



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

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DECISION: APELACION DE SENTENCIA
RADICADO: 20001-31-05-003-2014-00633-01
DEMANDANTE: SERGIO NAVAS VERA
DEMANDADA: ASEAR PLURISERVICIOS S.A.S Y OTRO

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, once (11) de noviembre 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 recurso de apelación interpuesto en contra de la sentencia proferida el 11 de abril de 2016, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar en el proceso ordinario laboral promovido por Sergio Navas Vera en contra de la empresa Asear Pluriservicios S.A.S y solidariamente en contra de la empresa Interaseo S.A. E.S.P.

ANTECEDENTES

1.- Pretende la parte demandante que se declare que entre él y la empresa Asear Pluriservicios S.A.S existió un contrato de trabajo; que se declare que dicha empresa lo despidió sin justa causa y sin previo aviso el 10 de septiembre de 2013; que se declare que padecía problemas de salud producto de un accidente laboral al momento de ser despedido, por lo que debía garantizársele el derecho a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en estado de debilidad manifiesta. En consecuencia, solicita se condene a la citada empresa al pago de la indemnización por despido injusto; al pago de todos los salarios dejados de percibir desde el día siguiente de su despido; al pago de todas las prestaciones sociales a que tenga derecho y que fueron causadas y no canceladas con ocasión a la terminación del contrato de trabajo; al pago de los perjuicios morales por haberlo dejado sin el sustento diario de él y de su núcleo familiar. Por último, pidió que se declare que Interaseo

S.A E.S.P. es solidariamente responsable del pago a que sea condenada la demandada principal.

2.- Para pedir así relató la apoderada que, el señor Sergio Navas Vera prestó sus servicios para la empresa beneficiaria Interaseo S.A E.S.P. por intermedio de varias empresas mediante contrato de trabajo a término fijo desde el 17 de septiembre de 2009 hasta el 10 de septiembre de 2013.

Refirió que, siempre prestó sus servicios como conductor de camión compactador de basura, por lo que a pesar de la estrategia de pasear a los trabajadores por varias empresas contratistas que operan incluso en la misma oficina, existió continuidad en la prestación del servicio para la misma empresa beneficiaria Interaseo S.A. E.S.P.

Explicó que las tareas asignadas al señor Navas Vera por sus diferentes empleadores consistían en ser conductor de camión compactador de basura para la recolección de desechos, siendo esta la actividad principal de la demandada solidaria. En este sentido indicó que, el demandante iniciaba sus labores diarias presentándose en la sede de la empresa Interaseo S.A E.S.P., en donde el jefe de operaciones de la mencionada entidad, le asignaba un vehículo y posteriormente iniciaba sus recorridos en el perímetro urbano de la ciudad de Valledupar y ocasionalmente en otros municipios por órdenes del jefe de operaciones llamado Avadias Mendoza. Asimismo, expuso que, su poderdante percibía por concepto de salario \$773.000 mensuales y prestaba sus servicios de lunes a sábados por turnos comprendidos en uno diurno que era de 6:00 a.m. hasta terminar la labor (generalmente hasta las 6:00 p.m.), y un turno nocturno que era de 6:00 p.m. hasta terminar la labor (generalmente hasta las 4:00 o 5:00 a.m.).

Narró que, el 2 de julio de 2013 el señor Navas Vera se encontraba en su turno de trabajo nocturno y al realizar el mantenimiento preoperacional rutinario al vehículo, pisó una piedra cayendo de su propia altura y sufrió una torcedura en su rodilla izquierda, ocasionándole de esta manera un accidente laboral, por lo que debido

al fuerte dolor que presentó tuvo que acudir al servicio de urgencias en horas de la madrugada, en donde le otorgaron 3 días de incapacidad.

Señaló que, debido a los intensos dolores que aquejaban al demandante el 9 de julio asistió al servicio de salud por consulta externa, en donde le recetaron medicamento para el dolor, un protector de rodilla reforzada y la correspondiente incapacidad por 4 días. Además, de manera verbal le aconsejaron la reubicación, recomendación que fue acatada por el jefe de operaciones de la empresa Interaseo S.A. E.S.P., quien le asignó funciones diferentes a la de conductor, pero en ocasiones cuando había falta de personal, le asignaban nuevamente el oficio de conductor de camión compactador.

