

CONSTANCIA SECRETARIAL: Se deja en el sentido de que dentro del presente proceso únicamente el demandante presentó alegatos de conclusión por escrito dentro del término establecido en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022 (archivo 07 segunda instancia).

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ

Secretario

Sin necesidad de firma Artículo 2, inciso 2 Decreto Presidencial 806 de 2020 y artículo 28 del Acuerdo PCSJA20-11567

Radicación No.: 66088-31-89-001-2020-00018-01
Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: Hugo Andrés Muñoz Salazar
Demandado: Jaime de Jesús Toro Palacio
Juzgado: Juzgado Promiscuo del Circuito de Belén de Umbría (Risaralda).

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA PRIMERA DE DECISION LABORAL

Magistrada Ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

Pereira, Risaralda, veinticuatro (24) de abril de dos mil veintidós (2022)

Acta No. 60 del 20 de abril de 2022

Teniendo en cuenta que el artículo 15 del Decreto No. 806 del 04 de junio de 2020, expedido por el Ministerio de Justicia y del Derecho, adoptado como legislación permanente por medio de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, estableció que en la especialidad laboral se proferirán por escrito las providencias de segunda instancia en las que se surta el grado jurisdiccional de consulta o se resuelva el recurso de apelación de autos o sentencias, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira, integrada por las Magistradas ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN, como Ponente, y OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA, y el Magistrado GERMÁN DARIO GOEZ VINASCO, procede a proferir la siguiente sentencia escrita dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **Hugo Andrés Muñoz Salazar** en contra de **Jaime de Jesús Toro Palacio**.

Radicación No.: 66088-31-89-001-2020-00018-01
Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: Hugo Andrés Muñoz Salazar
Demandado: Jaime de Jesús Toro Palacio
Juzgado: Juzgado Promiscuo del Circuito de Belén de Umbría (Risaralda).

PUNTO A TRATAR

Por medio de esta providencia procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada en contra de la sentencia proferida el 5 de septiembre de 2022 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Belén de Umbría (Risaralda). Para ello se tiene en cuenta lo siguiente:

1. LA DEMANDA Y SU CONTESTACIÓN

El demandante pretende que la justicia laboral declare que entre él y el demandando, Jaime de Jesús Toro Palacio, se celebró un contrato de trabajo a término indefinido desde el 7 de junio de 2016, terminado de forma unilateral y sin justa causa, debido a su estado de incapacidad el 25 de mayo de 2019; en consecuencia, solicita que se declare nulo el despido, y se condene al empleador a reintegrarlo a su puesto de trabajo, con el respectivo pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir. Asimismo, al pago de la indemnización por pérdida de incapacidad parcial debido a la falta de afiliación a riesgos laborales. Subsidiariamente, peticona la indemnización por despido sin justa causa y la indemnización contenida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, además de las costas procesales en su favor.

Para fundar dichas pretensiones, relata que, por medio de contrato verbal de trabajo a término indefinido prestó sus servicios en el establecimiento de comercio "Supermercados los Toro", de propiedad del señor Jaime de Jesús Toro Palacio

Radicación No.: 66088-31-89-001-2020-00018-01
Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: Hugo Andrés Muñoz Salazar
Demandado: Jaime de Jesús Toro Palacio
Juzgado: Juzgado Promiscuo del Circuito de Belén de Umbría (Risaralda).

desde el 7 de junio de 2016, descargando el camión que traía los insumos y suministros del supermercado, devengando la suma de 1 SMMLV.

Expone que, estando en ejecución de sus labores, sufrió un accidente de trabajo el 31 de octubre de 2017, debido a que un bulto de maíz que estaba cargando se le cayó encima y le "deschoncló" la rodilla. Explica que, debido a su labor, la lesión se hizo más aguda.

Narra que fue diagnosticado con esguince y torcedura de ligamento cruzado y desgarró de meniscos, y le hicieron una cirugía el 31 de enero de 2019, razón por la cual estuvo incapacitado desde el 19 de abril de 2019 hasta el 10 de junio de 2019, pese a lo cual fue despedido el 25 de mayo de 2019.

Por último, arguye que el empleador nunca lo afilió al Sistema General de Seguridad Social, en pensiones y riesgos profesionales, y solo lo afilió en salud el 2 de enero de 2019.

En respuesta a la demanda, el demandado, **Jaime de Jesús Toro Palacio**, aceptó la existencia de la relación laboral desde el 7 de junio de 2016; lo mismo que el cargo, las funciones y la remuneración percibida por el demandante; que en principio no lo afilió al sistema de seguridad social integral, que tuvo conocimiento del estado de incapacidad del trabajador hasta el 18 de mayo de 2019, y que finalizó el contrato el 25 de mayo de 2019; empero discrepó de las causas que dieron origen al finiquito laboral. En este orden, se opuso a la totalidad de las pretensiones de la demanda y formuló como medios exceptivos de mérito "*prescripción*" y "*buena fe*".

Radicación No.: 66088-31-89-001-2020-00018-01
Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: Hugo Andrés Muñoz Salazar
Demandado: Jaime de Jesús Toro Palacio
Juzgado: Juzgado Promiscuo del Circuito de Belén de Umbría (Risaralda).

2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia de primer grado, el *a-quo* absolvió al demandando de todas las pretensiones incoadas en su contra y condenó al demandante al pago de las costas procesales en un 80%.

Para arribar a tal decisión, sostuvo que, para el momento del despido, el trabajador no se encontraba incapacitado, debido a que la incapacidad médica que se prolongó desde el 18 de mayo de 2019 hasta el 10 de junio de 2019 fue expedida el 7 de junio de 2019, esto es, con posterioridad a la calenda del despido 25 de mayo de 2019. Expuso que el despido fue con justa causa porque trascurrieron 7 días entre la finalización de la incapacidad y la notificación del despido sin que el trabajador se presentara a laborar, y una vez le fue otorgada la prórroga retroactiva hasta el 10 de junio de 2019 no le informó al empleador, con el fin de que reconsiderara la decisión adoptada. Explicó que, el artículo 12 de la Resolución 2266 de agosto de 1998 prohíbe la expedición de incapacidades con vigencia retroactiva en pacientes con atención ambulatoria, salvo en las excepciones consagradas en la misma norma que no le eran aplicables al demandante. Aunado a lo anterior, expuso que la estabilidad laboral no protege al trabajador ante las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo. Por otra parte, explicó que el accidente del demandante fue de origen común y no dejó ninguna secuela calificable.

3. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión proferida en primera instancia, la parte demandante presentó recurso de apelación, argumentando que era un hecho

Radicación No.: 66088-31-89-001-2020-00018-01
Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: Hugo Andrés Muñoz Salazar
Demandado: Jaime de Jesús Toro Palacio
Juzgado: Juzgado Promiscuo del Circuito de Belén de Umbría (Risaralda).

probado que el empleador no afilió al demandante a la seguridad social para la época del incidente, y el hecho de que posteriormente lo afiliara es un indicio de la causación del siniestro laboral, tanto así que fue remitido por la EPS a valoración por medicina laboral, situación médica que era conocida por el empleador, pese a lo cual lo despidió estando incapacitado.

4. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Analizados los alegatos escritos presentados por el demandante, mismos que obran en el expediente digital y a los cuales nos remitimos por economía procesal en virtud del artículo 280 del C.G.P., la Sala encuentra que los argumentos fácticos y jurídicos expresados concuerdan con los puntos objeto de discusión en esta instancia y se relacionan con el problema jurídico que se expresará más adelante.

5. PROBLEMA JURÍDICO POR RESOLVER

Por el esquema del recurso de apelación, el problema jurídico en este caso se circunscribe en determinar si al momento del despido el trabajador gozaba de estabilidad laboral reforzada por su estado de salud, y, en consecuencia, si hay lugar al reintegro, al pago de salarios, prestaciones dejadas de percibir y a la indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. De forma subsidiaria, establecer si le asiste el pago a la indemnización por despido injusto

6. CONSIDERACIONES

Radicación No.: 66088-31-89-001-2020-00018-01
Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: Hugo Andrés Muñoz Salazar
Demandado: Jaime de Jesús Toro Palacio
Juzgado: Juzgado Promiscuo del Circuito de Belén de Umbría (Risaralda).

6.1. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud.

Dispone el art. 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”* y agrega que *“no obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) 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”*.

A propósito de esta norma, ha indicado la Corte Constitucional que esa garantía cobija a aquellos trabajadores que padezcan algún tipo de problema grave en su estado de salud que les impida el desempeño normal de sus funciones; situación que conlleva a que su desvinculación se califique como un acto discriminatorio; procediendo única y exclusivamente el reintegro laboral, pues lo que se trata con ello es precisamente salvaguardar derechos fundamentales y no derechos de índole económico (Sentencia T-447/2013).

Frente al mismo tema conviene precisar que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL-10538-2016, determinó que no cualquier discapacidad está cobijada por la estabilidad laboral reforzada, por cuanto solo son sujetos de dicha garantía (o fuero) las personas que acrediten al menos una *“limitación moderada”*, en los términos al Decreto 2463 de 2001 y expuso que el

Radicación No.: 66088-31-89-001-2020-00018-01
Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: Hugo Andrés Muñoz Salazar
Demandado: Jaime de Jesús Toro Palacio
Juzgado: Juzgado Promiscuo del Circuito de Belén de Umbría (Risaralda).

carné de que trata el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, como el dictamen pericial de las Juntas de Calificación de Invalidez, son solo algunos de los medios de prueba, no solemnes, para acreditar dicha limitación, empero, habrá casos, según la patología, en los que el juez podrá verificar tal supuesto de hecho con otras pruebas que obren válidamente en el plenario.

A partir de la sentencia SL 2586-2020, del 15 de julio de 2020, la Corte precisó que el dictamen pericial no es prueba solemne de la discapacidad, la cual puede ser acreditada bajo cualquier otro medio probatorio, rigiendo para el efecto el principio de libertad probatoria o de libre formación del convencimiento, y además aclaró que, en todo caso, el requisito o exigencia de la acreditación de una discapacidad al menos moderada, solo es exigible frente a litigios fundamentados en hechos anteriores a la entrada en vigor de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de 2011, de acuerdo con el artículo 45 de ese instrumento, pues, en lo sucesivo, la protección se debe extender a todos los trabajadores discapacitados o en situación de discapacidad, es decir, 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, entendiendo por “barreras” cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad, las cuales pueden ser actitudinales, comunicativas y físicas, en los términos del artículo 2º de la Ley 1618 de 2013.

Con todo, vale la pena advertir que la anterior tesis fue modificada por las mayorías de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia mediante

Radicación No.: 66088-31-89-001-2020-00018-01
Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: Hugo Andrés Muñoz Salazar
Demandado: Jaime de Jesús Toro Palacio
Juzgado: Juzgado Promiscuo del Circuito de Belén de Umbría (Risaralda).

sentencia SL711-2021 del 24 de febrero de 2021¹ en la que, según el salvamento de voto de dos de los Magistrados², *“la Sala reafirma su criterio según el cual los únicos beneficiarios de la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 son aquellos que acrediten una pérdida de capacidad laboral -PCL- igual o superior al 15%, en los términos del Decreto 2463 de 2001, premisa que se mantiene aún a pesar de la entrada en vigencia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009. Aunque la Sala afirma que los porcentajes o grados de PCL del Decreto 2463 de 2001 son compatibles con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, desde nuestro punto de vista, esa normativa es justamente lo contrario: evidentemente incompatible o denegatoria de los contenidos de la Convención, instrumento que valga recordar integra el elenco de los derechos humanos y, por consiguiente, hace parte del bloque de constitucionalidad, según lo previsto en el artículo 93 Constitución Política. Es decir, implica que sus preceptos tienen la máxima jerarquía en el sistema jurídico y, por tanto, es imperativo interpretar las reglas de inferior jerarquía, conforme a sus contenidos normativos”*.

