

TEMA: EXTREMOS TEMPORALES - “La duración del contrato de trabajo es extremo de la acción, para efecto de los derechos reclamados por el trabajador, y su prueba completa y evidente corre a cargo del demandante” / **SUSTITUCIÓN PATRONAL** - en todos los casos la sustitución de empleadores requiere de la continuidad de la prestación del servicio del trabajador. / **RECONOCIMIENTO A LA INDEMNIZACIÓN** - se requiere indiscutiblemente que la causa del rompimiento laboral, sea la discapacidad que tiene el trabajador.

TESIS: (...)En lo que tiene que ver con los extremos temporales de la relación laboral, advierte la Sala que, con respecto a la necesidad de la prueba para establecer dichos extremos y a quién corresponde la carga de demostrarlos, de vieja data la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia del 14 de junio de 1965, expresó: “La duración del contrato de trabajo es extremo de la acción, para efecto de los derechos reclamados por el trabajador, y su prueba completa y evidente corre a cargo del demandante, según los principios generales que informan el derecho probatorio. La duración en la prestación de los servicios es la base para el cálculo de las prestaciones que puedan corresponder al trabajador, tanto durante el desarrollo de la relación laboral como al término de la misma”. (...). (...) En cuanto a la figura de sustitución patronal, (...) el máximo órgano de cierre de la justicia ordinaria laboral, quien en sentencia SL3161-2017, adoctrino lo siguiente: “...en todos los casos la sustitución de empleadores requiere de la continuidad de la prestación del servicio del trabajador, que fue lo que echó de menos el Tribunal. En tal medida, aún si se admitiera el error denunciado por la censura, el mismo carecería totalmente de trascendencia. En la sentencia CSJ SL, 21 sep. 2010, rad. 32416, se dijo al respecto: ...aún de concluirse que el Tribunal se equivocó en la escogencia de la norma, ello no traería ninguna consecuencia porque el requisito que para la configuración de sustitución de empleadores que echó de menos, esto es, la continuidad de los trabajadores en la prestación de los servicios, también se halla establecido en las normas legales cuya aplicación se echa de menos en el cargo, como se ha explicado por la jurisprudencia desde la época del Tribunal Supremo del Trabajo...”. (...). (...) puede haber lugar al reconocimiento de la indemnización, cuando el trabajador es despedido o su contrato terminado por razón de su discapacidad sin contar con la autorización del Ministerio de Trabajo, en ambos casos se requiere indiscutiblemente que la causa del rompimiento laboral, sea la discapacidad que tiene el trabajador, por lo que se procede a revisar en el asunto de marras si se dan estos supuestos para el reconocimiento de la prestación solicitada. (...). (...) no se demostró que el actor haya puesto en conocimiento de la sociedad demandada su estado de salud y la pérdida de capacidad laboral que para ese momento le había sido dictaminada, ni se prueba tampoco que para la época en que denuncia fue despedido, hubiese estado incapacitado, o con restricciones o recomendaciones médicas o incluso en un estado de salud que le impidiera o dificultara prestar el servicio en condiciones normales.

MP. FRANCISCO ARANGO TORRES

FECHA: 01/06/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA DE DECISIÓN LABORAL

El veintidós (22) de junio de dos mil veintitrés (2023), la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, se constituyó en audiencia, en el presente proceso ordinario laboral promovido por el señor **NICOLÁS ARTURO AREIZA PÉREZ** contra el señor **DIEGO LEÓN ATEHORTÚA RAMÍREZ** y **MANGUERAS Y MADERAS PLÁSTICAS S.A.**, tramitado bajo el radicado No. **05360-31-05-002-2015-00559-01**, venido a esta instancia en apelación, contra la sentencia de primera instancia.

