



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE FLORENCIA
SALA CIVIL FAMILIA LABORAL
SALA TERCERA DE DECISIÓN**

Florencia, dos (02) de abril del año dos mil veinticuatro (2024)

MAGISTRADA PONENTE: DRA. DIELA H.L.M. ORTEGA CASTRO

I. ASUNTO

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, se procede a resolver el recurso de apelación frente a la sentencia proferida el día nueve (09) de abril del año dos mil diecinueve (2019), por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia-Caquetá, dentro del proceso ordinario laboral que promueve el señor REINEL SUÁREZ TORRES, en contra del HOTEL CAQUETÁ REAL S.A.S., radicado 18-001-31-05-002-2018-00097-01, que será por escrito de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

II. ANTECEDENTES

El señor REINEL SUÁREZ TORRES, por medio de apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra del HOTEL CAQUETÁ REAL S.A.S., con el objeto de que, en sentencia, se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido en los extremos temporales del 18 de abril de 1999 al 09 de marzo de 2015, que terminó de manera unilateral y sin justa causa, y, en consecuencia, se ordene el reintegro y reubicación teniendo en cuenta la condición de salud en un cargo igual o de mayor jerarquía y/o remuneración, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la data del retiro, la indemnización por desvincular a persona en situación de discapacidad conforme lo regula la Ley 361 de 1997, y pagos de seguridad social integral por el tiempo que estuvo retirado del servicio, todo de forma indexada.

De manera subsidiaria, se solicitó el pago de la indemnización por despido sin justa causa e indemnización por desvincular a persona en situación de discapacidad.

Como sustento de sus pretensiones se sintetizan los siguientes hechos:

Que el 18 de abril de 1999 suscribió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con el señor JOSÉ GUILLERMO CLAVIJO -propietario del HOTEL CAQUETÁ REAL S.A.S., para el cargo de Mesero-Boton.

Refiere que la relación laboral duró incólume aproximadamente dos años, momento en el que fallece el señor CLAVIJO, y asume la administración la señora MAGDALENA TRIVIÑO, sin embargo, el HOTEL CAQUETÁ REAL S.A.S. es vendido al señor HUMBERTO SÁNCHEZ CEDEÑO, con quien se suscribió el 01 de junio de 2008 contrato laboral a término indefinido, para el cargo de mesero y con salario equivalente al mínimo mensual legal vigente, con una jornada de lunes a sábado de 06:00 a.m. a 02:00 p.m.

Manifestó que en el año 2009 el señor SÁNCHEZ CEDEÑO le puso de presente un formato denominado carta de renuncia, la cual fue firmada pese a desconocerse las consecuencias.

Afirmó que se le comunicó la aceptación de la carta de renuncia, aunque siguió trabajando y con posterioridad de forma verbal el señor SÁNCHEZ CEDEÑO le hizo saber que era su deseo que continuara laborando en el hotel, de ahí que la carta de renuncia quedó sin validez.

Narró que, quedó afectado psicológicamente dado que se volvió un empleado temeroso de firmar documentos que expedía su empleador, el ambiente laboral se hizo abrumador, su jefe inmediato ejercía acciones de acoso laboral, el señor SÁNCHEZ CEDEÑO no tenía un trato amable, cordial y respetuoso, y contrario sensu, les trataba de ladrones, perezosos y ridiculizaba, acotando que tenía otras funciones que no se encontraban relacionadas en su manual de funciones y que tenía que estar dispuesto 24 horas del día.

Expuso que, el 04 de marzo de 2015 fue diagnosticado con estrés laboral e incapacitado por tres días, y el día 09 del mismo mes y año se le informó que trabajaba hasta ese día, lo que le causó un shock emocional.

