



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DECISION: CONSULTA DE SENTENCIA
RADICADO: 2011-31-05-001-2015-00140-01
DEMANDANTE: ANGEL MARÍA PÉREZ PABÓN
DEMANDADA: PROMIPALMA S.A

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, diez (10) de junio dos mil veintiuno (2021)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, procede la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 2 de marzo de 2016, por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica en el proceso ordinario laboral promovido Ángel María Pérez Pabón en contra de Promipalma S.A.

ANTECEDENTES

1.- Pretende la parte demandante que se declare que entre la empresa Promipalma S.A y el señor Ángel María Pérez Pabón existió un contrato de trabajo. En consecuencia, solicita se condene a la demandada al pago de salarios dejados de percibir, cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones, dotación, aportes a seguridad social, sanción equivalente a 180 días de salario como indemnización por despido injusto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, y lo que de acuerdo a las facultades extra y ultra *petita* resulte probado.

2.- Para pedir así relató el apoderado que, el señor Pérez Pabón ingresó a laborar el 31 de diciembre de 1997 en la empresa Promipalma S.A mediante contratos a termino fijo inferiores a un año; que el último contrato que suscribió con la empresa fue desde el 17 de septiembre de 2013 hasta el 17 de junio de 2014; que realizaba labores de mulero,

cosecha, cortador, machetero y fumigación con bomba de espalda; que durante el último contrato percibía un salario promedio mensual de \$900.000; que las labores encomendadas fueron ejecutadas por el actor de manera personal y atendiendo las instrucciones del empleador.

2.1. Refirió que, ejerciendo sus labores con la empresa y de tanto realizar movimientos repetitivos con el codo derecho durante las labores que desempeñaba con la empresa, el demandante contrajo una enfermedad de origen laboral denominada epicondrolitis medial de codo derecho. En este sentido, precisó que, desde el 1º de julio de 2014, el señor Pérez Pabón tiene suspendidos los servicios del Sistema de Seguridad Social Integral.

TRAMITE PROCESAL

3.-Tras ser subsanada, la demanda fue admitida mediante providencia de fecha 29 de julio de 2015 (fl.78). Se dispuso notificar y correr traslado por el termino de 10 días a la parte demandada; extremo que fue notificado tal como consta en el folio 82 del cuaderno de primera instancia.

4.-Luego entonces, la empresa Promipalma S.A, elevó contestación a través de apoderado judicial manifestando que, se opone a todas las pretensiones de la demanda. Propuso las excepciones de prescripción, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe y la genérica.

5.-Posteriormente se citó a las partes para que asistieran a la celebración de la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo; luego de surtidas las etapas procesales pertinentes, se llevó a cabo la de trámite y juzgamiento consagrada en el artículo 80 ibídem.

6.-Evacuada la etapa de alegatos, se profirió la decisión de fondo respectiva, oportunidad en la que el juez de conocimiento resolvió negar las pretensiones de la demanda y condenó en costas a la parte demandante.

LA SENTENCIA CONSULTADA

7.-Así decidió la juez después de examinar las pruebas, de las cuales concluyó que, en cuanto a las vinculaciones laborales de las partes, la parte demandada aceptó la existencia del contrato de trabajo. En cuanto a la pretensión planteada por el demandante en la que solicita se declare que entre las partes aún se encuentra vigente el contrato de trabajo, esgrimió que, lo que entiende el juzgado que lo quiere dar a indicar el actor, es que se declare que la terminación del vínculo contractual no produjo efectos, debido a la enfermedad que padecía el señor Pérez Pabón y que señaló en los hechos de la demanda.

7.1.-En este sentido indicó que, en cuanto a la terminación del último contrato de trabajo suscrito, se acreditó que, esto se debió al fenecimiento del término pactado por las partes, pues así se probó con el documento visible a folios 50 y 220 del expediente, en los que se le da aviso al trabajador sobre la terminación del contrato. Acotó que, lo anterior se corrobora con los testimonios de los señores Luz Victoria Higuera Moreno, Alex Enrique Cantillo Córdoba y José Ángel Monsalve, quienes manifestaron que la desvinculación del demandante obedeció a que se le terminó el contrato celebrado.

