

**REPÚBLICA DE COLOMBIA RAMA JUDICIAL**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI  
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

**DEMANDANTE:** OLVER ANTONIO DÍAZ  
**DEMANDADO:** SEGURIDAD NAPOLES LTDA  
**RADICACIÓN:** 76001-31-05-001-2015-00383-01  
**ASUNTO:** Apelación sentencia de 28 de marzo de 2017  
**ORIGEN:** Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali  
**TEMAS:** Estabilidad laboral reforzada, reliquidación prestaciones sociales  
**DECISIÓN:** Confirma.

**MAGISTRADA PONENTE: MARÍA ISABEL ARANGO SECKER**

En Santiago de Cali, Valle del Cauca, hoy, quince (15) de noviembre de dos mil veintitrés (2023), la Sala Quinta de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO, CAROLINA MONTOYA LONDOÑO y MARÍA ISABEL ARANGO SECKER, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procedemos a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, resolviendo el recurso de apelación presentado por la parte DEMANDANTE contra la Sentencia No. 73 del 28 de marzo de 2017, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario promovido por **OLVER ANTONIO DÍAZ ARROYO** contra **SEGURIDAD NAPOLES LTDA**, con radicado No. **76001-31-05-001-2015-00383-01**.

**SENTENCIA No. 254**

**DEMANDA y SUBSANACIÓN<sup>1</sup>.** Pretende el promotor de la acción que se declare que entre él y la empresa demandada existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, como guarda de seguridad, desde el 04 de octubre de 2008 hasta el 30 de enero de 2015, de manera continua e ininterrumpida; como consecuencia de ello; se condene de manera principal a la demandada a reintegrarlo a su puesto de trabajo u otro de similares condiciones que reúna las condiciones y requisitos exigidos por medicina laboral; al pago la reliquidación de: cesantías (\$927.150) y sus intereses (\$111.258), vacaciones (\$853.150), primas de servicios (\$927.150) y aportes

---

<sup>1</sup> Fs. 1-10 y 41

a la seguridad social, todos estos emolumentos con base en 1 SMLMV y durante el período de 04 de octubre de 2008 a 30 de enero de 2015; la indemnización moratoria del artículo 65 del CST (\$4.635.750) y 99 de la ley 50 de 1990 (\$4.265.750), las costas y agencias en derecho y lo extra y ultra petita. Como pretensión subsidiaria solicita se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto en la suma de \$5.562.900

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que suscribió con la demandada, contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, como guarda de seguridad, desde el 04 de octubre de 2008 hasta el 30 de enero de 2015, el cual le fue terminado de manera unilateral, argumentando la empleadora justa causa. Informó que sufrió un accidente de tránsito el 12 de junio de 2010, al caer desde la motocicleta que conducía, presentando fractura de tibia y peroné izquierdo, lo cual le generó largas incapacidades que al 13 de marzo de 2011 contabilizaron un acumulado de 246 días. Indica que el 30 de enero de 2015 le es comunicada la terminación unilateral de su contrato de trabajo por justas causas amparados en la cláusula octava del contrato. Ilustra que el 23 de febrero de 2015 Medicina Laboral del Convenio EPS SALUDCOOP sugiere para el paciente el reintegro laboral con modificaciones que le permitan alternar postura sedente-bípeda, evitando realizar movimientos repetitivos, entre otras restricciones.

### **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

**SEGURIDAD NAPOLES LTDA.**<sup>2</sup>. La entidad se opuso a la prosperidad de las pretensiones y, como argumentos de defensa, aceptó el vínculo laboral que lo unió con el demandante en los términos indicados en la demanda en cuanto a los extremos temporales, modalidad y cargo desempeñado; aceptó la ocurrencia del accidente de tránsito al actor en el año 2010 resultando con lesiones de tibia y peroné; sin embargo, afirma que el despido fue con una justa causa, y que no mediaba para ese momento incapacidad alguna que lo impidiera o algún tipo de recomendación médica, pues la que fue dada en el mes de agosto de 2011 por un año, es decir hasta el 2012, ya no se encontraba vigente, mientras que la que fue remitida a la empresa el 23 de febrero de 2015, lo fue en fecha en la cual, ya el actor no tenía relación con esa compañía.