Por último, dijo que el despido fue sin justa causa, que ha estado incapacitado desde el 09 de marzo de 2015 con diagnóstico de depresión mayor secundaria a estrés laboral, y que su vida personal y familiar cambió de forma drástica. (fls. 01 a 34 y 263 a 298)

III. TRÁMITE PROCESAL

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia-Caquetá, admitió la demanda mediante Auto Interlocutorio del día cuatro (04) de abril del año dos mil dieciocho (2018) en el que dispuso por reunir los requisitos legales, la notificación personal de dicho proveído y el traslado de rigor a la parte demandada. (fl. 300)

Una vez trabada la relación jurídico-procesal, la parte accionada HOTEL CAQUETÁ REAL S.A.S., a través de apoderado judicial hizo uso de su derecho de defensa dentro del término legal, oponiéndose a las pretensiones, para lo cual argumentó que una vez se notificó el despido se presentó el abandono del cargo y manifestó recibirse a entera satisfacción, precisando que la incapacidad fue allegada el 21 de marzo de 2015 con una inconsistencia de retroactividad desde el día 09 del mismo mes y año, y presentó como excepción previa la “*Prescripción*”. (fls. 310 a 315 y 371 a 373)

Así, el veintiséis (26) de noviembre del año dos mil dieciocho (2018) se dio inicio a la práctica de la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en la que se declaró clausurada la etapa de conciliación, se agotó la etapa de saneamiento, fijación de litigio y decreto de pruebas. (fls. 467 y 468)

Posteriormente, el nueve (09) de abril del año dos mil diecinueve (2019) se celebró audiencia de trámite en la que declaró terminada la etapa probatoria y se recibió los alegatos de conclusión. (fls. 481 a 483)

IV. DECISIÓN DEL JUZGADO

El A quo declaró la existencia de un contrato de trabajo entre el señor REINEL SUÁREZTORRES y la persona jurídica HOTEL CAQUETÁ REAL S.A.S., en calidad de trabajador y empleador –respectivamente, para los extremos temporales del 18 de abril de 1999 al 09 de marzo de 2015, emitió condena por concepto de la indemnización por despido injusto, y absolvió a la sociedad demandada de las restantes pretensiones.

Para arribar a tal decisión, el Juez de Primera Instancia, en primer lugar, edificó consideraciones respecto al contrato de trabajo, y, seguidamente, abordó el caso concreto concluyendo que, de conformidad con la prueba testimonial y documental aportada se corrobora los tres elementos esenciales de una relación de estirpe laboral, que terminó sin justa causa imputable al empleador con ocasión a no enmarcarse los motivos de la terminación en una justa causa, por haber sido consecuencia directa de las varias condiciones de trabajo, escenario que permitió acceder a la indemnización por despido sin justa causa, y no así a la figura del reintegro ni la indemnización por despedir

a persona en estado de incapacidad, en tanto que no resultó acreditado que el despido ocurrió mientras se encontraba en estado de discapacidad,

V. EL RECURSO INTERPUESTO

El apoderado judicial de la parte demandante procedió en alzada contra la providencia del A quo, el cual fue sustentado básicamente de la siguiente manera:

Sostiene que no se concedió la pretensión de reintegro pese a haberse demostrado que para la data del despido el demandante gozaba de una protección laboral reforzada por encontrarse en debilidad manifiesta en razón a su condición de salud, para lo cual acudió a la postura de la Corte Constitucional, según la cual dicha protección también se predica de aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en sus condiciones regulares de trabajo.

VI. CONSIDERACIONES

1.- Inicialmente se precisa que se satisfacen plenamente los presupuestos procesales para definir el presente litigio; además de no observarse ninguna causal de nulidad adjetiva que dé al traste con el adelantamiento del proceso.

2.- Corresponde entonces determinar si acertó el A quo, cuando absolvió de responsabilidad al HOTEL CAQUETÁ REAL S.A.S., o si, por el contrario, el señor REINEL SUÁREZ TORRES logró acreditar que era beneficiario de una estabilidad laboral reforzada que dé lugar a la figura del reintegro y pago de unas sumas que se están reclamando, conforme a lo aducido por la parte recurrente.

3.- Bajo tal panorama, por efectos de metodología la Sala abordará, en primer lugar, el estudio de la protección a las personas en condición de debilidad manifiesta por afectaciones en su salud, para dar paso al estudio del asunto que convoca en esta oportunidad, según lo reparos presentados.

4.- Así, y en desarrollo del primer punto, define el artículo 26° de la Ley 361 de 1997 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. (...)”*.

En torno a dicha protección legal, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de manera reciente, en Sentencia SL1851-2023 proferida el 01 de agosto del año en curso, consideró lo siguiente:

“Así, uno de los instrumentos normativos en materia de discapacidad es la «Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad» y su «Protocolo Facultativo» de 2006, en el cual se enfatizó en un modelo con orientación social y de derechos humanos, y reafirmó que la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras externas como las actitudinales, sociales, culturales o económicas, entre otras, las cuales finalmente evitan o impiden la participación igualitaria del individuo en dichos ámbitos así como en lo político y cultural del Estado. En reciente pronunciamiento, la Corte concluyó que la mencionada Convención es vinculante dentro del ordenamiento jurídico colombiano, de modo que integra el bloque de constitucionalidad en relación con los derechos de las personas en situación de discapacidad y debe considerarse no sólo para entender en qué consiste ese concepto sino para darle contenido a la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (...)

Ahora bien, en esta decisión la Corte también se puso de presente que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 sería compatible sólo para aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

Para los demás casos, por el contrario, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la Convención no dependerá de un factor numérico, pues ello sería condicionarlo a la persona y a sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales, pero no para estos fines. En consecuencia, la Corte reexaminó el tema y consideró que, a la luz de la Convención analizada, la procedencia de la garantía de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se debía determinar conforme a los siguientes parámetros objetivos:

a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;

b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse con cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del CPTSS, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene la práctica de prueba pericial.

También deberá establecerse, al menos, i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-; ii) el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y iii) la contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

La Corte ha establecido que en un proceso judicial en el que se alega el fuero de salud, a las partes les concierne lo siguiente:

- Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.*
- Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva,*

justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Por otra parte, la Sala recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual ante la existencia de una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que, no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables. (...)”

Y, en Sentencia SL047-2024 se concluyó que “la garantía de estabilidad prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no se configura por un padecimiento aislado, temporal o insignificante en el estado de salud del trabajador, sino que es imperativa la presencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano o largo plazo. Así mismo, la protección de marras supone la presencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia, el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones que sus pares. (...)”.

5.- Conforme a lo anterior, se procede a sopesar los medios de convicción en conjunto, a la luz de lo preceptuado en los artículos 60 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y 176 del Código General del Proceso, a fin de verificar si con el material probatorio arrimado al expediente, se demuestra que el señor REINEL SUÁREZ TORRES era beneficiario de una estabilidad laboral reforzada que exige previa autorización para el acto del despido, y sí tenía derecho a ser reintegrado.

En ese orden, vale aclarar que el extremo convocado no controvierte la declaratoria realizada por el Juez de Primera Instancia respecto a un contrato de trabajo en los extremos temporales del 30 de agosto de 1999 al 09 de marzo de 2015, entre el señor REINEL SUÁREZ TORRES y la persona jurídica HOTEL CAQUETÁ REAL S.A.S., en calidad de trabajador y empleador – respectivamente.

5.1.- Así las cosas, se procede a la revisión de los elementos de convicción allegados al proceso, según nos interesa:

a.- Documental

> Copia de documentos médicos conformados por “Historia clínica”, “Certificado de incapacidad”, “Autorización de servicios”, “Órdenes medicas”, “Fórmula médica”, “Certificado de licencias o incapacidades” e “Historia psiquiátrica” de la IPS DIVINO NIÑO e IPS SOCIEDAD CLÍNICA SANTA ISABLE I NIVEL SALUDCOOP, para los años del 2014

a 2017, respecto del señor REINEL SUÁREZ TORRES, con diagnóstico de *“Problemas relacionados con horario estresante de trabajo”, “Problemas relacionados con otros hechos estresantes que afectan a la familia y al hogar”, “Trastorno mixto de ansiedad y depresión”, “Depresión mayor”, y “Episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos”,* por enfermedad general. (fls. 186 a 269 y 332)

> Copia del Oficio del 20 de mayo de 2017 del Departamento Medicina Laboral Convenio EPS CAFESALUD, con destino al señor REINEL SUÁREZ TORRES, por medio del cual se comunica *“EPS CAFESALUD se permite notificarle que de acuerdo a la calificación adelantada por el equipo interdisciplinario de Medicina Laboral, previa revisión de los documentos aportados para el caso del señor (a) REINEL SUÁREZTORRES CC 17640577, se determinó el diagnóstico F412 TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN de origen COMÚN”* (...). (fl. 329)

> Copia de la incapacidad expedida por el Dr. SABAS SIMARRA SÁNCHEZ, en condición de médico psiquiátrico, respecto del paciente REINEL SUÁREZ TORRES, en los siguientes términos *“DX: DEPRESIÓN MAYOR S/O: INCAPACIDAD POR TREINTA (30) DÍAS A PARTIR DE LA FECHA 09 DE MARZO DE 2015”,* y nota de recibo del 21 de marzo de 2015. (fl. 330)

b.- Testimonial

HARVEY VARGAS ULLOA, manifiesta que conoce al señor REINEL SUÁREZ TORRES *“desde que laboré en el Royal Plaza (...) y laboramos los dos en el Caquetá Real, mucho tiempo, aproximadamente por ahí unos 25 años distingo al señor Reinel”,* precisando que en su caso laboró en el Hotel Caquetá Real *“hasta el año puede ser hasta el 2005 (...) Yo creo que se aproxima, señor juez al 2006, sí, 2006 aproximadamente, no recuerdo bien la fecha precisa, pero estamos en ese tiempo más o menos”.*

A su turno, cuando se le inquirió *“¿Y sabe hasta cuándo laboró el señor REINEL SUÁREZ en ese hotel?”,* respondió *“no sé exactamente el tiempo que Reinel ya se le presentaron esos casos, no sé cuándo fue que él ya dejó de asistir a la parte laboral”,* detallando que hacía referencia *“al caso de que él está de salud delicado”,* que *“tengo conocimiento de que su salud comenzó a decaer desde que trabajaba en el Hotel Caquetá Real por acoso laboral”,* y que tuvo conocimiento de ello *“por comunicación con él y porque fui a la clínica a visitarlo”.*

MARIBEL RUMIQUE TAVERA, dice que conoce al señor REINEL SUÁREZ TORRES porque *“cuando yo inicié a laborar él ya trabajaba ahí en el hotel”*, aunque no sabe hasta cuándo trabajó ni cuál fue la forma de terminación, pues, afirmó que *“él decía ya no voy a trabajar más, pero no sé, pero renuncia de él no fue, no sé si fue terminación de contrato, no sé por qué motivo fue”*.

Luego, al cuestionarse si el demandante había tenido algún quebranto de salud durante los años 2013 a 2015 dijo que no, que *“nunca supe de una incapacidad o que lo hubiera visto incapacitado”*, y a la pregunta *“¿tiene conocimiento si de pronto el señor REINEL SUÁREZ presentó algún tipo de conducta o algún tipo de desorden emocional, de pronto en el desarrollo de sus funciones, que de pronto usted haya tenido conocimiento?”*, afirmó *“no señora, siempre fue muy responsable y muy elocuente en lo que hacía”*.

LEONARDO FABIO MIRANDA CEDEÑO, manifiesta que conoce al REINEL SUÁREZ TORRES *“como trabajador del hotel desde el año 2014 que ingresé, pues los vi asistieron a algunas capacitaciones (...) él era mesero”*, y al indagarse si *“¿llegó usted a tener conocimientos si el señor REINEL SUÁREZ padecía algún problema de salud, tenía algún problema por su trabajo?”*, dijo que *“en ningún momento lo manifestó en la empresa no hubo ninguna manifestación de él, allá no llegó ningún documento sobre eso”*.

Ahora bien, a las preguntas *“¿sabe usted (...) hasta cuándo estuvo vinculado el señor REINEL SUÁREZ con el Hotel Caquetá Real?”* y *“¿sabe por qué razón terminó ese vínculo?”*, detalló como data de finalización el *“09 de marzo de 2015”* y que *“se le notificaron el cambio de una jornada de trabajo y unas capacitaciones en los cuales no quiso asistir, pero pues todos los trabajadores desempeñaban esas mismas funciones y él fue el único que se negó a cambiar de turno”*, y continuó indicando *“pidieron asesoría sobre el tema de la debilidad manifiesta, en el momento en el que el señor sale del hotel, el recibe su notificación de despido y la acepta, y después hace abandono de cargo para irse a internar en el hospital (...) él termina su periodo a las 2:00 de la tarde ese día y el abandona antes de las 9:00 de la mañana el servicio sin pedir permiso ni nada, solamente se fue”*.

Finalmente, añade que *“tampoco hay documentos claros sobre que el haya presentado que tenía problemas de desorden emocional, la incapacidad que presentaron, la presentaron el día 20, o sea, el médico agrega una incapacidad el día 20, o sea, extemporánea a la fecha, dándole incapacidad desde el 9, pero lo atendió el día 20 el especialista”*

6. – Llegados a este punto, y a fin de desarrollar el problema jurídico planteado, de conformidad con los medios de prueba relacionados en precedencia, se tiene que, contrario a lo alegado por la censura, y tal y como lo declaró el Juez de Primera Instancia, en el presente caso la finalización del vínculo no obedeció a una condición de salud, que diera lugar a un trato discriminatorio.

Así, aunque actualmente no se debe exigir un porcentaje de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, como lo ha considerado la postura de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en el entendido de que el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria, se resalta que en el presente caso no se satisfacen tales presupuestos.

En esta línea, la Sala no desconoce que, en desarrollo de ese vínculo laboral que existió entre el señor REINEL SUÁREZ TORRES y la convocada HOTEL CAQUETÁ REAL S.A.S., en calidad de trabajador y empleador – respectivamente, el primero sufrió previo a la finalización del vínculo laboral afectaciones en su salud que inicialmente causaron un estado de incapacidad, junto con el sometimiento a un procediendo de médico con controles, citas, exámenes y demás, como da cuenta la abundante prueba documental aportada; sin embargo, también la prueba de tipo documental corroboró que para la fecha del finiquito el actor no se encontraba con una discapacidad (deficiencia más barrera laboral), comoquiera que, allí no se consigna incapacidad, limitación o recomendación, en suma a no existir siquiera medio de prueba que permita acreditar que la parte empleadora tuvo conocimiento de algún estado de incapacidad.

Además, se destaca que el testigo LEONARDO FABIO MIRANDA CEDEÑO de forma fehaciente afirmó que el demandante en ningún momento manifestó tener problemas de salud, la deponente MARIBEL RUMIQUE TAVERA dijo que no tenía conocimiento del motivo de terminación del vínculo laboral del señor SUÁREZ TORRES, así como tampoco tuvo conocimiento de una incapacidad o lo vio en tal estado, y el testigo HARVEY VARGAS ULLOA nada dijo respecto a los motivos de terminación de la relación laboral, y si los mismos tuvieron relación con alguna condición de salud.

