

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA DE DECISIÓN LABORAL

El once (11) de mayo de dos mil veintidós (2022), la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, procede a resolver el recurso de apelación contra la sentencia proferida en primera instancia, en el presente proceso ordinario laboral promovido por **VÍCTOR HUGO ARBOLEDA PALACIO** contra la sociedad **RÉDITOS EMPRESARIALES S.A.**, (en adelante GRUPO RÉDITOS), tramitado bajo el radicado No. 05001-31-05-013-2017-01011-01.

El Magistrado del conocimiento, Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto, la Sala adoptó el proyecto presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES:

A través de la presente acción judicial, el demandante pretende se declare que fue despedido sin justa causa estando en estado de enfermedad con pérdida de capacidad laboral y sin autorización del Inspector del Trabajo, y como consecuencia de ello, se condene a la demandada a reintegrarlo a su cargo o uno en iguales condiciones y afiliarlo a la seguridad social integral, con el pago salarios, prestaciones sociales y vacaciones, dejados de percibir, así como la sanción por la no consignación de cesantías en un fondo o subsidiariamente, se condene a la demandada al pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario por despido bajo la estabilidad laboral reforzada, además de la sanción contemplada en el artículo 65 del C.S.T.

Como fundamentos de hecho de sus pretensiones relata el demandante que se vinculó laboralmente al servicio de la demandada el 18 de abril de 2011, mediante un contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de conductor, pero debido a que padece cáncer de piel y habiéndosele prescrito recomendaciones laborales, fue reubicado laboralmente. Indica, que fue calificado

con una Pérdida de Capacidad Laboral del 50.37% de origen común estructurada el 11 de diciembre de 2013 lo cual fue informado a la empresa.

Expone que el 18 de agosto de 2017 fue despedido por una supuesta falta disciplinaria consistente en realizar préstamos con fines lucrativos dentro de la empresa lo cual es totalmente falso y no se demostró en el proceso disciplinario.

Indica que el empleador no solicitó al Ministerio del Trabajo la autorización para dar por terminado el contrato de trabajo, aun cuando tenía estabilidad laboral reforzada por su discapacidad, la patología que padece y tener recomendaciones laborales vigentes al momento del despido.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

La oficina judicial de la primera instancia despachó desfavorablemente las pretensiones de la demanda absolviendo a la demandada de las pretensiones instauradas en su contra.

La juez, fundamentó su decisión señalando que, no obstante el demandante es una persona en condición de discapacidad por tener una PCL superior al 50% y que la empleadora con conocía dicho estado de salud, así como las recomendaciones prescritas, podía desempeñar con éxito sus actividades laborales por lo que su estado de salud no implicó ningún impedimento ni dificultad sustancial en el desempeño de sus funciones, presupuesto que se requiere para considerarlo beneficiario a la estabilidad laboral reforzada, pues aun cuando estaba pensionado por invalidez, realizó sus actividades laborales en condición de normalidad.

De otro lado, señala que se demostró la justa causa del despido, toda vez que el demandante realizaba prestamos de dinero a compañeros de trabajo, dentro de la jornada laboral, portando la dotación pertinente, lo cual constituye una falta catalogada como grave en el reglamento interno de trabajo. Manifiesta la *a quo* que los préstamos por parte del demandante con tasa de intereses del 10% y periodos de pago quincenal, implica la prestación de un servicio financiero diferente al portafolio de la compañía que tiene como objeto social los juegos de azar, sometido a rigurosos controles, conducta ésta que es contraria a los procedimientos diseñados por la empleadora, y que además de ser contrario al ordenamiento jurídico tipificada como delito al tratarse de préstamos de dinero por encima de la tasa de usura, es absolutamente inmoral.

Indicó que la desvinculación no fue un acto discriminatorio, pues el análisis permite concluir que no existe una relación de causalidad entre el despido y el estado de invalidez del actor.

3. DEL RECURSO DE APELACIÓN:

La anterior decisión fue apelada por la parte demandante, solicitando revocar la misma y acceder a las pretensiones de la demanda, considerando que no se tuvo en cuenta la pérdida de capacidad laboral del 50.34%; el demandante no trabaja y le es imposible ser aceptado en una empresa debido a que le faltan tres dedos en la mano derecha y un dedo en la mano izquierda, su discapacidad le impide trabajar, además que no puede recibir el sol al tener cáncer de piel permanente crónico, lo cual debió ser tenido en cuenta.

