiciones previstas en la ley y en el contrato tienen libertad para ponerles fin*”⁶. (Negrilla de Sala).

2.3.4. Es así que el literal c) del numeral 1 del artículo 61 Código Sustantivo del Trabajo consagra: El contrato de trabajo termina “*por expiración del plazo fijado pactado*”. En este orden resulta preciso indicar que en el asunto que concita la atención de la Sala, las partes suscribieron nuevo contrato a término fijo con fecha de finalización el 17 de julio de 2021, realizándose preaviso por parte del empleador el 14 de junio de 2021⁷, es decir, que el mismo se comunicó con treinta y cuatro (34) días de anterioridad a la terminación del contrato, anunciando al demandante la determinación del empleador de no prorrogar el contrato de trabajo a término fijo, debiéndose hacer precisión que para esa calenda el trabajador no se encontraba incapacitado.

2.3.5. Advirtiéndose que además de la expiración del término pactado, se logró establecer que el plenario el demandante incurrió en la prohibición de la que habla el numeral 2 artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo “*presentarse al trabajo en estado de embriaguez...*”⁸, tal como se sustenta en el llamado de atención realizado el 17 de julio de 2021⁹ por presentarse a laborar bajo los efectos del alcohol, así también Cárdenas Estupiñan no manifestó inconformismo alguno por la amonestación recibida, dando por sentado que se encontraba de acuerdo con la misma.

⁶ Corte Suprema de Justicia, SL 2796-2022. No. Radicado. 80455. M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

⁷ Archivo 3 folio 20 preaviso de no prorroga pro parte de la empresa VICOL LTDA a Cárdenas Estupiñan de fecha 14 de junio de 2021

⁸ Código Sustantivo del Trabajo artículo 60 numeral 2 prohibiciones a los trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

⁹ Archivo 3 folio 24 llamado de atención por estado de embriaguez.

2.3.6. En este orden, es claro que la pretensión del actor de que se reconozca el pago por concepto de indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa no tiene vocación de prosperidad, conforme lo concluyó el juez de primera instancia, pues de una parte existe una causal objetiva para la terminación del contrato, como lo es la contenida en el literal c) del numeral 1° del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, y por el otro se advierte que el demandante se encontraba inmerso en la casual de terminación del contrato por justa causa establecida en el numeral 6 artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo *“Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo...”*. Por tanto, no es procedente afirmar como lo pretendió el actor que se trató de un despido discriminatorio, sino que operó una causal objetiva como se explicó.

2.4. De la estabilidad laboral reforzada:

2.4.1. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ha señalado respecto a la garantía incoada que *“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar”*.

2.4.2. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia señaló: *“La protección de la estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se configura cuando concurren los siguientes elementos: (i) La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, (ii) La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás, (iii) Conocimiento de los anteriores elementos por parte del empleador al momento del despido”*¹⁰.

2.4.3. Atendiendo a lo antes referido la jurisprudencia ha señalado que la *“...Prueba de la situación de discapacidad para acreditar la discapacidad no se requiere de prueba solemne y concomitante a la*

¹⁰ Sala de Casación Laboral SL1268-2023 No. 87868. M.P. Luis Benedicto Herrera Díaz.

*terminación del vínculo laboral, lo importante es que el empleador tenga conocimiento de la condición del trabajador, para así asumir con cuidado la potestad de prescindir de sus servicios, bien sea logrando su clasificación o esperando el resultado de aquella*¹¹. De acuerdo con el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo, los jueces de instancia tienen un amplio margen de discreción para evaluar las pruebas, permitiéndoles formar su convicción mediante el principio de la sana crítica, siempre y cuando sus conclusiones se mantengan dentro de límites razonables.

2.4.4. Por sentencia SL-1152 de 2023 *“concluyó que no era suficiente por sí solo el quebrantamiento de salud de la trabajadora o encontrarse en incapacidad médica para merecer la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues debía acreditarse, al menos, que tenga una limitación física, psíquica o sensorial y con el carácter de moderada, es así que se enmarque en los porcentajes de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%”*¹².

2.4.5. Para el caso concreto, mediante informe de la ARL Positiva de agosto de 2020, se puso en conocimiento al empleador las recomendaciones para que el trabajador pudiera realizar su rehabilitación derivada del accidente laboral de fecha 11 de febrero de 2020, así mismo, obra concepto de especialista de fecha 6 de agosto de 2020 en el que se determina que el demandante termina su rehabilitación sin limitación funcional, dejando unas recomendaciones por cuatro meses¹³, el 8 de septiembre de 2020, la ARL expide formulario en el que determina una pérdida de capacidad laboral del 10% decisión que fue notificada al demandante y el mismo no ejerció los recursos pertinentes.

2.4.6. En este orden es pertinente afirmar que no cualquier afectación de salud que experimente un trabajador activa la protección legal invocada, sino aquella que efectivamente limite su capacidad para cumplir con sus funciones laborales, siempre y cuando se cumplan los criterios previamente mencionados, es así que en caso que el trabajador demuestre una deficiencia

¹¹ Sala de Casación Laboral SL1268-2023 No. 87868. M.P. Luis Benedicto Herrera Díaz.

