

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL SANTA ROSA DE VITERBO SALA ÚNICA

Radicación:	157573189001201300140 01
Proceso:	Laboral Ordinario
Providencia:	Sentencia - segunda instancia
Decisión:	Confirmar.
Demandante:	William Alexander Garzón Perdomo
Demandado:	Sociedad Operadora La Primavera
Origen:	Juzgado Promiscuo del Circuito de Socha
M. Ponente:	Jorge Enrique Gómez Ángel Sala segunda de decisión.

ORDINARIO LABORAL-DESPIDO INJUSTO-Reintegro-Carga probatoria

Del Despido - En la carta de despido no se indicó por el patrono que la causa del mismo fuera la enfermedad alegada por el trabajador, ni tampoco éste probó que ella hubiera sido la causa que lo motivó, (...) por lo que la carga de probar tal hecho y que el mismo hubiera sido la razón del despido era del trabajador.(...) Concluyéndose que el empleador al momento de despedir al trabajador no había tenido conocimiento de la situación médica del demandante

Existencia de tres contratos de trabajo-Ausencia de pruebas-Se alega por el actor que existieron tres contratos de trabajo, los que anexó como prueba y así se tuvieron en el proceso, pero ello no resulta cierto, porque hay ausencia total de pruebas al respecto, ya que de los documentos aportados por las partes como del testimonio de la secretaria del demandado no se puede deducir sino que conforme a lo determinado por la primera instancia, lo que realmente existieron fueron dos contratos de trabajo, con base en las mismas pruebas aportadas únicamente por el patrono.

REPUBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO
SALA ÚNICA**

Radicación:	157573189001201300140 01
Proceso:	Laboral Ordinario
Providencia:	Sentencia - segunda instancia
Decisión:	Confirmar.
Demandante:	William Alexander Garzón Perdomo
Demandado:	Sociedad Operadora La Primavera
Origen:	Juzgado Promiscuo del Circuito de Socha
M. Ponente:	Jorge Enrique Gómez Ángel Sala segunda de decisión.

AUDIENCIA DE FALLO :

Santa Rosa de Viterbo, martes doce (12) de abril de dos mil dieciséis (2016), siendo las 02:30 p.m. se constituyó en Audiencia Pública la Sala Segunda de Decisión de la Sala Única de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial, con el fin de llevar a cabo la diligencia. Reunidos la secretaria y los Honorables Magistrados integrantes de la Sala, oídos los interesados, se profiere la decisión de fondo del recurso de apelación interpuesto por el demandante William Alexander Garzón Perdomo contra de la sentencia de 5 de agosto de 2014 proferida por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Socha.

Antecedentes: El 20 de agosto de 2013 William Alexander Garzón Perdomo, presentó demanda contra la empresa Sociedad Operadora “La Primavera”, con la expectativa de que se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido cuya ejecución comenzó el uno (01) de octubre de 2012 el que terminó por despido injusto, siendo además ilegal dicho acto por cuanto tenía protección laboral reforzada fundamentada en la enfermedad que padecía, y como consecuencia de ello se dispusiera el reintegro a su puesto de trabajo y el pago de los salarios dejados de devengar; de la misma manera se ordenara la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral y demás beneficios dejados de percibir desde el momento del despido hasta cuando se produzca su reintegro, y una indemnización equivalente a ciento ochenta

(180) días de salario de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997¹ y se condenara en costas al demandado. Conforme a lo anterior, el **trabajador pretendió** (i) La declaratoria de existencia de tres relaciones laborales distintas, la última de las cuales terminó por despido injusto, y por habersele despedido sin el cumplimiento de los requisitos de la ley 361 de 1997 (ii) La ilegalidad del despido y se impusiera al demandado la sanción de ciento ochenta (180) días de salario a su favor, (iii) El pago de todas las contribuciones al sistema de seguridad social producidas durante el tiempo transcurrido entre el despido ilegal y el reintegro y los subsidios del caso.

Hechos: Que entre el actor y la Sociedad demandada, existió un vínculo laboral desde el 1 de octubre de 2012 hasta 21 de diciembre de la misma anualidad; desempeñando el actor el cargo minero en la extracción de carbón; que el 21 de diciembre de 2012 hasta el 9 de enero de 2013 entró en periodo vacacional no remunerado por la demandada; que el 10 de enero de 2013 retomó labores firmando un nuevo contrato a término indefinido, cuya duración no determinó, que a partir del 02 del mismo mes y año se firmó uno nuevo, cuya ejecución se extendió hasta el 27 de julio de 2013, laborando en turnos rotativos y continuos aún en días dominicales y festivos con una duración de ocho horas diarias, además los salarios devengados eran variables, que ejecutó la labor encomendada de manera personal, atendiendo a las instrucciones del empleador y cumpliendo el horario de trabajo señalado; que en el término de duración de los tres contratos no recibió indemnizaciones ni liquidaciones y que al momento de la presentación de la demanda no había recibido el pago correspondiente a la quincena del 16 al 27 de julio de 2013. Que le fue diagnosticada una hernia inguinal y que al informar al demandado de tal situación este procedió a despedirlo a través de carta fechada el 29 de julio de 2013 en la que se le comunicaba que su vinculación había terminado dos días antes, es decir el 27 de julio de 2013.