Lo anterior demuestra que este no ha sido un tema pacífico al interior del órgano de cierre del máximo Tribunal, advirtiendo en todo caso, que las mayorías de esta Sala acogen el salvamento de voto de la sentencia SL711-2021, lo que a su vez implica que la posición de la mayoría se atiene a la interpretación que se dio en la citada sentencia SL 2586-2020 del 15 de julio de 2020, como quiera que la tesis mayoritaria del máximo órgano de cierre se basa en los grados de pérdida de la capacidad laboral, contenidos en el derogado artículo 7 del Decreto 2463 de 2001³, y no en el modelo social de discapacidad contenido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y en la Ley Estatutaria 1618 de 2013,

¹ Magistrado Ponente Dr. Gerardo Botero Zuluaga, Radicación No. 64605.

² Dra. Clara Inés Dueñas Quevedo y Dr. Iván Mauricio Lenis Gómez

³ El artículo 61 del Decreto 1352 de 2013, 26 de junio, derogó el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001.

Radicación No.: 66088-31-89-001-2020-00018-01
Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: Hugo Andrés Muñoz Salazar
Demandado: Jaime de Jesús Toro Palacio
Juzgado: Juzgado Promiscuo del Circuito de Belén de Umbría (Risaralda).

que, como lo enseñan las voces disidentes expresadas en el salvamento, son normas superiores a las normas internas de carácter legal.

Aclarado lo anterior, y atendiendo al precedente de la sentencia SL 2586-2020 y los múltiples pronunciamientos que en el mismo sentido ha dictado la Corte Constitucional, dicha discriminación se acredita, se itera, cuando en el caso particular se compruebe: 1) que el demandante pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta; 2) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; 3) que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador; y 4) que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester, tal como lo precisó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la citada sentencia, en la cual, además, puntualizó que la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, *“fue concebida a fin de disuadir los despidos discriminatorios, es decir, aquellos fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador, (...) lo que significa que los despidos que no obedezcan a la situación de la discapacidad del trabajador sino a una razón objetiva, son legítimos”*.

Ese mismo sentido, en una sentencia anterior (CSJ SL1360-2018), la misma Corporación definió que el precepto citado es una garantía legal de los trabajadores con discapacidad orientada a garantizar su estabilidad laboral frente al despido discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva, pues *“claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio, lo que excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador”*.

Radicación No.: 66088-31-89-001-2020-00018-01
Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: Hugo Andrés Muñoz Salazar
Demandado: Jaime de Jesús Toro Palacio
Juzgado: Juzgado Promiscuo del Circuito de Belén de Umbría (Risaralda).

Para concluir, antes de pasar a la descripción del suceso fáctico, a efectos de verificar si el mismo encuadra dentro de las premisas jurídicas y jurisprudenciales que ameritan la activación del principio de estabilidad laboral reforzada en el caso *sub-judice*, con las consecuencias que de ello se derivan, conviene advertir que en ningún caso el despido puede ser consecuencia de la utilización abusiva de una facultad legal para ocultar un trato discriminado hacia un empleado, pues de acuerdo con el principio de igualdad material, no puede darse un trato igual a una persona sana o en plenitud de capacidades que a una que se encuentra en condición de debilidad manifiesta.

