REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA TERCERA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL

Quince (15) de junio de dos mil veintitrés (2023)

Aprobado mediante acta Nro. 0103 del 15 de junio de 2023

20-178-31-05-001-2018-00061-01 proceso ordinario laboral promovido por ORIELSO ALVERNIA PINEDA contra ORICA COLOMBIA S.A.S.

1. OBJETO DE LA SALA.

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por media de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, la Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA, JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir los recursos de apelación interpuestos por los apoderados judiciales de las partes contra la sentencia proferida el 20 de noviembre de 2019, por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Valledupar. dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

2.1.1. HECHOS.

2.1.1.1. El demandante adujo que, ingresó a laboral en ORICA COLOMBIA S.A.S. el día 03 de octubre de 2012 y hasta el 05 de octubre de 2017, cuando se le dio por terminado el contrato sin justa causa, que ejercía el cargo de operador de

camión B, además, que durante el desarrollo de su contrato a sufrido diferentes patologías conocidas por la empresa, aun así, la demandada dio por terminado el contrato de trabajo sin acudir al ministerio de trabajo, considera que se omitieron las recomendaciones de COOMEVA E.P.S., medicina laboral de la empresa ORICA COLOMBIA S.A.S y que fue despedido cuando gozaba de estabilidad laboral reforzada.

2.1.1.2. Que a través de acción de tutela le fue amparado los derechos al trabajo, salud, estabilidad laboral reforzada, seguridad social y mínimo vital, además, se ordenó el reintegro, ordenó solicitar a la ARL definir la condición laboral del trabajador en caso de que se deba terminar el contrato de trabajo o el traslado, decisión que fue confirmada en segunda en instancia de la acción

2.1.1.3. Que ORICA COLOMBIA S.A.S. no dio cumplimiento a la sentencia, toda vez que no ha cancelado el mes de 05 de octubre al 03 de noviembre, omitió solicitar a la ARL definir la condición de trabajo en la que quedaría el trabajador dando aplicación al artículo 140 CST, decidió reintegrar el trabajador estableciendo como fecha inicial la del 03 de noviembre de 2017, desconociendo la antigüedad del actor.

2.2. PRETENSIONES.

2.2.1. Solicita que se declare que, ORIELSO ALVERNIA PINEDA y ORICA COLOMBIA S.A.S. existió un contrato de trabajo desde el 03 de octubre de 2012, que el contrato de trabajo terminó sin justa causa, que se declare que el actor tiene derecho a que la demandada le reconozca el pago por concepto de salud, pensión y riesgos laborales del periodo de trabajo del 05 de octubre al 03 de noviembre.

2.2.2. Solicita que se condene a la demandada a:

- ✔ El mes de trabajo de 05 de octubre a 03 de noviembre de 2017.
- ✔ Al pago por concepto de salud, pensión y riesgos laborales, como consecuencia de la tercera declaración.
- ✔ Al pago del concepto de retención en la fuente.
- ✔ Condenar en costas y agencias en derecho.
- ✔ Condenas por la sanción moratoria, además, extra y ultra petita.

2.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

Aceptó el hecho referente a la existencia de la relación laboral, así mismo, negó los demás hechos afirmando que, el trabajador no se encontraba amparado por la estabilidad laboral reforzada, razón por la que nunca tuvo que solicitar autorización para dar por terminado el contrato laboral, que el actor jamás informó ser una

persona discapacitada, en referencia a los resuelto en sede de tutela, adujo que se le dio cumplimiento a lo ordenado, que si se aplicó lo contenido en el artículo 140 CST, se le concedieron las indemnización y al reintegrarse el 03 de noviembre de 2017 se fijó como salario $3.166.406.00

Se opuso a la prosperidad de todas las pretensiones por estar carentes de fundamentos jurídicos y facticos, además, por cuanto se cumplió con las obligaciones ordenadas en la sentencia de tutela, como consta el acta de cumplimiento suscrito entre las partes; propuso como excepciones de mérito la de *"inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, falta de título y causa en el demandante, pago, enriquecimiento sin justa causa, compensación, buena fe, prescripción y genéricas"*

2.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

En sentencia del 20 de noviembre de 2019, la Juez Laboral de Oralidad del Circuito Judicial de Chiriguaná, declaró la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, absolvió a la demandada del pago de las pretensiones condenatorias, así mismo, declaro probada las excepciones de pago, buena fe y genéricas y, condenó en costas al actor.

2.4.1. PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.

> *"Si entre el señor ORIELSO ALVERNIA PINEDA y la empresa ORICA COLOMBIA S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 03 de octubre de 2012, en consecuencia, si se debe condenar a la empresa demandada ORICA COLOMBIA S.A.S. al reconocimiento y pago de las prestaciones sociales y beneficios convencionales tales como salarios, aportes al sistema de seguridad social integral y retención en la fuente desde el 05 de octubre al 03 de noviembre de 2017 con la correspondiente sanción moratoria por falta de pago".*

Como solución al problema jurídico, la Juez de primera instancia determinó sobre la existencia del contrato de trabajo, que conforme a las pruebas aportadas tales como contrato a término indefinido suscrito el 03 de octubre de 2012, carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 05 de octubre de 2017, así como acta de cumplimiento y comunicación del 03 de noviembre de 2017, mediante el cual la empresa ORICA COLOMBIA S.A.S. en cumplimiento del fallo de tutela, decide reintegrar al actor desde el 03 de noviembre de 2017, razón por la que es claro que entre las partes existió un contrato de 03 de octubre de 2012 al 03 de noviembre de 2017 y otro de 03 de noviembre de 2017 y que se encuentra vigente.

En cuanto al pago de lo emolumentos deprecados, la *a-quo* precisó que el juez constitucional en sentencia de tutela de primera instancia, no versó su decisión sobre cubrir los emolumentos laborales de su despido, razón por lo que con los

documentos probatorios aportados tales como acta de cumplimiento y desprendibles de nómina, consta que la demandada canceló la sanción de 180 días de salarios establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, así mismo, se encontró que desde que el trabajador fue reintegrado se le realizó todos los pagos correspondientes a sus derechos laborales.

Aunado a lo anterior, el actor no aporto la convención colectiva de trabajo de la cual se consideraba beneficiario, por lo que no habría lugar al pago de beneficios convencionales, esto, compaginado con la inasistencia del actor a la audiencia del artículo 77 del CPTSS, por cuanto se aplicó la presunción de los hechos susceptibles de confesión contenido en la contestación de la demanda y las excepciones de mérito, llevan al Juzgador de primera instancia que la empresa ORICA COLOMBIA S.A.S. no debe reconocer y pagar al actor las prestaciones sociales, beneficios convencionales, aportes al sistema de seguridad social integral y retención en la fuente.

Por último, se tiene que la *a-quo,* en "*ánimo de discusión",* se manifestó al respecto de la indemnización de 180 días de salarios, contenida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, al respecto, señaló con auxilio de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, que, al estudiar el acervo probatorio, se observaba que el actor solo había aportado documentos referentes a certificados de incapacidad para los meses de enero, febrero, marzo y abril de 2018 y se tuvo el testimonio de CARLOS MARIO WILLIS GÓMEZ, quien ejercía como líder de seguridad y salud ocupacional quien entre otros dichos, afirmo que el demandante a la fecha de la terminación del contrato no se encontraba bajo estabilidad laboral reforzada y, conforme a las recomendaciones médicas, se encontraba acto para laborar, es así que, al no encontrarse medios probatorios tales como restricciones laborales, incapacidades o dictámenes de pérdida de capacidad laboral, no podría razonarse que el trabajador se encontraba en condición de minusvalía al momento del despido.

2.5. RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con la decisión, la parte demandante presentó recurso de apelación de la siguiente forma:

Señaló que el operador de justicia había fundamentado su decisión en sentencias de la Corte Suprema de Justicia, la cuales son contrarias a las disposiciones de la Corte Constitucional, específicamente las C606-2012 y C531-2000, la cuales considera debe ser obligatoria aplicación.

Afirma que, en el ejercicio del derecho de estabilidad laboral reforzada, no es requisito el aporte de pruebas tarifadas como la calificación de invalidez o carnet de discapacitado, toda vez que, al aplicarse el concepto amplia de la Honorable Corte

Constitucional, basta con que se acredite con cualquier documento como epicrisis, historias clínicas o conceptos de médico de salud ocupacional.

