

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



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

Valledupar, doce (12) de noviembre de dos mil veintiuno (2021)

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2015-00175-02
DEMANDANTE: MOISÉS LARA JIMÉNEZ
DEMANDADO: DRUMMOND LTD
DECISIÓN: CONFIRMA

MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

Vencidos los términos para alegar, el magistrado ponente en asocio de los demás magistrados que conforman la Sala Cuarta de Decisión, de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 15 del Decreto 806 de 4 de junio de 2020, procede en forma escrita a emitir sentencia, resolviendo el recurso de apelación interpuesto por el apoderado del demandante, contra la decisión proferida el 16 de octubre de 2018, por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná, en el proceso ordinario laboral de la referencia.

I. ANTECEDENTES.

1. LAS PRETENSIONES:

Moisés Lara Jiménez, por medio de apoderado judicial, llamó a juicio a Drummond Ltd., para que se declare que: *i)* existió un contrato de trabajo del 21 de abril de 2011 al 17 de diciembre de 2014; *ii)* devengó un salario de \$2.522.906; *iii)* el despido fue ineficaz por falta de autorización del Ministerio de Trabajo para su despido (artículo 26 Ley 361 de 1997), en consecuencia, se condene al reintegro, al pago de salarios, prestaciones legales y

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20178-31-05-001-2015-00175-02
DEMANDANTE:	MOISÉS LARA JIMÉNEZ
DEMANDADO:	DRUMMOND LTD
DECISIÓN:	CONFIRMA

extralegales desde la terminación hasta la fecha de reinstalación, la indemnización de que trata el artículo 26 *ibidem*, la indexación, lo ultra y extra petita, las costas.

Subsidiariamente se pague la indemnización convencional por despido injusto (artículo 51–convención colectiva).

2. LOS HECHOS:

Como soporte fáctico de sus pretensiones relató, que prestó sus servicios a la demandada del 21 de abril de 2011 al 17 de diciembre de 2014, que ocupó el cargo de operador de camión, que la relación se dio en el marco de la constante dependencia y subordinación, que el 24 de noviembre de 2011 sufrió un accidente de trabajo, que le causó lesiones en el brazo y la pierna izquierda, que fue diagnosticado con esquizofrenia paranoide, episodio depresivo mayor con síntoma psicótico, trastorno orgánico del comportamiento e insomnio, que fue atendido en múltiples ocasiones por el departamento médico de la demandada, que el 14 de abril de 2014 Salud Total EPS le emitió un concepto médico no favorable de rehabilitación, que fue calificado por Mapfre con una PCL del 36.15%, estructurada el 4 de abril de 2014, que este dictamen fue objetado y se remitió a la Junta de Calificación de la Invalidez del Cesar, que la Junta lo calificó con una PCL del 53.76% con la misma fecha de estructuración, que el 11 de octubre de 2013 en una crisis nerviosa intentó sacar de la mina un camión cargado con 240 toneladas, que fue persuadido por el departamento de seguridad para abandonar el automotor, que el 11 de septiembre de 2014, bajo otro estado de crisis, intentó agredir a la funcionaria de recursos humanos Gabriela Garcés, que se le citó a descargos por los hechos ocurridos y por el presunto robo de una chaqueta, que en la diligencia alegó que sus conductas fueron producto de las patologías que padecía.

Narró que el 10 de octubre de 2014 la empresa le comunicó que daría por terminado el contrato de trabajo, decisión que se mantendría en suspenso hasta que el Ministerio de Trabajo autorizara su desvinculación, que el Ministerio negó la autorización, que el 16 de diciembre de 2014 fue nuevamente llamado a descargos por agresión verbal bajo amenaza a Oswaldo Díaz, que en la diligencia de descargos dejó constancia de su

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20178-31-05-001-2015-00175-02
DEMANDANTE:	MOISÉS LARA JIMÉNEZ
DEMANDADO:	DRUMMOND LTD
DECISIÓN:	CONFIRMA

situación médica y notificó al dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por la Junta Regional de Calificación, que, pese a tener conocimiento de su estado de salud, la empresa decidió dar por terminado el vínculo laboral el 17 de diciembre de 2014. Agregó que no fue reubicado en los términos establecidos en el artículo 40 de la convención colectiva (2010–2013), suscrita en entre Drummond Ltd. y Sintramienergetica, de la que era beneficiario.

3. LA ACTUACIÓN:

La demanda fue admitida mediante auto del 10 de diciembre de 2015, proferido por el Juzgado de Oralidad del Circuito de Chiriguaná (f.º 146).

Enterada la empresa Drummond Ltd., se opuso a lo pretendido, en cuanto a los hechos precisó que las patologías sufridas por el señor Lara, no guardaban relación alguna con el accidente de trabajo que sufrió.

Aseguró que el 5 de octubre de 2015 recibió un comunicado de la Junta Nacional de Calificación de la Invalidez, donde se informó que se confirmaba el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar.

Adujo que las conductas desplegadas por el otrora trabajador no podían ser excusadas en las patologías que presentaba.

Indicó que las conductas correspondientes a las agresiones, amenazas y el hurto de la chaqueta a un compañero de trabajo fueron comprobadas.

Manifestó que la agresión registrada a la funcionaria de recursos humanos se presentó el mismo día en que ella le intentó comunicar la decisión de terminación del contrato.

Explicó que el hurto se encontraba calificado en el reglamento interno de trabajo como una falta grave, cuya consecuencia era la desvinculación.

Agregó que el demandante siempre fue renuente a recibir cualquier comunicación emanada de la empresa.

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20178-31-05-001-2015-00175-02
DEMANDANTE:	MOISÉS LARA JIMÉNEZ
DEMANDADO:	DRUMMOND LTD
DECISIÓN:	CONFIRMA

Resaltó que el señor Lara amenazó de muerte a la funcionaria de recursos humanos, y a otros funcionarios, tomó un camión cargado con 240 toneladas y puso en riesgo su integridad y la de sus compañeros.

Afirmó que al demandante se le respetó el procedimiento y su derecho de defensa previo a la desvinculación.

Aclaró que el dictamen de la Junta Regional de Calificación de la Invalidez del Cesar les fue notificado el 27 de diciembre de 2014, fecha posterior a la desvinculación.

Planteó las excepciones que denominó: falta de causa para pedir e inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe, improcedencia de la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y prescripción.

4. SENTENCIA APELADA:

Lo es la proferida el 16 de octubre de 2018, por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná, donde resolvió declarar la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, y absolver a la demandada de las demás pretensiones incoadas en su contra.

Señaló que, no era objeto de discusión que entre las partes existió un contrato de trabajo del 21 de abril de 2011 al 17 diciembre 2014, en el cargo de operador de camión (f.º 19 a 20 y 81).

Anunció que el problema jurídico se contraería a determinar si la terminación del contrato de trabajo era ineficaz, toda vez la empresa Drummond Ltd. no solicitó autorización para despedir al trabajador.

Aseguró que la ineficacia del despido con fundamento en la ley 361 de 1997, tenía como premisa evitar la terminación de un vínculo laboral con ocasión del estado de salud del trabajador, evitar que fuese este el origen del despido.

Adujo que el actor sufrió un accidente de trabajo el 24 de noviembre de 2011, el cual le produjo un trauma en el hombro izquierdo, producto del

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20178-31-05-001-2015-00175-02
DEMANDANTE:	MOISÉS LARA JIMÉNEZ
DEMANDADO:	DRUMMOND LTD
DECISIÓN:	CONFIRMA

movimiento brusco del camión por la caída abrupta del material desde la pala a la tolva (f.º folio 21 y 22).

De folios 41 a 47 observó sendas certificaciones expedidas por Carbosalud IPS, en dónde se especificó que el actor asistió a varias terapias, con sus respectivas autorizaciones de sus incapacidades médicas, lo que corroboró con las historias clínicas (f.º 231 a 233).

En los folios 235 a 236 del legado, verificó la historia clínica y la comunicación del 15 de mayo de 2012, en la que el médico de Salud Ocupacional de la demandada Dr. Oswaldo Díaz, le informa a Recursos Humanos que al actor se le prorrogan las restricciones médico-laborales por un periodo de seis semanas más.

A folio 234 encontró la comunicación de fecha 18 de mayo de 2012 donde el jefe de recursos humanos y salud ocupacional le informó al jefe de producción de la pasiva, que el señor Lara sería evaluado por medicina laboral ARP Colmena, visto que consideraron satisfactorio su proceso de rehabilitación, *«[...] conceptuando que el demandante puede reincorporarse a sus labores como operador de camión sin restricciones en turnos rotativos de 12 horas»* (f.º 238).

Se remitió a la comunicación del 17 de enero de 2013, donde el jefe de producción le comunicó al Jefe de Recursos Humanos que al persistir el compromiso funcional valorado por la ARL Colmena, se reincorpora *«[...] con restricciones temporales por periodos de 2 meses»*.

Dijo que a folio 23 del legajo *«[...] aparece la historia clínica expedida por el médico de Salud Ocupacional de la empresa demandada señor Oswaldo Díaz López, de fecha 2 de abril de 2013, en donde quedó consignado como diagnóstico esquizofrenia no especificada, que previo al diagnóstico se dejó contemplado que el demandante no se encontraba apto para laborar, por ellos fue incapacitado»*. Anotó que la historia clínica referida estaba acompañada de la ficha de consulta psicológica individual expedida por Drummond el 2 de abril de 2013.

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20178-31-05-001-2015-00175-02
DEMANDANTE:	MOISÉS LARA JIMÉNEZ
DEMANDADO:	DRUMMOND LTD
DECISIÓN:	CONFIRMA

A renglón seguido hizo de las historias clínicas de fecha 24 de junio de 2013 y 17 de septiembre de 2013 (f.º 27 a 29), expedidas por el médico de Salud Ocupacional de la División Médica de la Mina Privenon, en donde quedó consignado que el actor padecía esquizofrenia no especificada, situación médica que ratificó, con las diferentes historias clínicas de la EPS Salud Total correspondientes al demandante, de fecha 20 de junio de 2013, 4 de abril de 2014 y las consultas del médico psiquiatra Hugo Soto Cabrera, así como varias certificaciones en donde constaba que el demandante asistió a terapias.

Con los folios 48 al 63 encontró las autorizaciones expedidas por la EPS Salud Total, e historia clínica expedida por la Fundación Santa Marta del Niño, de fecha 11 de diciembre de 2012.

Luego expuso que el artículo 40 de la convención colectiva de trabajo 2010–2013, suscrita entre Sintramienergetica y la empresa Drummond Ltd., estableció:

[...] “que cuando por determinación de la EPS o ARP en que se encuentra afiliado el trabajador y si es necesario reubicarlo como consecuencia de una enfermedad, la empresa lo reubicará sin desmejoramiento salarial, capacitándolo para su nuevo cargo si fuere necesario, en su parágrafo, la mencionada norma establece “en el evento en que por motivos de restricciones médicas determinadas por la IPS o ARP diferente en la de no reubicar labores en turno nocturno, la empresa tome la decisión de reubicar al trabajador en una labor que implique trabajar solo en tus diurnos, se le reconocerá una bonificación equivalente a los recargos nocturnos que el trabajador deje de recibir por esta decisión, mientras se mantengan dichas circunstancias”.

Aseveró a folio 220 se podía verificar que el demandante, posterior al accidente de trabajo en el que sufrió *«[...] trauma del hombro izquierdo con fracturas de fibras musculares de trapecio y fue incapacitado por 50 días, luego fue reincorporado a la empresa demandada el 20 enero 2012 con restricciones laboral que limitaban sus funciones como operador de camión, siendo reducida su jornada de trabajo a 8 horas y reubicado en el cargo de asistente del área de ambiental»*.

Precisó que las restricciones fueron prorrogadas hasta el 22 de marzo de 2012 (f.º 221), y coligió que *«[...] la empresa demandada si cumplió con la reubicación laboral»*, establecida convencionalmente.

