



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No.034

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA VEINTIDÓS (22) DE MARZO DE 2024 QUE EMITE SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL:

RADICACIÓN : 15759-31-05-001-2022-00041-01  
DEMANDANTE(S) : FREDY JESÚS DÁVILA GONZÁLEZ  
DEMANDADO(S) : DIÁZ & DIÁZ INGENIEROS LTDA  
FECHA SENTENCIA : 22 DE MARZO DE 2024  
MAGISTRADO(A) PONENTE : Dra. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARÍA DE LA SALA ÚNICA POR UN (1) DÍA HÁBIL, HOY 01/04/2024 a las 8:00 a.m., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de la fijación del Edicto.

  
ROSA ADRIANA DUEÑAS HERNÁNDEZ  
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy: 01/04/2024 a las 5:00 p.m.

  
ROSA ADRIANA DUEÑAS HERNÁNDEZ  
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SANTA ROSA DE VITERBO

“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

RADICACIÓN:	1575931050012022-00041-01
CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	FREDY JESÚS DÁVILA GONZÁLEZ
DEMANDADO:	DÍAZ & DÍAZ INGENIEROS LTDA
DECISIÓN:	MODIFICA Y CONFIRMA
APROBADA:	Acta No. 032
MAGISTRADO PONENTE:	DRA. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA Sala 3ª de Decisión

A los veintiún (21) días del mes de marzo de 2024, los Sres. Magistrados integrantes de la Sala Tercera de Decisión de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Dr. EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA, Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZABAL GARAVITO y, Dra. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA, quien la preside, discutieron el siguiente proyecto:

1.- Proceso Ordinario Laboral No. 1575931050012022-00041-01, presentado por FREDY JESÚS DÁVILA GONZÁLEZ.

Abierta la discusión se dio lectura al proyecto, el cual es acogido por unanimidad. En constancia se firma,

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA  
Magistrada Ponente

EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA  
Magistrado

LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO  
Magistrada

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SANTA ROSA DE VITERBO**

**“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”  
Ley 1128 de 2007**

**SALA ÚNICA**

RADICACIÓN:	1575931050012022-00041-01
CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	FREDY JESÚS DÁVILA GONZÁLEZ
DEMANDADO:	DÍAZ & DÍAZ INGENIEROS LTDA
DECISIÓN:	MODIFICA Y CONFIRMA
APROBADA:	Acta No. 032
MAGISTRADO PONENTE:	DRA. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA Sala 3ª de Decisión

Santa Rosa de Viterbo, veintidós (22) de marzo dos mil veinticuatro (2024)

**I.- MOTIVO DE LA DECISIÓN**

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la apoderada judicial del demandante en contra de la sentencia proferida el 06 de septiembre de 2023, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso a través de la cual se accedió parcialmente a las pretensiones de la demanda.

**II.- ANTECEDENTES PROCESALES**

En los hechos de la demanda se afirma que entre el demandante y Díaz & Díaz Ingenieros Ltda. se suscribió un contrato de trabajo a término fijo el 02 de enero de 2014. Las labores ejecutadas por el demandante eran supervisadas por el señor BENANCIO DIAZ ORDUZ, representante legal de la sociedad demandada, prestando personalmente sus servicios en el área de mantenimiento preventivo, ayudante de montaje, metalistería, pintura, trabajos de mecánica, cumpliendo un horario de trabajo de lunes a viernes de 7:00 am a 12 m y de 1:00 pm a 5 pm, los días sábado de 7:00 am a 12:30 pm. El día 07 de abril de 2020 el empleador dio por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa.

Agrega el demandante que al momento de la terminación del contrato se encontraba en tratamiento por problemas cardiacos y como consecuencia de su enfermedad debió someterse a cirugía de corazón el día 27 de octubre de 2020.

Señala que la empresa DIAZ & DIAZ INGENIEROS LTDA. no realizo aportes a la seguridad social en pensiones en los periodos comprendidos entre el 07 de enero de 2014 y el 31 de agosto de 2014, del 01 al 28 de febrero de 2019 y del 01 al 30 de noviembre de 2019.

Por último, indica que al momento de la terminación del contrato la empresa demandada no realizó el pago de la liquidación final al trabajador.

Con base en lo anterior, pretende que se declare la existencia del contrato a término indefinido desde el 14 de enero de 2014 al 07 de abril de 2020; contrato de trabajo que terminó de manera unilateral por parte de la sociedad empleadora y sin justa causa; empresa tiene la obligación de afiliar y pagar los aportes a seguridad social que se dejaron de cancelar. Asimismo, que se declare que el trabajador tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada por discapacidad laboral y que existió mala fe por parte de la empresa DIAZ & DIAZ INGENIEROS LTDA. al desconocer el reconocimiento, liquidación y pago de los derechos laborales ciertos e indiscutibles.

Por esta razón, solicita que se condene a la sociedad demandada a cancelar las sumas correspondientes a las prestaciones sociales dejadas de percibir entre el 7 de abril y el 30 de agosto del año 2014, asimismo, la indemnización de los artículos 64 y 64 del Código Sustantivo el Trabajo, de igual forma, la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y las demás prestaciones a las que haya lugar en virtud de las facultades ultra y extra petita. Como pretensiones subsidiarias se solicita el reintegro y reubicación al cargo que desempeñaba, o uno de superior jerarquía y salario, que se declare que no existió solución de continuidad y como consecuencia de lo anterior se cancelen los salarios y demás prestaciones sociales dejados percibir por el trabajador hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro.

Mediante auto de fecha 20 de junio de 2023 el despacho tuvo por no contestada la demanda por parte de DIAZ & DIAZ INGENIEROS LTDA.

### III.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia del 6 de septiembre de 2023, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso, resolvió:

**“PRIMERO: DECLARAR** la existencia de un contrato laboral a término indefinido entre FREDY JESUS DAVILA GONZALEZ y DIAZ & DIAZ INGENIEROS LTDA, iniciado el día 4 de enero del año 2014 al 7 de abril del año 2020.

**SEGUNDO: CONDENAR** a la parte demandada DIAZ & DIAZ INGENIEROS LTDA. a pagar a la parte demandante FREDY JESUS DAVILA GONZALEZ la suma de **TRES MILLONES NOVECIENTOS TREINTA Y NUEVE MIL CIENTO OCHENTA Y CUATRO PESOS (\$3.939.184)** por concepto de indemnización por despido sin justa causa.

**TERCERO: CONDENAR** a la parte demandada DIAZ Y DIAZ INGENIEROS LTDA. a pagar a la parte demandante el valor de los aportes a seguridad social en pensiones por los siguientes periodos: del 7 de enero del año 2014 al 31 de agosto del año 2014 con un ingreso base de liquidación de **UN MILLON NOVENTA Y NUEVE MIL PESOS (\$1.099.000)**; del 1 de febrero del año 2019 al 28 de febrero del año 2019 y del 01 de noviembre del año 2019 al 30 de noviembre de 2019 con un ingreso base de liquidación de **OCHOCIENTOS VEINTIOCHO MIL CIENTO DIECISEIS MIL PESOS (\$828.116)** bajo los parámetros establecidos en las consideraciones de esta demanda.

**CUARTO: ABSOLVER** a la demandada de las restantes pretensiones incoadas en su contra.

**QUINTO: CONDENAR** en costas a la parte demandada y en favor de la parte demandante fijando como agencias en derecho la suma de **CIEN MIL PESOS (\$100.000)...”**.

El fallo se fundamenta en las siguientes consideraciones:

Luego de hacer un análisis de la situación fáctica expuesta por el demandante procede el juzgado de primera instancia a determinar que existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 14 de enero de 2014 y el 7 de abril de 2020, dando por terminado el vínculo laboral sin justa causa, al no demostrarse la terminación del contrato en estado de debilidad manifiesta. Lo anterior con base en la certificación laboral expedida por la sociedad empleadora allegada con la demanda y sin haber prueba en contrario ante la falta de contestación por la parte demandada.

En cuanto a la estabilidad laboral reforzada, indica el despacho que no se configuran los requisitos para declarar esta situación, en cuanto no se

demonstró el conocimiento que tenía la sociedad demandada acerca del estado de salud, ya que se debía haber puesto de presente la pérdida de capacidad laboral del trabajador en razón a la discapacidad o debilidad que presentara durante el desempeño de su labor. De igual manera, para la concesión de la protección por estabilidad laboral reforzada no basta con que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, sino que debía acreditarse la discapacidad física, psíquica o sensorial, situación que no se presentó en el caso bajo estudio. Por lo que, tras considerar que no se cumplió con los presupuestos señalados y exigidos por la Corte Suprema de Justicia para tener derecho a una estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, no prosperó la pretensión respecto a la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Finalmente señalo que de las pruebas allegadas por la parte demandante no se puede establecer la omisión en el pago de salarios o de la liquidación del contrato de trabajo por parte de la sociedad DIAZ & DIAZ INGENIEROS LTDA., por lo que no es posible conceder la sanción moratoria pretendida.

#### **IV.- RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la decisión anterior, la apoderada de la parte actora interpuso recurso de apelación en los siguientes términos:

-Solicita que se modifique el numeral segundo de la decisión adoptada en primera instancia, por cuanto se decretó una suma inferior a la pretendida en la demanda.

-El demandante cumple con los requisitos de la estabilidad laboral reforzada, de conformidad con la Ley 361 de 1997, por cumplir con los requisitos allí establecidos, dando lectura a lo dispuesto en las sentencias de unificación SU 049 de 2017 y SU 087 de 2022.

Indica que el empleador tenía conocimiento de la enfermedad padecida por el demandante debido a que se encontraba en tratamiento médico para el cateterismo al momento del despido, asimismo señala que el trabajador necesitaba permisos con regularidad para asistir a las citas médicas, lo que prueba que la enfermedad venía de tiempo atrás.

Que el empleador no espero a que el trabajador fuera calificado o adelanto el trámite de permiso para el despido ante el Ministerio de Trabajo, por lo que el despido si fue injustificado, situación que lo hace acreedor a la indemnización correspondiente.

Concluye manifestando que el trabajador tenía una incapacidad laboral notoria, que el empleador conocía de la enfermedad que padecía y no cumplió con la obligación de reubicarlo para que pudiera seguir desempeñando sus labores, si bien es cierto existió una merma en el trabajo y se tuvo que prescindir del 70% de los trabajadores, el aquí demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada, por lo que no podían despedirlo, dadas las condiciones físicas en que se encontraba al momento de terminar su vínculo laboral.

## **V.- ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA**

**5.1. Parte Demandante:** Guardó silencio.

**5.2. Parte Demandada:**

La apoderada del señor BENANCIO DIAZ ORDUZ, representante legal de la sociedad DIAZ & DIAZ INGENIEROS LTDA., precisa que:

- Solicita que se confirme la decisión de primera instancia, por cuanto el demandante no gozaba de estabilidad laboral reforzada al momento de la desvinculación laboral, pues las pruebas allegadas con la demanda, indican que la sociedad demandada no tuvo conocimiento de la situación médica del señor FREDY JESÚS DÁVILA GONZALEZ, ya que prestó sus servicios de forma habitual hasta el momento en que por las circunstancias económicas de la empresa se tornaron insostenibles, lo que concluyó con la reducción de la planta de personal en un 70%, configurándose así una causal objetiva para la terminación del vínculo contractual.

- Aunado a lo anterior, pide sea tenida en cuenta la buena fe probada durante el proceso de primera instancia para absolver a la sociedad que representa del pago de salarios y prestaciones sociales a favor del demandante, causados en vigencia de la relación laboral.

## VI.- CONSIDERACIONES DE LA SALA

Revisada la actuación, concurren en la misma los llamados presupuestos procesales, a saber, la demanda en forma, la competencia del juez, la capacidad para ser parte tanto del demandante como de la demandada, y como, además, no se vislumbra nulidad que deba ser puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento o declarada de oficio, la sentencia será de fondo o mérito.

Atendiendo entonces el principio de consonancia establecido en el artículo 66 A del C. P. del T., que hace referencia al principio de la congruencia y el respeto a los derechos mínimos fundamentales del trabajador, la Sala se limitará a despachar los puntos apelados y sustentados, vale decir, los relacionados con el marco de la decisión.

### 6.1.- Problema Jurídico

Corresponde en este evento analizar, si FREDY JESÚS DÁVILA GONZÁLEZ al momento de su desvinculación laboral se encontraba disminuido en su salud, y, por tanto, procedía el amparo de la estabilidad laboral reforzada, que implicaría la ineficacia del despido.

Determinar si el monto de la liquidación de la indemnización por despido sin justa causa se ajusta a derecho de conformidad con los supuestos facticos probados en el caso.

### 6.2. De la Estabilidad Laboral Reforzada de personas en situación de discapacidad - Reglas.

El Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 refiere:

***“NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.***  
*En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*



No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.” (Subraya fuera del texto original.)

Con fundamento en la norma en cita, tanto la Corte Constitucional como la Suprema de Justicia han venido sentando postura pacífica, en el sentido de indicar que las personas que sufren una disminución en su capacidad laboral en el ejercicio de sus labores deben ser considerados como sujetos de especial protección y por tanto sometidos al amparo de *estabilidad laboral reforzada*, pues dicha preceptiva legal trae consigo una prohibición relacionada con que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, a menos que medie autorización de la oficina de Trabajo.

El Alto Tribunal Laboral recientemente ha establecido que para la configuración de la estabilidad laboral reforzada por discapacidad es necesario que el trabajador, para el momento del despido, se encuentre precisamente en esta condición o con pérdida de la capacidad laboral en un grado significativo, por lo que aclaró que dicho beneficio no opera para quienes tengan afecciones de salud o simples incapacidades médicas.

*“Es importante reiterar que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador (CSJ SL 1360-2018). En tal caso, en un proceso judicial 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 Corporación recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual si se cumple 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.*

*Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.<sup>1</sup> (Subrayado fuera de texto)*

Recuerda esta Corporación que en sentencia SL711-2021 consagró los requisitos que debe cumplir el trabajador para que opere la garantía de estabilidad laboral reforzada en personas en situación de discapacidad: "...i) Que el trabajador se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) Con una discapacidad moderada, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15 % y el 25 %, b) Severa, mayor al 25 %, pero inferior al 50 % de la pérdida de la capacidad laboral o c) Profunda, cuando el grado de discapacidad supera el 50 %; ii) Que el empleador conozca dicho estado de salud del trabajador y iii) Que la relación laboral termine por razón de su discapacidad, lo cual se presume -salvo que exista una causa objetiva- y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo...".

Sin embargo, en sentencias CSJ SL 1152 de 2023, CSJ SL1503-2023, CSJ SL1504-2023 y CSJ SL1508-2023, se dijo que la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (vigente desde el 10 de junio de 2011) y la Ley Estatutaria 1618 de 2013 (en vigor desde el 7 de febrero de 2013), resultaban vinculantes en nuestro ordenamiento jurídico por lo que deben tenerse en cuenta al momento de darle aplicación al artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Por lo que la situación numérica porcentual de la pérdida de capacidad laboral, no es requisito *sine qua non* para determinar la discapacidad, puesue ahora es necesario determinar los siguientes parámetros:

---

<sup>1</sup> SL 1152 de 2023 rad. 90116 M.P. Marjorie Zúñiga Romero

*“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.”<sup>2</sup>*

Es así como la Corte Suprema de Justicia en reciente sentencia preciso:

*“De tal manera que atendiendo el lineamiento jurisprudencial transcrito, contenido del criterio actual de la Corte, para la aplicación de la protección a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad, se debe tener en cuenta, en primer lugar, si el trabajador, al momento del despido, padecía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo; luego, si en su caso particular, existían barreras (actitudinales, comunicativas, físicas, sociales, culturales o económicas etc.) que le impedirían el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás subordinados de la empresa; y finalmente, si tales circunstancias habían sido conocidas por el empleador.*

*Entonces, al momento de evaluar la situación de discapacidad del trabajador, en aras de establecer si la deficiencia que padece conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, resulta imperioso analizar el cargo desempeñado por el subordinado, las funciones, los requerimientos, exigencias, en el entorno laboral y actitudinal (factor contextual); y por último, realizar la «contrastación e interacción» entre la deficiencia o limitación con el entorno laboral, para verificar la imposibilidad del trabajador de desarrollar la labor para la que fue vinculado.*

*Si del análisis anterior se concluye que el asalariado estaba en situación de discapacidad porque además de sufrir de algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo, tenía barreras que le impedirían el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones con sus compañeros, que fueran conocidas por el empleador; ha de averiguarse si la terminación del vínculo en realidad se fundó en una causa objetiva o justa. Si la respuesta es negativa, la decisión del empleador debe considerarse discriminatoria, y, por tanto, ampararse al empleado con el fuero deprecado.*

***En otras palabras, antes de entrar a confirmar si la terminación del contrato de trabajo se fundó en causa objetiva o justa, o si lo fue de manera unilateral sin justa causa, resulta ineludible establecer si el trabajador era titular o no de la protección en los términos anteriormente señalados.***<sup>3</sup> *Subraya y negrilla fuera del texto original.*

---

<sup>2</sup> *Ibíd.*

<sup>3</sup> SL144-2024 M.P. Olga Yineth Merchán Calderón

Significa lo anterior, que el juez debe establecer, en primer lugar, *si el trabajador, al momento del despido, padecía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo; luego, si en su caso particular, existían barreras (actitudinales, comunicativas, físicas, sociales, culturales o económicas etc.) que le impidieran el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás subordinados de la empresa; y finalmente, si tales circunstancias habían sido conocidas por el empleador.*

Así las cosas, procede la Sala a determinar *si el trabajador, al momento del despido, padecía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo*, que permita concluir que existía la pretendida protección foral al finalizar la relación laboral, esto es, al 7 de abril de 2020, - extremo temporal que no fue censurado por la parte actora, luego de que se emitiera sentencia de instancia-.

Milita en el expediente informe del paciente y hoja de tareas holter de fecha 28 de septiembre de 2020, en el que se observa en indicaciones “*control marcapasos*”, así como historia clínica de fecha 27 de octubre de 2020 suscrita por el Dr. JAIME FELIPE BARRERA GONZALEZ, en la que se observa:

*“(...) ENFERMEDAD ACTUAL: PACIENTE CONOCIDO POR EL SERVICIO CON ANTECEDENTE DE BLOQUEO AV COMPLETO, PORTADOR DE **MARCAPASO BICAMERAL IMPLANTADO EL DIA 31/07/2020**. SE REALIZA REPROGRAMACION ENCONTRANDO QUE EL DISPOSITIVO SENS A Y CAPTURA ADECUADAMENTE, ESTADO DE LA BATERIA NORMAL, DISPOSITIVO NORMOFUNCIONANTE CON EVENTOS ARRITMICOS, PROBABLE FLUTER AURICULAR SE PROGRAMA CARDIOVERSION ELECTRICA 14/10/2020, SATISFACTORIA,*

*ANTECEDENTES*

*PATOLOGICOS: FIBRILACION AURICULAR,  
FARMACOLOGICO METOPROLOL 50X3, AMIADARONA 200X2,  
DABIGATRAN 150 MG X2*

*ALERGIAS NIEGA*

*QX **APENDICECTOMIA Y CATETERISMO (027/07/2020)** EPICARDIAS  
NORMALES. PORTADOR DE MARCAPASOS (08/2020)*

*TOXICOS NIEGA*

*FAMILIARES NIEGA (...)”<sup>4</sup>*

---

<sup>4</sup> Página 53 archivo No. 01 demanda y anexos del expediente digital de primera instancia

De la historia clínica, el informe del paciente y hoja de tareas holter allegada al proceso, establece esta Corporación con certeza, que los mencionados procedimientos médicos se efectuaron con posterioridad a la fecha de terminación de la relación laboral, es decir, pasados cinco meses de la finalización, por manera que dichos documentos nada prueban en relación con la protección foral que pretende el demandante, pues se insiste, los mismos acreditan unos procedimientos de control efectuados con posterioridad a la fecha de finalización del contrato de trabajo.

Obra igualmente en el expediente, comunicación emitida por la sociedad demanda DIAZ y DIAZ ingenieros de fecha 28 de febrero de 2019<sup>5</sup> en la que se observa solicitud efectuada por el gerente de la sociedad, para que el señor FREDY DÁVILA se dirigiera a la EPS, con el fin de que le fuera programada cita por medicina general, pues según el examen médico contaba con algunas recomendaciones, sin que en el documento se especificara algún tipo de enfermedad, frente a dicho documento el demandante en declaración surtida en instancia manifestó que sus *“exámenes periódicos salieron mal, entonces a nosotros nos remitían a la EPS, por ejemplo en el caso mío creo que salió mal el electrocardiograma y creo que también lo de la pierna”* y más adelante dijo que *“nosotros nos hacen los exámenes periódicos los primeros días de enero, creo que en el examen ya venía la patología de enfermo del corazón y de la vena varice y entonces a nosotros nos remitían a la EPS a tomarnos los exámenes, ya uno ahí aparecía con restricción”*.

Indica esta Corporación que dicho comunicado es insuficiente para acreditar que el demandante se encontraba discapacitado para ejecutar sus labores en ese momento, pues dicho documento, siquiera menciona algún tipo de enfermedad que pueda relacionarse con las afecciones cardiacas que hoy padece el extrabajador y por las que pretende se declare la estabilidad laboral reforzada.

Ahora bien, en declaración rendida por el demandante FREDY DAVILA, a la pregunta que se hiciera, *a que le atribuía la terminación del contrato donde trabajo con la empresa DIAZ Y DIAZ INGENIEROS LTDA*, respondió *“El ingeniero Benancio canceló el contrato porque supuestamente, decía que no*

---

<sup>5</sup> Página 32 archivo No. 01 demanda y anexos del expediente digital de primera instancia

*tenia de donde, como tenemos y también más que todo por mi enfermedad por mi patología”*

Más adelante se preguntó al demandante, cuál era la patología y en que consistía y si aún está en tratamiento, respondió: *“yo tengo una arritmia cardiaca, un aleteo, como se llama, sufriendo de tensión, debido a esa cuestión me hicieron muchos procedimientos, cateterismos, electro...no recuerdo en el momento, tuve paros cardiacos, entonces me implantaron el marcapasos, después de ese tratamiento duré 180 días incapacitado”*

Además, se cuestionó al actor si le había comunicado al jefe inmediato o la empresa DIAZ y DIAZ, sobre su estado de salud, a lo que respondió *“El señor Benancio Diaz la ingeniera DIANA que es la hija, la parte administrativa sabían de mi patología, porque yo tenía constantemente citas, tuve incapacidades cuando me hicieron el cateterismo, si venia de tratamiento en tratamiento”* hizo referencia a las restricciones médicas para concluir que no podía hacer casi nada. Agregó que cuando lo despidieron estaba en trámites para el cateterismo y que ya venía tomando anticoagulantes.

Declaración, que carece de algún otro respaldo probatorio, pues las únicas pruebas allegadas referentes a la censura fueron las expuestas líneas atrás, sin que pueda esta Sala establecer con certidumbre, el fuero pretendido en la demanda, con tan solo la declaración de parte, pues se recuerda que quien alega un hecho en juicio debe mínimamente probarlo.

Con todo, de los documentos aportados se puede establecer que el demandante cuenta con la patología descrita en la demanda, no obstante, y habiéndose verificado el restante material probatorio allegado, no se tiene certeza de que la sociedad DIAZ & DIAZ INGENIEROS LTDA tuviera conocimiento de la situación médica del trabajador, ya que los procedimientos quirúrgicos mencionados fueron realizados con posterioridad a la finalización del contrato de trabajo, sumado a lo anterior tampoco se puede comprobar que se trate de un despido discriminatorio, ocurrido en razón a la enfermedad señalada.

En ese orden de ideas y atendiendo a la anterior valoración probatoria, no encuentra la Sala prueba alguna que acredite que el demandante contaba con

alguna discapacidad para el momento en que se dio su despido, circunstancia que hubiera activado tal presunción e implicado a su vez, que fuera el empleador quien tuviera la carga de probar y desvirtuar que la razón de la terminación del contrato no fue la discapacidad alegada, sino una causal objetiva que lo llevó a dar por terminada relación laboral, esto a luces de lo señalado el Art. 26 de la Ley 361 de 1997, que consagra que la prohibición es por razón de la discapacidad.

Y es que, la única prueba allegada al plenario, respecto de la presunta protección foral que tenía el demandante, por padecer de una enfermedad al momento de la terminación del contrato de trabajo, es la declaración vertida en audiencia por el ex trabajador, tal como se evaluó en precedencia, por lo cual se insiste dicho medio probatorio, carece de algún otro respaldo demostrativo, que permita a esta Corporación establecer el pretendido aforo por salud.

Por lo que luce acertada la decisión del juez de instancia al considerar, *que no se acreditaron afecciones de salud previo al despido, así como la comunicación o enteramiento que sobre la misma tuviere el empleador sobre las recomendaciones médicas o prohibiciones de realizar ciertas actividades propias del trabajador o sobre alguna incapacidad, pues según dijo, la parte demandante no aportó ningún medio probatorio que acreditara dichas situaciones; no allegó, dictamen pericial, testimonial o documental que estableciera que el demandante se encontraba en discapacidad previo a la terminación del contrato de trabajo*, lo cual se precisa resulta ajustado a derecho y a la postura imperante y aun mas flexible adoptada por el Alto Tribunal Laboral al momento de los hechos, pues innecesario era probar la pérdida de la capacidad laboral en un porcentaje determinado, sino únicamente establecer que el trabajador, al momento del despido, padecía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo; lo cual como oportunamente lo considero el *A quo* no logró acreditarse.

Por lo expuesto, concluye esta Sala que el ex trabajador no logró probar que al momento del despido, padecía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, lo cual era necesario acreditar para continuar con la verificación de los demás requisitos establecidos por la

jurisprudencia para proceder con el amparo foral pretendido, lo que devendría en continuar evaluando como el empleador conocía de dicho estado de salud, y que la relación laboral hubiera terminado con ocasión de su discapacidad; razones por la cuales, ante la falta de acreditación del primer supuesto, lo procedente es confirmar la sentencia apelada, pues la misma se ajusta a los parámetros y reglas establecidas por la jurisprudencia y ley.