Que, en el caso de estudio, el demandante aportó incapacidades médicas otorgadas por medicina laboral y copia de incapacidad expedida por psiquiatría, razón por la que considera que al actor le asiste el derecho de estabilidad laboral reforzada, por lo que solicita que deben prosperar las pretensiones.

2.6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

Se tiene que a través de autos de fecha 27 de octubre de 2022 y 24 de noviembre de 2022, se corrió traslado a la parte recurrente y no recurrente para presentar alegatos de conclusión, sin embargo, se tiene que no fueron presentado por la parte demandante y, los presentado por la parta demandada fueron extemporáneos, razón por la no se tendrá como presentados.

3. CONSIDERACIONES.

Preliminarmente debe expresarse que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolvieran los recursos de apelación interpuestos por las partes, en razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

Por otro lado, se expresa, de los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

3.1. COMPETENCIA.

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

3.2. PROBLEMA JURÍDICO.

Corresponde a esta colegiatura, determina si:

¿Si el actor ORIELSO ALVERNIA PINEDA se encontraba cobijado por el derecho de estabilidad laboral reforzada al momento del despido? En caso afirmativo, se debe determinar si ¿Hay lugar al pago de los emolumentos deprecados por el demandante?

3.3. FUNDAMENTOS NORMATIVOS.

3.3.1. CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL.

Artículo 66-A. Principio de consonancia.

La sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación.

3.3.2. CÓDIGO GENERAL DEL PROCESO

Artículo 176. *"Las pruebas deberán ser apreciadas en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustancial para la existencia o validez de ciertos actos.*
El juez expondrá siempre razonadamente el mérito que le asigne a cada prueba."

Artículo 281. Congruencias *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.*

Artículo 312. Trámite *En cualquier estado del proceso podrán las partes transigir la litis. También podrán transigir las diferencias que surjan con ocasión del cumplimiento de la sentencia.*

Para que la transacción produzca efectos procesales deberá solicitarse por quienes la hayan celebrado, dirigida al juez o tribunal que conozca del proceso o de la respectiva actuación posterior a este, según fuere el caso, precisando sus alcances o acompañando el documento que la contenga. Dicha solicitud podrá presentarla también cualquiera de las partes, acompañando el documento de transacción; en este caso se dará traslado del escrito a las otras partes por tres (3) días.

El juez aceptará la transacción que se ajuste al derecho sustancial y declarará terminado el proceso, si se celebró por todas las partes y versa sobre la totalidad de las cuestiones debatidas o sobre las condenas impuestas en la sentencia. Si la transacción solo recae sobre parte del litigio o de la actuación posterior a la sentencia, el proceso o la actuación posterior a este continuará respecto de las personas o los aspectos no comprendidos en aquella, lo cual deberá precisar el juez en el auto que admita la transacción. El auto que resuelva sobre la transacción parcial es apelable en el efecto diferido, y el que resuelva sobre la transacción total lo será en el efecto suspensivo

3.3.3 LEY 361 DE 1997.

Artículo 26*. 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*.

3.4 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE CASACIÓN LABORAL

3.4.1.1 De la estabilidad laboral reforzada previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Sentencia SL572-2021 del 24 de febrero de 2021, radicación 86728 MP. LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ).

"(…) En efecto, debe recordarse que la Sala de tiempo atrás ha adoctrinado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral, no lo

dedujo el Tribunal, independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa.

Ahora bien, exigir la calificación de la pérdida de la capacidad laboral para el momento de la terminación de la relación laboral no es un capricho, esto obedece a que la protección por estabilidad laboral reforzada por razones de salud, estatuida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, requiere que el trabajador se encuentre en situación de discapacidad, al tiempo que ello implica soportar un nivel de limitación en el desempeño laboral, necesario para establecer la relación directa con el acto discriminatorio que originó el despido. Es por ello que para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, porque la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor y, precisamente, esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional".

3.4.1.2 De la imposibilidad de conservar el empleo debido a la discapacidad

"(Sentencia SL3580-2022 del 11 de octubre de 2022, radicación 90640 MP. Dr. Martín Emilio Beltrán Quintero".

"Esta corporación ha explicado en múltiples oportunidades que para ser objeto de la protección especial establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, era necesario acreditar un grado de discapacidad relevante que, en principio, se demuestra con una evaluación técnica. No obstante, también ha dicho la Corte, que si no existe tal calificación el juez tiene libertad probatoria para inferir el estado de salud de los demás elementos de convicción obrantes en el expediente, siempre y cuando se compruebe que dicha condición produjo una limitación para desempeñar las labores, puesto que no es la patología en sí misma la que activa la protección, sino la imposibilidad de conservar el empleo debido a esa discapacidad."

3.4.1.3 Del principio de congruencia (Sentencia SL2266-2022 del 22 de junio de 2022, Radicación 85265: M.P Dr. LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ"

"(…) Sobre el particular, esta Sala en sentencia CSJ SL3980- 2021, reiteró lo dicho en las providencias CSJ SL632-2020 y CSJ SL2495-2018, en los siguientes términos: A ese respecto, bien cabe recordar que la congruencia de la sentencia judicial hace referencia a la relación que debe mediar entre la providencia y los sujetos, el objeto y la causa del proceso, pues en últimas, el juez debe fallar entre los límites de lo pedido y lo controvertido, y excepcionalmente, sobre materias que importan al interés general y social por constituir bienes superiores como los son el trabajo, la familia, las relaciones de equidad, etc.

[…] "En suma, la determinación del objeto del proceso se rige, por regla general, por el conjunto de los hechos jurídicamente relevantes que interesan al proceso o 'causa petendi' de la demanda, respecto de los cuales el juez está limitado no a su literalidad sino a su alegación por parte del demandante; en tanto, por excepción, dicha determinación lo está por aquellos hechos que la norma material exige como presupuestos esenciales para la creación, modificación o extinción de una situación jurídica y cuya titularidad indiscutida es de cargo del actor. (...).

"Tampoco erró el juez plural al señalar que no podía adoptar decisiones extra y ultra petita, pues dicha facultad estaba reservada a los jueces de primera y

única instancia; además, de no proceder frente a supuestos de hecho no soportados en el escrito inicial y presentados solamente durante la etapa de alegatos de conclusión en la audiencia de juzgamiento".

4. CASO EN CONCRETO.

Se tiene en el presente proceso que, el demandante pretende que declare la existencia de un contrato de trabajo entre él y la empresa ORICA COLOMBIA S.A.S., en razón a que si bien fue terminado el 05 de octubre de 2017 y reintegrado el 03 de noviembre de 2017, se debe tener en cuenta la antigüedad de su contrato inicial, así mismo, solicita se ordene el pago de salario, prestaciones sociales, cotizaciones al sistema de seguridad social integral, indemnización moratoria y retenciones en la fuerte, del periodo comprendió entre el 05 de octubre y 03 de noviembre de 2017.

En contraposición, la empresa ORICA COLOMBIA S.A.S. haber suscrito acta de cumplimiento del fallo de tutela, por medio de las cual se reintegró al actor y de pago la indemnización de 180 días de salarios, por lo que no hay razón la procedencia de las pretensiones.

La Juez de primer grado, encontró demostrado la existencia del contrato de trabajo suscrito entre las partes, que existió uno inicial del 05 de octubre de 2012 que termino sin justa causa el 05 de octubre de 2017 y otro que el inicio el 03 de noviembre de 2017 obedeciendo al reintegro ordenado en el fallo de tutela que aun continua vigente, consideró que no había lugar al pago de emolumentos toda vez que esto no habría sido ordenados en la sentencia de tutela.