El Magistrado del conocimiento, Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto, la Sala adoptó el proyecto presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES:

A través del ejercicio de la presente acción judicial, el accionante pretende que se declare que entre él y la sociedad comercial MANGUERAS Y MADERAS PLÁSTICAS S.A., existió una relación laboral de carácter subordinada, regida mediante contrato de trabajo a término indefinido entre el 30 de enero de 2001 y el 12 de agosto de 2015, fecha en la que le enajenó el establecimiento de comercio y punto de fábrica al señor DIEGO LEÓN ATEHORTÚA RAMÍREZ. También pretende que se declare que entre la sociedad comercial MANGUERAS Y MADERAS PLÁSTICAS S.A. y el señor DIEGO LEÓN ATEHORTÚA RAMÍREZ, se presentó sustitución patronal el 15 de agosto de 2015, y que como consecuencia de ello, se declare que fue despedido de manera injusta el 01 de septiembre de 2015, estando en situación de protección laboral reforzada, y que por tanto, en virtud del artículo 69 del Código Sustantivo de Trabajo, los demandados le deben solidariamente las siguientes prestaciones:

- Salarios del mes de mayo y mitad de junio de 2015, correspondiente a las quincenas de esos periodos, por valor de \$966.525.

- Indemnización por despido injusto, en un monto igual a \$6.658.274.
- Cesantías causadas desde el 30 de enero de 2001 al 01 de septiembre de 2015, de los periodos no pagados, por valor de \$7.087.850.
- Intereses a las cesantías.
- Vacaciones de los periodos del 01 de enero de 2013 al 01 de septiembre de 2014, en suma de \$859.133.
- Primas de servicio que debieron haberse pagado en diciembre de 2013, junio y diciembre de 2014 y junio de 2015 por valor de \$1.288.700.
- Indemnización por no suministro de dotación de los años 2013, 2014 y 2015.
- Pago de los aportes al fondo de pensiones.
- Intereses de mora.
- Aportes en salud.
- Sanción moratoria por las deficiencias y no pago de salarios, cesantías, primas de servicios y vacaciones de acuerdo a lo previsto en el artículo 65 modificado por la ley 789 de 2002 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Indemnización de 180 días de salario por despido de persona en situación de protección laboral reforzada dada la perdida de la capacidad laboral del demandante.
- Indexación y costas.

Como fundamentos de hecho de sus pretensiones, en lo que para resolver el recurso de apelación interesa, relata el demandante que fue contratado el 30 de enero del año 2001 por la empresa MANGUERAS Y MADERAS PLÁSTICAS S.A. para desempeñar labores de oficios varios mediante contrato de trabajo a término fijo, no obstante, el empleador decidió modificar el tipo de contrato a de manera indefinida, devengando un salario mínimo legal mensual vigente.

Aduce que sufrió dos accidentes de trabajo que le produjeron una PCL del 32.4%, uno en el año 2009 y otro en el año 2014.

Relata que para el mes de julio de 2015, el representante legal de MANGUERAS Y MADERAS PLÁSTICAS S.A., le manifiesta que debía firmar un nuevo contrato de trabajo con otras condiciones o que debía presentar carta de renuncia, situación que no aceptó, por lo que iniciando el mes de agosto de 2015, el señor DIEGO LEÓN ATEHORTÚA RAMÍREZ se presentó como nuevo empleador y le manifestó que

había comprado la empresa y que no iba a responder por las obligaciones laborales que tenía el anterior empleador.

Dice que no cambió de sitio de trabajo, ni de labor, ni compañeros de trabajo, pero que el 01 de septiembre de 2015, fue despedido sin justa causa de manera verbal, por lo que se presume que el despido se debe a su disminución de la capacidad laboral.

Afirma que, al momento del despido, le adeudaban salarios, primas de servicio, vacaciones, cesantías, dotación, aportes al fondo de pensiones y aportes en la EPS.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

La juez de primera instancia despachó parcialmente favorable las pretensiones de la demanda, declarando que entre el actor y la demandada MANGUERAS Y MADERAS PLÁSTICAS S.A., existió una relación laboral entre el 30 de enero de 2001 y el 31 de marzo de 2015 bajo la modalidad de contrato a término indefinido, por lo que ordenó a esta sociedad, pagar al demandante \$4.854.217 por concepto de cesantías, \$563.447 por intereses a las cesantías, \$895.750 por primas de servicio y \$684.691 por vacaciones. También condenó a esta sociedad al pago de \$47.037.550 por concepto de indemnización por falta de pago de artículo 65 del CST, misma que se seguirá causando por un (1) día de salario por cada día de retardo hasta que se verifique el pago efectivo de lo adeudado. Ordenó de igual forma, proceder con el pago de los aportes al fondo de pensiones, y absolvió de las restantes pretensiones.