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20178-31-05-001-2015-00175-02
DEMANDANTE:	MOISÉS LARA JIMÉNEZ
DEMANDADO:	DRUMMOND LTD
DECISIÓN:	CONFIRMA

Arguyó que del folio 70 a 74, reposaba el documento del 18 septiembre 2014, mediante el cual MAPFRE Colombia Seguros SA, le comunicó al demandante, que tenía una PCL del 36.15%, estructurada del 4 de abril de 2014 de origen común y pérdida de la capacidad laboral, cuyo origen era común, y en folios 75 a 77, el dictamen expedido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar, en donde se le asignó al actor una PCL del 53.75% de origen común, con fecha de estructuración 4 de abril de 2014.

De todo lo esbozado coligió que el demandante, el actor un accidente trabajo el 24 noviembre 2011, que le ocasionó un trastorno de hombro izquierdo, que fue incapacitado en varias ocasiones y le emitieron restricciones laborales, así, la empresa en cumplimiento de dichas restricciones lo reubicó en el cargo de asistente del área de ambiental, indicó que también quedó demostrado, que en vigencia del contrato de trabajo el actor presento varios trastornos de tipo emocional con un diagnóstico reconocido por la misma empresa a través de la división médica (esquizofrenia no especificada).

De cara a la terminación del contrato dijo que visible a folios 78 del cuaderno principal, se encontraba comunicado donde se le informó al señor Lara que el 28 de septiembre de 2013 se reportó por parte del empleado Juan Luis Oliveros García «[...] *la pérdida de una chaqueta marca Nike, que había dejado guardada en el locker el día 27 de septiembre, a la entrada del turno diurno, hecho por los cuales, lo llamaron a diligencia de descargos el día 2 de octubre 2013.*»

Manifestó que en la diligencia de descargos (f.º 79 a 80); se pudo observar que la accionada «[...] *le puso de presente al actor las fotografías a la cual manifestó que, si se reconocía en las fotografías, en donde también aceptó que sí conoce al señor Juan Luis Oliveros y adónde además aceptó, que, si había tomado la chaqueta de su compañero, y también se había retirado del lugar con la chaqueta del compañero.*». Agregó que en la misma diligencia el actor manifestó que padecía de esquizofrenia y que tomaba las cosas sin pensar.

A folio 81 halló la carta de despido del 10 de octubre de 2013, donde la empresa demandada, le manifestó el actor, que da fin a su contrato de

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20178-31-05-001-2015-00175-02
DEMANDANTE:	MOISÉS LARA JIMÉNEZ
DEMANDADO:	DRUMMOND LTD
DECISIÓN:	CONFIRMA

trabajo con justa causa, de acuerdo con lo establecido en los numerales, 5 y 6. del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y lo previsto en literal d) del artículo 68 numeral 4 del artículo 72 y el numeral 18 del artículo 79.

Expresó que la demandada fundó su decisión en los hechos ocurridos el 28 de septiembre de 2013, la pérdida de una chaqueta marca Nike que había dejado guardada en el locker ubicado en el nuevo centro de producción de la Mina Privenon, *«[...] que en la cámara de entrada a los locker, se había observado al actor extrayendo la prenda y se la había colocado, que luego en las cámaras instaladas en los torniquetes se había observado al actor que salía hacia el bus que lo transportaría su casa vistiendo la prenda objeto de investigación».*

Afirmó que la demandada también le comunicó en la carta de despido, que para la empresa los hechos allí expresados eran graves, y era una causa calificada para la terminación del contrato de trabajo por justa causa, *«[...] la que tendría lugar ese mismo día pero debido a que el actor se encontraba con una serie de recomendaciones laborales determinadas por su médico tratante, y al estar reubicado en trabajo transicional de 8 horas, la compañía le solicitaría al Ministerio de Trabajo el correspondiente permiso, por lo tanto la terminación quedaría en suspenso hasta tanto el Ministerio autorizara».*