6.2. Caso concreto.

En el presente asunto, no es objeto de controversia: 1) que el señor Hugo Andrés Muñoz Salazar por medio de un contrato verbal a término indefinido prestó sus servicios para el señor Jaime de Jesús Toro Palacio desde el 7 de junio de 2016, descargando el camión que traía los insumos y suministros del supermercado; 2) que el demandante durante la relación laboral devengó la suma de 1 SMMLV; y, 3) que el contrato finalizó el 25 de mayo de 2019.

En cuanto a las condiciones de salud que relata el demandante, se desprende del dictamen de pérdida de capacidad laboral (archivo 07) que el actor en el 2018, producto de un sobre esfuerzo presentó una molestia en la rodilla izquierda y después de varios estudios le diagnosticaron Esguinces y torceduras que comprometen ligamentos, desgarró de meniscos, además de otros estados posquirúrgicos después de cirugía que tuvo lugar el 31 de enero de 2019.

Radicación No.: 66088-31-89-001-2020-00018-01
Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: Hugo Andrés Muñoz Salazar
Demandado: Jaime de Jesús Toro Palacio
Juzgado: Juzgado Promiscuo del Circuito de Belén de Umbría (Risaralda).

Asimismo, de la historia clínica (archivo 01, fls. 6 y 9) se constata que el actor el 19 de abril de 2019 fue incapacitado por 30 días hasta el 18 de mayo de 2019 y el 7 de junio de 2019 se prolongó incapacidad médica por 23 días, con efectos retroactivos desde el 18 de mayo de 2019 hasta el 10 de junio de 2019.

Antes de la expedición de esta segunda incapacidad, el empleador por medio de misiva del 25 de mayo de 2019, notificó la terminación del contrato de trabajo al trabajador aduciendo como justa causa el abandono del puesto, en los siguientes términos: *“su última incapacidad tenía fecha de terminación mayo 18 de 2019 y usted no se presentó a su puesto de trabajo el día 19 de mayo de 2019, se le llamó y su respuesta fue que esta incapacidad lo cubría hasta el 1 de junio de 2019, siendo incorrecto, ya que usted no presentó documento por escrito de la veracidad por usted dicha, y hasta el día de hoy usted ni acudió a trabajar, ni ha presentado justificación, para tal abandono laboral, lo que conlleva a una justa causa para su despido”*. (archivo 01, fl.4)

Como puede verse, aunque en principio podría pensarse que el despido tuvo lugar cuando el trabajador se encontraba incapacitado, pues ocurrió el 25 de mayo de 2019 y la incapacidad se extendió hasta el 10 de junio de la misma anualidad, lo cierto, es que, tratándose de la garantía de estabilidad laboral reforzada, no es suficiente con acreditar el estado de salud, pues para que el despido se presuma discriminatorio, este debe ser conocido por el empleador.

Ahora, aunque la afiliación tardía del trabajador al sistema de salud, que tuvo lugar el 2 de enero de 2019, según certificado expedido por Asmet Salud EPS SAS (Archivo 1, fl. 05) puede constituir un indicio del conocimiento del estado de salud del demandante, contrario a lo que afirma el apelante, el demandado no desconoció los padecimientos de su trabajador, pues incluso de la misiva del despido se

Radicación No.: 66088-31-89-001-2020-00018-01
Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: Hugo Andrés Muñoz Salazar
Demandado: Jaime de Jesús Toro Palacio
Juzgado: Juzgado Promiscuo del Circuito de Belén de Umbría (Risaralda).

desprende que el empleador requirió al trabajador para que aportara la incapacidad médica que a su juicio vencía el 1 de junio de 2019, ya que la que había presentado ante su empleador solo había sido otorgada hasta el 18 de mayo de 2019, pese a lo cual no obra documental alguna que demuestre que el trabajador atendió el requerimiento, ni que existió tal documento, o que le informó al empleador que no lo tenía por dificultades administrativas con la EPS, conforme se consignó en la historia clínica del 7 de junio de 2018, donde se prorrogó la incapacidad médica, misma que tampoco fue puesta en conocimiento del empleador.

Por lo anterior, recalca la Corporación que la ley, puntualmente el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 sanciona el despido fundado en criterios discriminatorios, lo cual en este caso quedó desvirtuado, pues además de que a la fecha del despido el trabajador no puso en conocimiento del empleador las condiciones médicas que lo aquejaban, del dictamen de pérdida de capacidad laboral, se desprende que el actor presentó una adecuada evolución post operatoria, conservó la movilidad, sin inestabilidad de rodilla, signos inflamatorios, secuelas de trauma o de la cirugía realizada, en virtud de lo cual se calificó con el 0% de la pérdida de capacidad laboral.

En este orden de ideas, teniendo en cuenta que el actor no tuvo ninguna pérdida de la capacidad laboral o una condición de salud grave que le impidiera el desempeño normal de sus funciones, aunado a que la incapacidad medica prolongada del 18 de mayo al 10 de junio de 2018, no estaba vigente para el momento del despido, pues se prescribió con efectos retroactivos en atención médica del 07 de junio del mismo año, se concluye sin dificultad que en el presente caso no están dados los presupuestos de orden legal para la configuración del fuero especial de estabilidad laboral por discapacidad, primero, porque la situación de

Radicación No.: 66088-31-89-001-2020-00018-01
Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: Hugo Andrés Muñoz Salazar
Demandado: Jaime de Jesús Toro Palacio
Juzgado: Juzgado Promiscuo del Circuito de Belén de Umbría (Risaralda).

salud del actor no revestía ninguna gravedad que dispensara una protección reforzada de su empleo y, segundo, porque la decisión del empleador se atuvo al vencimiento de una incapacidad cuya prolongación se dio en fecha posterior, lo cual era de imposible previsión para el momento del despido. Así las cosas, se confirmará la absolución de las pretensiones principales.

En cuanto a la pretensión subsidiaria de indemnización por despido sin justa causa, habiéndose demostrado que el actor faltó a laborar 7 días, entre el 19 de marzo de 2019 (fecha en que feneció la primera incapacidad laboral) y el 25 de marzo de 2019 (calenda del despido), sin justa causa, ante el incumplimiento de las obligaciones legales del trabajador en especial la contenida en el numeral 4, artículo 60 del C.S.T, era potestad del empleador amparado en el numeral 6 del artículo 62 terminar con justa causa y de forma unilateral el contrato de trabajo, sin lugar a indemnización alguna.

Corolario de lo anterior, se confirmará en todas sus partes la sentencia apelada, y se condenará en costas de segunda instancia al recurrente en un 100% en favor del demandado, conforme lo prevé el numeral 1 del artículo 365 del C.G.P aplicable en materia laboral por analogía según el artículo 145 del C.P.T y de la S.S.

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala Primera de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

Radicación No.: 66088-31-89-001-2020-00018-01
Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: Hugo Andrés Muñoz Salazar
Demandado: Jaime de Jesús Toro Palacio
Juzgado: Juzgado Promiscuo del Circuito de Belén de Umbría (Risaralda).

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 5 de septiembre de 2022 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Belén de Umbría, dentro del proceso adelantado por **Hugo Andrés Muñoz Salazar** en contra de **Jaime de Jesús Toro Palacio**.

SEGUNDO: CONDENAR en costas de segunda instancia al demandante en un 100% en favor del demandado. Líquidense por el Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Con firma digital al final del documento

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN
Magistrada Ponente

Con firma digital al final del documento

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA
Magistrada
Aclaro voto

Con firma digital al final del documento

GERMAN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado

Firmado Por:

**Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 004 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda
Firma Con Aclaración De Voto**

**German Dario Goetz Vinasco
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

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: **1e1673b91d620befdebebcf4173bf02d6825eb59f01565e9ff1de3ebff4759d6**

Documento generado en 21/04/2023 02:08:30 PM

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