En cuanto al demandado DIEGO LEÓN ATEHORTÚA RAMÍREZ, declaró probada la excepción de Inexistencia de contrato de trabajo, de sustitución patronal y de las obligaciones reclamadas.

3. DEL RECURSOS DE APELACIÓN:

Inconforme con la anterior decisión, el apoderado de la parte demandante presentó recurso de apelación, argumentando que no compartía los extremos de la relación laboral indicada por la *a quo* y la absolución del demandado DIEGO LEÓN ATEHORTÚA RAMÍREZ.

En este sentido, indicó que, si bien en el proceso hay carencia de pruebas de parte del demandante, debe invertirse la carga de la prueba con el fin que sea el empleador quien se encuentra en una posición más favorable, quien desvirtúe las afirmaciones que se hacen en la demanda.

Señala, que no puede tomarse como extremo final del contrato el mes de marzo de 2015, porque en la demanda se afirma que la relación laboral finalizó en el mes de agosto de 2015 y que si bien no tenía como demostrar ese dicho, ello se debe a que las empresas hacen todo lo posible para que sus trabajadores no tengan mucha información que posteriormente pueda ser utilizada en contra de ellos, no les entregan recibos y pagan en efectivo para no generar evidencias y que por esa razón, debe ser invertida la carga de la prueba, máxime que de los codemandados, solo uno de ellos contestó la demanda y el otro compareció al proceso por medio de curadora y guardó silencio, debiendo ser los demandados quienes demostraran o negaran sus afirmaciones.

En cuanto a la continuidad de la relación subordinada con el señor DIEGO LEÓN ATEHORTÚA RAMÍREZ, afirma que sí hubo sustitución patronal porque hay indicios muy graves en su contra que no analizó el despacho de origen. En este sentido, refiere que es curioso que la sociedad MANGUERAS Y MADERAS PLÁSTICAS S.A., tuviera un sitio de trabajo que aparece en el contrato de trabajo y que precisamente en agosto de 2015, se creara una nueva sociedad que se encuentra acreditada con el certificado de Cámara y Comercio y que fue aportada por el demandado DIEGO LEÓN ATEHORTÚA RAMÍREZ, en la misma dirección en la que él siempre trabajó con MANGUERAS Y MADERAS PLÁSTICAS S.A. Dice que no tiene sentido que se allegaran unos contratos de trabajo con varios empleados como si se tratara de una sociedad distinta, porque el que aparece como contratante es el señor DIEGO LEÓN ATEHORTÚA RAMÍREZ, lo que coincide con lo indicado en la demanda, cuando allí se dice que el demandante trabajó hasta el mes de agosto de 2015 y que sencillamente le terminaron el contrato porque no quiso firmar uno nuevo contrato con el señor DIEGO LEÓN, por lo que considera que eso no es una mera coincidencia, sino que es evidencia que MANGUERAS Y MADERAS PLÁSTICAS S.A. dejó de operar y le cedió el negocio al señor DIEGO LEÓN, quien a su vez continuó laborando el mismo negocio.

Insiste en que las dificultades probatorias se deben a que los empresarios tejen planes para que los trabajadores queden desprotegidos en la parte demostrativa, de manera que invirtiendo la carga de la prueba, aunado al hecho de no haber comparecido a rendir el interrogatorio de parte, haría presumir los hechos de la demanda como ciertos y con ello habría suficiente información para despachar favorablemente al menos la pretensión de existencia de sustitución patronal con el codemandado DIEGO LEÓN ATEHORTÚA RAMÍREZ.

En cuanto al despido injusto, dice que tiene entendido que cuando a alguien se le imputa la calidad de empleador y ante la ausencia de documento que demuestre que el despido se dio por renuncia del trabajador o que existen unas razones expresas de su despido, por presunción legal se puede inferir que se trata de un despido injusto. Que si bien en este caso no obra un documento que diga que fue despedido, la sola manifestación del trabajador implica para el demandado demostrar que no fue cierto, ello teniendo en cuenta para el efecto la presunción del despido, por lo que también considera que esta pretensión debió ser despachada favorablemente.