Procede esta colegiatura a resolver el problema jurídico planteado, el cual es:

¿Se encontraba el actor cobijado por el derecho de estabilidad laboral reforzada al momento del despido? En caso afirmativo, se debe determinar si *¿Hay lugar al pago de los emolumentos deprecados por el demandante?*

En caso en cuestión, resulta conveniente precisar que, el artículo 281 del CGP, aplicable al trámite laboral por remisión del artículo 145 del CPTSS, consagra lo atinente al principio de congruencia procesal, desarrollado también en sentencia como la *SL5290-2021,* en la siguiente forma:

"el cual atiende a que el Juez tiene la obligación de adecuarse a las pretensiones y hechos planteados en la demanda inicial, a las excepciones y circunstancias fácticas presentadas por la contraparte, así como a lo alegado por las partes en las oportunidades procesales pertinentes"

Es así que, lo anterior supone un límite a la autonomía judicial, a efecto que el fallador actúe dentro del marco trazado por las partes, de otro lado, la consonancia procesal que se haya en artículo 66A del CPTSS, precisa que la sentencia de

segunda instancia, así como la decisión de los autos apelados, deberá corresponder con las materias objeto del recurso de apelación.

En el caso en examen, se tiene que de folios 1 a 7, se encuentra el escrito de la demandada, en donde observa que los hechos 1, 2 y 3, se refiere a la existencia de la relación laboral, la terminación sin justa causa de la misma, las condiciones en las que se desarrolló la relación laboral y las patologías que presentó durante la existencia del contrato.

En los hechos 4, 5, 6, 7 y 8, hacer referencia a que el despido del actor se hizo desconociendo la incapacidad del actor incumpliendo el artículo 26 de la ley 361 de 1997, la acción de tutela presentada por el trabajador ante el Juzgado Promiscuo Municipal de la Jagua de Ibirico, del día 09 de octubre de 2017, el fallo del 24 de octubre de 2017 en donde se ampararon los derechos del actor, la impugnación por parte de ORICA COLOMBIA S.A.S. y las sentencia de segunda instancia de fecha 23 de enero 2018 en donde se confirma la sentencia de primera instancia.

El hecho 9 que hace referencia a que la empresa ORICA COLOMBIA S.A.S. incumplió con el fallo de tutela, toda vez que no pago al trabajador el mes de trabajo octubre 05 al 03 de noviembre de 2017, no definió las condiciones en las que debía quedar el actor, atendiendo las recomendaciones de la E.P.S. o A.R.L. y, que reintegró al accionante con solución de continuidad, desconociendo el contrato inicial, al respecto se debe precisar, como a bien lo tuvo la *a-quo*, que al revisar la sentencia de primera instancia que resuelve sobre la acción de tutela (folio 17 a 24), no fue ordenado el pago de derecho laborales durante el término que no se encontraba vigente la relación laboral, como tampoco se tuvo en cuenta la antigüedad del actor respecto al contrato inicial.

Por último, se observa que las pretensiones declarativas dirigidas a **1.** Declarar la existencia de un contrato de trabajo desde el 03 de octubre de 2012, **2.** Declarar la terminación sin justa causa del contrato laboral, **3.** Declarar que el actor tiene derecho al pago de salud, pensión y riegos profesionales del periodo del 05 de octubre al 03 de noviembre del 2017, por su partes las condenatorias, se encuentran dirigidas a ordenas el pago de salarios, salud, pensión, riesgos laborales, retención en la fuente, sanción moratoria, costas y agencias en derecho y condenas extra y ultra petita, si poner en controversia o solicitar en ningún momento, la existencia del derecho a la estabilidad laboral reforzada que le cobija o la indemnización de 180 días, que es de advertir, le fue concedida en el fallo de tutela mencionada en precedencia y consta que lo fue cancela, como consta en el acta de incumplimiento de fecha 03 de noviembre de 2017 (**fls. 25 a 26)**

Ahora bien, al respecto del recurso de alzada, a interpretación de este cuerpo colegiado, se tiene que la parte activa de la Litis solicita se le concedan las pretensiones, enfocando el recurso en la existencia del derecho de estabilidad laboral reforzada que le cobija y las pruebas requeridas para la demostración de tal derecho con el fin de que se le dé cumplimiento a las disposiciones de la Honorable Corte Constitucional, sin embargo, al ser revisados las etapas del proceso, en concordancia con las pretensiones del actor, se encuentra la existencia de la estabilidad laboral reforzada, así como la indemnización de 180 días de salarios, nunca fue parte de la controversia del proceso.

