



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR**  
**SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL**

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**ASUNTO:** APELACIÓN DE SENTENCIA  
**DEMANDANTE:** REINEL CASTRO TRIVIÑO  
**DEMANDADA:** C.I PRODECO S.A  
**RADICADO:** 20178-31-05-001-2014-00205-01

**MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Valledupar, diez (10) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Vencido como se encuentra el traslado para alegar, de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 del 2020, procede la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar a resolver el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia proferida, el 18 de febrero de 2016, por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná, dentro del proceso ordinario laboral promovido por Reinel Castro Triviño contra la empresa C.I Prodeco S.A.

**ANTECEDENTES**

1.- El demandante, Reinel Castro Triviño, por intermedio de apoderado judicial, pretende, mediante sentencia que haga tránsito a cosa juzgada, se disponga lo siguiente:

1.1.- Que se declare que entre el demandante y la empresa C.I Prodeco S.A. existió un contrato de trabajo.

1.2.- Que en virtud de esa declaración se decrete la nulidad de los efectos jurídicos de la terminación de este.

1.3.- Que, como consecuencia de lo anterior, se le ordene a la empresa demandada a efectuar su reintegro al cargo que venía desempeñando u otro de mayor jerarquía.

1.4.- Que se condene a C.I Prodeco S.A., a pagarle al demandante los salarios mensuales y aportes de seguridad social integral por concepto de pensión, salud y riesgos profesionales, dejados de percibir desde la fecha del despido, esto es, 1 de diciembre del 2011, hasta la fecha en la que se produzca su reintegro.

1.5.- Que se condene a la accionada al pago de auxilio de cesantías, intereses de cesantías, primas de servicios y vacaciones por el periodo comprendido entre la fecha de despido hasta que se genere el reintegro.

1.6.- Que se condene a la demandada, al pago de la indemnización sancionatoria, correspondiente a 180 días de salarios, tal y como lo previene el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; así como también, al pago de la indemnización moratoria ordinaria o, en su defecto, la indexación de las sumas adeudadas.

1.7.- Que se condene a C.I Prodeco S.A. a pagarle al actor los beneficios convencionales como: prima por eficiencia y prima de antigüedad, a partir del periodo comprendido entre la fecha de despido, hasta el reintegro, así como el bono por firma convencional colectiva comprendido entre 2013 a 2016.

1.8.- Que, en subsidio, se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto.

1.9.- Finalmente, que se condene al extremo pasivo, ultra y extra *petita*; a las costas y agencias en derecho.

2.- Como sustento de las pretensiones, expuso como fundamentos de hecho, lo siguiente:

2.1.- Que ingresó a laborar para la empresa C.I Prodeco S.A., desde el 4 de abril del 2008, mediante contrato a término indefinido, desempeñándose en el cargo de operador de motobomba y devengando un salario mensual de \$1.629.395.

2.2.- Que el 27 de mayo del año 2008, sufrió un accidente de trabajo con trauma directo en mano izquierda, presentando amputación traumática parcial de la falange distal del dedo pulgar izquierdo.

2.3.- Que el 3 de septiembre del mismo año, el médico laboral Manuel Ortega Arciniegas le envía a la doctora de C.I Prodeco S.A. las siguientes restricciones laborales: no levantar peso mayor a 2 kilos, evitar uso de escaleras verticales y evitar el uso de herramientas con vibración.

2.4.- Que sufrió un accidente de trabajo el 4 de abril del 2010, al empujar una manguera que estaba conectada a la motobomba y que era sostenida por una retro, sufriendo así un fuerte dolor lumbar. Posteriormente, para el 10 de agosto del 2011, tuvo otro accidente de trabajo, cuando operaba su motobomba, sobre la que se derrumbó una pared, golpeándole ambas rodillas con rocas que se encontraban en el suelo.

2.5.- Que el 15 de junio del año 2011, el médico de la empresa C.I Prodeco S.A., Dr. Rafael Tamara Martínez, lo remitió a otorrinolaringología para la realización del examen de audiometría, por reportar caída leve bilateral de

6000 y 8000 Hz (Hipoacusia Bilateral); en consecuencia, el 19 de julio de ese mismo año, el Dr. Edgar Danilo Ortiz al realizarle el examen pertinente, le diagnosticó Hipoacusia y Rinitis Alérgica.