Acotó que, a pesar de los constantes dolores en su rodilla izquierda y teniendo que utilizar un protector de rodilla, el demandante continuó prestando sus servicios de manera eficiente, con el único propósito de mantener su contrato laboral.

Estableció que, el 10 de septiembre de 2013, al terminar su jornada de trabajo, el actor recibió una carta donde la manifestaron que ratificaban un preaviso que supuestamente había firmado el 10 de agosto de 2013, por lo que hasta ese día trabajaría con Asear Pluriservicios S.A.S., empresa que unilateralmente dio por terminado el contrato de trabajo de manera injustificada y sin cumplir con el requisito legal de dar preaviso con un término no inferior a 30 días de anticipación al trabajador, y sin tener en cuenta el estado de salud en el que se hallaba como consecuencia de un accidente de trabajo, encontrándose de esta manera en un estado de indefensión, por lo que debía ser beneficiario de una estabilidad laboral reforzada.

Precisó que, el 13 de septiembre de 2013, el demandante fue valorado en consulta especializada por un médico traumatólogo, quien le ordenó que se le practicara una resonancia nuclear magnética de rodilla izquierda, en la cual se evidenció que tenía ligamento cruzado anterior discontinuo, heterogéneo y con horizontalización de sus fibras distales, por ello le ordenaron tratamiento quirúrgico de reconstrucción de ligamento cruzado anterior con injerto autólogo.

Explicó que, si bien su poderdante firmó una carta de preaviso con fecha 10 de agosto, no es menos cierto que ésta no fue firmada en esa fecha, sino el mismo día que firmó una de las prorrogas del contrato de trabajo, de ahí que la ratificación del preaviso no se encuentra firmada por el señor Navas Vera (Sic).

Informó que, en el examen médico de egreso de fecha 16 de septiembre de 2013 practicado al actor se recomendó control con ortopedia, siendo obvio que esta recomendación no se le hace a un trabajador que se encuentra en buen estado de salud.

Agregó que, el señor Navas Vera durante todo el tiempo que trabajó para la empresa beneficiaria, nunca tuvo un llamado de atención en su hoja de vida, nunca faltó a sus obligaciones, ni aún estando enfermo solicitó incapacidades médicas, para darle cabal cumplimiento a sus obligaciones. Por lo tanto, no medió una causa justa u objetiva para dar por terminado su contrato y menos en las condiciones de salud en la que se encontraba con ocasión del accidente de trabajo padecido.

TRÁMITE PROCESAL

3.- La demanda fue admitida mediante providencia de fecha 30 de septiembre de 2014 (fl.99). Se dispuso notificar y correr traslado por el término de 10 días a la parte demandada. La empresa Asear Pluriservicios S.A se tuvo por notificada por conducta concluyente e Interaseo S.A E.S.P fue notificada personalmente tal como consta en los folios 101 y 222 del cuaderno de primera instancia.

4.-La empresa Interaseo S.A E.S.P., elevó contestación a través de apoderada judicial manifestando que, se opone a que dicha entidad sea condenada solidariamente a los pagos que sea condenada la demandada principal, ya que no existió con el demandante contrato de trabajo alguno.

Sostuvo que, resulta improcedente una declaración como la pretendida, toda vez que las relaciones comerciales que se han verificado entre Asear Pluriservicios S.A e Interaseo S.A.S E.S.P. no han estado

enmarcadas en los presupuestos del artículo 71 de la Ley 50 de 1990, de manera que no es posible calificar que esta última empresa fue usuaria de un servicio temporal y pretender estructurar una solidaridad que es inexistente.

Por su parte propuso las excepciones de “manifestación expresa de coadyuvancia”, “enriquecimiento sin causa contrario al instituto resarcitorio”, “falta de legitimación en la causa por pasiva”, “ilegalidad de coexistencia de contratos laborales, con la intención de causar confusión y generar un doble pago”, “indeterminación de los daños”, “prescripción”, “genérica” y de manera subsidiaria propuso la excepción de “inexistencia de presupuestos para vincular solidariamente a Interaseo S.A E.S.P. frente a las acreencias laborales derivadas de la relación laboral que reclama el demandante”.