¹² Sala de Casación Laboral SL1152 de 2023 No. 90116 M.P. Marjorie Zúñiga Romero.

¹³ Archivo 1 folio 30 formulario de calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional “6 de agosto de 2020. Unidad especializada de rehabilitación integral de fisiatría: paciente termina sesiones ordenadas en programa de rehabilitación, sin limitación funcional.

física, mental, intelectual o sensorial de mediano y largo plazo, la existencia de barreras al interactuar en el entorno, así como el conocimiento por parte del empleador, se activará la estabilidad laboral reforzada.

2.4.7. En el asunto bajo estudio, debe indicarse que conocidas por el empleador las barreras o limitaciones del trabajador, la empresa Vicol Ltda procedió a realizar los ajustes y modificaciones necesarias para garantizar el acceso en igualdad de condiciones a las personas con discapacidad, con el fin de eliminar las barreras en el trabajo. Al examinar las pruebas documentales aportadas, como es el informe enviado por la ARL Positiva a la empresa demandada en el mes de agosto de 2020, con las respectivas recomendaciones para que sea reubicado el demandante, la demandada, llevó a cabo la respectiva reubicación y acató las recomendaciones, como afirmaron las partes en el interrogatorio.

2.4.8. En este orden de ideas es claro que el trabajador no sufrió discriminación laboral, pues no se acreditó que existiera negativa del empleador en eliminar barreras y tampoco un trato desigual, ni tampoco se comprueba la barrera actitudinal (*aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas que impide u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas...*)¹⁴ que enfrentó el trabajador y quien para la fecha de terminación del contrato de trabajo el 17 de julio de 2021, realizado bajo el mandato legal, tenía un dictamen de pérdida de capacidad laboral del 10%, sin establecerse que estuviera en situación de discapacidad.

2.4.9. En este punto, es de aclarar, que en el interrogatorio a la parte demandante se expuso que Luis Arnaldo Cárdenas Estupiñán continúa prestando sus servicios a la empresa Vias de Colombia Limitada, además, indicó que no se sentía cómodo con la labor que le habían asignado, por lo que a voluntad propia solicitó la reubicación como malacatero, función que viene desarrollando hasta la fecha, aunque cuente con un dictamen de fecha 17 de julio de 2023 de pérdida de capacidad laboral de 22.60%, pero de la que no tenía conocimiento la empresa demandada, circunstancia que apoya la

¹⁴ Sala de Casación Laboral SL1268-2023 No. 87868. M.P. Luis Benedicto Herrera Díaz.

inexistencia de situación de discapacidad que genere un despido discriminatorio y active la garantía de estabilidad laboral reforzada.

2.4.10. Conforme lo referido en procedencia, esta Sala confirmará la decisión recurrida, de no conceder el amparo de estabilidad laboral reforzada, al no comprobarse la existencia de una situación de discapacidad y tampoco un despido discriminatorio, ni barreras por parte del empleador para que el demandante no pueda ejercer su trabajo.

2.5. Costas:

2.5.1. Para fijar la condena en costas, esta Magistratura deberá examinar si ellas se causaron, lo anterior, de conformidad con la regla 8ª del artículo 365 del Código General del Proceso, que expone que solo se permite su imposición *“cuando en el expediente se causaron y en la medida de su comprobación”*.

2.5.2. Atendiendo las constancias procesales en torno al trámite de esta apelación, ambas partes hicieron uso del traslado, la parte demandada se opuso a la revocatoria de la providencia recurrida, la cual fue confirmada en su integridad, lo que implica que según lo señalado en la regla 1ª del artículo 365 del Código General del Proceso, se deba condenar al demandante recurrente, no apareciendo en este trámite de segunda instancia ningún otro gasto o expensa que por disposición del artículo 361 del Código General del Proceso, deba tenerse como costa. Se fijan las agencias en derecho causadas a favor del ejecutante en la suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo PSAA16-10554 de 5 de agosto de 2016.

3. Por lo expuesto la Sala Segunda de Decisión de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

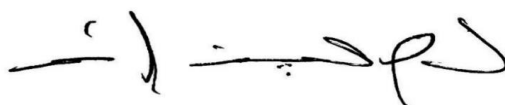
RESUELVE :

3.1. Confirmar íntegramente la sentencia proferida el 01 de diciembre de 2023 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Socha.

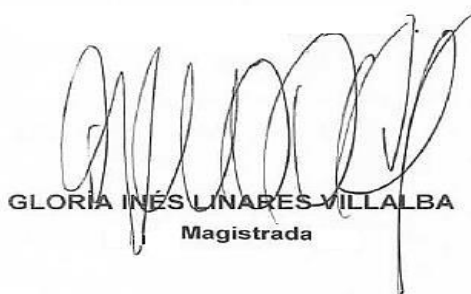
3.2. Condenar en costas en esta instancia a la parte demandante Luis Arnoldo Cárdenas Estupiñan y a favor de la parte demandada Vias de Colombia Limitada, en una suma igual a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

3.3. Ejecutoriada esta decisión, ordenar la devolución del expediente al juzgado de origen.

Notifíquese y cúmplase,



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado Ponente



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado