

TEMA: DESPIDO SIN JUSTA CAUSA / ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente del origen que tengan.

TESIS: (...) La jurisprudencia constitucional, ha reconocido que existen trabajadores que gozan de la denominada estabilidad laboral reforzada y merecen, por ese hecho, especial protección. Se afirma por la Corporación que una de las características más relevantes del Estado Social de Derecho, es la defensa de quienes por su situación de indefensión o debilidad puedan verse discriminados o afectados por actuaciones y omisiones del Estado o de los particulares. El objetivo de la estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, es asegurar que las personas que ostentan una condición de debilidad, tengan garantía de permanencia en el empleo como medida de protección especial ante actos de discriminación cuando ello sea del caso, y conforme con la capacidad laboral del trabajador. (...). (...) La línea jurisprudencial constitucional sostiene, que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento en la Carta Superior y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por esta razón ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, siempre y cuando se cumplan estos supuestos: (i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; (iii) no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio. (...). (...) Los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente del origen que tengan, y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas, esto es: sin que sea necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, 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. (...). (...) se ha explicado por la jurisprudencia constitucional que se debe actuar en concordancia con lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esto es, con previa autorización del Ministerio del Trabajo, recogiendo los pronunciamientos sobre el tema en sentencia C-200 de 2019, en la que se declaró la exequibilidad de tal precepto: “En el entendido de que carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona por razón de su situación de salud cuando no exista autorización previa del inspector de trabajo. Además de la ineficacia descrita previamente, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su situación de salud, sin la autorización del inspector de trabajo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren, en los términos de la parte motiva de esta providencia.”.

MP. JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 20/04/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, veinte (20) de abril de dos mil veintitrés (2023)

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario radicado con el número 05001310502120110038301, promovido por el señor **JORGE LIÉVANO AGUIRRE SEPÚLVEDA**, en contra de las compañías **FRONTINO GOLD MINES LIMITED EN LIQUIDACIÓN, ZANDOR CAPITAL S.A. COLOMBIA, POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A., SEGUROS DE RIESGOS PROFESIONALES SURAMERICANA S.A., EXTRAS S.A., y DAR AYUDA TEMPORAL S.A.**, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Noveno Laboral de Descongestión del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...” se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **092**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

El señor Jorge Liévano Aguirre Sepúlveda instauró demanda con el fin que se realizaran las siguientes declaraciones:

- Entre él y Frontino Gold Mines Limited, hoy liquidada, existieron varias relaciones de trabajo a término fijo desde el 10 de febrero de 1993 y duraron 3 años, 10 meses, 29 días, y una relación laboral a término indefinido desde el 1 de enero de 2000 que finalizó por despido injusto el 19 de agosto de 2010.
- Con la sociedad Extras S.A., se declare que existió un contrato de trabajo a término fijo de 15 días del 20 de agosto al 5 de septiembre de 2010.
- Respecto a la sociedad Dar Ayuda Temporal S.A. existió un contrato de trabajo del 12 de noviembre de 2010 y a la fecha de presentación de la demanda se encuentra vigente.
- Se declare que operó el fenómeno de la sustitución patronal entre Frontino Gold Mines Limited, hoy liquidada, y Zandor Capital S.A. Colombia.
- La existencia culpa patronal en los accidentes de trabajo sufridos por el trabajador.

Como consecuencia de ello, solicitó las siguientes condenas:

- Frontino Gold Mines Limited, hoy liquidada, y solidariamente Zandor Capital S.A. Colombia, indemnizar plenamente al demandante conforme al artículo 216 del CST, reconociendo perjuicios morales y materiales objetivados en el daño emergente y lucro cesante.
- Condenar a Frontino Gold Mines Limited, hoy liquidada, y solidariamente a Zandor Capital S.A. Colombia a cancelar los perjuicios de la vida en relación y al pago de los siguientes conceptos:
 - Indemnización por despido injusto
 - La indemnización y seis meses por ser despedido estando incapacitado sin autorización del Ministerio de Protección Social.
 - Reintegro laboral por ser despedido estando incapacitado sin autorización del Ministerio de Protección Social.
 - Indemnización por no haberse infirmado sobre el pago de aportes a la seguridad social y parafiscales a la terminación de la relación laboral.
 - Indemnización del artículo 65 del CST.
- Condenar a Frontino Gold Mines Limited, hoy liquidada, Zandor Capital S.A. Colombia y solidariamente a Extras S.A., Dar Ayuda Temporal S.A., Positiva

Compañía de Seguros S.A., y Seguros de Riesgos Profesionales Suramericana S.A., a cancelar al demandante la pensión de invalidez si la pérdida de capacidad laboral fuere del 50% y de origen accidente de trabajo, o la indemnización si la pérdida de capacidad es menor al 50% por accidente de trabajo.

- Se ordene a Frontino Gold Mines Limited, hoy liquidada, Zandor Capital S.A. Colombia, Extras S.A., y Dar Ayuda Temporal S.A., a reajustar las cotizaciones a la seguridad social conforme al Decreto 1281 de 1994 y la Ley 100 de 1993 más 6 puntos adicionales a cargo del empleador durante todo el tiempo laborado en minas de Socavón o en labores conexas o complementarias de obrero de mina.
- El pago de la diferencia en el valor de las prestaciones por haber cotizado a seguridad social por debajo del valor real, obligación que debe ser asumida solidariamente por Frontino Gold Mines Limited, hoy liquidada, Zandor Capital S.A. Colombia, Extras S.A., y Dar Ayuda Temporal S.A.,
- Pensión especial de vejez cuando reúna los requisitos del artículo 3° del Decreto 2150 de 1995 a cargo de las entidades, o en subsidio pensión de jubilación.