Seguidamente de folios 82 a 91 verificó la comunicación de fecha 13 de octubre de 2013, en donde el representante legal de la demandada solicitó la autorización al ministerio, y con la Resolución n.º 04 del 20 octubre 2014, expedida por el Ministerio de Trabajo, a través del Inspector de Trabajo de Chiriguaná, negó la autorización, debido a que: *«[...] la causal de terminación se sustenta en una justa causa, no obstante, se observa que la empresa demandada al tener la facultad de despedir al demandante dado que se basaba en una justa causa por los hechos cometidos el 10 de octubre de 2013, cuando sustrajo la chaqueta del locker del compañero Juan Luis Olivero, se observa que la empresa no realizó el despido en esta fecha».*

Hizo mención del filio 95, donde se adjuntó la carta de fecha 17 de diciembre de 2014, donde la empresa dio por fenecido el nexo a partir de esa calenda por justa causa, *«[...] por violación a los numerales 2 y 6 literal a*

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20178-31-05-001-2015-00175-02
DEMANDANTE:	MOISÉS LARA JIMÉNEZ
DEMANDADO:	DRUMMOND LTD
DECISIÓN:	CONFIRMA

del artículo 62 y el numeral 1 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo; además de los establecido en el numeral 4º del artículo 72 numeral 14, el artículo 73 numeral 41 del parágrafo del artículo 75 y el literal B del artículo 78 del reglamento interno de trabajo».

Explicó que en esta ocasión se le imputó al accionante, conductas como la amenaza de muerte y agresión con un palo de escoba a la trabajadora Gabriela Garcés, hechos que tuvieron lugar el 11 de octubre de 2013, así mismo amenazas de muerte vía telefónica al médico Oswaldo Díaz López, *«[...] al reclamarle por una incapacidad emitida la semana anterior»*, suceso que aconteció el 11 de diciembre de 2014. En los folios 92 al 94 quedo constancia que el actor fue asistido por dos miembros del sindicato en la segunda diligencia de descargos.

Al referirse al testigo Marco Tulio Castro Castillo señaló que el declarante afirmó conocer al señor Lara y que este aceptó la comisión de conductas calificadas como graves en el reglamento interno de trabajo. Agregó que el interrogatorio de parte el señor Lara aceptó incurrir en las conductas que ocasionaron su despido.

Concluyó que, *«[...] el actor incurrió en faltas calificadas en las normas sustantivas del trabajo, y en el reglamento interno de trabajo como graves, por lo que se descarta que la terminación de dicho contrato haya tenido lugar por razón de su condición de salud».*

Aclaró que, en el expediente no existía prueba sobre algún acto de discriminación por parte de la empresa demandada, contrario a ello, quedó demostrado que la terminación se dio por justa causa, y que, al 17 de diciembre 2014, tal como se observó a folio 95, si bien padecía de una enfermedad denominada esquizofrenia no especificada, y la empresa fue conocedora de sus padecimientos de salud, *«[...] la misma empresa le prestó los auxilios necesarios para su restablecimiento de salud».*

Como fundamento jurisprudencial de su exposición citó las sentencias CSJ SL685–2018, SL11411–2017, CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 29207, CSJ SL10538–2016.

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20178-31-05-001-2015-00175-02
DEMANDANTE:	MOISÉS LARA JIMÉNEZ
DEMANDADO:	DRUMMOND LTD
DECISIÓN:	CONFIRMA

Recordó que no toda discapacidad gozaba de la protección de estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, «[...] *pues en concordancia con los artículos 1 y 5 de la citada Ley, dedujo que gozan de dicha protección aquellos trabajadores con grado de discapacidad moderada, del 15 al 25%, severa mayor del 25% y menor del 50 % y profunda mayor del 50%*». Citó las sentencias CSJ SL, 18 sep. 2012, rad. 41845 y CSJSL, 28 ago. 2012, rad. 39207.

Aclaró que, para un trabajador fuese amparado por la figura de la estabilidad laboral reforzada se requería que:

[...] primero, se encuentre en una de las siguientes hipótesis; i) con una limitación moderada que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15 y el 25%, ii) severa cuando con una pérdida de la capacidad laboral mayor al 25 pero inferior al 50 % y iii), profunda cuando el grado de minusvalía supere el 50 % y tercero, iv) que dicho empleador conozca del estado de salud y cuarto, v) que termine la relación laboral por razón de su limitación física y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Finalmente concluyó que la conducta desplegada por el demandante se amoldó a las prohibiciones y causales de terminación del contrato de trabajo endilgada por la empresa Drummond, en los términos del artículo 62 CST, «[...] *violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del código Sustantivo del Trabajo, cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos*».