2.6.- Que el 6 de agosto del año 2011 se le realizó una radiografía lumbosacra donde se le diagnóstica espondilosis lumbar, discopatía L5-S1 y presión arterial. A su vez, para el 29 de noviembre del mismo año, el médico especialista en salud ocupacional de la empresa C.I Prodeco S.A., Dr. Luis Romero Bayuelo ordenó al departamento médico de salud ocupacional medirle presión arterial, todos los días a las 6:30 a.m. por recomendaciones de Coomeva E.P.S S.A.

2.7.- Que se le medicó por parte de Coomeva E.P.S S.A. tomar dos veces al día, Loratadina para controlar la Rinitis Alérgica que padecía, medicamento que es un compuesto químico que produce sueño o pone somnolientas a las personas. Que para el día 29 de noviembre del 2011 fue encontrado en dos ocasiones durmiendo en el lugar donde operaba la motobomba.

2.8.- Que fue llamado a diligencia de descargo el 30 de noviembre del 2011, a la que no concurrió por encontrarse en el centro médico de la compañía.

2.9- Que, para el 1 de diciembre de ese año, la empresa C.I Prodeco S.A. decidió terminarle el contrato de trabajo, por encontrarlo durmiendo, en dos ocasiones, en su puesto de trabajo, para esa fecha, el médico especialista de salud ocupacional de la empresa demandada Dr. Luis Rafael Romero lo remitió a neurología de Coomeva E.P.S., manifestando que padece Espondilólisis lumbar, discopatía L5-S1 y presión arterial.

2.10.- Que para el 1 de diciembre del 2011 el médico radiólogo de Radiología e Imágenes, Dr. Demetrio López Girado le practicó un examen de RX de hombro derecho e izquierdo, diagnosticándole Artrosis Acromioclavicular Izquierda y para el 6 del mismo mes, el mismo radiólogo le practicó otro examen de RX de columna lumbosacra estableciendo como diagnóstico Espondilosis Lumbar y discopatía del nivel L5-S1.

2.11.- Que interpuso derecho de petición el 6 de diciembre del 2011, frente a la oficina de archivo de historias clínicas como afiliado de Coomeva E.P.S S.A., en donde solicitó que se le hiciera entrega de todos los exámenes realizados por la empresa C.I Prodeco S.A.; por lo que el 9 del mismo mes, tras recibir respuesta por parte de APREHSI, entidad a la que fue remitido para valoración por parte de Coomeva E.P.S S.A., se le envió copia de los exámenes realizados.

2.12.- Que en los exámenes realizados por la empresa demandada se evidencian las diferentes enfermedades que padece como trabajador, con las recomendaciones enviadas a la empresa.

2.13.- Que, para el 6 de diciembre del 2011, la médica radióloga Dra. Maira Vence De Luque, le practicó un examen RX de tórax – columna lumbar, diagnosticándole esclerosis subcondral, formación de osteocitos marginales, disminución de la altura intervertebral L5 – S1 y cambios compatibles con espondilo artrosis degenerativa.

2.14.- Que la empresa demandada, no solicitó permiso ante el Ministerio del Trabajo para despedirlo, no obstante encontrarse en estado de debilidad manifiesta.

2.15.- Que fue afiliado al sindicato de trabajadores de Sintracarbón, seccional La Jagua de Ibiríco, por lo que, en consecuencia, tiene derecho a los beneficios convencionales pactados como: prima por eficiencia, prima de antigüedad y bono por firma de la convención 2013 – 2016.

### **TRAMITE PROCESAL**

3.- La demanda, previo reparto, le correspondió al Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná, el que, por auto de 9 de diciembre de 2014, visto a folios 75 a 76 del plenario, admitió la demanda, disponiendo para tal efecto, notificar y correr traslado a la demandada, la cual, se vinculó al proceso a través de su representante legal quien, a través de apoderado judicial, el 4 de junio de 2015, tal como consta a folio 78 del cuaderno principal.