---

<sup>2</sup> Fs. 48-52

## SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia No. 73 del 28 de marzo de 2017, resolvió:

*“PRIMERO: DECLARAR que entre el señor OLVER ANTONIO DÍAZ ARROYO como trabajador y la sociedad SEGURIDAD NAPOLES LTDA, se verificó un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, el cual tuvo como extremo temporal inicial desde el día 04 de octubre de 2008 y hasta el 30 de enero de 2015, el cual terminó con justa causa.*

*SEGUNDO: ABSOLVER a la sociedad NAPOLES LTDA de todas y cada una de las pretensiones reclamadas en la demanda presentada por el señor OLVER ANTONIO DÍAZ ARROYO, conforme lo expuesto en la parte considerativa de la presente providencia.*

*TERCERO: CONDENAR al demandante en costas. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$100.000.*

Para respaldar su decisión, la a quo señaló, previa exposición de las normas y alcance jurisprudencial sobre la estabilidad reforzada por fuero de salud, que según el material probatorio recaudado no se acredita por parte del demandante que se encontrara cobijado por la protección establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, como quiera que no demostró que estuviera incapacitado para el momento del despido o que tuviera una pérdida de la capacidad laboral mínima del 15% con estructuración dentro de los extremos temporales del contrato de trabajo.

Respecto de las pretensiones de salario y pago de prestaciones sociales solicitados desde el 04 de octubre de 2008 hasta el 30 de enero de 2015, concluyó la juez que, conforme los elementos de juicio estos se encontraban cancelados y liquidados en derecho. Respecto de la reliquidación de prestaciones sociales esbozada por el actor en su interrogatorio de parte frente a que no se le habían liquidado teniendo en cuenta el verdadero salario, consideró no había derecho a ella, por no haber sido solicitado en la demanda y no encontrarse prueba que la sustentara. Sobre la indemnización moratoria del artículo 65 del CST reflexionó que no era viable su reconocimiento pues entre la fecha de terminación del contrato y el pago de la liquidación de las prestaciones sociales, había transcurrido un tiempo prudente, máxime cuando no se había probado la mala fe de la demandada.

## IMPUGNACIÓN Y LÍMITES DEL AD QUEM

El apoderado de la parte **DEMANDANTE** apeló la sentencia y dijo apartarse de ella, con fundamento en el material probatorio recaudado en el

que se demostró que el actor fue despedido de forma unilateral y sin una justa causa por el empleador. Adicionalmente, expresa que al ex trabajador le asiste derecho a la estabilidad laboral reforzada porque, si bien es cierto, a la fecha del despido no existía una calificación que le determinara una pérdida de la capacidad laboral total o parcial, sin embargo, el demandante sí se encontraba en ese camino, siendo ello del conocimiento de la empresa. Expone que aun cuando la última recomendación se produjera después del despido -23 de febrero de 2015-, no indica que no se pueda tener en cuenta que la misma fue dada 23 días después de la resolutoria del contrato que lo fue el 30 de enero de 2013, aunado a que se evidencia una correlación entre esa recomendación y las labores que desempeñaba el trabajador. Concluye que por la existencia de esas restricciones y el hecho de que el actor estuvo incapacitado seis meses en el año 2012, le da derecho a ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada conforme al desarrollo jurisprudencial de la sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia.

De otro lado, considera también que es viable se otorgue la reliquidación de las prestaciones sociales, en tanto de las pruebas se demuestran los turnos y horas extras que desarrollaba el demandante que permite establecer unas diferencias, las cuales le deben ser canceladas en razón de la condición más beneficiosa y favorabilidad de la ley consagrada en el artículo 53 de la CP.

### **ACTUACIÓN ANTE EL TRIBUNAL SUPERIOR**

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión, las cuales guardaron silencio. Cabe anotar que los alegatos de conclusión no constituyen una nueva oportunidad para complementar el recurso de apelación si éste fue interpuesto en primera instancia.

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala a desatar la alzada, al tenor del artículo 66 A del C. P. del T. y de la S. S., adicionado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, en el sentido de limitar expresamente la competencia del juez de segundo grado a “...*las materias objeto del recurso de apelación...*” de conformidad con el principio de consonancia.

## **PROBLEMAS JURÍDICOS**

En estricta consonancia con las pretensiones de la demanda y lo decidido en primera instancia, se centran a resolver: **(i)** Si el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada a la finalización del contrato de trabajo; **(ii)** de ser así, si le asiste derecho a ser reintegrado al puesto de trabajo que ostentaba u otro de similares condiciones que reúna las condiciones y requisitos exigidos por medicina laboral; **(iii)** de no salir avante dichas pretensiones, si le asiste razón en obtener condena por la indemnización por despido injusto; **(iv)** si el demandante es acreedor a obtener la reliquidación de sus prestaciones sociales.

Como no se advierte causal de nulidad que invalide lo actuado, debe la Sala pronunciarse sobre los temas planteados, previas las siguientes,

## **CONSIDERACIONES**

Inicialmente se debe destacar que es supuesto fáctico indiscutido dentro del presente asunto **(i)** que entre el señor OLVER ANTONIO DIAZ ARROYO y la empresa SEGURIDAD NAPOLES LTDA, existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, el cual tuvo como extremo temporal inicial el día 04 de octubre de 2008 (f 36-37 y 54- 55) y como fecha final el 30 de enero de 2015 (f 115), **(ii)** que el cargo desempeñado fue el de guarda de seguridad y **(iii)** que el demandante sufrió un accidente de tránsito el 12 de junio de 2010 resultando con lesiones de tibia y peroné y que por dicho siniestro le fueron dadas largas incapacidades y recomendaciones. (Hecho aceptado en la contestación de la demanda).

### **DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.**

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, delimita la facultad del empleador de terminar el contrato de trabajo en aquellos casos en que el trabajador sufra una limitación, en el sentido que tiene que ser autorizado por el Inspector del Trabajo, pues en caso contrario la terminación no produce ningún efecto.

Así lo consideró la Corte Constitucional en sentencia C-531 de 2000, al manifestar que el ámbito laboral constituye un objetivo específico para el cumplimiento de los propósitos proteccionistas, en aras de asegurar la productividad económica de las personas discapacitadas; de ahí que el

elemento prioritario de dicha protección lo constituya la ubicación laboral acorde con sus condiciones de salud y el acceso a bienes y servicios para su subsistencia y la de su familia, y en la parte resolutive de la sentencia dispuso que, “...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”.

La aplicación de la protección, sin embargo, supone el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el principio de buena fe, una de las cuales es que el empleador conozca o deba conocer el estado de discapacidad del trabajador en el momento de terminar la relación de trabajo, pues si la ignora no puede alegarse que se violó el citado fuero o que se vulneró la protección laboral reforzada, por cuanto no puede perderse de vista que una de las exigencias normativas establecidas en el citado artículo 26 es que la terminación del contrato se produzca por razón de la limitación, lo que presupone el conocimiento previo por parte del empleador, así como el reconocimiento de la deficiencia física y/o mental alegada.

Al respecto, se observa que el artículo 1° del Convenio 159 de la OIT, citado en el fallo de la Corte Constitucional ya referido, estatuye: “A los efectos del presente Convenio, se entiende por “persona inválida” toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.”

Dentro del ordenamiento jurídico interno, el artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 define a las personas con y/o en situación de discapacidad como, “Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”

Ahora, la Jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Sala Laboral de la Corte Suprema de justicia, de antaño, han desarrollado los presupuestos tendientes a establecer si un trabajador se ubica dentro de la estabilidad laboral reforzada a la que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Al respecto, se tiene que la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en un principio señalaba que no es cualquier limitación o discapacidad la que es objeto de protección por parte de la Ley 361 de 1997, sino que solo son sujetos de estabilidad laboral reforzada quienes padecen limitaciones superiores al 15 %, es decir, limitaciones moderadas, severas y profundas de conformidad con el artículo 5° de la ley antes señalada. Sin embargo, dicha tesis ha sido recientemente revaluada por la Corporación a través de la sentencia SL1152 del 10 de mayo de 2023, MP: Dra. Marjorie Zúñiga Romero, en el entendido que dicho porcentaje mínimo de limitación sólo es exigible en los casos anteriores al 10 de junio de 2011, fecha en la que entró a regir en Colombia la «*Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*», pues consideró la alta Corporación que: “...*la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y 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.*” Por tanto, indicó la Corte que lo determinante para establecer si una persona es objeto de estabilidad laboral reforzada, son tres aspectos a saber:

*“(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-.”*

También ha dicho esa Corporación que la autorización del Ministerio del Trabajo se impone cuando la discapacidad del trabajador sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio, caso en el cual el funcionario del ente Ministerial debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas (CSJ SL1360-2018).

Asimismo, ha adoctrinado la Sala Laboral que el estado de discapacidad o limitación del trabajador se puede inferir del estado de salud en que se

encuentre el empleado, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, y esté precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, su grave estado de salud o la severidad de la lesión que inciden en la realización de su trabajo (CSJ SL1735-2021).

Finalmente, la jurisprudencia reiterada recientemente del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, ha adoctrinado que si en el juicio el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar una justa causa de despido o una razón objetiva para terminar el contrato de trabajo, pues el empleador para acudir al despido unilateral y sin justa causa tratándose de trabajadores en situación de discapacidad, debe contar con la autorización del Ministerio del Trabajo de acuerdo con los presupuestos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL535-2023)

Por su parte, la Corte Constitucional en sentencia T-519 de 2003, consideró que no es suficiente la presencia de una discapacidad en el trabajador que el empleador decide desvincular, sino que para que prospere la protección de la estabilidad laboral reforzada, se debe acreditar que la desvinculación laboral se debió a la condición particular del trabajador, es decir, debe estar plenamente demostrado el nexo causal entre la discapacidad o condición de debilidad manifiesta del trabajador y la desvinculación laboral.

Posteriormente, a través de la sentencia SU-049 de 2017, señaló la Corte que el derecho a la estabilidad laboral reforzada es predicable frente a 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. Señala textualmente la providencia en mención,

*“Al respecto la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la 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 “impida*

*o dificulte 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.”*

Conforme el desarrollo jurisprudencial que sobre la materia han realizado la Corte Constitucional y la Sala Laboral de Corte Suprema de Justicia, es dable colegir que no es cualquier afectación a la salud del trabajador la que lo ubica en un estado de debilidad manifiesta y, por tanto, beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, sino que dicha estabilidad es pregonable cuando la patología que padece es notoria, evidente y perceptible y, además, le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares. Y si bien la Sala de Casación Laboral prescribe que la limitación del trabajador debe ser superior al 15 %, es decir, al menos moderada, también ha reconocido que para acreditarse tal aspecto no es necesario un dictamen de calificación, sino que el mismo puede probarse con otros elementos de juicio.

En esos términos, tenemos que son cuatro los presupuestos para que un trabajador goce de la estabilidad laboral reforzada dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997: **I)** debe padecer una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo; **II)** dicha limitación de salud debe ser notoria, evidente y perceptible y, además, impedirle o dificultarle sustancialmente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares; **III)** el empleador debe conocer el estado del salud del trabajador y; **IV)** la terminación del contrato de trabajo debe darse con ocasión y causa de esa limitación a la salud, es decir, debe existir nexo causal entre la afectación de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, sin perjuicio que, demostrada la situación de discapacidad del trabajador, se presuma que la terminación del contrato tuvo génesis en esa circunstancia.

### **CASO CONCRETO.**

Como se dijo al principio de las consideraciones, en este proceso no es materia de debate el accidente de tránsito que sufrió el actor el 12 de junio de 2010, resultando con lesiones de tibia y peroné y que por dicho siniestro le fueron dadas largas incapacidades y unas recomendaciones, dado que estos hechos fueron aceptados por la empresa SEGURIDAD NAPOLES LTDA al descorrer el traslado de la demanda.

En la historia clínica aportada por el demandante a folios 15 a 16 se puede constatar que producto del accidente de tránsito, el actor a fecha 17 de diciembre de 2010 presentaba 160 días de incapacidad, según se relaciona en consulta de 22 del mismo mes y año.

Del mismo modo, en carta de SALUDCOOP EPS al SEGURO SOCIAL obrante en la foliatura 11, se hace constar que el actor a 20 de noviembre de 2010 reporta 180 días de incapacidad.

En el folio 25 se detalla una incapacidad al actor desde el 04 de marzo de 2011 al 13 de marzo de 2011.

En la evolución de la historia clínica de 23 de febrero de 2011 que reposa a folio 24 se lee: *...actividad laboral del paciente y el hecho de la larga incapacidad que tiene y la posibilidad del reemplazo de rodilla se envía a Junta de ortopedia para definir por ser paciente funcional.*

Por su parte en valoración de 26 de abril de 2011 se consigna: paciente con artrosis de rodilla severa el cual se le realiza reemplazo total de la rodilla izquierda.

En el folio 28 yace la comunicación de 04 de marzo de 2011 dirigida por SALUDCOOP EPS a SEGURIDAD NAPOLES LDA, en la que se le comunica a dicha empresa sobre unas restricciones otorgadas al demandante el día 23 de febrero de 2015, por espacio de seis meses, para mayor ilustración:

condiciones clínicas que generan como aviso, las siguientes restricciones clínicas y recomendaciones ocupacionales:

RESTRICCIÓN	RECOMENDACIÓN	TIEMPO -MES
POSTURAS Y DEAMBULACION	PUEDO REALIZAR ACTIVIDADES LABORALES QUE NO IMPLIQUEN PERMANECER DE PIE DURANTE TODA LA JORNADA LABORAL, NI DEAMBULACION POR TERRENO PENDIENTE, IRREGULAR, NI TRANSITO CONSTANTE POR GRADAS. PERMITIRLE VARIACION POSTURAL SENTADO Y/O DE PIE A TOLERANCIA.	SEIS MESES ✓

A folio 29 recomendaciones laborales de fecha 03 de marzo de 2015 dirigido por SALUDCOOP EPS a SEGURIDAD NAPOLES LTDA.

RECOMENDACIONES PARA EL TRABAJADOR

1. Evite actividades que impliquen asumir postura de rodillas o cuclillas, que demanden constantemente prolongada sobre terrenos irregulares o actividades en sedente/bipedo que requieran de movimientos en tanto a nivel laboral como extra laboral.
2. Evite tiempos prolongados de trabajo en posición bipeda (de pie) y sedente (sentado), permítase tiempo de descanso para generar cambios de postura, mínimo cada hora durante la jornada laboral, con el fin de disminuir sintomatología dolorosa y fatiga muscular a nivel de miembro inferior.
3. Cuando adopte posturas de pie, tenga en cuenta que los pies han de estar separados a la anchura de los hombros aproximadamente, controle que el peso está repartido entre ellos y que las rodillas no estén extendidas, es decir, hacia atrás, que los triángulos de la cintura entre brazos y cuerpo estén iguales, y los hombros estén a la misma altura. Observe si la cabeza está perpendicular al cuerpo o ligeramente inclinada hacia un lado.
4. Se recomienda la marcha a un ritmo medio, evitando hacerla en forma acelerada, por trayectos largos sobre terrenos irregulares o planos inclinados. Tenga precaución al realizar ascenso y descenso de escaleras, si esta tipo de actividad recuerde apoyar primero pie y pierna menos afectada, realizando la mayor fuerza en los pies y tómese de los barandales, dicha actividad se debe reducir al máximo en el día.
5. Está en capacidad de realizar desplazamientos cortos, manipular y trasladar objetos de máximo 5 kg de peso bimanual (ambas manos).
6. Se sugiere que realice la manipulación de cargas cerca de su cuerpo así:

En interrogatorio de parte absuelto por el demandante, él aceptó que para el momento del despido no se encontraba incapacitado, que no usaba bastón para apoyarse y que no se encontraba en tratamiento de rehabilitación por su rodilla.

Valorado el anterior material probatorio si bien el mismo da cuenta de que efectivamente por el accidente de tránsito que tuvo el actor el 12 de junio de 2010 se le generaron una serie de incapacidades de más de 180 días, no obstante, se denota que la última corresponde al 13 de marzo de 2011.

En igual sentido se observa que las recomendaciones dadas al actor y que se puso en conocimiento de su empleador el 04 de marzo de 2011 por espacio de seis meses, finalizaron el 04 de marzo de 2012, sin que se observen nuevas recomendaciones después de dicha data. Es decir que, de lo probado se puede deducir entonces que para el período comprendido entre el 05 de marzo de 2012 y el 30 de enero de 2015, fecha esta última en que al actor le fue terminado su contrato de trabajo no se verifica que hubiera presentado nuevas incapacidades o recomendaciones distintas a la ya reseñadas para el año 2011 y 2012.

Debiéndose decir que, las otorgadas al actor el 23 de febrero de 2015, de las que se enteró al empleador el 04 de marzo del mismo año, aun relacionadas con actividades que eviten asumir posturas de rodillas o

cucullas, le fueron suministradas al actor y comunicadas a la empresa SEGURIDAD NAPOLES LTDA en fecha en que ya se había resuelto el vínculo laboral- 30 de enero de 2015-.

Por lo que no emerge la estabilidad laboral reforzada que depreca el actor con fundamento en estas restricciones, en tanto que, se itera, no fueron otorgadas durante la vigencia de la relación laboral, máxime que, como se dijo la última recomendación correspondió al año 2012 y no existe prueba alguna que por lo menos para marzo de 2012 a 30 de enero de 2015 el actor, hubiere presentado obstáculo para realizar sus funciones de guarda de seguridad, por los padecimientos de rodilla que otrora presentó – es decir, no se dio el concepto de discapacidad funcional -.

Ahora en la alzada se expone que si bien es cierto el actor a la fecha del despido no tenía una calificación que le determinara una pérdida de la capacidad laboral total o parcial, sin embargo, si se encontraba en ese camino, frente a este argumento llama la atención a este juez colegiado- sin que sea necesario que existiera la referida calificación para que el demandante fuera sujeto de protección laboral- la ausencia de dictamen emitido aunque fuera posterior a la terminación del contrato, pues brilla por su ausencia siquiera una solicitud de valoración por el estado de salud del actor, por lo que el argumento en cuestión no goza de probanza y por tanto no le permite este sentenciador de segunda instancia entrever lo alegado y pretendido en la demanda y ahora en el recurso.

Téngase en cuenta que, conforme los presupuestos normativos y jurisprudenciales referidos en líneas precedentes, la estabilidad laboral reforzada no opera automáticamente porque el trabajador tenga una patología y que el empleador conozca de ésta, sino que, además de ello, resulta un presupuesto sine qua non para gozar del denominado fuero de salud, que la enfermedad que padece el trabajador sea notoria, evidente y perceptible y, además, le impida o dificulte sustancialmente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares, presupuesto que no se configura en el caso bajo estudio.

En síntesis, los elementos de juicio con que cuenta el plenario llevan a concluir que el accidente de tránsito sufrido por el trabajador no originó en él una afección o secuela que le dificultase el desempeño de sus labores en condiciones regulares para el momento en que el contrato terminó con justa causa.

Amén de todo lo anterior, no sobra recordar que, la jurisprudencia reiterada recientemente del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, ha adocinado que si en el juicio el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar una justa causa de despido o una razón objetiva para terminar el contrato de trabajo, y como se analizará en el acápite siguiente, además de haberse desvirtuado en el caso de marras el despido discriminatorio, la empresa comprobó la justa causa de terminación unilateral alegada, respetando el debido proceso.

En ese sentido, no es posible predicar que el contrato de trabajo terminó el 30 de enero de 2015 debido al estado de salud del trabajador, lo que conlleva a negar el reintegro solicitado.

### **DEL DESPIDO INJUSTO**

De conformidad con la pacífica jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, reiterada, entre otras, en la Sentencia SL3278-2022, cuando en juicio se estudia la viabilidad de la indemnización por despido injusto, corresponde al trabajador demandante demostrar el hecho del despido y al empleador demandado, que aspire a salir adelante ante la declaración y/o condena pretendida por su antiguo trabajador, acreditar que éste incurrió en una conducta contraria a las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales acordadas previamente, que ameriten su despido unilateral por justa causa.

Expresa el recurrente que, con fundamento en el material probatorio recaudado, se demostró que el actor fue despedido de forma unilateral y sin una justa causa por el empleador. Por su parte, la parte demandada alega que el despido se dio por una justa causa según las razones anotadas en la carta de 30 de enero de 2015, que a continuación se escanea:

**SEGURIDAD Y SOLIDEZ A SU SERVICIO**  
Resolución Res. No. 002137 de 11/06/2008  
NIT: 860.523.408-6  
Santiago de Cali, 30 de enero de 2015

Señor  
**OLVER ANTONIO DIAZ ARROYO**  
Guarda de Seguridad  
Ciudad

Por medio de la presente nos permitimos comunicarle que la empresa ha resuelto dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo, por justas causas, amparados en la cláusula **OCTAVA**: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, las enumeradas en el artículo 7º. del Decreto Legislativo 2351 de 1965, y además, por parte del Empleador, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: M) La solicitud de cambio por parte de los usuarios del servicio de vigilancia, del lugar o puesto de trabajo para el cual fue contratado su servicio. Y los anexos al contrato numeral 27: La solicitud de cambio o traslado presentada por los usuarios con dos solicitudes será justa causa para la terminación del contrato.

Todas sus prestaciones sociales y salarios pendientes por corte de nómina, serán consignados en su cuenta de nómina, favor acercarse a la Dirección De Gestión Humana, para hacer la entrega de las prendas en 48 horas, y recibir la certificación laboral correspondiente.

El literal 7 del Decreto legislativo 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del CST en su numeral 6 prescribe como justa causa para dar por terminación unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador:

*“Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. (Lo subrayado es propio).*”

Del contrato de trabajo acompañado por ambos extremos de la litis (fls. 35- 37 y 54-55), se puede verificar la existencia y términos del literal M de la cláusula octava indicada en la carta de despido.

Seguidamente en el folio 56 se encuentra aportado documento denominado ANEXO 1 QUE FORMA PARTE DEL CONTRATO DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA Y SU TRABAJADOR en el que se determina en el numeral 27 como deberes y obligaciones del trabajador *“la solicitud de cambio o traslado presentada por los usuarios con dos solicitudes será justa causa para la terminación del contrato”*.

Acompaña la empresa para sustentar la justa causa consignada en los referidos documentos a folio 107: Informe disciplinario de fecha 22 de enero de 2015 en el que se detalla como falta cometida *“cambio por solicitud del usuario”* y en observaciones: *el siguiente disciplinario se le realiza al guarda en reunión por cambio del puesto colegio la Arboleda, por solicitud del cliente porque no cumple con las consignas estipuladas por el cliente. Anexo informe enviado por correo electrónico (...). Se les recuerda que este guarda ya le han*

*pedido cambio de varios puestos*”. El documento se firma por Héctor F. Cano como responsable del informe y por Miller González como testigo.

En el mismo sentido, a folio 108 en informe disciplinario se anota que el 30 de enero de 2015 se escuchó en versión libre al demandante sobre los hechos relacionados en el informe antes descrito, en lo que respecta a la litis, se relacionan las siguientes preguntas de la empresa y respuestas del actor así:

*PREGUNTADO: ¿Es usted consciente que no es la primera vez que un cliente solicita su cambio?- CONTESTADO: Pues digámosle que sí y que allí está escrito. PREGUNTADO: ¿Es usted consciente que en el contrato laboral en el anexo 1, numeral 27 dice que “la solicitud de cambio o traslado presentada por los usuarios con dos solicitudes será justa causa para la terminación del contrato?. CONTESTADO: Sí, lo tienen estipulado ahí, no tengo ninguna objeción al respecto.* El descrito documento aparece firmado por el actor.

De otra parte, en el folio 109 se distingue pantallazo de correo electrónico de fecha 22 de enero de 2015 de 10:39 am, con referencia “Solicitud del cambio de guarda” dirigido a Ximena Solarte [operacionescali@seguridadnapoles.com](mailto:operacionescali@seguridadnapoles.com) por Héctor Cano, en el que se indica lo dicho a continuación:

El 22 de enero de 2015, 10:39, Hector Cano <hector198398@gmail.com> escribió:

Buenos días señora ximena

Al pasar revista al colegio la arboleda me entrevistó con el señor Luis Fernando zapata y me manifiesta q hace días viene pidiendo el cambio del guarda Diaz olver . le manifesté q si me lo puede pasar por escrito lo cual contesto q no lo iba a pedir por escrito por que en otras ocasiones le manifestaban al guarda y le mostraban el correo q el en viaba y los guardas lo buscaban para q le diera una es aplicación estos son los motivos del cambio

1) las órdenes o consignas un partidas por el señor Luis al guarda siempre o en ocasiones lo le pares

2) no se acopla con los guardas interno ni con los compañeros de su misma empresa

Esto es para su conocimiento y fines pertinente

Att Hector Fabio cano

Supervisor de patrulla

En el mismo documento respuesta al anterior correo electrónico a las 10:44 del mismo 22 de enero de 2015:

Buenos días,

Señor Cano,

Muchas gracias por su información, con relación a ello solicito realizar las siguientes gestiones:

1. Señor Cano: Realizar el respectivo informe disciplinario y entregármelo a mi personalmente.
2. Señor Giovanni: Realizar lo más pronto posible el cambio de este guarda y no programarlo en ningún puesto sino citarlo directamente a descargos, pues esta no es la primera solicitud de cambio que recibe este guarda, por favor informarme para cuándo lo va a citar.
3. Señor Giovanni, Dra. Judy: Una vez tengan el dato del reemplazo del señor Olver por favor me informan para enviarle por escrito al señor Luis Fernando la respuesta.

Cordialmente,

En el folio 110 informe disciplinario de fecha 16 de junio de 2014, en el que se relaciona como vigilante a OLVER DIAZ y como puesto de trabajo INGENIO DE OCCIDENTE y en observaciones: *“Queja del cliente con relación al correo electrónico adjunto a este disciplinario”*.

A folio 115 correo electrónico de 16 de junio de 2014 firmado por Edgar Paredes, describiéndose en asunto: *“Inconvenientes con guarda Olver Díaz del Ingenio”* y en el que se señala: *“Atentamente solicito se revise la permanencia en el Ingenio del guarda del asunto, toda vez que ha venido creando un clima laboral complicado con todo el personal de guardas tanto nuestro como de Napoles, tema del cual puede dar cuenta el supervisor URBANO con quien se dialogó y se le puso al tanto de la problemática”*.

Del anterior informe, también se escuchó en versión libre al actor el 01 de julio de 2014 según se puede constatar de sus respuestas contenidas en el folio 111 y 112.

De toda la documentación relacionada resulta claro para este juez plural, desde el momento mismo de la suscripción del contrato de trabajo-04 de octubre de 2008- la puesta en conocimiento del demandante del literal M de la cláusula 8 y del numeral 27 del anexo como causal de justa causa por parte del empleador para dar por rescindido el vínculo, de tal manera que dicho pacto no fue sorpresivo para el demandante y por haber sido suscrito por él, tiene pleno efecto de ley para las partes y con ello la potestad de que configurado los presupuestos de las conductas previamente estipuladas, la demandada pudiera aducir la terminación del contrato de

trabajo de manera unilateral con amparo en una justa causa. Máxime cuando de los mismos elementos de juicio analizados, se comprueba la existencia de la justa causa, como lo es el “*cambio o traslado presentada por los usuarios con dos solicitudes*”, pues en el presente caso se encuentran el número de solicitudes en dicho sentido por COLEGIO LA ARBOLEDA e INGENIO DE OCCIDENTE, ambas acompañadas de los respectivos informes disciplinarios, correos electrónicos dirigidos por las empresas usuarias a la empresa SEGURIDAD NAPOLES LTDA y las correspondientes versiones libres rendidas por el actor, habiéndose por tanto cumplido con el presupuesto establecido por la Corte Suprema de Justicia<sup>3</sup> y Corte Constitucional<sup>4</sup> de que el trabajador sea escuchado antes de la terminación del contrato de trabajo.

Por todo lo anterior, es claro que en el presente proceso la terminación del contrato de trabajo no se dio por una actuación caprichosa o mala intencionada de la demandada, sino por el contrario, estuvo precedida por una de una de las justas causas contempladas en el numeral 7 del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del CST y que dio lugar a la terminación del contrato de trabajo de forma unilateral, ergo no es posible emitir condena por indemnización por despido injusto.

### **DE LA RELIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES**

Reclama el recurrente la viabilidad de la reliquidación de las prestaciones sociales alegando que en el presente proceso el actor desempeñó turnos y horas extras que le dan derecho a obtener el pago por diferencias de salarios y prestaciones sociales. La anterior pretensión fue negada por la juez cognoscente bajo el argumento de no haber sido solicitado en la demanda y no existir prueba alguna que sustente la reliquidación.

Esta Sala, aun cuando se percata que en la demanda sí fue solicitada la reliquidación de los salarios y prestaciones sociales, no obstante, ello no cambia la absolución impartida en la primera instancia, por no encontrarse

---

<sup>3</sup> SL 2351 -2020

<sup>4</sup> SU 449-2020, **TERMINACIÓN UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA**-Alcance de la condición resolutoria tácita. “*La terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no es una sanción de ninguna clase, sino que constituye una facultad contractual de dicha parte, amparada en el uso de la condición resolutoria tácita prevista en el artículo 64 del CST, lo que le brinda las características de ser (i) unilateral, (ii) extrajudicial, (iii) liberatoria, (iv) generadora de un derecho subjetivo potestativo, (v) con carácter receptivo y de acto causado, (vi) sometida a una declaración o manifestación de parte, y (vii) susceptible de control judicial...*”

dicha pretensión respaldada en una situación fáctica que explique por qué deben reliquidarse los emolumentos referidos, pero más relevante para el asunto, por existir total orfandad probatoria que sustente lo dicho en la alzada de que el actor realizaba turnos y horas extras que permitiera obtener un mayor cálculo de lo que le fue cancelado al actor.

Los anteriores argumentos son suficientes para mantener incólume la decisión de primera instancia. Costas en esta instancia a la parte demandante. Inclúyanse como agencias en derecho una suma equivalente a 100.000.

En mérito de lo expuesto, la **SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

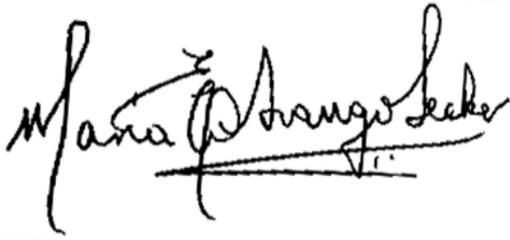
**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la Sentencia No. 73 del 28 de marzo de 2017, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte **DEMANDANTE**. Inclúyanse como agencias en derecho una suma equivalente a 100.000, al momento de su pago.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Los Magistrados,



**MARÍA ISABEL ARANGO SECKER**



**FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO**



**CAROLINA MONTOYA LONDOÑO**