5. RECURSO DE APELACIÓN:

Fue formulado por el apoderado de la parte activa, quien alegó que la empresa accionada no solo era conocedora de la condición de salud del señor Lara, sino que era plenamente consciente de la existencia de los dictámenes de calificación expedidos por Mapfre y por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar, ambos expedidos en vigencia del nexo laboral.

Aunado a lo anterior, el día de la diligencia de descargos el actor puso en conocimiento de la empresa el dictamen donde se registró una PCL superior al 50%.

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20178-31-05-001-2015-00175-02
DEMANDANTE:	MOISÉS LARA JIMÉNEZ
DEMANDADO:	DRUMMOND LTD
DECISIÓN:	CONFIRMA

Adujo que la carta de terminación del contrato de trabajo del 17 de diciembre de 2014, se encontraba motivada en dos causas, «[...] *que presuntamente fueron cometidas por el señor Moisés, la primera da cuenta de una presunta agresión física del señor, en contra de la consultora de recursos humanos Gabriela Garcés, la otra causal en la cual se fundamenta el despido es que el señor Moisés Lara llamó y amenazó telefónicamente al médico Oswaldo Díaz [...]*».

Afirmó que las pruebas para determinar estas justas causas «[...] *brillaron por su ausencia [...]*». No hay prueba en el proceso de la comisión «[...] *de las justas causas*».

Arguyó que las presuntas víctimas de la conducta no se hicieron presentes en el proceso. No se probaron las conductas que originaron el despido.

Explicó que la empresa incumplió con el contenido de los artículos 6 y 40 de la convención colectiva de trabajo 2010-2012, de la que el señor Lara era beneficiario. Advirtió que la sentencia era violatoria de las normas sustanciales.

Agregó que al no existir justa causa la empresa tenía que acudir al Ministerio del trabajo en busca de autorización para el despido.

6. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA:

Una vez corrido el término de traslado para presentar alegatos, de conformidad con el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, intervino el apoderado judicial del demandante exponiendo que el representante legal de la empresa demandada admitió que en el proceso disciplinario se aplicó el artículo 6 de la convención colectiva vigente para la época, cuyo contenido procedimental se verifica desconocido por Drummond, toda vez que el proceso disciplinario se adelantó después de 360 días.

Sostuvo que también se desconoció el procedimiento en cuanto se echó de menos la prueba de que la empresa hubiere citado al trabajador para rendir descargos sobre los supuestos insultos o amenazas por vía telefónica contra el medico Oswaldo Díaz, sino que lo escuchó directamente

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20178-31-05-001-2015-00175-02
DEMANDANTE:	MOISÉS LARA JIMÉNEZ
DEMANDADO:	DRUMMOND LTD
DECISIÓN:	CONFIRMA

el 16 de diciembre de 2017, sin que tampoco se acredite en el plenario ese acto supuestamente cometido por el demandante.

Agregó que el juez de instancia dio por probada la justa causa alegada por la empresa solamente por las afirmaciones que hizo el doctor Marco Tulio Castro, representante legal de la demandada, quien dijo en interrogatorio que no le constaban los hechos por los cuales fue despedido el demandante y afirmó que se basó solo en el reporte que hicieron los involucrados, los cuales no fueron citados al proceso.

De su orilla, la apoderada judicial de la parte demandada Drummond Ltd ratificó los argumentos expuestos en el trámite de la primera instancia.

II. CONSIDERACIONES.

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

La apelación se resolverá por la Sala en los estrictos términos en que fue formulada:

1. PROBLEMA JURÍDICO:

La Sala identifica que los problemas jurídicos en alzada se contraen a determinar: *i)* si la empresa Drummond probó las justas causas de despido, de no ser así; *ii)* si procede la declaratoria de ineficacia de la terminación del vínculo laboral, en los términos del artículo 26 de la Ley 761 de 1997, y el reintegro del trabajador (despido discriminatorio).

2. TESIS DE LA SALA:

La Sala confirmará la decisión objeto de embate, toda vez están probadas y reconocidas como ciertas las causas que dieron origen al despido

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20178-31-05-001-2015-00175-02
DEMANDANTE:	MOISÉS LARA JIMÉNEZ
DEMANDADO:	DRUMMOND LTD
DECISIÓN:	CONFIRMA

del trabajador, con lo que se rompió la presunción de un despido discriminatorio.

3. ASPECTOS FÁCTICOS AJENOS AL DEBATE PROBATORIO (HECHOS NO DISCUTIDOS): *i)* la existencia del contrato de trabajo del 21 de abril de 2011 al 17 de diciembre de 2014; *ii)* que el señor Lara sufrió un accidente de trabajo el 24 de noviembre de 2011; *iii)* que era conductor de camión; *iv)* que MAPFRE Colombia Seguros SA, lo calificó con una PCL del 36.15%, estructurada del 4 de abril de 2014 de origen común; *v)* que la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar, le asignó una PCL del 53.75% de origen común, con fecha de estructuración 4 de abril de 2014; *vi)* que era beneficiario de la convención colectiva de trabajo.

4. DESARROLLO DE LA TESIS:

En lo que interesa al recurso, el juez de primera instancia, en suma, concluyó del abundante material probatorio analizado que, si bien, el señor Lara presentó una PCL superior al 50%, la demandada cumplió con la carga procesal de desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, y demostrar que la terminación del contrato de trabajo, se fundó en causas objetivas.

Agregó que la empresa cumplió con su obligación convencional de reubicar al trabajador, vista su condición de salud.

De su orilla el apélate expone que la empresa tenía conocimiento de la PCL del trabajador, que las dos causas que motivaron el despido no estaban probadas, luego los hechos fueron presuntos, y que se violaron los artículos 6 y 40 convencionales.

Sea lo primero señalar que, el ataque realizado por el recurrente de la parte activa al artículo 6 de la convención colectiva de trabajo, resulta ser un hecho de los denominados nuevos, este constituye un alegato que nunca fue planteado y menos discutido en el trasegar del proceso, por lo que aceptarlo sería contravenir el artículo 29 de la CP. Así las cosas. Veamos:

Sentencias como la CSJ SL5184–2020, han enseñado frente al particular:

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20178-31-05-001-2015-00175-02
DEMANDANTE:	MOISÉS LARA JIMÉNEZ
DEMANDADO:	DRUMMOND LTD
DECISIÓN:	CONFIRMA

La Sala considera que el Tribunal no se equivocó en su decisión, pues, como lo tiene asentado la jurisprudencia laboral de esta Corporación, para que haya lugar a la estabilidad laboral del art. 26 de la Ley 361 de 1997 es preciso, primero, que se trate de personas con discapacidad; segundo, que el hecho sea conocido por el empleador, y, tercero, que la ruptura contractual obedezca a esta situación del trabajador.

En este escenario, para que exista una protección laboral por fuero de salud, es fundamental que en juicio se acrediten las tres condiciones que describe la jurisprudencia.

Bajo esta línea de pensamiento, es propio recordar que lo que se protege con la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es que la terminación del contrato de trabajo encuentre su origen o fundamento en actos de discriminación con ocasión de la discapacidad¹.

Ahora bien, en la estabilidad laboral reforzada, si el trabajador demuestra su situación de discapacidad, impone al empleador la carga de demostrar que la finalización del vínculo no ocurrió por esta condición, sino que obedeció a una justa causa², es decir, que las conductas que motivaron el fenecimiento del nexo laboral, se encuentran en sintonía con las causales objetivas establecidas en las leyes del trabajo.

En este punto, precisa la Sala, que aceptar el argumento del apelante frente a la falta de prueba de los hechos que motivaron el despido del trabajador, es inaceptable.