Respuesta del demandado: Aceptó la existencia de dos contratos de trabajo; que nunca tuvo noticias de la existencia de una situación médica que le permitiera inferir que no pudiera terminar el contrato; que el

¹ Indemnización por despido ilegal.

contrato de trabajo puede ser terminado en cualquier momento por el patrono, sin que sea necesario esgrimir una justa causa; y que debió pedir el indemnización por despido injusto y no un reintegro por despido ilegal; que la terminación real del contrato se produjo por una reducción de la producción de carbón, y por las continuas llegadas del trabajador al sitio de trabajo en estado de embriaguez; que no se había producido un despido ilegal, y por tanto no era procedente el reintegro ni el pago de las prestaciones y contribuciones a las que aspira el actor, no siendo posible tampoco la sanción a la que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Propuso la excepción de “inexistencia de las obligaciones demandadas”.

Trámite de primera instancia: La primera instancia inadmitió inicialmente la demanda, y subsanados los defectos esta fue admitida el 26 de septiembre de la misma anualidad, agotándose la conciliación y audiencias del caso. No se observan casuales de nulidad que invaliden lo actuado, por lo que se procederá a resolver de fondo el recurso.

Sentencia de primera instancia: Declaró probada parcialmente la excepción de fondo denominada “*inexistencia de las obligaciones demandadas*” pues como expresó la instancia en la parte motiva, el demandante no pudo probar la configuración de la estabilidad reforzada por debilidad manifiesta ya que no allegó prueba alguna que permitiera evidenciar la comunicación al empleador por ningún medio de que padeciera cualquier tipo de enfermedad al momento del despido, lo anterior aunado a que en el momento de la terminación del contrato no solicitó ningún examen médico que permitiera evidenciar alguna patología que afectara su salud y en el supuesto de que el demandante hubiese padecido algún accidente, debió dar aviso del mismo al empleador, situación que no se evidenció del acervo probatorio, y como consecuencia negó la sanción implorada a la que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, puesto que no se había probado un despido ilegal, descartando así el reintegro del trabajador a su cargo o a alguno mejor remunerado como se solicitó. Seguidamente la instancia procedió a declarar que entre el demandante y la precitada sociedad existieron dos contratos de trabajo a término indefinido, el primero del 1 de octubre de 2012 al 21 de diciembre de 2012 y el segundo del 10 de enero de 2013 al 27 de julio del 2013 desechando así el segundo contrato alegado,

Con la demanda no se solicitó condena por terminación unilateral del contrato, pero el *a quo*, en ejercicio de sus facultades *extra* y *ultra petita*, condenó a la Sociedad Operadora “La Primavera” a pagar al demandante como indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo ejecutado entre el 10 de enero y el 27 de julio de 2013 la suma de \$1'027.140,00 equivalente a treinta (30) días de salario por despido sin justa causa por haber laborado menos de un año al servicio del patrono, ya que la mencionada Sociedad no había estipulado en la carta de despido ninguna de las justas causas contempladas en la ley tal como lo ordenaba el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Finalmente absolvió a la parte demandada de las demás pretensiones sin condenar en costas.

Recurso y Alegatos: Contra el fallo de primera instancia el **demandante** interpuso el recurso de apelación, considerando que el despido fue ilegal, que existieron tres contratos de trabajo con duración separada, que la primera instancia no tuvo en cuenta que padecía una enfermedad adquirida durante el lapso de tiempo que duró el contrato tal como lo informa la historia clínica, además de no reparar en el hecho de que el demandante informó de la novedad de la patología padecida. Por último, manifestó su desacuerdo respecto a que no se hubiera dispuesto el pago de las prestaciones sociales, y las sanciones por despido injusto, y la mora en el pago de las mismas, originadas en los contratos de trabajo, con base en que el salario era superior al señalado por el patrono en las liquidaciones del contrato. Replicó también respecto del valor de la indemnización por despido injusto la que también debió ser superior con base en el salario real.

El alegato del trabajador en el desarrollo de esta audiencia: El apoderado del trabajador señaló que si estaba probado el despido ilegal por cuanto en la historia clínica aportada aparecía que la hernia inguinal que resultó diagnosticada al trabajador tenía una estructuración anterior al retiro, pues el 26 de julio de 2013 así lo determinó la EPS a la que estaba afiliado el patrono, cuya certificación le fue entregada sin copia al patrono, y luego éste negó, sin que se pudiera aportar al proceso mediante reforma de la demanda una nueva; que el despido ocurrió el 29 de julio de 2013 y no el 27 del mismo mes y año, y que de acuerdo con

los recibos de pago al trabajador aportados, la liquidación de la indemnización por despido injusto no era la real porque lo devengado por su representado, era un valor superior; finalmente señaló que el fracaso de sus pretensiones se debió en parte a la falta de actividad judicial.