Por lo anterior, solicita que se revoque la sentencia, en el sentido de declarar solidariamente responsable de todas las condenas al señor DIEGO LEÓN ATEHORTÚA RAMÍREZ, por haberse presentado una sustitución patronal.

4. DE LAS ALEGACIONES EN SEGUNDA INSTANCIA.

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, los apoderados de las partes no presentaron alegatos.

5. PROBLEMA JURÍDICO PARA RESOLVER.

El primer problema jurídico para resolver se circunscribe a establecer si es procedente modificar el extremo final de la relación laboral declarada por la juez de instancia con el empleador MANGUERAS Y MADERAS PLÁSTICAS S.A., entre el 30 de enero de 2001 y el 31 de marzo de 2015 y a quien corresponde la carga de la prueba de demostrar tales extremos. También se analizará si respecto del señor DIEGO LEÓN ATEHORTÚA RAMÍREZ hubo sustitución patronal y si la misma debe ser declarada en virtud de presunción legal. Finalmente, se determinará si hay lugar a declarar que la finalización del contrato de trabajo entre las partes, ocurrió por despido injusto

siendo el demandante beneficiario de la protección laboral reforzada y en caso positivo, si le asiste derecho al pago de las indemnizaciones que pretende.

Tramitado el proceso en legal forma y por ser competente esta Corporación Judicial para conocer de la apelación de la sentencia de primera instancia, conforme a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007, se pasa a resolver, previas las siguientes:

6. CONSIDERACIONES:

El análisis del caso versará sobre lo que es objeto del recurso de apelación atendiendo lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 que alude al principio de la consonancia, en virtud del cual la actividad de la segunda instancia se restringe a los puntos concretos de inconformidad.

Sea lo primero señalar que, en cuanto a la carga probatoria, el artículo 167 del CGP dispone que *“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.”*

De esta manera, en los juicios de trabajo resulta de fundamental importancia establecer la existencia del contrato de trabajo entre las partes, como fuente de la cual devienen los derechos laborales que se reclaman.

No es objeto de discusión en este caso, el contrato de trabajo que unió al demandante con MANGUERAS Y MADERAS PLÁSTICAS S.A. a partir del 30 de enero de 2001, mediante contrato de trabajo a término indefinido, ya que fue una decisión que no fue objeto de recurso por ninguna de las partes, no obstante, está en discusión el extremo final de la relación laboral, por lo que éste será el primer problema jurídico a abordar por la Sala.

La juez de instancia adujo en la sentencia que, a su consideración, hay prueba que la relación laboral finalizó el 31 de marzo de 2015, mientras que la parte demandante afirma que finalizó el 31 de agosto de este mismo año.

En lo que tiene que ver con los extremos temporales de la relación laboral, advierte la Sala que, con respecto a la necesidad de la prueba para establecer dichos extremos y a quién corresponde la carga de demostrarlos, de vieja data la Sala de

Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia del 14 de junio de 1965, expresó:

“La duración del contrato de trabajo es extremo de la acción, para efecto de los derechos reclamados por el trabajador, y su prueba completa y evidente corre a cargo del demandante, según los principios generales que informan el derecho probatorio. La duración en la prestación de los servicios es la base para el cálculo de las prestaciones que puedan corresponder al trabajador, tanto durante el desarrollo de la relación laboral como al término de la misma” (cit. en “Jurisprudencia Laboral, 1961/1965, Jorge García Merlano, U. Externado de Colombia, pág. 205).

De esta manera, le corresponde al demandante probar los extremos temporales en que se produjo la relación laboral, no siendo posible invertir la carga de la prueba conforme lo dispone el artículo 167 del CGP, que se aplica por analogía al procedimiento laboral antes citado, ya que existen unos deberes mínimos que las partes deben atender a la luz del derecho probatorio.

Así las cosas, respecto del extremo final de la relación laboral el 31 de agosto de 2015, pretendido en la demanda, lo cierto es que no hay ninguna prueba siquiera indiciaria, que dé cuenta que el vínculo contractual finalizó en la referida data.

De un lado, no hay carta de terminación del contrato de trabajo, en este sentido, dijo la parte actora en los hechos de la demanda que la finalización del vínculo fue de manera verbal y por eso no hay prueba del despido. Ahora, el único testigo que declaró en el proceso señor JOHN JAIRO ARIAS OCAMPO, desconoce por completo la relación laboral que tenía el demandante con la sociedad demandada MANGUERAS Y MADERAS PLÁSTICAS S.A., ya que su conocimiento está referido a la información que le daba la hija del demandante, es decir, que se trata de un testigo de oídas que poco o nada pudo aportar para la definición de este litigio.