Dentro del término legal, el 22 de junio de 2015, la demandada contestó la demanda, expresando frente a los hechos, que el contrato de trabajo suscrito con el actor terminó por justa causa comprobada debido al constante incumplimiento de sus obligaciones y que, además, para ese momento el demandante no se encontraba incapacitado ni era una persona limitada o discapacitada. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda y propuso, por ahí mismo como excepciones de mérito, las que denominó: inexistencia de la obligación, prescripción y compensación, tal y como se aprecia a folios 97 a 122 del plenario.

Posteriormente, el 18 de febrero de 2016, se llevó a cabo la audiencia de que trata el artículo 77 y el 80 del Código Procesal del Trabajo, oportunidad en la cual, tras evacuarse las etapas procesales, tales como la conciliación, el tema de excepciones previas para resolver; las pertinentes

medidas de saneamiento, se fijó el litigio y se decretaron las pruebas solicitadas por las partes.

Luego, una vez instalada la audiencia de trámite y juzgamiento, se practicó el interrogatorio de parte al demandante y al representante legal de la empresa C.I Prodeco S.A., al tiempo que se escucharon las declaraciones de los testigos Wilman Muñoz Bolívar y Jorge Illdge Ricaurte, solicitados por demandante y demandada, respectivamente. Cerrado el término probatorio, se escucharon los alegatos de conclusión de los apoderados de las partes y se profirió la respectiva decisión de fondo, en la que, no obstante haberse declarado la existencia de la relación contractual existente entre las partes contendientes, tras declarar probadas las excepciones formuladas, salvo la de prescripción, negó las pretensiones de la demanda y condenó en costas a la parte vencida. Contra esa decisión la parte actora formuló recurso de apelación, que concedido es ahora objeto de estudio por este Tribunal.

### **LA SENTENCIA APELADA**

4.- Para arribar a esa decisión, expuso la juez de primera instancia, de entrada, que para el juzgado no había discusión sobre la existencia del contrato de trabajo a término indefinido, razón por lo cual así se disponía en la sentencia y que tampoco

Expresó que, analizado en conjunto, el acervo probatorio arrojado al proceso, así como el recaudado en el desarrollo de éste, aunado a lo que se ha enseñado jurisprudencialmente, era claro que el trabajador si sufrió los accidentes de trabajo aludidos en la demanda y que para la fecha del despido se encontraba en circunstancia de debilidad manifiesta, porque fue para esa calenda que el médico ocupacional de la empresa demandada, lo remitió a su E.P.S Coomeva, a fin de que se valorara e

iniciara su proceso de calificación de pérdida de la capacidad laboral; empero no obstante, la empresa demandada despidió al actor el 1 de diciembre del 2011, cumpliendo con las formalidades o ritos establecidos en las normas sustantivas para efectos de dar fin al contrato de trabajo, y que, además la parte demandante renunció tácitamente a las oportunidades que se le brindaron dentro de la empresa para que expusiera sus argumentos en aras de ejercer su derecho a la defensa, empero dejó de asistir a las pertinentes diligencias de descargos, a lo que se suma la conducta desplegada por el actor, que sin lugar a duda se enmarca dentro de una causa justa de terminación del contrato de trabajo, debido a que incumplió normas sustantivas y del reglamento interno de trabajo.

Adujo, se reitera, que no obstante las múltiples socorros hospitalarios que la misma empresa demandada, a través del departamento médico, le brindó, en aras de valorar su estado de salud, no era posible salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral reforzada, por el fuero de salud, por cuanto la terminación contractual se había dado por una justa causa, circunstancia que no obliga al empleador solicitar el permiso ante el Ministerio de Trabajo, debido a que esa autorización debe ser considerada para casos en que la terminación del contrato de trabajo sea motivado en la condición de discapacidad del trabajador y no en casos en que, respetando el debido proceso y el derecho de defensa del empleado, se compruebe una justa causa compatible con la permanencia del trabajador en la empresa.

En torno al fracaso de la excepción de prescripción, concluyó que no tenía cariz de prosperidad por cuanto la obligación se había hecho exigible el 1 de diciembre del año 2011 y la demanda fue presentada el 28 de

noviembre del 2014, fecha para la cual no habían transcurrido los tres años establecidos en los artículos 151 del C.P.T y de la S.S y 488 del C.S.T.

## **EL RECURSO DE APELACIÓN INTERPUESTO**

5.- Como fundamento toral de la disputa en apelación, para sustentar el recurso, expuso el inconforme, no sin antes solicitar la revocatoria de la sentencia, para que, por ahí mismo se atendieran las suplicas incoadas, si bien era cierto que objetivamente existió una justa causa para el despido al que aquí se ha hecho referencia, la que fue reconocida por el actor en un acto de sinceridad, no cambiaba la forma de sancionar a un trabajador que presenta una serie de patologías, indicando que, el 27 de mayo del 2008, había sufrido un accidente laboral en donde perdió una falange de su dedo pulgar izquierdo, que, a la postre, le genero una pérdida de capacidad laboral del 10.5%, que fue reconocida por su A.R.L., hecho que fue aseverado por la parte demandada, sin objeción alguna; que a su vez, el 4 de abril del 2010, al actor le ocurrió otro accidente que le generó un dolor lumbar sin un diagnostico profundo, situación que la demandada conocía anteladamente.

Señalo que, pasados seis días después de ese último accidente, hubo un correo entre dos trabajadores, exactamente entre superintendentes de la mina de nivel directivo, rubricado, vale decir, entre Luis Segundo Lizarazo Polo y el ingeniero Hernán Vásquez Rueda, que decía:

“Ingeniero, para su conocimiento, no hemos recibido aún el informe de accidente de trabajo con el motobombero en el turno diurno pasado (Reinel Castro) yo hablé con Adrián Quintero el día de ocurrido el evento, para que lo revisara, diera sus recomendaciones y se lo hiciera llegar a usted, anoche le pregunté por el informe y me comenta que ese se lo dejó a Leonardo Payares quien está de descanso. Saludo Luis Lizarazo”, nota en la que se agregó:

“El mismo día del accidente, el supervisor Adrián Quintero realizó la investigación como superintendente encargado, esta investigación debía ser entregada al superintendente general Hernán Vásquez, y después hacerla llegar al departamento de seguridad industrial, días después me entero de que la investigación fue extraviada y hasta la fecha 16-04-2010 no ha sido entregada”

Expuso que, el 10 de agosto del 2011 se produjo un accidente en el nivel siete, nivel que como lo dijo el señor Jorge en su testimonio, no es el nivel superior sino el inferior del “sun del pib” y que con ocasión del derrumbe, el actor resistió una serie de lesiones en su cuerpo, especialmente en las piernas y en la espalda, que dentro de la historia clínica que, según su dicho se extravió en las instalaciones de APREHSI, recurso necesario para tener un dato específico, dice, folio 38, agregando que, le llamó la atención, que la demandada no hubiese aportado información al respecto, pues no aparecía ese accidente, que fue bien delicado y frente al que se debió agotar toda la instancia.

Adujo que, el 15 de junio del 2011, el médico de Prodeco Dr. Rafael Tamara, remitió al actor a consulta con el especialista de otorrinolaringología, con el objeto de que fuera sometido a un estudio médico debido a que venía siendo vigilado en un programa que traía el departamento de salud ocupacional de la empresa demandada, registrado al folio 41 del plenario, que según el dictamen del especialista, el señor Reinel Castro presentaba hipoacusia y rinitis alérgica, circunstancia trascendental para el trabajador, dado que seis meses antes de su despido, debió ser reubicado en otra área, dada la polución y el ruido que, en su lugar habitual de trabajo, se generaba.

Agregó que el 29 de noviembre del año 2011, el Dr. Luis Rafael Bayuelo ordenó un seguimiento a las patologías que presentaba el trabajador, folio 43, y que en la mañana del día 1 de diciembre del 2011, fecha en la que

fue despedido el demandante, el médico de Prodeco de salud ocupacional lo remitió a neurocirugía, tras encontrar una lesión en la región lumbar, dándole, por escrito, algunas recomendaciones a la demandada.

En su argumentación adujo que, a partir del día primero, surgieron una serie de sucesos, que llaman mucho la atención, porque si bien fue cierto, el trabajador si se durmió, situación que fue reconocida desde la misma presentación de la demanda, ello derivó de los trágicos sucesos que sufrió el actor que, finalmente, generaron esa justa causa, de la que la empresa rápidamente se arraigó para toma esa decisión, a sabiendas que habían otras formas de sancionar al trabajador o de establecer que estaba sucediendo frente a todas las patologías que presentaba.

Sumó a su intervención el hecho consistente en que para la fecha en que se le practicaron los exámenes de egreso, esto es, para el 6 de diciembre, a petición de APREHSI, folio 62, se advirtió que el trabajador sufría de hipertensión arterial, por lo que el médico le formuló acetaminofén y loratadina, que el actor consumía cada vez que sentía síntomas, sin saber de dónde provenía ese malestar de salud, que así mismo se le indicó que sufría de discopatía en la región L5 – S1 y de hipoacusia moderada a severa, que todas esas patologías, sumadas a las recomendaciones realizadas por los médicos no fueron tenidas en cuenta por el empleador si se tiene en cuenta que al actor se le mantuvo en un lugar inadecuado de trabajo. Como bastión de su protesta citó apartes de las sentencias C-504 del año 2008 y C-593 del 2014, relacionadas con el fuero de salud en que se encontraba su prohijado.

## **CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL**

6.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación formulado, advirtiendo, que al proceso concurren cada uno de los presupuestos necesarios para fallar este asunto, tales como demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso y, por cuanto, además, no se vislumbra causal de nulidad que tenga la virtualidad de invalidar la actuación surtida.

7.- Expuesto lo precedente y en aras de disipar el recurso de alzada propuesto, indispensable es determinar si ¿el actor era beneficiario de la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997?; si ¿la terminación de su contrato de trabajo resultó ineficaz por no haber estado precedido de la autorización consagrada en la normativa?; y si ¿procedía su reintegro?, que de resultar para la Sala positiva la respuesta, le correspondería, entonces, establecer si ¿El empleador logró demostrar la existencia de una causa objetiva para finalizar unilateralmente el vínculo laboral?

Para descubrir, en detalle, el aspecto del debate, la Sala abordará el análisis de ese planteamiento, primero desde los alcances de la protección laboral frente al trabajador en condición de debilidad manifiesta, luego, las condiciones que la hacen posible y, finalmente, el estudio del caso, en concreto, no sin antes hacer referencia respecto a los presupuestos facticos que interesan al proceso y que se encuentran fuera de discusión porque así lo convinieron las partes o porque las pruebas incorporadas al expediente así permiten, sin hesitación alguna, concluirlo. Ellos son: i) Que el señor Reinel Castro Triviño laboró en la empresa C.I Prodeco S.A. a través de un contrato de trabajo a término indefinido, a partir del 5 de abril del 2008, hasta el 1 de diciembre del 2011; ii) Que desempeñó el cargo de operador de motobomba; iii) Que devengó un salario mensual de

\$1.629.395. De todo ello da cuenta la certificación laboral expedida por la empresa demandada y en contrato de trabajo vistos a folios 124 a 128 del cuaderno principal.

8.- Así pues, guardando el orden anteriormente dispuesto, en lo que respecta a la protección legal y constitucional de las personas en condición de debilidad manifiesta por afectaciones en su salud, es forzoso memorar que, el origen de la protección especial a personas que cuentan con capacidades diversas o en situación de discapacidad, se encuentra en el artículo 13 de la Constitución nacional, el cual precisa que, el Estado debe proveer las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, adoptando medidas en favor de grupos discriminados o marginados, protegiendo especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta, sancionando los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

8.1.- En ese contexto normativo, se tiene que, aquel trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta por afectaciones en su estado de salud, por cualquier motivo, tiene derecho a la protección prevista el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, con la cual, se busca proteger a personas en condición de discapacidad, a efectos de que no sean despedidas o terminado su contrato con ocasión a sus limitaciones, salvo que medie autorización del Ministerio de Trabajo; si bien, el empleador como mecanismo de libertad contractual, puede acudir a la terminación unilateral del contrato sin justa causa, al tratarse de trabajadores en situación de discapacidad, se debe contar necesariamente con la referida autorización, pues de lo contrario, la decisión del empleador se tornaría ineficaz. Por tanto, lo que se busca con aquella protección, no es que el trabajador se mantenga incólume en el empleo, sino que se respete el derecho a seguir en el mismo, hasta tanto exista una causa objetiva que

conlleve a su retiro, de tal manera que, si la terminación del vínculo es por una justa causa, y ella se acredita, queda disminuida la presunción discriminatoria contenida en el referido artículo.

8.2.- Ahora bien, las garantías a la estabilidad laboral previstas en la Ley 361 de 1997 en su artículo 26, no están determinadas para trabajadores con cualquier tipo de enfermedad, discapacidad o quebranto de salud, por el contrario, están destinadas a aquellos que padezcan una discapacidad física, psíquica o sensorial que disminuya significativamente su capacidad de trabajo, esto es, una limitación igual o superior al 15%.

9.- Siguiendo el itinerario antes previsto, en lo que respecta a las condiciones que la hacen posible, habrá de decirse, entonces, en torno a éste punto, que necesario es resaltar que, si bien la aludida ley no determina los extremos en que se encuentran los diversos grados de severidad de la discapacidad, debe acudirse para ello, al artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, que sí los establece, en el marco de lo preceptuado en el artículo 5º de la Ley 361 de 1997, de la siguiente manera: a) Discapacidad «*moderada*» es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; b) Discapacidad «*severa*», la que es mayor al 25%, pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral; c) Discapacidad «*profunda*» cuando el grado de invalidez supera el 50%.

9.1.- Es así entonces que, la garantía reclamada procede exclusivamente para las personas que presenten afectaciones físicas psíquicas o sensoriales en los grados referenciados en líneas anteriores, conforme a la regulación vigente para la época y no para los sujetos que padezcan cualquier tipo de discapacidad, ni menos aún, para quienes simplemente se hallen en incapacidad o con algún diagnóstico por afecciones de salud. Por lo tanto, al tratarse de una garantía excepcional a la estabilidad, no

puede el juez extenderla de manera automática para eventos no contemplados en la mencionada norma (CSJ SL2786-2018).

9.2.- Para la acreditación de esas exigencias, es decir, para la demostración de la pérdida de la capacidad laboral en sus diferentes grados, no se requiere de una prueba especial determinada, debido a que, lo importante es que se pueda demostrar esa situación de discapacidad en un grado significativo, que necesariamente debe ser debidamente conocido por el empleador, situaciones bajo las cuales, pueden generarse a través de los diversos medios de prueba habilitados por el legislador, de lo que consecuentemente se entiende que los jueces de trabajo tienen libertad probatoria.

10.- Finalmente, en cuanto al caso concreto, analizado lo anterior, es menester examinar la procedencia de la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en el caso bajo estudio, concatenada con el acervo probatorio que milita en el expediente, así como con la contestación del libelo introductorio.

10.1.- Acreditado está que el demandante sufrió tres accidentes de trabajo, el primero, acontecido el 27 de mayo del 2008, el cual le generó la amputación traumática parcial de la falange distal del dedo pulgar izquierdo, tal y como se evidencia de la historia clínica vista a folios 33 a 35, con una pérdida de capacidad laboral del 10.55% determinada por la A.R.L Sura, la que se le pagó a título de indemnización por incapacidad permanente parcial, de acuerdo con la aceptación realizada en el hecho sexto de la contestación de la demanda, pero del cual no se tienen probanzas al respecto, empero a pesar del accidente, posteriormente, el médico laboral de la empresa C.I Prodeco S.A informó que el trabajador podía seguir laborando con las restricciones temporales indicadas en el

escrito visible a folios 31 y 32); el segundo, ocurrido el 4 de abril del 2010, con el que, de acuerdo a la descripción del evento, plasmada en la investigación preliminar del accidente, vista a folio 36 del plenario, se indica que el actor sufrió un dolor lumbar cuando empujaba la manguera que estaba conectada a la bomba, que también era sostenida por una retro durante la maniobra de traslado, respecto del cual no se evidencian incapacidades temporales o permanentes ni tratamientos médicos asignados; finalmente, el tercero, acontecido el 10 de agosto del 2011, del cual sólo se tiene la descripción vista a folio 38 del expediente, el que se indica que el operador de motobombas se encontraba monitoreando el funcionamiento de la máquina P21, cuando en el nivel 7 ocurrió el derrumbamiento de la pared alta, quien al avizorar ese percance corrió hacia la parte superior del nivel golpeándose ambas rodillas con rocas que se encontraban en el suelo, accidente a raíz del cual, dentro de las documentales probatorias tampoco se evidencian historias clínicas relacionadas o incapacidades generadas a partir de su ocurrencia.

10.2.- Contrario a lo anterior, dentro del expediente si existe evidencia de la prescripción médica vista a folio 39, en el que el médico general Dr. Andrés Almarales, del Hospital San José de Becerril – Cesar, el 14 de noviembre del 2011, le recetó al actor los medicamentos de fenfafen y acetaminofén tabletas. Así mismo, la historia clínica ya referida del 19 de julio del 2011, en la que se le diagnóstica también hipoacusia no especificada, rinitis alérgicas, que son manejadas con tratamiento de exámenes de audición, loratadina, oximetazolina y beclometasona.

Se cuenta, además, con el estudio RX visto a folio 47 del plenario, en el que el Dr. Demetrio López, de la entidad Radiología e imágenes, en data del 1 de marzo del 2011, concluye que el señor Reinel Castro Artrosis padece acromioclavicular izquierda; la remisión a neurocirugía vista a folio

46 del expediente, de 1 de diciembre del 2011, la cual coincide con la ocurrencia del despido, en la que el médico Luis Rafael Bayuelo, especialista en salud ocupacional de la empresa demandada, luego de realizar un resumen de la historia clínica del actor, especificó que del reporte de radiografía lumbosacra de fecha 6/8/2011 se concluía una dolencia denominada espondilosis lumbar y probable discopatía L5-S1; finalmente, se tiene la historia clínica vista de folio 53 a 63, anexada por Aprhesi, con oficio del 9 de diciembre del 2011, anexa a folio 52, en el que se especifican como exámenes paraclínicos practicados por parte del médico general, hipertensión arterial a descartar, discopatía L5-S1, hipoacusia de moderada a severa en O.D, astigmatismo y presbicia A.O; por lo que se hicieron observaciones relacionadas con la remisión del paciente a valoración por E.P.S. para manejo de la alteración de la agudeza auditiva y, además, para descartar o confirmar hipertensión arterial y todo lo relacionado con la alteración de la agudeza visual.

11.- Con todo lo precedente, esto es, escrutinio del material probatorio, normativa y jurisprudencia, encuentra el Tribunal, sin lugar a duda, que no es suficiente para aleccionar la actitud del trabajador que el trabajador tenga dificultades médicas que puedan conducir, con posterioridad, a una pérdida de capacidad laboral, sino que se requiere la indiscutible acreditación fehaciente de la situación adversa de aquel para imponer las pretendidas cargas al empleador. Se explica, en este asunto no fue demostrado por el demandante, la condición de discapacidad, como responsabilidad probatoria para el momento del despido, se aprecia así, un error de la juez de conocimiento al determinar el estado de debilidad manifiesta del actor, dado que, según los apartes jurisprudenciales y normativos que se citaron con antelación, quien pretenda reclamar los efectos de aquella garantía legal, debe comprobar que se encuentra

verdaderamente bajo una de las hipótesis fácticas que lo permiten.  
Subrayas de la corporación.

12.- En el caso sub examine, la inexistencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral, en términos de porcentajes no fue generada dentro del proceso, por lo que, consecuentemente, no se pudo evidenciar el grado de afectación en la salud del actor, al menos en el carácter de moderada, es decir, no se pudo desplegar el fuero de salud reclamado, en el sentido que la terminación del vínculo laboral no ocurrió con ocasión al estado de salud del demandante y, si bien la Sala no desconoce la existencia de los diagnósticos e incapacidades médicas que se acreditaron por el actor, lo cierto es que luego de ser valorados, individualmente, en su mayoría, no se encontró que fue precisamente a partir de los mismos que activara en su favor la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y que fuera necesaria la autorización previa del Ministerio del Trabajo.