Señala que la testigo informa de una letra y un pago de \$2.000.000 y que como había entregado \$300.000, hizo un préstamo de \$1.700.000 para pagarle al señor Arboleda los \$2.000.000, pero no se entiende en qué parte de esto, aparece el 10% que se dice en el Fallo cobraba el señor Arboleda, solo hay informaciones verbales pero ninguna prueba determinante como una letra o recibo que demuestre el 10% del pago de intereses.

Manifiesta que si la empresa reubica a un trabajador, ello determina que no tiene la total capacidad para seguir ejerciendo su puesto de trabajo; el demandante no es una persona estudiada, y su conocimiento deriva de que lleva muchos años en las apuestas y lo único que sabe hacer es estar por fuera de las instalaciones, pero no se tuvo en cuenta la información presentada respecto a que su jefe fue quien lo mandó al médico a solicitar la valoración de sus restricciones laborales determinándosele que las restricciones iban hasta noviembre.

Dice que en ninguno de los sustentos legales que aporta la demandada se habla de préstamos, siendo importante el artículo 58 numeral 13 del reglamento interno de trabajo, el cual sí establece los actos del señor Arboleda, pero no se tuvo en cuenta.

Señala que la Ley y la Corte Constitucional presume que las terminaciones del contrato de trabajo a la persona que tiene una PCL, da una estabilidad laboral reforzada. Tampoco se tuvo en cuenta que el demandante tiene 59 años con una

discapacidad, sin dedos, con cáncer de piel. Pese a que ya había recibido la resolución por parte COLPENSIONES, solamente empezó a recibir mesadas por pensión de invalidez, después de terminado el contrato, que fue en el mes de diciembre de 2017. En esta situación, la empresa debió presentar al Ministerio de Trabajo la autorización para terminar el contrato de trabajo del señor arboleda. Exonerar a la empresa que tenía todo el conocimiento de su situación médica y no importarle que se está en una debilidad manifiesta por una discapacidad demostrada, no es justo ni razonable que se le exonere de la responsabilidad, solicita se revoque el fallo y se reintegre al demandante al puesto que llevaba trabajando, pagándosele todos los salarios y prestaciones e indemnización, al existir una discapacidad y deberse tener estabilidad laboral reforzada.

4. DE LAS ALEGACIONES EN SEGUNDA INSTANCIA:

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, el apoderado de la sociedad demandada allegó escrito de alegación, en el que señaló resumidamente que es importante precisar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una estabilidad absoluta, incondicional e indisoluble para el empleado discapacitado, habida cuenta de que lo que prohíbe la norma son los despidos fundados en motivos discriminatorios, lo cual no sucede en el presente caso, puesto que la justa causa legal excluye que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador y por ende no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, es decir, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria al soportarse en una razón objetiva.

Por lo expresado anteriormente reitero una vez más mi petición de CONFIRMAR lo resuelto en el fallo de primera instancia.

5. PROBLEMA JURÍDICOS PARA RESOLVER:

El problema jurídico a resolver se circunscribe a establecer si el despido del actor fue ineficaz en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y si como consecuencia de ello procede el reintegro, con el consecuente reconocimiento y pago de salarios y prestaciones laborales, así como la indemnización establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Tramitado el proceso en legal forma, y por ser competente esta Corporación judicial para conocer de la apelación de la sentencia, conforme a lo dispuesto en el Arts. 10 de la Ley 1149 de 2007, se pasa a resolver, previas las siguientes.

6. CONSIDERACIONES:

Se resolverá el recurso de apelación, atendiendo el principio de consonancia que establece el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 en virtud del cual las decisiones de segunda instancia se circunscriben exclusivamente a los asuntos objeto del recurso.

Antes de entrar a estudiar los asuntos objeto de apelación, se ha de manifestar que no es punto de controversia que el demandante se vinculó laboralmente al servicio de GRUPO RÉDITOS mediante un contrato de trabajo a término indefinido suscrito el 18 de abril de 2011 (folio 95 archivo 01 Expediente Digital), desempeñando el cargo de Auxiliar de Ventas Ganamovil conforme se desprende del certificado laboral expedido el 24 de enero de 2012 (folio 98 archivo 01); contrato que finalizó el 18 de agosto de 2017, por decisión unilateral del empleador aduciéndose justa causa (folio 178 archivo 01).