La prueba documental tampoco da cuenta de la fecha en que finalizó el contrato de trabajo, de un lado, el reporte de aportes a pensiones expedido por PORVENIR S.A. y que obra entre folios 59 a 68 del archivo N°1 del expediente digital, muestra que el empleador MANGUERAS Y MADERAS PLÁSTICAS S.A., realizó cotizaciones en favor del demandante hasta el mes de diciembre de 2014. Ahora, aduce el apoderado del demandante que dicha sociedad no le entregaba recibos de pago sino que el salario se lo entregaban en efectivo para no generar pruebas a favor del demandante, sin embargo, contrario a sus dichos, con la demanda se allegaron diversas colillas de pago entre folios 35 y 58 del archivo N°1 del expediente digital, de los cuales se aprecia que

el último salario pagado al accionante lo fue para la quincena del 16 al 31 de marzo de 2015.

Corolario de lo indicado, la sola afirmación del demandante que trabajó hasta el 31 de agosto de 2015, no puede servir de prueba para fijar el extremo final de la relación laboral, sino que debe ir atada a la prueba que obre en el plenario y como en este caso el demandante no demostró haber laborado hasta dicha calenda, sino hasta el 31 de marzo de 2015 fecha del último pago efectuado por MANGUERAS Y MADERAS PLÁSTICAS S.A.

El mismo apoderado del actor reconoce al sustentar la apelación, que, en el proceso hay carencia de pruebas de parte del demandante, sin embargo reclama que se debe invertir la carga de la prueba con el fin que sea el empleador quien se encuentra en una posición más favorable, quien desvirtúe las afirmaciones que se hacen en la demanda, no habiendo ninguna disposición legal le de sustento a tal aseveración, toda vez que si bien el Artículo 167 del CGP, permite que, según las particularidades del caso, el juez, de oficio o a petición de parte, pueda distribuir la carga al decretar las pruebas, durante su práctica o en cualquier momento del proceso antes de fallar, exigiendo probar determinado hecho a la parte que se encuentre en una situación más favorable para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos, tal imposición de la carga probatoria como la referida norma legal lo señala, debe ser establecida por el juez, en el curso del proceso, antes de la sentencia de primera instancia, decisión en la cual se le debe dar un término a quien se le impuso la carga de probar para aporte la prueba requerida, e incluso tal decisión es susceptible de recurso, por lo que es inadmisibles que después de proferida la sentencia de primera instancia, se reclame la inversión de la carga de la prueba.

Igualmente señala, el apoderado del actor en su apelación, que se deben tener unas presunciones a su favor, sin que indique que norma legal impone la presunción, la que solo puede ser establecida por la Ley.

Por las razones expuestas, se encuentra ajustada a derecho la conclusión a la que arribó la juez de instancia, sobre el extremo final de la relación laboral declarada, debiendo en este sentido CONFIRMAR la sentencia apelada.

En cuanto a la alegada sustitución patronal con el señor DIEGO LEÓN ATEHORTÚA RAMÍREZ que cuestiona el recurrente por no haberse declarado, tal figura está definida en el estatuto sustantivo del trabajo, que en su artículo 67, determina que se entiende por sustitución patronal, todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.

Esta figura jurídica también ha sido analizada por el máximo órgano de cierre de la justicia ordinaria laboral, quien en sentencia SL3161-2017, adoctrino lo siguiente:

"...en todos los casos la sustitución de empleadores requiere de la continuidad de la prestación del servicio del trabajador, que fue lo que echó de menos el Tribunal. En tal medida, aún si se admitiera el error denunciado por la censura, el mismo carecería totalmente de trascendencia. En la sentencia CSJ SL, 21 sep. 2010, rad. 32416, se dijo al respecto:

...aún de concluirse que el Tribunal se equivocó en la escogencia de la norma, ello no traería ninguna consecuencia porque el requisito que para la configuración de sustitución de empleadores que echó de menos, esto es, la continuidad de los trabajadores en la prestación de los servicios, también se halla establecido en las normas legales cuya aplicación se echa de menos en el cargo, como se ha explicado por la jurisprudencia desde la época del Tribunal Supremo del Trabajo, que en fallo del 17 de julio de 1947 se pronunció en los siguientes términos:

"...Para que la sustitución de patrono se configure en el derecho del trabajo, es necesario que se continúe también por el asalariado la prestación de sus servicios. Deben, pues, reunirse tres elementos: cambio de patrono, continuidad de la empresa y continuidad del trabajador. Sólo así se entiende que exista continuidad también de la relación de trabajo, del contrato laboral.