7.2.-Explicó que, del expediente se avizora que el aviso de terminación del contrato se hizo con antelación superior a 30 días, por lo que no se entiende prorrogado. Por consiguiente, consideró que, no existe ninguna causal o prueba que permita deducir entre las partes actualmente existe una vinculación laboral, o alguna prueba que permita concluir que la terminación del contrato de trabajo no produjo efectos por encontrarse protegido por algún fuero de salud en razón a alguna limitación o discapacidad padecida por el extremo activo, que lo hiciera acreedor de la estabilidad laboral reforzada.

7.3.-Precisó que, de los documentos que obra en el expediente no se extrae restricción alguna dada por la E.P.S para el desempeño de la labor del demandante. De esta manera argumentó que, se encuentra en cabeza del extrabajador demostrar que sus limitaciones físicas o

psíquicas son de tal magnitud que el contrato de trabajo terminó en razón a esas limitaciones.

7.4.-Estableció que, si bien es cierto, se acredita un pago por concepto de incapacidad, no quiere decir que por este solo motivo se le pueda considerar al extrabajador que era beneficiario de una estabilidad laboral reforzada o que se encontraba en un estado de debilidad manifiesta.

7.5.-En cuanto la pretensión relacionada con salarios y prestaciones sociales, arguyó que, la última vinculación laboral del demandante fue por el periodo del 17 de septiembre de 2013 hasta el 17 de junio de 2014, por lo que en el plenario se acreditan pagos por dichos conceptos según documentos visibles a folios 265 a 268. Por consiguiente, consideró que dichas pretensiones debían negarse.

7.6.-Manifestó que, no hay lugar a pagos posteriores a la fecha de terminación del contrato de trabajo, como tampoco a la indemnización de 180 días de salarios de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debido a que no se acreditó que, el extrabajador fuera beneficiario de la estabilidad laboral reforzada.

7.7.-Respecto al pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, refirió que, se acreditó afiliación y pagos por parte del empleador demandado al trabajador, visible a folios 148 y subsiguientes, por lo que no hay lugar a condena sobre esta pretensión.

7.8.-De la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, afirmó que en el caso bajo estudio no se dan los presupuestos para proceder a condenar al demandado por dicho concepto, debido a que el empleador cumplió con el pago de cada una de las acreencias laborales.

8.-Cumplidos los presupuestos procesales para el agotamiento del grado jurisdiccional de consulta y dado que no se observa causal de nulidad que pueda invalidar lo actuado, se procede a resolver previas las siguientes:

CONSIDERACIONES DE LA SALA

9.-El grado jurisdiccional de Consulta procede, conforme al artículo 69 del Código Procesal del Trabajo, contra la sentencia de primera instancia totalmente adversa a las pretensiones del trabajador, a la Nación, al Departamento o al Municipio, razón por la cual a esta Sala le corresponde desatar el presente asunto. Y, es conocido, que dicho grado jurisdiccional le otorga amplia competencia a la segunda instancia para examinar la actuación del *a quo*, pudiendo confirmar, modificar o revocar la sentencia de primer grado, pues el hecho de no ser un recurso y operar por mandato de la ley, le permite al superior decidir sin limitación alguna sobre la providencia consultada.

10.-Antes de entrar al análisis jurídico del asunto, es conveniente dejar establecido que en el caso de marras se encuentra fuera de discusión i) que el señor Ángel Pérez Pabón estuvo vinculado laboralmente con la empresa Promipalma S.A desde el año 1996, mediante contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año; ii) que el último contrato que el actor suscribió con la empresa demandada fue a partir del 17 septiembre de 2013 hasta el 17 de junio de 2014; iii) que el 12 de junio de 2014 la empresa demandada le informó al señor Pérez Pabón que su contrato de trabajo vencía el 17 de junio de 2014.

11.-Decantado lo anterior, se debe dilucidar si la decisión adoptada por el juez de primer grado fue acertada para lo cual se tiene que, revisadas las argumentaciones, la Sala encuentra que el problema jurídico a resolver es establecer si la terminación del contrato de trabajo se debió al vencimiento del pazo fijo pactado, o si, la misma se efectuó debido a las condiciones de salud en las que se encontraba el demandante. En este sentido, deberá determinarse si en este caso se configura la protección especial o estabilidad laboral reforzada que establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Además, deberá dilucidarse si la empresa demandada adeuda las acreencias laborales solicitadas por el extremo activo.