Lo anterior, es posible entender al revisar el audio y acta de la audiencia establecida en el artículo 77 CPTSS desarrollada el 06 de noviembre de 2019, en donde se observa que la fijación del litigio verso acerca de determinar sobre la declaración de un contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre las partes desde el 05 de octubre de 2012 y el pago de los emolumentos laborales dejado dejados de percibir entre el 05 de octubre al 03 de noviembre del 2017, fijación que no fue objetos de discusión, toda vez que la parte recurrente no asistió a dicha audiencia.

Siendo así, no encuentra sentido esta sala, entrar a estudiar la existía de un derecho que no ha sido pretendido por las partes y que mucho menos ha sido objeto de controversia, si bien, la juez de primera instancia ***"en animo de discusión"*** se manifestó respecto a la procedencia de la indemnización de 180 días por despido en condición de minusvalía, como se puede constatar en el audio de audiencia del 20 de noviembre de 2019 Min. 16:06 a 27:59, estas consideraciones, en primer lugar, no fueron dirigidas a resolver sobre derechos o pagos controvertidos dentro del proceso, ya que, si bien se hace mención del despido y las condiciones de salud del actor, el despido y la indemnización, esta no se exige como parte de las pretensiones, sino como una narración de los hechos y, en segundo lugar, las consideraciones y apelación gira en torno a derecho amparados por el fallo de tutela del 24 de octubre 2017, en donde se ampara el derecho de estabilidad laboral reforzada y se ordena el pago de la indemnización de 180 días, indemnización que fue cancelada por la empresa demandada, como consta en el *"acta de cumplimento"*, entonces, cobra menos sentido enfocar la discusión del recurso de alzada en el pago de un emolumento que ya fue cancelado por la accionada, aunado a que, el hecho de que se declarara tal condiciones no afectaba la decisión sobre las pretensiones presentada en el escrito de la demanda.

En manera de aclaración, es conveniente precisar que, si lo que pretende la parte recurrente al enfocar el recurso en la existencia del derecho de estabilidad laboral reforzada es intensión de que se adoptaran decisiones de extra o ultra petita, es deber señalar que esta es una facultad propia de los jueces de primera y única

instancia, además, no procede contra hecho no soportado en el escrito de la demanda y que fueron solamente presentado en la estaba de alegatos de conclusión, de lo cual se debe tener en cuanta, que si bien en los hecho se hacer mención de que el actor fue despido estando incapacitado, de conformidad con lo hecho 6 y 8 de la demanda, se puede constatar que la simple mención la condición de salud fue parte de la narración integral de lo hecho, que finalizo cuando fue amparado el derecho en el fallo de tutela y confirmado en segunda instancia.

En conclusión, de conformidad con todo lo anteriormente expuesto, no hay lugar a la procedencia de las pretensiones del actor, en razón a que no se encontraron demostrado de primera instancia y, lo decidido no fue objeto de reparo en el recurso de apelación, no obstante, en aras de dar claridad y evitar posibles aclaraciones, adiciones o complementaciones, entendiendo que lo dicho a continuación no contraviene lo considerado en precedencia, de forma sucinta es conveniente traer a colación lo siguiente:

- ✓ Obra incapacidad expedida por COOMEVA E.P.S. del periodo comprendido entre 22 de enero de 2018 al 20 de febrero de 2018 e incapacidad expedida por medido psiquiatra del 05 de marzo de 2018 al 03 de abril de 2018. (fls. 41 a 42)
- ✓ Testimonio del señor CARLOS MARIO BUILES lides de seguridad y salud ocupacional de ORICA COLOMBIA S.A.S.

De acuerdo al estudio del material probatorio, se observa que este contaba con aptitud para desempeñar el cargo sin ninguna restricción, es decir, el demandante no contaba con ninguna pérdida de capacidad que le impidiera en ese momento seguir desempeñando labores de cualquier tipo.

Por consiguiente, es de manifestar que el testimonio del señor CARLOS MARIO BUILES reafirma lo anteriormente dicho, quien al respecto del trabajador manifestó que:

> *“en sus vacaciones tuvo un accidente de tránsito y posteriormente a eso se presento a la empresa un documento expedido por un médico de la región, en donde manifestaba que tenía una patología lumbar la cual le estaba generando dolores e incomodidad y no podía laboral adecuadamente y ORICA COLOMBIA S.A.S. lo ingreso a su programa de vigilancia epidemiológica, que en ese programa el médico de ORICA le hizo una recomendación y lo enviaron a realizarse unos exámenes los cuales arrojaron que no tenía ninguna condición que imposibilitara que hiciera su trabajo ya que no había ninguna comprensión del sistema nervioso, disfunción del sistema radicular y por eso los médicos laborales le levantaron las restricciones para laborar”*

Por otro lado, esta Magistratura debe recordar que en innumerables Sentencias del Tribunal de Cierre se ha tratado el tema de los requisitos válidos para ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada que consagra la ley 361/1997, y el

principal de ellos es tener una discapacidad con una limitación igual o superior al 15% de PCL; calificación con la cual no cuenta el actor pues no hay dictamen obrante en el expediente, siendo esa calificación fundamental para declarar el beneficio deprecado por el actor, pues así como se mencionó en el acápite jurisprudencial, la calificación de PCL no es un capricho, es un disposición necesaria en casos como estos, y no basta con solo historias clínicas para establecer la estabilidad laboral reforzada.

Pese a lo anterior, es necesario traer a colación la nueva posición de la Honorable Corte Suprema de Justica en reciente Sentencia SL3580-2022, que, si bien no existe calificación técnica, el juez cuenta con libertad probatoria, siempre que se compruebe que la condición de salud conlleve a una limitación para desempeñar sus funciones y que sea esta condición la que imposibilite la conservación del empleo. Lo que en este caso no ocurrió porque como ya se indicó al momento del despido el demandante no contaba con ninguna restricción.

Siendo así y dándole respuesta al problema jurídico, no hay prueba que acredite que el actor fue despedido en ocasión a alguna limitación o PCL, por lo que no hay lugar a declararlo beneficiario de la estabilidad laboral reforzada estatuida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Por último, se observa que de folio 11 a 12 del cuaderno correspondiente a segunda instancia, se observa que se aportó escrito de acuerdo transaccional suscrito el 11 de noviembre de 2021 y debidamente firmado entre las partes, al respecto se señala que, de conformidad con lo consagrado con el artículo 312 del CGP, aplicable al procedimiento labora por remisión, establece que:

> *“En cualquier estado del proceso podrán las partes transigir la litis. También podrán transigir las diferencias que surjan con ocasión del cumplimiento de la sentencia.*
> *Para que la transacción produzca efectos procesales deberá solicitarse por quienes la hayan celebrado, dirigida al juez o tribunal que conozca del proceso o de la respectiva actuación posterior a este, según fuere el caso, precisando sus alcances o acompañando el documento que la contenga. Dicha solicitud podrá presentarla también cualquiera de las partes, acompañando el documento de transacción; en este caso se dará traslado del escrito a las otras partes por tres (3) días”.*

Al respecto, se tiene que, al observar el escrito de acuerdo, no consta en otro documento o el mismo, la voluntad de las partes de solicitarla validez de dicha transacción en el proceso, así mismo, consta que se le corrió traslado a las partes para pronunciarse sobre el mismo y sin haber pronunciamiento, razón por la que no se encuentra medios para que lo allí acordado tenga validez dentro de la presente Litis, no se aprecia que se haya transado sobre las pretensiones de la presente Litis

o que se pretenda finalizar, razón por la que no se tendrán en cuenta en el caso en cuestión.

Por último, se condenará en costas a la parte recurrente por no prosperar el recurso.

DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 20 de noviembre de 2019 por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná, dentro del proceso en referencia.

SEGUNDO: CONDENAR en costas a la parte demandante por no prosperar este recurso, fíjense como agencias en derecho la suma de 1 S.M.L.M.V. liquídense como señala el artículo 365 y 366 del CGP.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión a las partes, para tal efecto remítase a la secretaría de esta corporación, para lo de su competencia

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Ley 2213 de 2022;
Acuerdo PCS 20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
MAGISTRADO PONENTE

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
MAGISTRADO

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
MAGISTRADO