Igualmente, obra en el expediente recomendaciones laborales prescritas el 23 de febrero de 2015 y 12 de julio de 2017 referentes a evitar actividades al aire libre (folios 108 a 118 archivo 01), así como calificación Pérdida de Capacidad Laboral que le fue realizada por la Facultad de Salud Pública de la Universidad de Antioquia el 19 de junio de 2014, mediante la cual se le determinó una PCL del 50.82% (folios 122 a 126 archivo 01).

Para resolver el recurso de la parte demandante y establecer si hay lugar o no al reconocimiento de la protección laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y con base en ello al reintegro del actor a su puesto de trabajo, se debe señalar primeramente que la norma fue expedida para prevenir discriminación a trabajadores en situación de discapacidad, señalando que ningún trabajador en esta condición puede ser despedido o terminado su contrato por razón de su discapacidad, a no ser que medie autorización de la oficina del trabajo.

Ahora, en lo concerniente a la disposición del Art. 26 de la Ley 361 de 1997, que consagra la protección laboral reforzada, la jurisprudencia de la SCL de la Corte

Suprema de Justicia, ha adoptado un criterio objetivo indicando que ella opera cuando el trabajador presente una discapacidad por pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, aclarando en la sentencia SL11411-2017, que no es necesario que haya una calificación del porcentaje de pérdida de capacidad laboral, o calificación como personas en condición de discapacidad previa al despido, pues ello pueden ser probado con posterioridad al despido.

Por su parte la Corte Constitucional, como bien lo adujo la recurrente, ha adoptado un criterio subjetivo, determinando que tal protección opera cuando el trabajador se encuentre **“en situación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares,”** sin que sea necesario que exista un dictamen de pérdida de capacidad laboral, anterior o posterior al despido, pues ha señalado esta Corte, en varias oportunidades, como por ejemplo en la sentencia T-198 de 2006 que existe una marcada diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez, pues la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida, siendo entonces la invalidez el producto de una discapacidad severa.

Conviene indicar igualmente que en la sentencia SU-049 de 2017 la Sala Plena de la Corte Constitucional estableció que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud **“que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores”** y que en tal sentido, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, esta es la denominada doctrinariamente *“estabilidad ocupacional”*.

Así mismo resulta relevante destacar que conforme la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional sobre la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud de la cual hacen parte las sentencias, SU-049 de 2017, SU-040 de 2018 y T-041 de 2019, entre otras, el trabajador que **“pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral”** tiene derecho a no ser despedido y a ser reubicado en tareas acordes a sus capacidades, habilidades y competencias y que en caso de despido, se presume que este tuvo como fundamento la condición de discapacidad, y por ello se torna ineficaz.

En consecuencia, la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social, se refiere a las personas consideradas por esta ley en situación de discapacidad que no requiere ser calificada según la actual línea de la jurisprudencia constitucional.

En tal sentido la jurisprudencia constitucional, ha indicado que los jueces deben dar aplicación a la estabilidad laboral reforzada consagrada en la Ley 361 de 1997 en aquellos casos en que verifiquen que se cumplen los siguientes supuestos: (i) que el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) que el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; (iii) que no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

La presunción que la causa del rompimiento laboral, es el estado de salud del trabajador, le impone al empleador la carga de probar que no fue esta la razón del despido o la terminación del contrato de trabajo, sino otra, como en este caso, que la demandada alega que finiquitó la relación laboral por configurarse una justa causa. En este punto, resulta importante resaltar que la prerrogativa que trae la ley 361 de 1997 no conlleva a una estabilidad laboral absoluta que implique la inamovilidad de trabajador, pues si hay causal objetiva para terminar el contrato, como cuando el trabajador incurre en una falta grave que dé lugar a una justa causa para ser despedido, no se requiere para ello, autorización previa del Ministerio del Trabajo, y así lo ha manifestado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencias como la SL675 de 2023 Radicado 86363 en la que señaló:

“Itérese, tal como lo hizo el ad quem, que en pronunciamiento CSJ SL1360-2018, la Sala hizo claridad de que la prohibición establecida en la Ley 361 de 1997 se refiere a despidos motivados en un proceder discriminatorio, lo que significa que es legítima y una razón objetiva la extinción del vínculo laboral soportado en una justa causa, sin que en estos eventos se requiera la autorización del inspector del trabajo para la terminación del contrato de trabajo.”