12.-Con el propósito de dar solución a los problemas jurídicos planteados, esta Corporación Judicial considera necesario precisar los siguientes aspectos:

12.1.-El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, citado por la parte demandante, dispone que:

“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

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

12.2.-Esa norma ha tenido un amplio desarrollo jurisprudencial tanto en la Corte Suprema de Justicia como en la Corte Constitucional. Esta última, a partir del contenido del principio consagrado en el artículo 53 de la Carta Política sobre la estabilidad laboral y el artículo acabado de transliterar, ha establecido una garantía constitucional denominada la estabilidad laboral reforzada, que implica que:

“(…) aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial. Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su

*trabajo. A estos sujetos se les debe respetar la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral". Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones."*¹

12.3.-Ahora bien, en lo que concierne al vencimiento del plazo fijo pactado como causal para dar por terminado el contrato de aquellos trabajadores que se encuentran amparados por el precitado artículo y que gozan de estabilidad laboral reforzada, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL4031-2020 radicación No. 82341, con ponencia de la Magistrada Dolly Amparo Caguasango, preceptuó lo siguiente:

"En relación con la hipótesis prevista en el literal c) del artículo 61 del CST, esta corporación en reciente sentencia CSJ SL2586-2020, puntualizó que la finalización del plazo pactado es eminentemente subjetiva, cuando quiera que las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo. Es decir, que, en estos casos, la terminación del vínculo depende de la voluntad unilateral de alguna de las partes de no prorrogarlo. En dicha decisión se explicó que la posibilidad de prorrogar indefinidamente los contratos de trabajo a término fijo puede llegar a generar abusos por parte del empresario, quien podría prescindir de los servicios de trabajadores amparados por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, con la simple y libre decisión de no renovar sus contratos.

Para evitar tal situación, ha dicho esta Corte, que le corresponde al juzgador lograr una solución respetuosa de los derechos de los trabajadores vinculados bajo esta modalidad contractual, pues el término fijo no puede otorgar una facultad omnímoda al empleador para que, bajo tal excusa pueda finalizar las relaciones de trabajo desconociendo los derechos fundamentales de sus empleados. Lo anterior cobra relevancia, si se tiene en cuenta que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, garantiza la estabilidad laboral reforzada en todas

¹ T-041 de 2014

las modalidades contractuales, incluida la prevista en el artículo 46 del CST, tal como lo refiere la censura.” (Subrayado fuera del texto)

12.4.-En dicha sentencia la Corte hace una explicación extensa de que, entrándose de trabajadores con discapacidad, es necesario que la facultad que tiene el empleador de dar por terminado el contrato de trabajo en los términos del literal c) del artículo 61 del CST, esté precedida de motivos creíbles y objetivos que permitan descartar un sesgo discriminatorio.

12.5.-Ahora bien, es menester precisar que para que tal prerrogativa sea aplicable al caso de marras, debe demostrarse que para el momento en que se terminó la relación laboral, el trabajador se encontraba en situación de discapacidad en los términos de los artículos 26 de la Ley 361 de 1997, lo que implica que dicha condición deba estudiarse con la visión constitucional que dispuso la Ley 1618 de 2013, la cual de acuerdo a la Sentencia CSJ SL3610-2020, involucra lo siguiente:

“(…) La discapacidad hoy se define desde el marco normativo de derechos humanos y, por tanto, es un concepto universal y transversal que trasciende el sistema colombiano de seguridad social.

En efecto, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009, ratificada el 10 de mayo de 2011 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de 2011, concibe la discapacidad como el resultado negativo de la correlación entre las circunstancias específicas de un sujeto y las barreras impuestas por la sociedad.

En su preámbulo, tras reconocer que la discapacidad es un concepto que evoluciona, prescribe que es producto de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. En la misma dirección, el artículo 1.º señala que las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”

12.6.-En concordancia con lo anterior, la Corte ha determinado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad.² Lo que implica que, prima el principio de libertad probatoria para la formación del convencimiento.

13.-Así planteado el asunto, se tiene que en el *sub examine* no existe duda que el señor Ángel Pérez Pabón había presentado algunas afectaciones a su salud con anterioridad a la terminación del contrato de trabajo, pues había sido diagnosticado con epicondilitis medial de codo derecho, incluso antes de la suscripción del último contrato de trabajo, el demandante ya padecía cuadro relacionados con dicha enfermedad, tal como consta en el folio 54 del cuaderno de primera instancia, en donde se puede observar la historia clínica del actor que data del mes de mayo de 2013 y los diagnósticos que en ella se relacionan son dolor en articulación en codo derecho y artrosis no especificada. Asimismo, obra en el plenario que, durante la vigencia del contrato, dichas afectaciones fueron calificadas como de origen común, sin que se haya determinado en dicha oportunidad un porcentaje de pérdida de capacidad laboral, tal como consta en el folio 320 a 323 del cuaderno de primera instancia.

13.1.-Así pues, de la prueba documental analizada por esta Corporación no se observa que el actor al 17 de junio de 2014, contara con alguna recomendación médica, restricción o contara con una situación de discapacidad en un grado igual o superior a la moderada; esto en razón a que las calificaciones a las que fue sometido durante su vínculo laboral solo se realizaron con el objeto de determinar el origen de la enfermedad con la que había sido diagnosticado y tratado el señor Ángel Pérez Pabón incluso antes de la suscripción del contrato de trabajo, por lo que no se desprende del plenario que el empleador hubiere incurrido en prácticas discriminatorias con el demandante, pues no se acreditó que

² CSJ SL11411-2017.

al momento de comunicársele al entonces trabajador sobre la terminación del contrato, éste se encontraba en un estado de debilidad manifiesta o con algún tipo de discapacidad conocido por la empresa demandada.

13.2.-Debe resaltarse que, que no basta con el hecho que el actor haya tenido quebrantos de salud en el transcurso de su contrato laboral, sino que se debe demostrar que aquellos hayan sido suficientes para evidenciar que en el instante de la terminación traducían en una limitación ostensible que ubicaba al trabajador en un contexto de protección especial, situación que no se presenta en caso sub iudice, pues de acuerdo a las documentales que obran en el plenario no se logra determinar que durante la vigencia de la relación laboral, la situación de salud del actor hubiera generado una discapacidad significativa que impidiera el ejercicio normal de sus labores, lo que lo sustrae de la calidad de ser sujeto amparado por la garantía constitucional de la estabilidad laboral reforzada.

13.3.-Luego entonces, se concluye que en el presente asunto el contrato de trabajo terminó por una causa legal contemplada en el literal C del artículo 61 del C.S.T, cual es, el vencimiento del plazo fijo pactado, tal como consta en el folio 220, en donde se avizora la comunicación enviada por el empleador al señor Pérez y se le hace referencia claramente sobre el vencimiento del término acordado. Por consiguiente, tal como lo dijo el a quo, no se configura la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y por ende la indemnización por despido injusto de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

14.-En cuanto a las acreencias laborales solicitadas, a folio 266 y 267, se constata comprobante de pago por concepto de auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, compensación de vacaciones en dinero y prima de servicios equivalentes al periodo laborado desde el 17 de septiembre de 2013 hasta el 17 de junio de 2014. Asimismo, se avista varias dotaciones suministradas por el empleador al demandante, y la última fue entregada el 17 de febrero de 2014 (fl.302).

15.-En lo que concierne, al pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, fue acertada la decisión proferida por la juez de primera instancia al determinar que, se acreditó afiliación por parte del empleador demandado al trabajador, pues así se desprende del plenario, específicamente en lo folios 148 a 150.

16.-Aunado a lo anterior, no hay lugar al pago de la sanción de que trata el artículo 65 del C.S.T, como quiera que la pasiva acreditó el pago de las obligaciones labores a su cargo.

17.-Así las cosas, vislumbra la Sala que fue ajustada a derecho la decisión emitida por la juez de primer grado al denegar las pretensiones invocadas por el extremo activo, por lo que la misma será confirmada en esta sede judicial.

Sin costas en esta instancia por tratarse de una consulta.

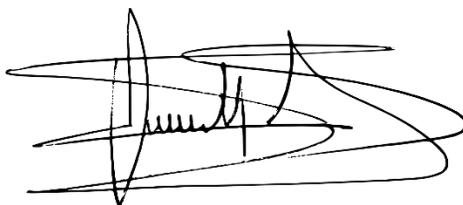
Por lo expuesto, la SALA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 2 de marzo de 2016, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

DECISIÓN NOTIFICADA EN ESTADOS.



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente



ALVARO LÓPEZ VALERA
Magistrado



YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO
Magistrada