Desde el mismo libelo genitor el demandante indica que el día 11 de septiembre de 2014 trató de agredir a la funcionaria de recursos humanos Gabriela Garcés, ahora, en su interrogatorio de parte, el señor Moisés Lara reafirma estas conductas, que eventualmente desembocaron en su despido de conformidad con lo dispuesto en el artículo 62 CST, la *«[...] violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador»*, y de los artículos 58 y 60 del CST, *«[...] cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos»*, a esto se le suman las documentales visibles de folios 189 a 202.

¹ CSJ SL1236–2021.

² CSJ SL1054–2021

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20178-31-05-001-2015-00175-02
DEMANDANTE:	MOISÉS LARA JIMÉNEZ
DEMANDADO:	DRUMMOND LTD
DECISIÓN:	CONFIRMA

Así, en un caso de similares contornos, sentencias como la CSJ SL697–2021, han hecho énfasis en recalcar:

En efecto, la Corporación tiene establecido que dicha protección tiene como finalidad disuadir los despidos discriminatorios fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador. De modo que es legítima la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador que no obedezca a la situación de discapacidad del empleado sino a una razón objetiva.

[...]

El empleador no está obligado a obtener la autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado unilateralmente el contrato laboral, cuando esa determinación tenga fundamento en la configuración de una razón objetiva como lo es una justa causa de despido. Por el contrario, la intervención de dicha autoridad se exige en los eventos en que la finalización del vínculo laboral se origine en la incompatibilidad de la discapacidad del trabajador con el cabal ejercicio de las funciones asignadas por la empresa.

Entonces resulta claro que la terminación del vínculo laboral no obedeció a razones de discriminación fundados en prejuicios, estigma o algún estereotipo frente a la discapacidad del trabajador, sino, por razones objetivas que se adecuan a las causales instituidas por las leyes del trabajo.

En cuanto a la violación de los artículos 6 y 40 de la Convención Colectiva de Trabajo, lo primero es señalar que la empresa cumplió con todos los procedimientos disciplinarios descritos en la convención colectiva de trabajo (artículo 6), tal como se demostró con los medios de convicción adjuntos de folios 186 a 207.

Ahora, en lo tocante al artículo 40 y la obligación convencional de reubicación, encuentra la Sala en los folios 27 a 29, 221 y 220, que el señor Lara fue reubicado por la demandada en el cargo de «[...] *asistente del área de ambiental* [...]», y su jornada de trabajo se redujo a 8 horas.

Por las razones expuestas, lo propio es confirmar la decisión recurrida.

Al no prosperar las acusaciones, las costas en esta instancia se le impondrán al recurrente demandante; se liquidarán por el procedimiento del art. 366 del CGP. Tásense.

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20178-31-05-001-2015-00175-02
DEMANDANTE:	MOISÉS LARA JIMÉNEZ
DEMANDADO:	DRUMMOND LTD
DECISIÓN:	CONFIRMA

En consonancia con lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar -Sala Civil, Familia, Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná, el dieciséis (16) de octubre de dos mil dieciocho (2018), dentro del proceso ordinario laboral promovido por **MOISÉS LARA JIMÉNEZ** contra **DRUMMOND LTD**.

SEGUNDO: Costas como se indicó.

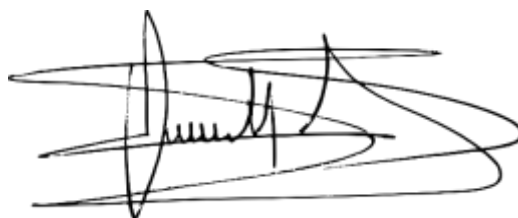
TERCERO: Una vez en firme el presente proveído, devuélvase la actuación a la oficina de origen para lo pertinente.

Esta decisión se adoptó en sala virtual de la fecha, en atención a la medida que el Consejo Superior de la Judicatura dispuso en Acuerdo PCSJA20-11521 del 19 de marzo de 2020, relativa al trabajo en casa, por motivos de salubridad pública y fuerza mayor, ante la presencia de la Pandemia denominada COVID-19.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20178-31-05-001-2015-00175-02
DEMANDANTE:	MOISÉS LARA JIMÉNEZ
DEMANDADO:	DRUMMOND LTD
DECISIÓN:	CONFIRMA



ALVARO LÓPEZ VALERA
Magistrado