Como fundamento de sus pretensiones expuso que nació el 15 de junio de 1968, se vinculó a Frontino Gold Mines Limited, hoy liquidada, mediante contratos de trabajo a término fijo desde el 3 de febrero de 2003 laborando en dicha modalidad 3 años, 10 meses y 29 días. Al momento de la vinculación se le practicó examen de ingreso encontrándose que era apto para laborar. Estaba afiliado y era miembro activo del Sindicato de Trabajadores de Frontino Gold Mines Limited SINTRAMIOENERGETICA Segovia, por lo que su relación de trabajo se rigió por la convención colectiva 2003-2004 según si cláusula 104.

Argumentó que posteriormente se vinculó con dicha empresa mediante contrato de trabajo a término indefinido, desde el 1 de enero de 2000 hasta el 19 de agosto de 2010, el cual la empresa finalizó unilateralmente laborando mediante esta modalidad 10 años, 7 meses y 19 días lo que suma un total de 14 años, 6 meses, 18 días. Indicó que hasta el 2005 la empresa asumió la seguridad social y al final fue afiliado a EPS Coomeva, ARP Positiva Compañía de Seguros, la pensión era asumida directamente por la empresa y las cesantías las consignaban en Protección S.A. Del lapso allí laborado, 10 años fueron en socavón, el resto los laboró como vigilante de socavón y superficie.

Narró que mientras laboró en socavón el horario de trabajo era de 6 a.m. a 2 p.m., rotaba de 2 p.m. a 10 p.m. y de 10 p.m. a 6 a.m., de lunes a domingo. En superficie le correspondió laborar en vigilancia y como guardabosque. Durante la relación laboral sufrió accidentes el 14 de marzo y 7 de noviembre de 2002, y 18 de marzo de 2004. Explicó que, aparte que los accidentes de trabajo fueron responsabilidad de la empresa, esta le negó la atención oportuna teniendo que asumir los costos de algunos exámenes. Expresó que estuvo incapacitado 1.072 días a la presentación de la demanda y que fue intervenido quirúrgicamente como consecuencia del accidente de trabajo después de más de 5 años de su ocurrencia, sumado a ello, durante el tiempo del desarrollo de la relación laboral no tuvo la atención médica debida ni tampoco el acompañamiento por la ARL. Exteriorizó que fue calificado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez con el 36.16% de pérdida de capacidad laboral, como enfermedad común, encontrándose en desacuerdo con ello.

Para el 19 de agosto del año 2010 y encontrándose incapacitado, fue despedido sin haber mediado autorización de la oficina del Trabajo, siendo con ello pertinente el reintegro y pagar la indemnización correspondiente. Al día siguiente se le dieron instrucciones para comparecer a la Sociedad Extra S.A. a suscribir contrato por obra o labor determinada y a los 15 días se le dio por terminado ese contrato. Comentó que, bajo la promesa de seguirle pagando las incapacidades por intermedio de una empresa temporal, firmó la liquidación. Posteriormente se le requirió para firmar contrato con Dar Ayuda Temporal con el fin de pagarle incapacidades, contrato, que se dio por debajo del salario devengado en la Frontino Gold Mines.

Admitida la demanda por auto del quince (15) de abril del año dos mil once (2011), las pasivas dieron respuesta al libelo genitor, indicando:

Seguros de Riesgos Profesionales Suramericana, contestó que, la demanda no tiene hechos definidos respecto a su prohijado, empero, desde el 12 de noviembre el año 2010 no existe reporte del accidente de trabajo del señor Jorge Liévano Aguirre Sepúlveda. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones e interpuso las excepciones de: “Inexistencia de la obligación y ausencia de requisitos”, “Falta de legitimación en la causa por pasiva y cobro de la no debido”, “Abuso del derecho”, “Prescripción”.

Frontino Gold Mines Limited en Liquidación, expuso que son ciertos los hechos narrados en la demanda respecto a la existencia del vínculo laboral, que se le brindó al demandante los medios asistenciales y económicos suficientes, reconoció los procedimientos médicos requeridos, sin que a la fecha este pendiente ningún procedimiento médico ni quirúrgico. Argumentó que los elementos médicos de seguridad industrial fueron dados en la prestación del servicio, y las atenciones básicas quirúrgicas han sido reconocidas en debida forma. Expresó que en efecto terminó los contratos el 19 de agosto del 2010 y se pagó a los trabajadores la indemnización convencional y legal. Argumentó que los hechos plasmados en la demanda son apreciaciones subjetivas del demandante, y se opone a las mismas, indicando que cotizó en ARL sobre el salario básico del actor. Solicitó desestimar las pretensiones de la demanda e interpuso las excepciones de “Debida terminación del contrato de trabajo”, “Falta de sustento legal y material para proceder al reintegro”, “Carencia de requisitos para adquirir la pensión”, “Falta de cotización y reconocimiento de pensión sanción”, “Falta de causa para pedir”, “Inexistencia de sustitución patronal”, “Pago”, “Prescripción”, “Compensación”, “Buena fe”.