13.- En torno al segundo interrogante, el relacionado en el numeral 7 de esta providencia, manteniendo el sentido de lo previamente planteado, se tiene acreditado con las probanzas recaudadas, que el actor, para el 13 de noviembre del 2011, en dos oportunidades, fue encontrado durmiendo en el sitio de trabajo de la empresa C.I Prodeco S.A., máxime que así fue reconocido en el escrito de demanda y aceptado eventualmente por su apoderado en el recurso presentado, situación de la que dan cuenta las documentales vistas a folios 131 a 132, concernientes con los formatos de proceso disciplinario adelantados contra el señor Reinel Castro; también se cuenta con el oficio visto a folio 133, de fecha 13 de noviembre del 2011, expedido por el superintendente de bombas de la empresa demandada, en el que se llama a descargos al actor y lo citan, además, a una diligencia que se llevaría a cabo al día siguiente en el departamento de gestión humana, a fin de que suministrara las explicaciones

concernientes al hecho de haberse quedado dormido en horas de la mañana, 8:30 a.m., junto al tanque de bombeo de Rampa Lina, documento que tiene una firma ilegible, pero, que no obstante se presume haberse recibido por el actor debido a que esta consignada su cédula y por cuanto no fue tachado de falso. A su vez, se tiene el oficio visto a folio 134, de fecha 29 de noviembre del 2011, que, en igual sentido, busca llamar a descargos al actor, comunicándole su nueva citación a diligencia del día 30. En el referido documento se dejó constancia que el demandante se negó a firmarlo. Seguidamente, se tiene el acta de diligencia de descargo, obrante a folios 135 a 136, de fecha 30/11/11, en la que se transcribió la carta de citación a descargos, en que se dejó constancia de su requerimiento y de su citación, la que se terminó bajo el entendido, dada su inasistencia, de que el mismo renunció a ejercer su derecho a la defensa.

14.- Bajo esa amalgama de circunstancias, fue que la empresa demandada dio por terminado, el 1 de diciembre del 2011, el contrato de trabajo del actor, alegando justa causa comprobada, debido al grave incumplimiento de sus obligaciones, por cierto, ya develas en el pasar de esta sentencia, esto es, en el sentido de haberlo sorprendido durmiendo en dos oportunidades en una misma jornada laboral, ocupándose así de actividades distintas para las cuales no fue contratado y atentando contra la disciplina de la compañía, a lo que se añade su inercia ante la no asistencia a la citación de descargo, decisión que también fundamento en la ley y en el reglamento de trabajo y, previo agotamiento del procedimiento disciplinario consagrado en el artículo 4 de la convención colectiva de trabajo de Sintramienergética y Sintracarbón.

En efecto, además de las regulaciones previstas en la ley laboral que regulan lo concerniente a las causales de terminación del contrato de

trabajo por parte del empleador por justa causa, el 68 señala, entre una de sus prohibiciones especiales, que al trabajador le queda excepcionalmente prohibido:

(...)

- i. Dormirse, adormitarse o reclinarse a descansar en horas de trabajo.

15.- Atendiendo todo el discurrir señalado en este asunto, concluye la Sala que, efectivamente, dicha ruptura contractual fue soportada en una causa legítima, pues el empleador cumplió con la carga de demostrar las circunstancias reales que rodearon la decisión de concluir la relación de trabajo en virtud de la falta grave desplegada por el trabajador en la jornada laboral, lo que sumado a su falta de comparecencia a las diligencias de descargo a las que fue requerido para que rindiera cuentas de lo acontecido, da muestra del desinterés y desidia del gestor del litigio para plantear dentro de la oportunidad pertinente, las razones de su comportamiento y, por tanto, no habiendo tenido el recurrente la virtualidad necesaria para echar abajo la sentencia de primera instancia, habrá de confirmarse, con la consecuente condena en costas al apelante, en suma equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente, que serán liquidadas de manera concentrada en primera instancia.

16.- Conforme al memorial visto a folio 6 del cuaderno del Tribunal, en virtud de lo establecido en el artículo 75 del Código General del Proceso, se reconoce personería para actuar en este proceso a la profesional del derecho, como apoderada sustituta de la parte demandada C.I Prodeco S.A.

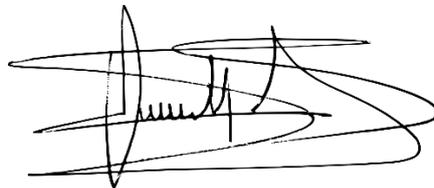
## DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** CONFIRMAR la sentencia proferida el 18 de febrero de 2016 por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguana, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, por los motivos aquí expuestos.

Condenar en costas como se dejó visto, a la parte perdidosa.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia.

**NOTIFÍQUESE,**



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Magistrado Ponente



**ALVARO LÓPEZ VALERA**

Magistrado



**YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO**

Magistrada