5.- Asear Pluriservicios S.A.S. a través de apoderada judicial también elevó contestación señalando que, se opone a las pretensiones de la demanda. Propuso las excepciones de “prescripción”, “terminación de los contratos en forma legal”, “inexistencia de obligaciones”, “cobro de lo no debido”, “pago total de las obligaciones correspondientes a los contratos laborales”, “compensación”, “buena fe” y las demás excepciones de fondo que se encuentren probadas.

Refirió que la empresa inicialmente celebró con el señor Navas Vera un contrato a término fijo inferior a un año que inició el 16 de octubre de 2010 a un término inicial de 3 meses, el cual terminó el 15 de enero de 2011, se prorrogó en tres ocasiones por un término igual al inicialmente pactado y finalmente terminó el 15 de octubre de 2011, ya que el plazo fijo pactado había culminado.

Precisó que, entre las partes suscribieron un segundo contrato de trabajo a término fijo inferior a un año el cual inició el 11 de diciembre de 2012 hasta el 10 de marzo de 2013, y a partir de esa fecha se realizaron dos prórrogas por el mismo término inicial, por lo que dicho contrato cumplió su última prórroga el 10 de septiembre de 2013.

Indicó que, al iniciar la vigencia de cada relación laboral, la empresa vinculó al demandante al sistema de seguridad social integral, pagó los salarios en la forma, tiempo, modo y lugar convenidos, asimismo le pagó las prestaciones sociales y demás acreencias laborales a que hubiere lugar, y finalmente liquidó los contratos conforme lo dispone el ordenamiento legal laboral y de la seguridad social.

Afirmó que, el 2 de julio de 2013 el demandante sufrió un accidente catalogado como laboral, siendo atendido por la entidad correspondiente ARL Seguros Bolívar e indemnizado en un valor de \$ 6.129.992. Asimismo, resaltó que, al momento de la terminación del contrato de trabajo el señor Navas Vera no se encontraba incapacitado, ni en tratamiento médico, ni con restricciones o recomendaciones emitidas por la entidad competente, es más, durante la última relación contractual, es decir, la que rigió desde el 11 de diciembre de 2012 hasta el 10 de septiembre de 2013, solamente presentó dos incapacidades: una de ellas del 3 al 5 de julio de 2013 y la segunda del 9 al 11 de julio de 2013.

6.-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.

7.-Luego entonces, surtidas las etapas procesales pertinentes, se llevó a cabo la de trámite y juzgamiento consagrado en el artículo 80 ibídem. Por lo tanto, evacuada la etapa de alegatos, se profirió la decisión de fondo respectiva, oportunidad en la que el juez de conocimiento declaró que entre el señor Sergio Navas Vera y la demanda Asear Pluriservicios S.A.S. existe un contrato de trabajo; que al momento de tomar la decisión de terminación de la relación laboral, la demandada no solicitó ni obtuvo la autorización del Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, y en consecuencia, declaró ineficaz la terminación del contrato de trabajo; condenó a la sociedad demandada Asear Pluriservicios S.A.S a reintegrar al demandante sin solución de continuidad al cargo que ocupaba al momento del despido o a uno de igual o superior categoría que se adecúe a sus condiciones de salud, previa evaluación de la ARL; al pago de los salarios y todas la prestaciones sociales dejados de percibir causados desde el día del despido hasta cuando se

produzca el reintegro, así como las cotizaciones al sistema de seguridad social integral; al pago de la suma equivalente a \$4.776.000 por concepto de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Por su parte, declaró a Interaseo S.A E.S.P. solidariamente responsable de pagar las sumas de dinero que debe pagar la accionada Asear Pluriservicios S.A.S. al demandante Sergio Navas Vera; declaró no probadas las excepciones perentorias y absolvió a la demandada de las demás pretensiones.

LA SENTENCIA APELADA

8.-Así decidió el juez después de examinar las pruebas, de las cuales concluyó que, las partes no discuten que el 10 de agosto de 2013 la empleadora le comunicó al demandante de su decisión de terminar el contrato de trabajo en la fecha de vencimiento de la ultima prorroga; que el actor sufrió un accidente de trabajo el 3 de julio 2013, el cual fue reportado a la ARL; que el demandante los días 7 de septiembre, 10 de agosto, 9 de julio de 2013, entre otros días, asistió a consulta de control ante su EPS; que el 16 de septiembre de 2013 le fue practicado al demandante la evaluación de egreso, en la cual se determinó que, tenía secuela con posible relación con accidente de trabajo y se le recomendó un control con ortopedia. En este sentido argumentó que, como quiera que se encuentra plenamente ausente la prueba que indique la autorización del funcionario del Ministerio de Trabajo, para despedir al trabajador con limitaciones físicas, el juzgado con el fin de proteger al demandante en estado de incapacidad o discapacidad, declaró ineficaz el despido del que fue objeto, y condenó a la demandada al reintegro sin solución de continuidad al cargo que ocupada al momento de la terminación de la relación laboral, o a uno de igual o superior categoría que se adecue a sus condiciones de salud, como también al pago de salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales dejadas de percibir. Por su parte, en virtud de las facultades extra y ultra *petita* condenó a la demandada a la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1990, es decir la de 180 días de salarios.

En cuanto a la solidaridad de la demandada Interaseo S.A E.S.P. consideró que, conforme a su certificado de existencia y representación

legal su objeto social es el de las actividades relacionadas con la ingeniería y sanitaria en todos los ramos, en especial el manejo ecológico de los recursos naturales, así, la suscripción y ejecución del contrato ya sea en la modalidad de concesiones, permisos, licencias y demás que permita la ley con entidades públicas o semiprivadas con el objeto de prestar el servicio de aseo, manejo de basura, rellenos sanitarios y todas las actividades complementarias y conforme al certificado de existencia y representación legal de la demanda principal, el juzgado encontró que su objeto social entre otros es el de la prestación del servicio de aseo público domiciliario y actividades relacionadas con dicho servicio.

A su vez sostuvo que, Interaseo S.A E.S.P. al admitir que celebró con la demandada principal un contrato de cooperación comercial y que en virtud de ese contrato prestó sus servicios el demandante, queda demostrado que el mismo estuvo al servicio de dicha empresa, lo que es corroborado con el contrato de cooperación comercial celebrado el 2 de julio de 2013 visible a folio 114 del cuaderno de primera instancia, como también con los testimonios de Helena Hoyos Henao y Henry José Castilla, quienes dieron fe que el demandante prestó sus servicios a Asear Pluriservicios S.A, pero lo hacía para Interaseo S.A E.S.P., por tanto, al ser esta última empresa la beneficiaria del servicio personal que prestó el actor, debe entonces responder en los términos del artículo 34 del C.S.T por las condenas que se impongan a la demandada principal.

Por otro lado, declaró no probadas las excepciones presentadas por las empresas demandadas.

EL RECURSO DE APELACIÓN

9.-Inconforme con la sentencia proferida en primera instancia, la apoderada judicial de Asear Pluriservicios S.A.S. interpuso recurso de apelación señalando que, hubo un error en cuanto a la aplicación del artículo 26 de la Ley 361, porque el juez de primera instancia en la parte motiva de la sentencia precisó argumentos de carácter constitucional, es decir, esbozados por la Corte Constitucional a través de acciones de tutela; sin embargo, debe recordarse que la vista constitucional se

produce en aras de proteger derechos fundamentales posiblemente vulnerados y que requieren de una protección transitoria, por lo que no resulta adecuado que la jurisprudencia constitucional corresponda a los argumentos propios del fallo, teniendo en cuenta que el análisis sobre la aplicación del citado artículo ha sido ampliamente discernido por el máximo tribunal de la justicia ordinaria, esto es, la Corte Suprema de Justicia, interpretaciones que deben ser atendidas por los jueces de la misma jurisdicción y que en la presente sentencia no se dio.