"Pero si alguno de estos requisitos falta, si por ejemplo, no existe o no se demuestra la continuidad de la prestación de servicios por el asalariado, lógicamente no puede hablarse tampoco de sustitución de patrono, o en forma más concreta, no puede hablarse siquiera de patrono, porque éste sólo existe frente al otro sujeto de la relación de trabajo y no aisladamente considerado.

"La institución de la sustitución del patrono ha sido creada porque la relación de trabajo es individual, entre personas, y no real, entre el asalariado y la empresa; pues si fuese de esta última índole, no necesitaría la ley establecer expresamente esa continuidad de patronos y la solidaridad entre el antiguo y el nuevo para el pago de las obligaciones a favor del trabajador..."

Así pues, para que sea viable el reconocimiento de la sustitución patronal, se requiere que se configuren los elementos de cambio de empleador, continuidad de la empresa y continuidad de la prestación del servicio por parte del trabajador, y este último requisito es el que se puede evidenciar no se encuentra configurado en autos, si se tiene presente que la relación laboral con el empleador MANGUERAS Y MADERAS PLÁSTICAS S.A., finalizó el **31 de marzo de 2015** y el demandante afirma en los hechos de la demanda, que el señor DIEGO LEÓN ATEHORTÚA RAMÍREZ de quien

se pretende se declare la sustitución patronal, adquirió el establecimiento de comercio por enajenación en el mes de **agosto de 2015** como el nuevo empleador porque había comprado la empresa, es decir, que si no se probó la continuidad de la relación laboral entre el mes de marzo y agosto de 2015, no se configuraría uno de los tres elementos que indica la Corte para que se presente la sustitución patronal entre las codemandadas al no existir la continuidad de la prestación del servicio por parte del demandante a favor de MANGUERAS Y MADERAS PLÁSTICAS S.A.

Tampoco quedó acreditado debido al escaso material probatorio arrimado al plenario, que el señor DIEGO LEÓN ATEHORTÚA RAMÍREZ haya comprado la sociedad MANGUERAS Y MADERAS PLÁSTICAS S.A., tal y como lo afirma la parte recurrente, careciendo su afirmación de total sustento probatorio, de un lado porque no fue allegado el supuesto contrato de compraventa, sino porque el codemandado allegó con la contestación de la demanda, un contrato de dación en pago firmado entre DIEGO LEÓN ATEHORTÚA RAMÍREZ y la sociedad MANGUERAS Y MADERAS PLÁSTICAS S.A., (folios 118 y 119 del archivo N°1 del expediente digital), que da cuenta que la sociedad accionada adeudaba al señor DIEGO LEÓN una suma de dinero que acordaron pagar con la transferencia de unas máquinas industriales para el proceso de material plástico, documento que fue suscrito en abril de 2015.

Aunado a lo anterior, afirma la parte actora en el recurso de alzada, que la juez de primer grado pasó por alto que hay indicios muy graves en contra de los demandados que demostrarían que sí existió sustitución patronal, como el hecho que la dirección donde funcionaba la sociedad MANGUERAS Y MADERAS PLÁSTICAS S.A., fuera la misma del señor DIEGO LEÓN ATEHORTÚA RAMÍREZ, lo que evidencia que la sociedad accionada dejó de operar y le cedió el negocio al señor DIEGO LEÓN, sin embargo, para la Sala tal argumento no tiene trascendencia, porque el certificado de Cámara de Comercio de MANGUERAS Y MADERAS PLÁSTICAS S.A. que obra a folios 14 a 22 del archivo N°1 del expediente digital, establece como dirección comercial la Calle 72 N° 44-**144**, documento que por demás, no muestra que la sociedad accionada haya sido cancelada o vendida, mientras que el certificado de Cámara de Comercio del señor DIEGO LEÓN ATEHORTÚA RAMÍREZ, da cuenta que éste tiene una actividad mercantil relacionada con la fabricación de artículos de plástico que desarrolla en la Calle 72 N°44-**132**, es decir, en dirección distinta a la de MANGUERAS Y MADERAS PLÁSTICAS S.A., por lo que no se acredita que haya existido una venta, o una cesión de activos o incluso una fusión o una absorción

empresarial, por lo que tampoco podría hablarse de que se cumplió con el requisito de continuidad de empresa, quedando sin sustento el argumento con el que la parte demandante pretendía acreditar la supuesta sustitución patronal.

Así las cosas, resulta claro para la Sala que en el presente caso no se encuentra probada la existencia de la pretendida sustitución patronal o de empleadores que denunció la parte demandante y por tal razón no es posible declarar que el demandante tuvo un contrato a término indefinido primero con MANGUERAS Y MADERAS PLÁSTICAS S.A. y que persistió sin solución de continuidad con el señor DIEGO LEÓN ATEHORTÚA RAMÍREZ, debiéndose señalar que el actor ni siquiera acreditó haber prestado sus servicios a éste último demandado a través de un contrato de este tipo, de manera que el análisis probatorio efectuado logra derruir la presunción que tenía a su favor el demandante, respecto de la alegada sustitución patronal, por lo que se CONFIRMARÁ lo decidido por la *a quo* en este punto.

Dilucidado lo anterior, pasa la Sala a analizar si el demandante acreditó haber sido despedido por la sociedad MANGUERAS Y MADERAS PLÁSTICAS S.A. mientras gozaba de estabilidad laboral reforzada y si de tal hecho puede derivarse la condena por concepto de indemnización deprecada.

Para establecer si hay lugar o no al reconocimiento de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se debe señalar que esa norma fue expedida para prevenir la discriminación de los trabajadores en situación de discapacidad, señalando que ningún trabajador en situación de discapacidad puede ser despedido o terminado su contrato por razón de su discapacidad, a no ser que medie autorización de la oficina del trabajo, además que, a quienes fueran despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad sin contar con la autorización citada, tendrían derecho a una indemnización equivalente a 180 días del salario.

Del anterior precepto normativo, se extrae que hay dos situaciones por las cuales puede haber lugar al reconocimiento de la indemnización, cuando el trabajador es despedido o su contrato terminado por razón de su discapacidad sin contar con la autorización del Ministerio de Trabajo, en ambos casos se requiere indiscutiblemente que la causa del rompimiento laboral, sea la discapacidad que tiene el trabajador, por lo que se procede a revisar en el asunto de marras si se dan estos supuestos para el reconocimiento de la prestación solicitada.

Sobre el particular se pronunció la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2237-2021, en la cual indicó:

“Así pues, no se advierte que el ad quem hubiese errado en la apreciación de las probanzas referidas, pues como ya se indicó, aunque reconoció que la accionante tiene una afectación en su salud que le generó incapacidades, lo cierto es que ello, no era determinante para inferir que tal grado de afectación era conocida con antelación a la finalización del vínculo.

Ahora bien, no sobra recordar que para efectos de reconocer la garantía de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo importante no es solo que el trabajador acredite una limitación moderada o superior, que repercuta en su capacidad laboral, sino que aquella esté inexorablemente, ligada a la finalización de la relación laboral (Ver Sentencias SL1360-2018, CSJ SL260-2019).

Frente a este último punto, debe la Sala indicar que aun, si en gracia de discusión, se aceptara la existencia del yerro fáctico invocado, lo cierto es que, en sede de instancia, esta Sala arribaría a igual conclusión que la del Tribunal, sobre la improcedencia de la protección incoada, en tanto, dentro del plenario no se acreditó que hubiese existido despido de la actora y, menos aún, originado en su estado de salud.

Al respecto es pertinente precisar, que aunque las partes fueron concurrentes en señalar que, la relación laboral finalizó el 30 de noviembre de 2009, la trabajadora no demostró que se tratara de un despido por parte de las empleadoras, en tanto, no obra probanza que así lo confirme, como por ejemplo, con una carta de despido.