En el asunto bajo examen, la carta de terminación de la relación laboral muestra que la demandada GRUPO RÉDITOS, dio por terminado el contrato de trabajo del

señor Arboleda Palacio a partir del 18 de agosto de 2017, luego de encontrar que dentro del horario laboral le realizaba préstamos al personal de la compañía, lucrándose de tales acciones e intimidando en ocasiones a sus compañeros para que le pagaran lo adeudado, hecho calificado en dicha carta como *“totalmente improcedente de su parte e inaceptable por la empresa”* que constituyen *“incumplimiento a las políticas y procedimientos enmarcados en reglamento interno de trabajo artículo 63, numerales 26, 27 y 48”*. Dicho reglamento interno de trabajo aportado por la demandada (folios 337 a 408 archivo 01) dispone en el referido artículo lo siguiente:

“ARTÍCULO 63: Constituyen faltas graves y por tanto justa causa que dará lugar a la terminación del contrato, además de las estipuladas en el Código Sustantivo de Trabajo y las consagradas en el contrato laboral, las siguientes:

(...)

26. Vender productos o servicios diferentes a los incluidos en el portafolio de productos de la compañía.

27. No dar cumplimiento al Manual de Convivencia, a los protocolos, políticas, procedimientos, normas de seguridad, al manual de Seguridad Industrial, de Responsabilidad de Higiene, Seguridad y Salud en el trabajo.

(...)

48. Incumplimiento de las normas relacionadas con la prevención y el control del lavado de activos y la financiación del terrorismo.”

Teniendo en cuenta que no hay discusión sobre la validez de la prueba documental y testimonial arrimada al plenario, sin que se hayan elevado tachas o desconocimiento de documentos, se encuentra dentro del acervo probatorio copia de una denuncia anónima remitida a la línea ética de la empresa fechada el 8 de agosto de 2017, informando que el señor Víctor le presta dinero a muchas asesoras de la organización cobrando un interés del 20%, el cual cobra de manera quincenal, llegando incluso a amenazar a quienes no le pagan la cuota, con un grupo de socios que según él, son *“...un grupo de prestamistas muy pesados...”* (folio 431).

La trabajadora Elizabeth León Ramírez, a través de informe libre del 9 de agosto de 2017, comunica que el señor Víctor Hugo Arboleda Palacio le presta dinero a varios compañeros con un interés del 10%, y que para recoger o dejar el dinero, se presenta en los puntos de venta o en la sede principal, sabe que todo el personal de Ganamovil tiene préstamos inmediatos con él, en el caso de ella, efectuó un préstamo en Fenfuturo para a su vez, pagarle al señor Arboleda Palacio una deuda de \$2.000.000, que los días para pagarle siempre son los de quincena o al otro día y que trabaja con dos socios más de los cuales desconoce su identidad. (folio 369 a 371).

En el mismo sentido, en informe libre rendido el 9 de agosto de 2017, por la trabajadora Luz Mariela Misas, menciona los nombres de otras personas de las cuales ha recibido dineros para el señor Víctor, y de aquellas a quienes ha visto como le entregan dinero por “*prestamos pagadiario*” en el horario laboral y con la dotación de trabajo (folio 372).

El demandante por su parte, también realiza una versión libre el 18 de agosto de 2017 donde explica que le facilita dinero a ciertos compañeros para ayudarles con sus necesidades, pero sin ánimo de lucro, y también para pagar viáticos, pasajes, hidratación de asesoras, entre otros, mientras la empresa hace llegar los dineros para tales actividades (folio 412).

A raíz de lo anterior, el actor es citado a diligencia de descargos llevada a cabo el 18 de agosto de 2017 (folios 414 a 423), donde señala que deja y recibe dineros para actividades como hidratación y pasajes de auxiliares, esperando que luego le sean devueltos y al preguntársele sobre las actividades que realiza, contesta que le ayuda a auxiliares y asesoras con préstamos, pero sin esperar ninguna retribución porque lo hace por poco tiempo, para no frenar las operaciones o que se vean perjudicadas.

De otro lado, el demandante al rendir interrogatorio de parte en la Audiencia de Trámite y Juzgamiento llevada a cabo por el *a quo*, reitera que le prestaba dinero a compañeros para viáticos por cuanto la empresa se demoraba para suministrarlos y cuando lo hacía, se cobraba el dinero que había facilitado para tales actividades; cuando le prestaba dinero a sus compañeros, se lo devolvían sin ningún ánimo de lucro, lo cual hacía para no frenar los movimientos. Aparte de prestar dinero por los anteriores motivos, refiere que solo recuerda dos préstamos, uno a Elizabeth León Ramírez por valor de \$1.700.000 para ayudarla con unas deudas de juego contraídas por su papá, sin cobrarle ningún interés, y otro, a una persona que no recuerda bien quien fue.

El representante legal de la demandada, quien, entre otras cosas, acepta que la empresa tenía conocimiento del estado de salud del actor, señala que el contrato le fue terminado, no solo prestar dinero, sino porque había implementado, según dice, un sistema de pagadiario, en el que incluso involucró personal para poder descontar quincenalmente de nómina, el dinero de los préstamos que hacía; se

refiere a esos préstamos como pagadario, porque prestaba dinero superando las tasas establecidas.

La testigo **Elizabeth Cristina León Ramírez**, traída al juicio por la parte demandada y quien tiene especial relevancia por ser una compañera de trabajo a del demandante y por ende, tiene conocimiento directo de los hechos, afirma que el demandante le prestó \$2.000.000 para cuestiones personales; habiéndole pagado \$300.000 de dicha suma, tuvo que hacer un préstamo por la cantidad restante a través de un fondo de empleados de la empresa denominado *Fenfuturo*. Al exhibírsele el comprobante de egreso (obranste en el folio 374) en el cual se anota la expresión *pagadarios*, contesta que es porque el señor Víctor prestaba al 10%, cuyo modo de pago era quincenal; al exhibírsele la letra de cambio por el mencionado valor de \$1.700.000 (obranste a folio 376) señala que se hizo por ese valor porque ya había pagado \$300.000, sin que en el título valor se pusiera algo sobre intereses porque se pactó un 10% de palabra. Asimismo, informa que el demandante le presto varias veces, los cuales se los pagaba de manera quincenal y algunos tenían intereses. Afirma que le prestó a otras trabajadoras al 10% lo cual sabe porque eran compañeras suyas y dejaban con ella la cuota del pago y menciona a Luz y Pedro, siendo conocido en la empresa que el señor Arboleda Palacio hacía préstamos de dinero a interés.

Del testimonio de Andrey Bustamante Valencia, quien fue convocado por la demandada, en su calidad de Coordinador de relaciones laborales, se extrae que la empresa estaba al tanto del estado de salud del señor Arboleda Palacio, pero no obstante, no se solicitó permiso al Ministerio del Trabajo para terminarle la relación laboral, toda vez que incurrió en una falta grave. Señala que si bien en el reglamento interno de trabajo se contempla el préstamo de dinero como una falta leve y que el demandante quiere hacer ver que prestaba por altruismo sin obtener provecho económico, lo cierto es que sí tenía ánimo de lucro por cuanto cobraba un interés conforme se demostró en el proceso disciplinario, lo cual es una falta grave por cuanto la empresa tiene cero tolerancia al fraude y lavado de activos ya que todo el tiempo son auditados por pertenecer al susceptible sector de los juegos de azar, siendo estas la razones por la que fue despedido y no por las recomendaciones que tenía prescritas. Explica que la conducta del actor no se tomó como una falta leve –como lo establece el reglamento interno de trabajo– porque esta falta obedece a situaciones esporádicas en las que un compañero presta por ejemplo, para un pasaje o un almuerzo, sin obtener un provecho

económico, pero no como lo hacía el señor Víctor Hugo, respecto de quien se evidenció que cobrara intereses del 10%.

Valorando el acervo probatorio bajo las reglas de experiencia y la sana crítica, se concluye que a pesar que la empresa GRUPO RÉDITOS tenía pleno conocimiento del estado de salud del demandante, sus limitaciones no tuvieron incidencia en la terminación de la relación laboral, pues queda totalmente claro que el motivo que dio lugar a ello fue el hecho de que el señor Arboleda Palacio le realizara préstamos a sus compañeros de trabajo lo cual él mismo aceptó en el interrogatorio de parte. Aunque no confiesa que cobrara un interés por los préstamos y sostiene que su intención era únicamente colaborarles sin ningún ánimo de lucro, la testigo Elizabeth Cristina León Ramírez, cuya declaración se observa coherente, objetiva y espontánea, dice claramente que el demandante le prestó la suma de \$2.000.000, pactando de manera verbal un interés del 10%; señalando también que este no fue el único préstamo que le hizo, además que sabe que le prestaba dinero a otras compañeras, también con un interés del 10% lo cual sabe porque dejaban con ella el dinero para pagar la cuota, denotando entonces que esta testigo, quien no fue tachada, tiene conocimiento claro y directo de los hechos esgrimidos por la demandada para dar por terminado el contrato.

En este orden de ideas, no tiene cabida el argumento de la apelante respecto a que no se tuvo en cuenta la pérdida de capacidad laboral y recomendaciones laborales del actor, pues dicha situación, que la empresa en ningún momento desconoce, no puede convertirse en una especie de salvoconducto que impida la desvinculación de un trabajador que incurra en graves transgresiones contra el reglamento interno y las normas que regulan todo contrato de trabajo, ya que de incurrir en una justa causa de despido, no es necesaria la autorización previa por parte del Ministerio de Trabajo, tal como se indicó en párrafos anteriores. Contrario a lo manifestado por la apoderada, exonerar a la empresa no implica desconocer la situación médica del demandante, por cuanto la estabilidad laboral reforzada, en razón de las limitaciones físicas, no impide que pueda concurrir una causal objetiva para finalizar el contrato de trabajo sin que ello signifique un trato injusto o irrazonable.

Por otro lado, se alega en el recurso que no se demostró que el demandante cobrara el 10% por concepto de intereses por cuanto solo hay informaciones verbales, pero ninguna prueba como una letra o recibo de pago; argumento que tampoco es de recibo ya que el testimonio de Elizabeth Cristina León Ramírez no

puede tratarse como una mera información verbal, sino que es un medio probatorio conducente e idóneo para demostrar que el actor prestaba dinero a sus compañeros de trabajo, además de que tenía ánimo de lucro por que cobraba un interés que sobrepasaba la tasa de usura permitida en Colombia por la Superintendencia Financiera. En cuanto al préstamo que el demandante le hizo a esta testigo por valor de \$2.000.000, aunque en el expediente milita copia de un comprobante de egreso y una letra de cambio por valor de \$1.700.000, ella explica en su declaración de manera clara y concreta que ello se debió a que ya le había pagado el señor Arboleda Palacio \$300.000, de manera que dichos documentos no desvirtúan al testimonio, sino que lo complementan.

En lo concerniente a que no se tuvo en cuenta que las actuaciones del actor se enmarcan en el artículo 58 numeral 13 del reglamento interno de trabajo, conforme el cual, el préstamo de dinero entre trabajadores constituye una falta leve, debe señalarse que en el caso del demandante no se trató de simples préstamos a compañeros de trabajo, y no una vez, sino que lo hacía de manera reiterativa, cobrando sobre lo prestado un interés superior al permitido. Además, llama la atención que los valores de dinero que prestaba no eran pequeñas cantidades, sino valores que de cara al salario que devengaba eran significativos, como lo evidencia el préstamo que le hizo a la trabajadora Elizabeth Cristina León Ramírez por valor de \$2.000.000, razón por la cual, no resulta viable enmarcar los hechos en el referido artículo 58 numeral 13 del reglamento interno de trabajo –que entre otras cosas, dispone que el préstamo de dinero es falta leve pero solo cuando se comete por primera vez, porque a la quinta vez es causal de terminación del contrato por ser falta grave (folio 393 archivo01)-, resultando válidos y procedentes los preceptos normativos que la empresa le informó en la carta de despido.

Corolario de lo anterior y teniendo en cuenta que la presunción de que el despido del actor fue en razón a su estado de salud, presunción legal que admite prueba en contrario, queda demostrado que el actuar de la demandada no tuvo motivación en el estado de salud del actor, sino que existió una clara justa causa para terminar el contrato de trabajo del actor; por tal razón no es procedente ordenar el reintegro deprecado, y por ende, tampoco el pago de salarios y prestaciones laborales, como tampoco de la indemnización establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, tal como se pide en la apelación., por lo que se confirmará la sentencia de primera instancia.

Las costas en esta instancia correrán a cargo del demandante por haber resultado vencida en el recurso de apelación. Las agencias en derecho, conforme al Nral. 3 del Artículo 366 del CGP, las estima el ponente en la suma de \$1.160.000.

7. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 11 de noviembre de 2020, proferida por el JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, en el proceso ordinario laboral promovido **VÍCTOR HUGO ARBOLEDA PALACIO** contra la sociedad **RÉDITOS EMPRESARIALES S.A.**

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante y a favor de la sociedad demandada. Las agencias en derecho, las estima el ponente en la suma de \$1.160.000.

La anterior sentencia se notifica a las partes por EDICTO

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

No siendo otro el objeto de esta diligencia se declara culminada, y se firma por quienes intervinieron en la decisión.

Los magistrados,

Firmado Por:

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral

Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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: **0003d6406072647dc4704f91dc0fe744c2a77b29bb8b8ea60ac62280384c2713**

Documento generado en 11/05/2023 03:16:41 PM

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