Consideración previa: La sentencia debe ser decidida conforme a lo alegado y probado por las partes, existiendo con respecto al derecho laboral con fundamento en el principio de la irrenunciabilidad de derechos del trabajador, la sentencia *extra y ultra petita* consagrada en el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Lo que se debe resolver: Conforme a lo propuesto por el recurrente, y atendiendo lo expresado anteriormente y que la apelación solo puede referirse a hechos y derechos reclamados con la demanda y resueltos en la sentencia, este Tribunal Superior entrará a determinar: *(i) Si ocurrió despido ilegal y el trabajador tiene derecho al reintegro por haber estado padeciendo una enfermedad al momento del mismo; ii) La existencia de tres contratos sucesivos de trabajo y no los declarados por la primera instancia; y (iii) Si se liquidó correctamente al trabajador la indemnización por despido injusto, ya que los demás hechos alegados en la alzada, no fueron objeto de debate ni de la decisión recurrida.*

CONSIDERACIONES PARA RESOLVER: El primer problema jurídico que nos ocupa es evaluar si el despido fue ilegal y como consecuencia es posible ordenar el reintegro del trabajador al cargo que desempeñaba previamente al despido, pues en su parecer fue desvinculado en un acto discriminatorio por padecer una patología cuya prueba constituye una carga del actor, de acuerdo con lo probado en el proceso, en la carta de despido de 29 de julio de 2013 no se indicó por el patrono que la causa del mismo fuera la enfermedad alegada por el trabajador, ni tampoco éste probó que ella hubiera sido la causa que lo motivó, en la comunicación que el trabajador declaró ser conocedor, solo se le despido sin que se indique causa alguna, por lo que la carga de probar tal hecho y que el mismo hubiera sido la razón del despido era del trabajador, quien al respecto hizo una afirmación muy falencia que determina que el patrono ignoraba en ese momento la existencia de la hernia inguinal además que

la misma de acuerdo con la historia clínica aportada se determinó unos dos meses después del despido (folio 28); al respecto la jurisprudencia ha señalado *“es claro que dentro del sistema de cargas probatorias determinado con el artículo 51 del Código de Procedimiento de Trabajo y la Seguridad Social la persona que afirme que fue despedida en un acto discriminatorio por el empleador debe acreditar además del acto de discriminación, su condición de limitado físico al momento del despido”*², concluyéndose que el empleador al momento de despedir al trabajador no había tenido conocimiento de la situación médica del demandante, ni que el despido se hizo por discriminación alguna hacia aquel, negándose esta aspiración, así como el consecuente reintegro y pago de prestaciones. Se alega por el actor que existieron tres contratos de trabajo el primero con vigencia entre el 01 de octubre de 2012 y el 21 de diciembre del mismo año, el segundo entre el 10 de enero de 2013 y el 01 de mayo de ese mismo año, y un tercero desde el 02 de mayo y el 27 de julio de 2013 todos celebrados por escrito los que anexó como prueba y así se tuvieron en el proceso, pero observándose el caudal probatorio ello no resulta cierto, porque hay ausencia total de pruebas al respecto, ya que de los documentos aportados por las partes como del testimonio de la secretaria del demandado no se puede deducir sino que conforme a lo determinado por la primera instancia, lo que realmente existieron fueron dos contratos de trabajo con duración del 12 de octubre al 21 de diciembre de 2012 que terminó por mutuo acuerdo de las partes, y un segundo contrato que se ejecutó desde el 10 de enero al 27 de julio de 2013 que terminó por despido unilateral, y por ello se impuso la sanción del caso³, con base en las mismas pruebas aportadas únicamente por el patrono. En cuanto a lo expresado por el recurrente en el alegato realizado al comenzar esta audiencia en relación con la indebida liquidación de prestaciones sociales, la mora en el pago de las mismas originadas en los contratos de trabajo, ello no es posible estudiarse por la Sala, por cuanto no fueron materia de las pretensiones ni se tuvieron en cuenta por el sentenciador al expedir el fallo de primera instancia. Se confirmará en integridad la sentencia recurrida, y no se hará condena en costas.

² CSJ, Cas, Laboral, Sent. Mar 16/2010 Rad 36115 M.P. Gustavo Jose Gnecco Mendoza.

³ Indemnización por despido injusto a la que se refiere el artículo 64 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

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, F A L L A : Confirmar íntegramente el fallo de 5 de agosto de 2014 emitido por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Soca. Sin costas en esta instancia. Una vez ejecutoriada esta decisión, ordenar la devolución del expediente al juzgado de origen.

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada

EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado

Las partes quedan notificadas en estrados. Agotado de tal manera el objeto de la diligencia, se termina y firma, autorizándose el levantamiento del acta respectiva, dejándose constancia que no comparecieron ninguna de las partes.