Acotó, que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia a través de su jurisprudencia ha definido ampliamente el alcance de la estabilidad laboral reforzada, en la que se establece de manera clara las condiciones que debe tener en cuenta el juez de instancia para establecer una posible estabilidad laboral reforzada a favor de un trabajador, estos criterios además han sido ratificados a través de reiteradas sentencias, en las que se indica que: “(...) Descendiendo al estudio del elenco probatorio encuentra la Corte Suprema de Justicia que el Tribunal no incurrió en los desaguizados que la censura le enrostra, toda vez que, no desconoció la existencia de diferentes incapacidades médicas, sino que estimó que el dictamen de la junta de calificación de invalidez por medio de la cual se estructuró la pérdida de capacidad laboral a partir del 8 de agosto de 2014, le fue notificada a la actora con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, que lo fue por el vencimiento del plazo inicialmente pactado, luego para el momento el empleador no tenía conocimiento de la discapacidad de la actora. También es cierto que, las incapacidades por sí solas no acreditan que la persona se encuentra en una limitación física y dentro de los porcentajes anteriormente mencionados, para efectos de ser cobijados por la protección a la que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Puestas así las cosas debe la Corporación reiterar que no hay manera alguna de naturaleza protuberante en la conclusión a la que arribó la Sala, entorno a que la empleadora desconocía la limitación al momento de la terminación del vínculo contractual por expiración del plazo fijo pactado, en la medida en que para la fecha de terminación de la relación laboral, la promotora del litigio no había sido calificada como inválida o con limitación física, dado que este estado solo se produjo por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez con posterioridad a la fecha de terminación del contrato”.

Afirmó que, la Corte Suprema de Justicia establece los criterios bajo los cuales puede indicarse que una persona se encuentra en un estado de debilidad manifiesta, presupuestos que en el presente proceso no se cumplieron porque el trabajador fue calificado con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 12.2% y esta calificación data del 4 de abril de 2014, mucho después de la terminación del contrato de trabajo el cual se produjo el 10 de septiembre de 2013. Agregó que, del análisis probatorio no puede evidenciarse que en el caso del señor Navas Vera la terminación del contrato de trabajo obedeciera a su estado de disminución física.

Estableció que, la Ley 361 de 1997 está dirigida de manera general a garantizar la existencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas, porque así lo contempla su artículo 1º al referirse a los principios que la inspiran y al señalar que sus destinatarios son quienes padecen una minusvalía significativa, por lo que aquellos que tienen una pérdida de capacidad laboral inferior al 15% no se consideran trabajadores que gocen de una estabilidad laboral reforzada y en este caso no puede decirse que el actor goza de la misma.

Manifestó que, el trabajador solo presentó dos incapacidades y que el hecho de que las haya presentado no lo cataloga como una persona con debilidad manifiesta, ya que no se encontraba calificado al momento de la terminación del contrato y no se demostró en ningún momento que la empleadora conociera el estado de debilidad manifiesta, así como de una pérdida de capacidad laboral, la cual ya fue reconocida por la ARL.

10.- La apoderada de la demandada solidaria Interaseo S.A E.S.P. también interpuso recurso de apelación bajo el sustento que, la entidad recurrió a la obtención de unos servicios especializados a través de una empresa contratista legalmente constituida en los términos del artículo 845 del Código de Comercio, y se configuró con ello un negocio jurídico en virtud del cual Asear Pluriservicios S.A se obligó a brindar un servicio y no a suministrar trabajadores como equivocadamente lo plantea la parte demandante.

Sostuvo que, es errada la apreciación del *a quo*, ya que no existió entre el demandante y la empresa Interaseo S.A E.S.P. contrato de trabajo alguno, por lo que resulta improcedente las declaraciones en las que se

ve inmersa, mas aún en la declaratoria de solidaridad de las condenas impuestas, toda vez que las relaciones comerciales que se han verificado entre las demandadas, no han estado enmarcadas en los presupuestos del artículo 71 de la Ley 50 de 1990, de manera que no es posible calificarla como usuaria de un servicio que haya prestado el demandante.