Zandor Capital S.A. Colombia, expuso en la contestación del libelo genitor, que no le constan los hechos narrados por el actor, y solicita se tenga como confesión que prestaba sus servicios para Frontino Gold Mines Ltda. Expuso, que la cesión total de derechos entre Frontino Gold Mines Limited y Zandor Capital S.A. Colombia se presentó únicamente sobre los derechos de título minero RPP 140 que es uno de los activos de la empresa y no sobre todos. Se opuso a las prosperidad de las pretensiones que afectan los intereses de su prohijada y nombró las excepciones de: “Falta de identidad entre codemandado Zandor Capital S.A. Colombia y la demandante”, “Falta de requisitos del contrato de trabajo”, “Compra venta de activos bajo la figura de enajenación especial de activos regulada en la ley 222 de 1995”, “Diferenciación de las empresas Frontino Gold Mines Limited y Zandor Capital SA Colombia”, “Naturaleza del vínculo contractual y partes”, “Responsabilidad exclusiva de un tercero- Frontino Gold Mines Limited”, “Calidad de juez de la Superintendencia de Sociedades en eventuales acreencias reclamadas”, “Sustitución patronal”, “Compensación”, “Prescripción”.

Extras SA, contestó el pliego de demanda indicando que, no es cierto lo que se expone, narró que entre el 20 de agosto de 2010 y el 5 de septiembre de 2010 el demandante nunca estuvo incapacitado. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones e interpuso las excepciones que denominó: “Vinculación Laboral del

actor con Extras S.A.”, “Inexistencia del intereses jurídico para incoar la acción”, “Terminación del contrato de trabajo ajustado a la ley”, “La calidad de empleadores de las empresas de servicios temporales”, ”Inexistencia de la solidaridad”, “Desconocimiento de Extras S.A. de la supuesta discapacidad del actor”, “Inexistencia de incapacidad del actor”, “Pago de salarios y prestaciones sociales”, “Realización de los aportes al sistema de seguridad social integral”, “Inexistencia de la obligación de reconocer salarios, prestaciones extralegales y beneficios laborales derivados de una convención colectiva propios de otra empresa”, “Temeridad y mala fe del accionante”, “Subrogación al sistema de seguridad social integral”, “Compensación”, “Prescripción”, “La Genérica”.

Positiva Compañía de Seguros SA, expuso en la contestación, que el actor presenta afiliación al sistema de general de riesgos laborales desde el 11 de julio de 2005 hasta el 20 de agosto de 2010, los demás hechos no le constan y solicitó la desvinculación de su representada pues ni siquiera cree corresponderle oposición a las pretensiones ya que ninguna está dirigida en su contra. Interpuso las excepciones que denominó: “Inexistencia de la obligación”, “Falta de causa jurídica”, “Enriquecimiento sin causa”, “Prescripción”.

Dar Ayuda Temporal S.A., expuso que el demandante se presentó como candidato y firmó contrato de trabajo, ya que se necesitaba vincular de manera masiva trabajadores para el inicio de actividades de la nueva propietaria de la mina, así que aceptó el salario y las condiciones dadas. Arguyó que, para el 31 de agosto de 2011 terminó el contrato de prestación de servicios con la empresa usuaria pues finalizó la fase de inicio de operaciones de explotación y beneficio de la mina y se le liquidó al demandante las prestaciones sociales. Igualmente se suscribió acta de conciliación ante el Ministerio de Trabajo donde se da por terminado el contrato y se declaró a paz y salvo a Dar Ayuda Temporal de cualquier suma pendiente. Expuso que cada trabajador debe realizarse un examen de ingreso y la empresa usuaria autorizó el ingreso del demandante aduciendo que se había comprometido socialmente para proveer de trabajo a los habitantes del municipio y que, en ausencia de cualquier discriminación por restricciones de salud, procuraría ocupar en puestos de trabajo a aquellas personas que la labor a desarrollar no ponga en peligro su estado de salud. Se opuso a las pretensiones que se le endilgan e interpuso las excepciones que denominó: “Ausencia de contrato de trabajo ajeno a relaciones contractuales anteriores”, “Ausencia de solidaridad con otras empresas

que tuvieron contrato con el demandante”, “Pago total”, “Buena Fe del empleador”, “Prescripción”.

Mediante sentencia del treinta (30) de abril del año dos mil quince (2015) el Juzgado Noveno Laboral de Descongestión, absolvió a las demandadas de las pretensiones invocadas en la demanda, y declaró prospera la excepción de inexistencia de la obligación propuestas por Seguros de riesgos Profesionales Suramericana S.A., Positiva Compañía de Seguros S.A. y Frontino Gold Mines Limited en liquidación, así como la excepciones de, Debida terminación del contrato de trabajo, inexistencia de sustitución patronal, falta de sustento legal y material para el reintegro propuestas por Frontino Gold Mines Limited en Liquidación.

La parte demandante en término oportuno, interpuso recurso de alzada, pues insiste que el demandante fue despedido incapacitado sin la correspondiente audiencia ante el inspector del trabajo siendo despido ilegal e injusto, por lo cual, de entrada, hay una sanción de 6 meses de indemnización y no le dieron los beneficios y prestaciones que por ley y la convención le corresponde a un trabajador. Solicita también que se le concedan los beneficios que consagra la convención colectiva de trabajo que regía para la época, por lo que se debió tener en cuenta que cumplía ampliamente con los requisitos para ser pensionado, por ende, sea revocada la sentencia y se acojan las pretensiones solicitadas en el libelo demandatorio.

Corrido el traslado para alegar, ARIS MINING SEGOVIA (antes GRAN COLOMBIA GOLD SEGOVIA SUCURSAL COLOMBIA y antes ZANDOR CAPITAL S.A COLOMBIA), expuso, no existe ninguno de los elementos en el proceso para que sea objeto de debate una posible sustitución patronal, y estimó que entre el demandante y Zandor Capital SA Colombia, no hubo relación laboral alguna, y la terminación con Frontino Gold Mines se dio cancelando la indemnización correspondiente y amparado en la autorización de la entidad correspondiente, esto es, el Ministerio del Trabajo. Por ello, pidió la confirmación de la sentencia.

Positiva, Compañía de Seguros allegó escrito sin embargo quien aduce ser apoderada de la entidad, no allega certificado que la acredite como adscrita de la firma HERNÁNDEZ Y PALACIO ABOGADOS S.A.S, o poder para representar a la entidad.

PROBLEMA JURÍDICO

De acuerdo al recurso interpuesto por la parte actora, consiste en determinar si la terminación de la relación laboral del demandante tuvo lugar encontrándose incapacitado, con fuero especial de salud y de ser así, si es procedente indemnización por ello. Igualmente, si es procedente el pago de pensión a favor del actor.

CONSIDERACIONES

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

Con la demanda fueron allegados, los siguientes documentos:

Certificado laboral de la empresa Frontino Gold Mines Limited.

Contratos de trabajo con vigencia a tres meses, suscritos el 01 de octubre de 1998, 1 de noviembre de 1999, 11 de Julio de 1997; contratos provisionales a un mes, firmados el 30 de abril, 1 de junio, 1 febrero del año 1997, 11 de noviembre de 1996, contrato laboral provisional de 19 días del 7 de octubre de 1995, contrato provisional de un mes del 20 de abril de 1995, 10 de febrero, 20 diciembre de 1995, contratos provisionales a un mes del 11 de julio, 1 de junio y 11 de septiembre de 1996.

Contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre accionante y coaccionada FRONINO GOLD MINES suscrito el 24 de diciembre de 1999.

Contrato por duración de obra o labor contratada, con fecha de inicio 20 de agosto de 2010, suscrito entre el demandante y la EST EXTRAS, que tiene por empresa usuaria la FUNDACIÓN ANEGLITOS DE LUZ.

Contrato individual de trabajo, suscrito entre la E.S.T. DAR AYUDA TEMPORAL y el accionante, teniendo como usuaria ZANDOR CAPITAL.

Historias clínicas del actor, correspondientes a accidentes de trabajo

Resolución 00158 del 7 de febrero de 2007, mediante el cual la Dirección territorial de Antioquia autoriza la terminación de los contratos de trabajo de la compañía FRONTINO GOLD MINES LIMITED, excepción hecha de los trabajadores aforados, mujeres embarazadas, y trabajadores discapacitados, decisión confirmada por resoluciones 00960 y 4933 de 2007, esta última proferida por la jefe de Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo del entonces Ministerio de la Protección Social. Comunicación del 19 de agosto de 2010, donde se manifiesta la terminación del contrato de trabajo con la compañía FONTINO GOLD MINES LIMITED. Dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia del 16 de noviembre de 2010. Certificado médico de ingreso ocupacional del 11 de noviembre de 2011 emanada de COLMEDICOS.

Resolución 0425 del 11 de marzo de 2011, mediante el cual el SEGURO SOCIAL acepta conmutación pensional de varios extrabajadores de la FONTINO GOLD MINES LIMITED.

Auto con radicación 3004-01-125400. Mediante la cual declara la apertura del trámite de liquidación obligatoria de la FONTINO GOLD MINES LIMITED.

Documento de liquidación final de prestaciones sociales del señor Jorge Liévano Aguirre Sepúlveda, con respecto a su empleador FRONTINO GOLD MINES LIMITED.

Dictamen de pérdida de capacidad laboral, y origen de la misma emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, el día 16 de noviembre de 2010.

Contrato individual de trabajo celebrado entre ESTRATEGIAS Y MINAS S.A., y EL SEÑOR JORGE LIEVANO AGUIRRE SEPULVEDA, con vigencia del 01 de septiembre de 2011.

Acta de perfeccionamiento de la compraventa comprometida el 31 de marzo de 2010, firmada el 08 de agosto de 2010, mediante la cual la empresa FRONTINO GOLD MINES LIMITED enajenó a ZANDOR CAPITAL S.A. sus activos.

Contrato de trabajo con la empresa Dar Ayuda temporal S.A., con inicio 12 de noviembre de 2010, terminación de contrato de trabajo fechada el 31 de agosto de 2011, con la compañía Dar Ayuda temporal S.A.

Acta de conciliación de terminación de contrato de trabajo celebrada, ante el entonces Ministerio de la Protección Social, entre el accionante y la empresa de Servicios temporales Dar Ayuda temporal S.A.

Comunicaciones dirigidas a los señores OCTAVIO DE JESÚS CARDENAS LONDOÑO y WILSON ARLEY MONTAÑEZ LORZA, mediante el cual la coaccionada FRONTINO GOLD MINES LTDA. Les informa reconocimiento de pensión de jubilación.

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la codemandada FONTINO GOLD MINES LIMITED., y los sindicatos SINDICATO DE TRABAJADORES DE FONTINO GOLD MINES LIMITES y SINTRAMINERGETICA SECCONAL SEGOVIA.

Auto de terminación de proceso liquidatorio de la Frontino Gold Mines Ltda., fechado 28 de octubre de 2014.

Interrogatorio de parte a la señora DIANA CRISTINA ORREGO ORTÍZ, representante legal de Extras SA, donde refirió la vinculación del accionante con su empresa en el periodo del 20 de agosto de 2011 al 5 de septiembre de 2011, teniendo como usuaria la empresa Angelitos de Luz, a fin de recibir capacitaciones, cuyo contrato terminó por la terminación de obra o labor contratada, niega que el trabajador hubiese presentado incapacidades, refiere que no se le realizó al trabajador valoración por médico ocupacional.

Por su parte el accionante en su interrogatorio de parte, para lo que interesa al recuso confesó que laboro al servicio de la Frontino Gold Mines LTDA., desempeñando funciones de vigilante de socavón, guardabosque y minero de mina en el puesto de apiquero (sic), refirió que desde 1993 hasta junio de 30 de 2002, la empresa corrió con los gastos de enfermedades, accidentes y pensión, posteriormente añadió que durante toda la relación que tuvo con la Frontino, la empresa asumió la pensiones, y en el caso de los tratamientos médicos y cirugías. Ante la pregunta del interrogatorio de parte: “5 ¿Conforme a la respuesta dada por

usted, La Frontino Gold Mines le hizo reconocimiento de la pensión sanción?
RESPUESTA Si, esa fue la que fuimos a reclamar, con la resolución que nos dieron”. Refirió igualmente no haber suscrito contrato con Zandor Capital S.A.

Testimonio del señor JORGE IVÁN VILLA RAMÍREZ, expresó que la terminación del contrato de trabajo del actor, con la FONTINO GOLD MINES, lo fue que la empresa despidió todo el personal porque supuestamente se había vendido la empresa agregando que por liquidación. Indicó que los gastos derivados de los accidentes de trabajo que sufrió el señor Aguirre los cubrió la Frontino por ser la directamente responsable, aunque posteriormente manifiesta que los asumió la A.R.P., pero que en ocasiones por negligencia de este los tuvo que asumir el señor Liévano. Refiere que este al momento de la terminación de la relación laboral se hallaba incapacitado. Afirma que la empresa Extras S.A. fue la que sirvió de empalme cuando la Frontino Gold Mines fue vendida, y le atribuye el carácter de “sustitución patrón”. Igualmente asevera que la empresa pensionó a un trabajador que llevaba menos antigüedad en la compañía que el demandante.

Con la declaración de la señora MARITZA VALDÉS GÓMEZ, quien no aporta nada para el objeto de debate, diferente a lo acreditado dentro del plenario con prueba documental, frente al empleador Extras SA.

La declaración de la señora MARÍA DEL LAS MERCEDES ORTEGA MURCIA SEPÚLVEDA, Gerente y Directora de Servicio, de en la empresa DAR AYUDA TEMPORAL S.A., refirió que el actor no manifestó impedimento de salud para laborar, informó que el contrato de trabajo del señor Aguirre Sepúlveda terminó el día 31 de agosto de 2011. A decir de la testimoniante misma calenda en que terminó el contrato de la EST en mención con ZANDOR CAPITAL, negó que el demandante haya tenido reporte de incapacidad.

Testimonio del señor WILSON ARTURO CORREA CÓRDOBA, quien refirió al actor como vigilante dentro de socavón y luego minero de socavón, explicó que el demandante se encontraba incapacitado desde el año 2007 y le terminaron el contrato de trabajo en el año 2010 estando incapacitado, manifestando que fue objeto de cirugías en los años 2019, 2010 y 2011, declaró que la Frontino Gold Mines pensionó trabajadores con menos antigüedad que el actor.

Declaración de la señora MÓNICA LUCÍA HURTADO SANCHÉZ responsable de servicios administrativos de la empresa EXTRAS S.A., quien ratifica que entre esta empresa se servicios temporales y el actor se celebró un contrato de obra o labor, para la empresa usuaria FUNDACIÓN ANGELITOS DE LUZ, niega relación de su compañía con la sociedad FRONTINO GOLD MINES LTD., así como ZANDOR CAPITAL, y que el actor no manifestó incapacidad alguna.

Respecto de los puntos objeto de apelación, debe indicarse que, el artículo 13 de nuestra Carta Política estipula que corresponde al Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, adoptar medidas de protección a favor de grupos discriminados y marginados, en especial de aquellos que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, y sancionar los abusos y maltratos que se cometan contra éstos.

El artículo 47 Superior prevé que el Estado tiene el deber de adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes debe prestarse la atención especializada que requieran.

La jurisprudencia constitucional, ha reconocido que existen trabajadores que gozan de la denominada estabilidad laboral reforzada y merecen, por ese hecho, especial protección. Se afirma por la Corporación que una de las características más relevantes del Estado Social de Derecho, es la defensa de quienes por su situación de indefensión o debilidad puedan verse discriminados o afectados por actuaciones y omisiones del Estado o de los particulares. El objetivo de la estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, es asegurar que las personas que ostentan una condición de debilidad, tengan garantía de permanencia en el empleo como medida de protección especial ante actos de discriminación cuando ello sea del caso, y conforme con la capacidad laboral del trabajador.

La línea jurisprudencial constitucional sostiene, que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento en la Carta Superior y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por esta razón ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del

Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, siempre y cuando se cumplan estos supuestos: (i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; (iii) no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio .

Así, la estabilidad laboral reforzada desarrollada en Colombia a partir de lo dispuesto en los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política, 26 de la Ley 361 de 1997 y la Ley 1618 de 2013, a través de las cuales se establecen reglas, medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes institucionales encaminados a garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, se traduce, entre otros, en el derecho del trabajador a permanecer en el cargo mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación.

Los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente del origen que tengan, y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas, esto es: sin que sea necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, 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**, ya que tales documentos no tienen carácter constitutivo de esa condición, predicándose igual situación frente al dictamen que emiten las juntas de calificación de invalidez, pues, de acuerdo con la jurisprudencia especializada, ese documento no está instituido como prueba solemne de la condición de discapacidad del trabajador o de la pérdida de su capacidad laboral, de manera que, en estos casos, el juez del trabajo tiene libertad probatoria .

Ahora, se ha explicado por la jurisprudencia constitucional que se debe actuar en concordancia con lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esto es, con previa autorización del Ministerio del Trabajo, recogiendo los pronunciamientos sobre el tema en sentencia C-200 de 2019, en la que se declaró la exequibilidad de tal precepto:

“En el entendido de que carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona por razón de su situación de salud cuando no exista autorización previa del inspector de trabajo. Además de la ineficacia descrita previamente, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su situación de salud, sin la autorización del inspector de trabajo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren, en los términos de la parte motiva de esta providencia.”.

Pronunciamiento que, aunque es muy posterior al hecho debatido en este trámite, y sin que implique aplicación retroactiva, sirve como criterio orientador por contener la compilación de varias sentencias contentivos de criterios del máximo Tribunal Constitucional, frente al tema de la estabilidad laboral reforzada.

A título ilustrativo la sentencia T-470 de 1997 en que por primera vez se refiere a este concepto frente a mujeres embarazadas, y luego en la C-561 de 2000 en la que se declaró exequible el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esa decisión y en observancia a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2º y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato, entendiendo que a partir del despido de una persona en situación de discapacidad sin justa causa, se desprenden dos supuestos:

(i) Como medida sancionatoria, el empleador debe compensarlo con una suma de 180 días, además de las demás indemnizaciones legales a las que haya lugar;

(ii) De todos modos, el empleador debe reintegrar al trabajador, pues las anteriores indemnizaciones no desvirtúan la ineficacia del despido.

Manteniéndose desde entonces una línea consolidada sobre el tema en sede de control concreto, pues, en sentencia SU-049 de 2017, la sala plena de la Corte Constitucional unificó su posición en torno a la interpretación amplia del universo de beneficiarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 plasmada en la Sentencia C-824 de 2011, bajo el supuesto de que la jurisprudencia constitucional “ha acogido una concepción amplia del término limitación [hoy discapacidad, según el condicionamiento realizado por la sentencia C-458 de 2015], en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar”, recordando al respecto:

“4.2. [...] la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.”.

Así las cosas, para dicho órgano de cierre los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están

en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de “estabilidad laboral reforzada”.

Indicándose por demás en la sentencia T-052 de 2020 que “además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que, establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato”.

Además, advierte la Sala que, aunque nuestra legislación no señaló expresamente una regla numérica para identificar la discapacidad, esta había sido incorporada al artículo 7° del Decreto 2463 de 2001 - como ampliamente lo ha determinado la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia - cuya aplicación se considera admisible en los casos en los cuales el despido ocurre dentro de su vigencia, como en este caso. Al respecto en sentencia SL5700-2021 Radicación n.º 89595 del 1 de diciembre de 2021 indicó:

“Esta Sala ha dejado claro que, en lo que respecta a la protección de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, se regula por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL058-2021) y también que, no es cualquier situación que se padezca la que activa la garantía foral en el ámbito laboral, por ello ha:

[...] adoctrinado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico 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, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% ”(CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en

las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017 y SL4609-2020).

En adición al argumento también se ha puesto de presente que, en principio, tales afectaciones son atendidas por el sistema de salud bajo las incapacidades temporales, que precisamente buscan su restablecimiento; no obstante, esta figura no comporta per se una situación que genere el amparo, pues como se tiene sentado por esta sala, que no toda afección de salud es merecedora de la protección foral, solo aquella relevante; esto, bajo el convencimiento de la importancia de no desdibujar la finalidad de la garantía instituida por el legislador.

Frente a este punto valga memorar la sentencia CSJ SL3723-2020, en la que se explicó:

En la sentencia CSJ SL12998-2017 y, más recientemente en la SL2841-2020, se recalcó en qué consiste la protección a la estabilidad y cuál es su justificación, para que no se desdibuje el propósito de la norma en comento al ser aplicada, cual es la no discriminación en el empleo de quien puede prestar el servicio a pesar su condición de discapacidad relevante y garantizar la adaptación y readaptación laboral de la persona, y no se desvíe su uso a fines distintos a los previstos en ella, como sucede cuando, a través de una interpretación sin rigor jurídico, se generaliza el campo de aplicación de la regla de estabilidad laboral como medio para satisfacer necesidades de protección propias de la seguridad social, cuya garantía ha de hacerse a través de otros mecanismos que sí sean idóneos, necesarios y proporcionados para ese fin, y que desarrollen los principios de la seguridad social como son la universalidad, la eficiencia, la progresividad, la solidaridad y sostenibilidad financiera, entre otros.

En línea con lo discurrido, se reitera que debe existir una situación objetiva que se concreta en una condición de discapacidad relevante, que sitúe al trabajador en riesgo de discriminación a pesar de que puede prestar personalmente el servicio.”.

Decretado y practicado en el trascurso del proceso, fue realizado dictamen de pérdida de capacidad laboral del demandante, en el que se estableció que el actor cuenta una pérdida de capacidad laboral del 34.81% estructurada el 19 de mayo del año 2010.

Bajo este contexto, en el margen de la terminación de la relación laboral en la época aducida, y teniendo en cuenta que se declaró la existencia de varias relaciones laborales por el *a quo* sin que ello fuere objeto de recurso por la parte actora, ante la manifestación en el recurso de alza que la terminación de la relación laboral culminó estando incapacitado, se ha de entender que se trata de la última que se dio en el tiempo, es decir, aquella que en la demanda pregonó su existencia hasta el momento de presentación del escrito gestor, es decir, con Dar Ayuda Temporal.

Conforme se establece a folio 706 del proceso, el 5 de septiembre del año 2011, tuvo lugar, acta de conciliación voluntaria en donde el demandante Jorge Liévano Aguirre Sepúlveda y Arturo García Isaac como representante legal de Dar Ayuda Temporal, de común acuerdo culminan la relación laboral que les une mediante contrato por obra o labor determinada como trabajador en misión para Zandor Capital, S.A.

Debe decirse respecto a esta forma de terminación de la relación laboral, que, la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia SL3144-2021, del 9 de junio de 2021, con radicación 83956, y ponencia del Honorable Magistrado Iván Mauricio Lenis, señaló:

«El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo prevé varias formas de terminación del contrato de trabajo, sin embargo, la garantía del artículo 26 de la Ley 361 en comento solo opera para los casos de despido por razones de discapacidad, es decir, que se trate de la finalización del vínculo laboral por razones discriminatorias.»

....

«Además, este no desconoció derechos mínimos que afectaren su validez porque el trabajador puede válidamente consentir una terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo así goce de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada, pues esta no concede un derecho absoluto a permanecer en un puesto de trabajo ni implica que una relación laboral no se pueda terminar.»

Es así pues, como la terminación de la relación laboral entre Dar Ayuda Temporal y el demandante, tuvo plena validez, y fue originada por un acuerdo entre las partes, la cual es válida por provenir de la voluntad del trabajador que decide libremente, voluntad que no está limitada ni cercenada por el hecho de estar en una condición o circunstancia que lo hace merecedor de la estabilidad laboral reforzada, es por ello, que respecto a esta relación contractual, más allá de establecerse si el demandante estuvo o no amparado bajo una condición especial, es claro que su voluntad fue inequívoca respecto a terminar de común acuerdo el vínculo, situación que es absolutamente procedente.

Respecto a la culminación del vínculo con Frontino Gold Mines, de acuerdo a documento que reposa en folios 118 del expediente se constata que, para el 19 de agosto del año 2010 se dio por terminada la relación laboral del demandante por parte de Frontino Gold Mines, la cual, se fundamenta en la Resolución 158 del 7 de febrero de 2007, 960 del 15 de junio del año 2007 y 4933 del 28 de diciembre del año 2007.

De la Resolución 158 en comento se extrae: (folios 97):

“Dentro de esta autorización se exceptúa el personal aforado, respecto del cual, el empleador deberá obtener autorización para el levantamiento del fuero y por ende para su despido, por parte de la justicia laboral y respecto a mujeres embarazadas y mujeres discapacitadas, se tendrá que adelantar el procedimiento respectivo ante el inspector del trabajo.”.

Nótese pues, como pese a que en la misiva que finaliza el vínculo se enuncia que la Resolución 158 de 2007 autoriza la terminación de la relación laboral, **en dicho actor se excluye claramente a las personas en situación de discapacidad**, por lo que, de haberse encontrado en estado de especial protección el demandante, sin lugar a dudas su empleador para ese momento, Frontino Gold Mines debía solicitar autorización ante la oficina de Trabajo.

Ahora bien, atendiendo a la libertad probatoria que impera en este tipo de casos, el Tribunal de Casación en sentencias como la SL11411-2017 ha concluido que es procedente el reintegro, aún en casos en los que el dictamen de pérdida de capacidad laboral de las Juntas de Calificación de Invalidez o de las entidades del Sistema de Seguridad Social sea **posterior a la fecha del despido**, siempre que se

demuestre que el **trabajador tenía limitaciones conocidas por el empleador antes de terminarse el contrato de trabajo.**

Es claro que, en el transcurso de la relación laboral, y conocido por el empleador estaba, que el demandante contaba con dificultades de salud, pues conforme evaluación médica laboral para seguimiento de accidente de trabajo, del 8 de mayo del año 2010, (folios 218) se constata que, el demandante cuenta con dolor crónico secundario a enfermedad discal, con tratamiento farmacológico, terapia y quirúrgico sin mejoría, por lo cual, pese a que la calificación de pérdida de capacidad laboral realizada en el proceso es posterior al despido, la estructuración de la pérdida de la capacidad laboral del 34.81% se dio en vigencia de ésta, y el empleador podía con claridad concluir el estado de salud menguado del trabajador, dándose así los presupuestos para que, al momento de la terminación de la relación laboral, estuviere bajo el manto de la estabilidad laboral, siendo indispensable, la autorización de la oficina del trabajo para ello, de acuerdo al lineamiento jurisprudencial que se ha invocado.

Ahora, habiéndose terminado la relación laboral el 19 de agosto del año 2010, la Frontino Gold Mines enajenó sus bienes a Zandor Capital S.A. Colombia, mediante acta del 18 de agosto del año 2018, y el aquí demandante suscribió contrato de trabajo para el 20 de agosto del año 2010 con la empresa Extras, de acuerdo a folios 80 del plenario, con lo cual, no es posible ordenar su reintegro laboral, pues se encontraba con su fuerza laboral comprometida a otra empresa, y el reintegro precisamente lo que busca, es amparar, proteger, al trabajador que en razón de su discapacidad perdió la fuente de sus sustento.

Toda vez que las cosas no pueden ser y no ser al mismo tiempo, no es posible ordenar al reintegro solicitado, pues se insiste, el demandante no se encontró cesante laboralmente para ese momento, empero, si es claro que Frontino Gold Mines al no solicitar la autorización debida a la oficina del trabajo, debe cancelar al actor a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, y teniendo en cuenta la aceptación del salario promedio en la contestación del hecho 43 de la demanda, se ordenará el pago de la indemnización por suma de \$ 9.300.288 a cargo de Frontino Gold Mines.

Respecto al segundo punto de apelación, este es, el reconocimiento de la pensión de origen convencional que alega le fue pagada a otros trabajadores con menos

requisitos, debe indicarse, que en efecto se allegó al proceso la convención que dispone en su artículo 35 lo siguiente:

“En las pensiones de jubilación que Frontino Gold Mines Ltda. reconozca y pague a sus trabajadores la edad y tiempo de servicio serán los siguientes:

Para el personal de superficie: haber trabajado veinte (20) años continuos o discontinuos y que llegue o haya llegado a los cincuenta y cinco (55) años de edad si es varón y a los 50 años de edad si es mujer.

Para el personal de socavón: 1) Veinte años continuos o discontinuos de trabajo, cualquiera que sea la edad. 2) con quince (15) años de servicio continuos y cincuenta (50) años de edad tiene derecho a la jubilación al llegar a los cincuenta (50) años de edad, siempre que en esa fecha se encuentre al servicio de la empresa.”

Habiendo nacido el demandante el 15 de junio del año 1968, arribó a los 50 años de edad en el año 2018 y cumplirá los 55 años en el año 2023. Igualmente, confesó el demandante que todo el tiempo laborado no fue en socavón, sino, que también trabajó en superficie, sumando un tiempo total de: 14 años, 6 meses y 18 días de acuerdo a detalle de tiempo en folios 63, por lo cual, es claro que el actor no cumplió dentro de los límites dados por el acto legislativo 001 de 2005 los requisitos para ser beneficiario de la pensión de jubilación convencional que reclama frente a Frontino Gold Mines.

Si bien aduce con ímpetu que debe reconocerse la prestación pues la misma fue otorgada a otros empleados que tampoco llenaron los requisitos, debe decirse que dicha situación no fue probada en el margen de la actividad procesal de manera suficiente, pues sólo se basó en dichos de testigos, siendo necesario un debate probatorio serio al respecto, con un cuadro comparativo entre los aquellos a los que se les reconoció la prestación y el demandante, situación que no se dio, lo cual se hacía necesario además probar de manera fehaciente, con cargo a la parte actora, que las situaciones fácticas y personales eran idénticas, lo cual no sucedió.

Ahora, aportada por la parte accionada se encuentra la Resolución 0425 del año 2011 mediante la cual, se acepta por parte del entonces Seguro Social previo pago del capital constitutivo, la conmutación de las obligaciones pensionales a cargo de la entidad Frontino Gold Mines Limited correspondiente a los pensionados, beneficiarios de sustituciones pensionales, futuros pensionados de la entidad, y títulos pensionales en donde se encuentra incorporado el demandante en el grupo

de FUTUROS PENSIONADOS, folios 318 vuelto, por lo cual, al momento de arribar a la edad necesaria, será Colpensiones el encargado de realizar el reconocimiento de la pensión de vejez.

Ante dicha subrogación, que es precisamente a la cual se refiere el demandante en el interrogatorio de parte cuando hace referencia a la “Resolución que nos dieron”, será Colpensiones quien en su momento efectuó el reconocimiento, si es del caso, conforme al sistema general de pensiones o, en aplicación del Decreto 1281 de 1994, mal enunciado por el actor como 2150 de 1995, pues en la resolución a la que se hace referencia trasladó el empleador la obligación de pago por las contingencias de invalidez, vejez y muerte en cabeza del fondo, para, precisamente, no continuar con dicho pago a mutuo propio, no siendo procedente lo pretendido.

Se confirmará por tanto parcialmente, la sentencia proferida por el Juzgado Noveno Laboral de Descongestión del Circuito de Medellín el treinta (30) de abril del año dos mil quince (2015)

Costas en esta instancia a favor de la parte demandante y a cargo de la pasiva Frontino Gold Mines en la suma de \$1.160.000, siendo necesario la modificación de los dispuesto para las mismas en primera instancia.

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

RESUELVE

PRIMERO: Revocar parcialmente la sentencia y condenar a Frontino Gold Mines Limited en Liquidación a reconocer y pagar al demandante la suma de nueve millones trescientos mil doscientos ochenta y ocho pesos (\$9.300.288), por concepto de indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

SEGUNDO: Modificar el numeral segundo de la sentencia, y condenar en costas en primera instancia a cargo de Frontino Gold Mines Limited en Liquidación y a favor del demandante, y a cargo del demandante y a favor de las demás accionadas de la manera descrita en dicho numeral.

TERCERO: Confirmar la sentencia en todo lo demás.

RUN 05001310502120110038301

CUARTO: Costas en esta instancia a favor de la parte demandante y a cargo de la pasiva Frontino Gold Mines en la suma de \$1.160.000.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

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

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

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

Código de verificación: **f7fc6f0ebe3c43f1cd53b92bc3ea1ce7bfba254919a4d9bba18fc4da3e786fa5**

Documento generado en 20/04/2023 02:58:17 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>