Solo se allegó la liquidación de salarios y prestaciones sociales (fl. 51), suscrita por las partes para aquella fecha, donde advirtieron que, de común acuerdo, transaban cualquier suma derivada del contrato de trabajo, pero no se señaló causal o circunstancia por parte del patrono que motivara esa terminación. Incluso en el interrogatorio de parte rendido por la actora (fl. 58 y ss.) señala, espontáneamente, que los contratos de trabajo celebrados con las demandadas, se extendían de enero a noviembre, sin que precisara que el último contrato celebrado hubiese terminado de manera unilateral y por voluntad de las empleadoras.

De suerte que ante la ausencia de elementos de juicio que demuestren que la actora fue realmente despedida y, que se dio por su condición de salud, no se viabiliza la salvaguarda de estabilidad laboral reforzada de la Ley 361 de 1997, por cuanto no se encuentra acreditado el acto discriminatorio que la norma pretende sancionar. Deber probatorio, que se recalca le correspondía a la demandante, por lo menos, en lo que se refería al despido y, que se itera, en el sub examine, quedó huérfano de soporte.”

Conforme al dictamen de pérdida de capacidad laboral expedido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia que obra a folios 77 a 80 del archivo N°1 del expediente digital de primera instancia, se acredita que el demandante cuenta con una PCL del 7.80% de origen laboral y fecha de estructuración 08 de abril de 2014.

Pese a lo anterior, brilla por su ausencia en el plenario, alguna prueba que dé cuenta que el demandante fue despedido por la sociedad demandada, pues por una parte, no obra carta de despido que así lo acredite y por otra, escuchado el testimonio del señor JOHN JAIRO ARIAS OCAMPO, se advierte que este tiene total desconocimiento de la razón y la fecha de terminación del contrato laboral del demandante.

En este punto, debe anotar la Sala que, incluso, si en gracia de discusión se aceptara que el demandante fue despedido por la sociedad demandada, lo cierto es que tampoco se encuentra acreditado en el plenario que dicho despido pudiera haberse derivado de su estado de salud o de su pérdida de capacidad laboral, pues no se demostró que el actor haya puesto en conocimiento de la sociedad demandada su estado de salud y la pérdida de capacidad laboral que para ese momento le había sido dictaminada, ni se prueba tampoco que para la época en que denuncia fue despedido, hubiese estado incapacitado, o con restricciones o recomendaciones médicas o incluso en un estado de salud que le impidiera o dificultara prestar el servicio en condiciones normales, pues incluso se desconoce a ciencia cierta las funciones que desempeñó el demandante en el tiempo en que estuvo vinculado laboralmente con la sociedad demandada.

Las anteriores razones fácticas impiden que se configuren en el presente caso los supuestos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para que proceda el reconocimiento de las indemnizaciones deprecadas, pues se itera, esta última está consagrada exclusivamente para aquellos casos en que desvincula a un trabajador por razón de su discapacidad, lo cual, se repite, no quedó acreditado en este proceso.

Conforme lo anterior, se CONFIRMARÁ en su integridad la sentencia apelada.

Costas en esta instancia a cargo del demandante por haber sido vencido en el recurso de apelación. Las agencias en derecho se fijan en la suma de \$1'160.000, suma que será dividida en partes iguales para los demandados.

7. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 12 de abril de 2021 proferida por el JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE ITAGÜÍ, en el proceso ordinario laboral de primera instancia promovido por el señor **NICOLÁS ARTURO AREIZA PÉREZ** contra el señor **DIEGO LEÓN ATEHORTÚA RAMÍREZ y MADERAS Y MANGUERAS PLÁSTICAS. S.A.**

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo del demandante y a favor de los demandados. Las agencias en derecho se fijan en la suma de \$1'160.000, suma que será dividida en partes iguales para los accionados.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

La anterior sentencia se notifica a las partes en **EDICTO**.

No siendo otro el objeto de esta diligencia se declara culminada, por quienes en ella han intervenido, los Magistrados,

Firmado Por:

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **bc1cbfb94474e545c5d5d619c4aa2efbcd7af988edb3c110e8ea1c9959e427ae**

Documento generado en 22/06/2023 03:41:28 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>