Destacó que, la declaratoria de la solidaridad fueron desvirtuados cuando uno de los testigos manifestó que, antes del trabajador existía un coordinador y un supervisor y que eran ellos quienes impartían órdenes. Entonces, si bien es cierto un representante de Interaseo S.A E.S.P. indicaba a estas personas el trabajo a realizar por el grueso del personal en el que se da fe según la demanda presentada, que fue la labor que cumplió el señor, no es menos cierto que, esa ordenes no eran impartidas por personal directo de la mencionada empresa (sic).

CONSIDERACIONES DE LA SALA

11.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto en contra de la sentencia de primera instancia, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte y para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, se procede a decidir de fondo.

12.-Antes de entrar al análisis jurídico del asunto, es conveniente dejar establecido que en el caso *sub examine* se encuentra fuera de discusión i) que el señor Sergio Navas Vera suscribió con la empresa Asear Pluriservicios S.A dos contratos de trabajo a término fijo, el ultimo de ellos inició el 11 de diciembre de 2012 (siendo prorrogado en dos ocasiones) y finalizó el 10 de septiembre de 2013; ii) que el 2 de julio de 2013 cuando se encontraba trabajando sufrió un accidente de trabajo que le provocó una torcedura en su rodilla izquierda.

13.-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 obedeció al vencimiento del plazo fijo pactado, o si, la misma se efectuó debido a las condiciones de salud en las que se encontraba dicho señor. 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.

14.-Con el propósito de dar solución al problema jurídico planteado, esta Corporación Judicial considera necesario precisar los siguientes aspectos:

14.1.-El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, 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.”

14.2.-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 psicológica, 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

14.3.-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

¹ T-041 de 2014

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

14.4.-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.

14.5.- 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.”

14.6.-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, debido a que 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.

15.- Ahora bien, la jurisprudencia del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria también ha señalado que, los destinatarios de la garantía de la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%. En sentencia CSJ SL5181 de 2019 dispuso lo siguiente:

“(…) Acorde con lo anterior, la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral; cuya acreditación no depende de una prueba especial o forma instrumental determinada, ya que lo importante para que opere la estabilidad reforzada en favor de dichos trabajadores, es que se pueda demostrar esa situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocido por el empleador, lo cual puede darse con los diferentes medios de prueba habilitados por el legislador, incluso, con el dictamen de las Juntas de Calificación, realizado con posterioridad a la terminación del vínculo, que confirme la situación de limitación.

² CSJ SL11411-2017.

15.1. Sobre el anterior tópico, debe resaltarse que si bien no es necesario que exista una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15% emitida por la institución permitida por la ley, para determinar si el trabajador es titular o no de la estabilidad laboral reforzada, en caso de que obre en el expediente una calificación técnica expedida por la entidad competente, no puede descartarse de tajo, por el contrario, debe analizarse de manera integral con los demás medios de prueba, porque no puede desconocerse el carácter relevante que tienen para estos casos las evaluaciones técnicas construidas de acuerdo con las pautas de los manuales de calificación de la invalidez³.

16. Bajo el panorama anterior y revisadas las pruebas que obran en el plenario se constata lo siguiente:

i). Al señor Sergio Navas Vera con ocasión del accidente de trabajo padecido, el 3 de julio de 2013 le fueron otorgados 3 días de incapacidad, tal como consta en el folio 31 del cuaderno de primera instancia.

ii). A folio 32 del expediente se avista que el 9 de julio de 2013 por consulta externa le fueron otorgados al demandante 3 días de incapacidad.

iii). A folio 28 del plenario obra escrito de fecha 10 de agosto de 2013 suscrito por la empresa Asear Pluriservicios S.A, mediante la cual le informan al señor Navas Vera que el contrato de trabajo finalizaría el 10 de septiembre de 2013, fecha del vencimiento del plazo fijo pactado. En dicho documento se establece que lo firma el trabajador, frente a lo cual el actor no hizo reparo alguno en el escrito demandatorio, ya que solo se limitó a indicar que dicho preaviso lo firmó al iniciar una de las prórrogas del contrato; sin embargo, no existe prueba fidedigna que demuestre tal supuesto, pues solo la testigo Yesmith Helena Hoyos Henao hizo referencia a esa situación, pero no indicó que estuvo presente al momento de la suscripción del mencionado escrito, por lo que dicho testimonio no logra convencer a esta Sala sobre la veracidad de la afirmación realizada por el extremo activo.