Entonces, la Sala estima que, en el caso objeto de estudio el promotor no logró acreditar que tenía una discapacidad y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro, y contrario sensu, los elementos de convicción acreditaron que para el momento del despido el señor REINEL

SUÁREZ TORRES no se encontraba siquiera en estado de incapacidad, acotando que fue tan solo hasta el año 2017 que la EPS CAFESALUD determinó “*el diagnóstico F412 TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN de origen COMÚN*” (fl. 329), y que si bien se aportó incapacidad “*por treinta (30) días a partir de la fecha 09 de marzo de 2015*”, su emisión es del día 20 del mismo mes y año, con nota de recibo del día siguiente, momento para el cual ya se había dado por terminado el vínculo laboral, de ahí que el empleador no tuvo conocimiento de la misma.

Bajo tal panorama, el actuar del HOTEL CAQUETÁ REAL S.A.S., no puede catalogarse de discriminatorio, pues lo que en realidad ocurrió fue que, para el momento de finalización del contrato de trabajo no se tenía conocimiento que el señor REINEL SUÁREZ TORRES se encontraba en estado de incapacidad, sin que, tampoco, en vigencia del vínculo, se advirtiera la existencia de alguna recomendación, limitación o barrera que hubiera afectado su normal condición, ni obra elemento de convicción que demuestre que las mismas hubieran sido puestas en conocimiento de la sociedad empleadora.

Entonces, verifica la Sala que, del análisis de las pruebas allegadas al proceso es viable considerar que el despido no devino por una conducta discriminatoria derivada del estado de salud del señor REINEL SUÁREZ TORRES, en tanto que ello no fue acreditado por el demandante, escenario que impide sea reconocido como beneficiario de la garantía de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como con razón lo advirtió el Juez de Primer Grado, y, en consecuencia, el recurso de apelación no prospera.

Por último, la censura hace relación a que el A quo no tuvo en cuenta la jurisprudencia que la Corte Constitucional, tópico en el que la Colegiatura debe recordar que tratándose de esta clase de procesos debe tener en cuenta las directrices del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral y de la seguridad social, que aparecen contenidas, entre otras, en la Sentencia SL1851-2023 y SL074-2024, citada en líneas atrás.

7.- Bajo estas premisas, se confirmará la sentencia objeto de apelación, y se impone costas a cargo de la parte demandante señor REINEL SUÁREZ TORRES, al tenor del numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso, por no haber prosperado el recurso de apelación presentado, las costas deberán ser liquidadas por el juzgado cognoscente, de acuerdo con el artículo 366 ibídem, previa fijación de las agencias en derecho, lo que se hará por auto posterior y para ello, por Secretaría pásese el expediente de manera oportuna al Despacho para lo pertinente.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Florencia, en Sala Civil Familia Laboral, Sala Tercera de Decisión, administrando justicia, en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia del nueve (09) de abril del año dos mil diecinueve (2019), proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia-Caquetá, en razón a lo esbozado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo del parte demandante señor REINEL SUÁREZ TORRES, al tenor del numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso, por no haber prosperado la alzada, las cuales deben ser liquidadas por el juzgado cognoscente, de acuerdo con el artículo 366 ibídem, previa fijación de las agencias en derecho, lo que se hará por auto posterior y para ello, por Secretaría pásese el expediente de manera oportuna al despacho para lo pertinente.

TERCERO: Una vez en firme esta providencia, devuélvase al Despacho de origen.

Fallo discutido y aprobado en Sala, conforme el Acta No. 034 de esta misma fecha.

Notifíquese y Cúmplase

Los magistrados,

DIELA H. L.M. ORTEGA CASTRO

GILBERTO GALVIS AVE

MARÍA CLAUDIA ISAZA RIVERA

En uso de permiso

Firmado Por:

Diela Hortencia Luz Mari Ortega Castro
Magistrada
Sala 001 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

Gilberto Galvis Ave
Magistrado
Despacho 003 Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

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: **94ff673e5ed61347db73d18d208e6b8f7ea742b0f8d12fe10f23b20535238576**

Documento generado en 04/04/2024 05:25:46 PM

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