### 6.3. Del monto de la indemnización por despido sin justa causa de que trata el artículo 64 del C.S.T.

En las pretensiones de la demanda se solicita como monto de la citada indemnización la suma de \$7.583. 333.00, estableciendo el demandante la siguiente tabla:

FECHA INICIO CONTRATO	FECHA DE DESPIDO	AÑOS LABORADOS	ULTIMO SALARIO MENSUAL	ULTIMO SALARIO DIARIO	DIAS DE INDEMNIACION POR PRIMER AÑO	DIAS DE INDEMNIZACION AÑOS SUBSIGUIENTES	TOTAL DIAS	VALOR INDEMNIZACION
07/04/2014	07/04/2020	6	\$1.750.000	\$58.333	30	100	130	\$7.583.333

Por manera que en sentencia se dispuso “**CONDENAR** a la parte demandada **DIAZ & DIAZ INGENIEROS LTDA.** a pagar a la parte demandante **FREDY JESUS DAVILA GONZALEZ** la suma de **TRES MILLONES NOVECIENTOS TREINTA Y NUEVE MIL CIENTO OCHENTA Y CUATRO PESOS (\$3.939.184)** por concepto de indemnización por despido sin justa causa.”

Razón por la que el demandante apeló dicha decisión, tras considerar que debe modificarse el numeral segundo de la decisión adoptada en primera instancia, por cuanto se decretó una suma inferior a la pretendida en la demanda.

Previo a determinar si el valor de la indemnización se ajusta a derecho, aclara la Sala que frente a pretendida indemnización en sentencia se estableció como salario mínimo mensual la suma de \$ 1.060.000.00, el cual se encontraba fijado en el contrato de trabajo allegado como prueba por el demandante al proceso, monto que no fue reprochado por el apelante luego de proferida la sentencia de instancia, por tanto será dicha suma la que tendrá en cuenta la Sala para efectuar la correspondiente liquidación.



Igualmente se rememora, que tampoco fueron censurados por el apelante los extremos temporales de la relación laboral, es así como se declaró la existencia el contrato laboral, el cual se extendió desde el 14 de enero de 2014 y hasta el 7 de abril de 2020.

De tal manera, procede esta Corporación a efectuar la liquidación de la indemnización de que trata el artículo 64 del C.S.T. así:

<b>AÑO</b>	<b>SALARIO</b>	<b>DÍAS DE SALARIO</b>	<b>VALOR DÍA</b>	<b>TOTAL</b>
2015	\$1.060.000	30	\$35.333	\$1.060.000
2016	\$1.060.000	20	\$35.333	\$706.666
2017	\$1.060.000	20	\$35.333	\$706.666
2018	\$1.060.000	20	\$35.333	\$706.666
2019	\$1.060.000	20	\$35.333	\$706.666
2020	\$1.060.000	proporcional del 14 de enero de 2020 al 7 de abril de 2020 84 días	\$35.333	\$164.887
<b>TOTAL</b>				<b>\$4.051.551</b>

Por lo anterior y teniendo en cuenta que existe diferencia en el valor de la liquidación efectuada en sede de primera instancia, con la efectuada por esta Corporación, se modificara el numeral segundo de la decisión apelada, para indicar que la suma por concepto de indemnización por despido sin justa causa, corresponde a cuatro millones cincuenta y un mil quinientos cincuenta y un pesos. (\$4.051.551).

Sin costas en esta instancia por no haberse causado.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa De Viterbo, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO: MODIFICAR** el numeral segundo de la sentencia el cual quedara así:

*“CONDENAR a la parte demandada DIAZ & DIAZ INGENIEROS LTDA. a pagar a la parte demandante FREDY JESUS DAVILA GONZALEZ la suma de cuatro millones cincuenta y un mil quinientos cincuenta y un pesos. (\$4.051.551) por concepto de indemnización por despido sin justa causa.”*

**SEGUNDO: CONFIRMAR** en lo demás la sentencia recurrida.

**TERCERO:** Sin condena en costas.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA  
Magistrada Ponente



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA  
Magistrado



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO  
Magistrada