³ CSJ SL572-2021

iv). A folio 41 se vislumbra examen médico de egreso practicado al señor Navas Vera el 16 de septiembre de 2013, en donde se recomendó “control con ortopedia”. Posteriormente, el 19 de septiembre le fue ordenada cirugía ambulatoria de reconstrucción de ligamento cruzado anterior con injerto autologo.

v). A folios 49 a 53 del expediente de primer nivel, reposa dictamen de calificación emitido el 13 de marzo de 2014 por la Administradora de Riesgos Laborales de Seguros Bolívar S.A, en donde se determinó que el demandante tenía una pérdida de capacidad laboral del 12,10% de origen profesional.

17.-Así planteado el asunto, de las pruebas analizadas por esta Corporación y contrario a lo establecido por el juez de primera instancia, no se observa que el actor al 10 de agosto de 2013, contara con alguna restricción médica o tuviera una situación de discapacidad en un grado igual o superior a la moderada, por lo que no se desprende del plenario que el empleador hubiere incurrido en prácticas discriminatorias con el demandante, ya que no se acreditó que 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. Además, precisa la Sala que aunque con posterioridad a la terminación de la relación laboral se le dictaminó al señor Navas Vera una pérdida de capacidad laboral, la misma es inferior al porcentaje mínimo establecido por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, que es del 15%, por lo tanto, se itera que “no es cualquier clase de limitación la que desata los efectos de la estabilidad laboral reforzada, sino aquella que sea significativa, cuya acreditación puede darse luego de un análisis integral y conjunto de las pruebas, que permitan concluir, además, el conocimiento del empleador sobre las especiales condiciones de salud de su trabajador al momento del fenecimiento contractual, incluso si no existe una calificación de PCL superior al 15%, en vigencia de la relación laboral, pero que después de su finalización fue determinada”⁴.

⁴ CSJ SL4189-2021

18.-Debe resaltarse que, no basta con el hecho que el demandante haya sido incapacitado en dos ocasiones en el transcurso de su contrato laboral, toda vez que, “para la protección de estabilidad laboral reforzada en comento, no es suficiente que, al momento del despido (o del preaviso en los contratos de trabajo a término fijo), el trabajador sufriera quebrantos de salud o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que, al menos tuviera, una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada”⁵.

19.-Luego entonces, tal como lo establece la parte recurrente, en el presente caso 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 28, en donde se avizora la comunicación enviada por el empleador al señor Navas Vera y se le hace referencia claramente sobre el vencimiento del término acordado. Por consiguiente, contrario a lo decidido por 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.

20.- En cuanto a la responsabilidad solidaria de Interaseo S.A E.S.P., como quiera no prosperaron las pretensiones relacionadas con la demandada principal, inane resulta analizar si la misma se configura o no en el *sub lite*.

21.-Así las cosas, vislumbra la Sala que no fue acertada la decisión emitida por el juez de primer grado, por lo que la misma será revocada en esta sede judicial, para en su lugar negar las pretensiones de la demanda y declarar probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido.

Costas a cargo de la parte demandante.

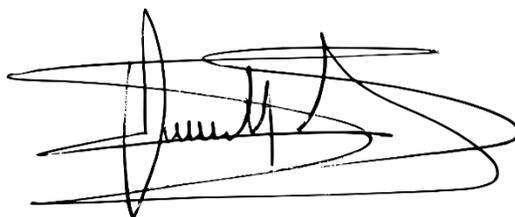
⁵ CSJ SL1236-2021

DECISIÓN

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:** REVOCAR la sentencia de fecha 11 de abril de 2016, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, para en su lugar NEGAR las pretensiones de la demanda, y en consecuencia DECLARAR probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido.

CONDENAR EN COSTAS a la parte demandante y a favor de la parte demandada en la suma de 1 SMLMV, las cuáles serán liquidadas de forma concentrada por el juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Magistrado Ponente



ALVARO LÓPEZ VALERA

Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado