

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

APELACIÓN - SENTENCIA	
DEMANDANTE	FRANKLIN ACOSTA CORTES
DEMANDADO	ROLDAN Y COMPAÑÍA S.A.S CARBONES DEL CERREJON LIMITED
LLAMADA EN GARANTÍA	BERKLEY INTERNATIONAL SEGUROS COLOMBIA S.A.
RADICADO	05001-31-05-008-2020-00078-01
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Reintegro por estabilidad laboral reforzada- Despido injusto – indexación
DECISIÓN	CONFIRMA

Medellín, veinticuatro (24) de enero de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los magistrados HUGO ALEXANDER BEDOYA DIAZ y CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA, y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto por el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso, promovido por el señor **FRANKLIN ACOSTA CORTES** contra **ROLDAN Y COMPAÑÍA S.A.S** y **CARBONES DEL CERREJON LIMITED** y en la que se dispuso la vinculación de **BERKLEY INTERNATIONAL SEGUROS COLOMBIA S.A.**

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 001**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

I. – ASUNTO

Es materia de la Litis, decidir el recurso de apelación interpuesto por la apoderada judicial de la parte demandante contra la sentencia que profirió el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, en la audiencia pública celebrada el día 08 de noviembre de 2022.

II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso, en síntesis, que el señor FRANKLIN ACOSTA CORTES, laboró al servicio de las empresas ROLDAN Y CIA LTDA y CARBONES DEL CERREJON LIMITED, mediante contrato de obra o labor determina desde el 01 de agosto de 2018, el cual tendría una duración de tres años, salvo que CARBONES DEL CERREJON LIMITED, lo terminara anticipadamente o dejara de impartirle órdenes.

Dijo que, el demandante cumplía funciones de auxiliar administrativo en el municipio de Puerto Bolívar Guajira, devengando inicialmente como salario \$1.500.000 y posteriormente \$2.636.000.

Expuso que, en desarrollo del contrato el demandante se le incrementaron las funciones y responsabilidades, siendo estas mayores y semejantes a las funciones del señor Ramiro Padilla, pero sin la retribución económica.

Señaló que, el día 23 de enero de 2019 sufrió una caída cuando iba en el bus que suministraba la empresa con destino a Barranquilla para disfrutar del descanso con otros compañeros.

Aseguró que, el demandante no le dio importancia al accidente, pues no sintió dolor o molestia física al momento de levantarse y reincorporarse, pero que, al pasar el tiempo, comenzó a sentir un fuerte dolor en la parte baja de la espalda y entre más días pasaba, más intenso se hacía el dolor y que lo agobiaba en gran manera para laborar y adoptar diferentes posiciones.

Manifestó que, al demandante le fue diagnosticado trastorno de disco lumbar y otras radiculopatías, y en razón de ello se le ordenó inicialmente 15 terapias físicas cada tres días, las cuales se le dificultaba realizar ya que laboraba 14 días y descansaba 7.

Aseveró que, el demandante le informó a su empleador sobre las terapias, sin embargo, adujo que el empleador solo le permitió realizarse 2 terapias cada 15 días.

Posteriormente dijo que le se le ordenó 30 sesiones de terapias físicas, 2 días de incapacidad y consulta con internista, las cuales alega habérselas informado a su empleador y que el 17 de mayo (sin indicar el año) la Coordinadora de Roldan y Compañía, la Sra. Marilys Silvera Soto, le solicitó al actor que informara el origen de su sintomatología, tiempo de evolución, tratamiento médico y restricciones, y que en respuesta de tal solicitud el actor brindó la información a la sociedad y adjuntó su historia clínica.

Acotó que, el 28 de mayo de 2019, fue citado para rendir descargos en las oficinas ubicadas en Bogotá, en donde informó sobre el accidente y la entidad le reprochó no haberle enterado al momento de la contratación que tenía una desviación entre dos vértebras y un desgaste de los discos vertebrales lo que denominaron como alteraciones físicas, y además, no haber informado sobre el accidente, empero, se afirma que el actor en replica dijo que desconocía su condición de salud y que respecto de su accidente cuando empezó a sentirse indispuerto y asistió al médico informó a sus superiores.

Refirió que, el 28 de mayo de 2019, el señor ACOSTA CORTES fue despedido aduciendo como justa causa el no haber informado del accidente en el bus por actuar de mala fe al no entregar incapacidades o constancias de los tratamientos y que se ausentó del trabajo para *“disque concurrir a citas médicas entre otras justas causas”*.

Sostuvo que Roldan y Compañía actuó discriminatoriamente al momento del despido y no se tuvo en cuenta la condición de salud del demandante, su historia clínica, ni la realidad de cómo ocurrieron los hechos.

III. – PRETENSIONES

Principales

1. Que se ordene el reintegro del demandante por haberse dado su despido en estado de debilidad manifiesta.
2. Determinar que entre la fecha del despido y la fecha del reintegro no se genere solución de continuidad en concordancia con el artículo 25 y 48 de la Carta Política.
3. Que se ordene el pago de los salarios y prestaciones sociales no canceladas entre la fecha del despido y la fecha en que se produzca el reintegro y los aportes a la seguridad social.
4. Que se ordene a las demandadas el pago de 180 días de salario a título de indemnización por la violación a la estabilidad ocupacional reforzada, según lo previsto en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.
5. Que se ordene la reliquidación y pago de salarios, prestaciones sociales, cesantías, aportes al sistema de seguridad social en virtud del principio de igualdad laboral con base a los salarios recibidos por los trabajadores que realizaban las mismas funciones que el demandante en diferentes regionales.
6. Que se ordene el reconocimiento y pago de indemnización moratoria correspondiente al pago de un día de salario por cada día de retraso en el pago de salarios y/o las prestaciones sociales de la demandante al culminar su contrato.
7. Lo ultra y extra petita y que se condene en costas procesales.

Pretensiones subsidiarias:

1. Que se ordene el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto.

IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA

CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED, contestó la demanda, a través de apoderado judicial, conforme se verifica en el texto visible en el pdf 6 y 22, argumentando que, Cerrejón no tuvo ningún tipo de vínculo laboral con el demandante, independientemente de que el actor hubiese prestado

servicios administrativos para el personal de su empresa, pues entre ROLDAN Y CIA SAS y CERREJÓN se suscribió un contrato No. 00032015, cuyo objeto era que la contratista ROLDÁN Y COMPAÑÍA SAS, prestaría los servicios de operación portuaria, mantenimiento de equipos y otros servicios afines.

La entidad planteó a título de excepciones de mérito, las siguientes:
“COBRO DE LO NO DEBIDO, “INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, PRESCRIPCIÓN, FALTA DE CAUSA PARA PEDIR”

A su vez, la entidad llamó en garantía a la entidad aseguradora BERKLEY INTERNATIONAL SEGUROS COLOMBIA S.A., esgrimiendo que ROLDÁN Y COMPAÑÍA SAS constituyó la póliza No. 21275, de cumplimiento a particulares, expedida por la aseguradora BERKLEY para efectos de cubrir el cumplimiento del contrato y también el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, en los montos y vigencias que establece dicho documento, y que como tomador de la póliza No. 21275 aparece ROLDÁN Y COMPAÑÍA SAS y como asegurado y beneficiario CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED, la cual tiene vigencia del 01/10/2018 hasta el 01/10/2026.

Por su parte, **ROLDAN Y COMPAÑÍA S.A.S.** contestó la demanda según de comprueba en el pdf 14 y aceptó como cierto que el demandante laboró al servicio de la entidad, desde el 1º de agosto de 2018 al 28 de mayo de 2019, mediante contrato de Trabajo por obra o labor, sujeto a “Ordenes de Servicio”, y que desempeñaba el cargo de auxiliar administrativo, en Puerto Bolívar Guajira.

Y, en lo atinente al accidente sufrido por el demandante manifestó que, el señor FRANKLIN DAVID ACOSTA CORTÉS, dijo casi cinco (5) meses después que había sufrido una caída en el bus que lo transportaba a su residencia desde Puerto Bolívar hasta la ciudad de Barranquilla. Que del aparente incidente que según se dice sucedió el día 23 de enero del año 2019, no tuvo conocimiento ROLDAN Y COMPAÑÍA S.A.S. sino muchos meses después, y tampoco la entidad fue enterada sobre los tratamientos prescritos al demandante, posición sumamente extraña por parte del demandante, quien estaba en la obligación de informar, al menos a sus superiores jerárquicos,

pues para eso ROLDAN Y COMPAÑÍA S.A.S., desde el inicio del vínculo laboral lo afilió a todos los sistemas de Seguridad Social, como se demuestra con los Comprobantes de Parafiscalidad y de Ingreso, a través de los cuales se estaba preservando su salud. Que prueba de lo anterior es la comunicación que el señor FRANKLIN DAVID ACOSTA CORTÉS, envió al Departamento de Recursos Humanos el día 18 de mayo de 2019, lo que no permitió informar el asunto a la ARL, advirtiéndolo que en todo caso no tenía acceso a la historia clínica del actor ante la reserva con la que cuenta dicho documento.

Afirmó que, el señor FRANKLIN DAVID ACOSTA CORTÉS, se practicó las terapias faltando a su trabajo, sin avisar u obtener la debida autorización de sus superiores jerárquicos. Y que, posteriormente el actor se justificó o disculpó de sus faltas al trabajo, diciendo que, había dejado de concurrir, porque le estaban realizando unas terapias, pero sin aportar prueba de ello.

Finalmente, la entidad planteó a título de excepciones de fondo las que se describen a continuación: *“INEXISTENCIA DEL DESPIDO INJUSTO, INEXISTENCIA DE LA SANCIÓN MORATORIA, EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN”*

Mediante auto del 24 de marzo de 2022, visible en el pdf 26, se admitió el llamamiento en garantía que hizo CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED a la aseguradora BERKLEY INTERNATIONAL SEGUROS COLOMBIA S.A.

La sociedad BERKLEY INTERNATIONAL SEGUROS COLOMBIA S.A., contestó el llamamiento en garantía expresando que entre Carbones del Cerrejón Limited y el señor Acosta Cortés no se presentó una relación de trabajo en los términos del estatuto laboral sustantivo, esto, toda vez que quien ejercía las prerrogativas propias de la subordinación frente a su empleado era la sociedad Roldán & Compañía S.A.S.

En cuanto al contrato de seguro dijo que, la póliza de cumplimiento entre particulares No. 21318, se expidió para amparar en específico dos riesgos: a) el cumplimiento de las obligaciones a cargo de Roldán y Compañía S.A.S. emanadas del contrato No. 00032015, y b) garantizar el pago de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales. Que Berkley limitó la cobertura del amparo precisamente a aquellos eventos en los cuales se logre

acreditar que el asegurado -en este caso Carbones del Cerrejón solidariamente responsable con el contratista, en los términos consagrados en el artículo 34 del C.S. del Trabajo, y que en el asunto, no están reunidos los requisitos del artículo 34 del C.S. del Trabajo, para que se predique que existe solidaridad del asegurado en la póliza (Carbones del Cerrejón) respecto de las obligaciones laborales de su contratista Roldan & Compañía S.A.S.

La llamada en garantía planteó a título de excepciones perentorias: *“AUSENCIA DE COBERTURA DE LA PÓLIZA DE CUMPLIMIENTO NO. 21318: INEXISTENCIA DE SOLIDARIDAD, LAS SANCIONES PECUNIARIAS SE ENCUENTRAN EXCLUIDAS DE LA COBERTURA DE LA PÓLIZA NO. 21318, LA SUMA ASEGURADA PREVISTA EN LA PÓLIZA DE CUMPLIMIENTO NO. 21318 CONSTITUYE EL LÍMITE MÁXIMO DE RESPONSABILIDAD DE BERKLEY”*

V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El 8 de noviembre de 2022, la Juez de conocimiento profirió sentencia, y absolvió a las demandadas ROLDÁN Y COMPAÑÍA S.A.S., CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED y a la llamada en garantía BERKLEY INTERNATIONAL SEGUROS COLOMBIA S.A., de todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor FRANKLIN DAVID ACOSTA CORTÉS.

Y, condenó en costas procesales a la parte demandante, señalando como agencias en derecho la suma de \$1'000.000, a cargo del demandante y a favor de las demandadas ROLDÁN Y COMPAÑÍA S.A.S., CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED, a prorrata.

Los argumentos de la decisión (Sentencia PDF 53): La juez de primera instancia, expuso que en el asunto se encuentra acreditado el contrato laboral por obra o labor suscrito entre Roldan y Compañía y el demandante, según el texto anexo a la demanda, el cual dio inicio el 01 de agosto de 2018 y finalizó el 28 de mayo de 2019.

Que el demandante no gozaba de estabilidad laboral reforzada al momento de su despido debido a que no se encontraba incapacitado, no tenía

tratamientos pendientes, ni recomendaciones médicas, ni había iniciado proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral.

Que en el interrogatorio absuelto por el demandante éste confesó que no informó oportunamente la ocurrencia del accidente de trabajo a su empleador y que la entidad le brindó todas las capacitaciones e información suficiente para el cumplimiento para dicha obligación, más aun cuando del testimonio del señor Ramírez Padilla, se desprende que ambos, es decir, el testigo y demandante, eran los encargados de remitir las incapacidades de los empleados y de realizar los reportes de los accidentes de trabajo como auxiliares administrativos.

Y resaltó que el demandante, solo luego de que fue requerido por su empleador, avisó y entregó los documentos que daban cuenta de lo que le sucedió.

Que aunque el demandante adujo que tenía recomendaciones médicas para el momento de su despido, no es posible ratificar su afirmación con la prueba documental, pues pese a que se anexó la historia clínica, no hay prueba de ello y menos de que el origen de la terminación del contrato de trabajo tuvo sustento en su situación de salud, de lo que coligió que no se demostró que el motivo real por el cual la sociedad demandada Roldan le dio por terminado su contrato de trabajo fue por su estado de salud, sino por una causal objetiva que fue el incumplimiento de sus obligaciones laborales, para lo cual la empresa Roldan citó al demandante a descargos por el ausentismo laboral y sus faltas injustificadas y procedió a pagar sus prestaciones sociales, concluyendo que procedía la excepción de inexistencia del despido injusto.

Y que, en razón de la confesión del demandante, en el sentido de que sus actividades se suscribían a realizar labores única y exclusivamente para Roldan y Compañía, se desestimaban las pretensiones subsidiarias tendientes a la declaratoria de responsabilidad solidaria entre Roldan y Compañía y Cerrejón, y en consecuencia resultaba inocua el llamamiento en garantía.

VI. – RECURSO DE APELACIÓN EN CONTRA DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La sentencia de primera instancia fue recurrida en apelación por la apoderada de la parte demandante debatiendo que, contrario a lo sustentado en la sentencia, hay lugar a ordenar el reintegro del demandante al cargo que ocupaba, por haberse dado su despido en estado de debilidad manifiesta, por cuanto quedó demostrado tanto con las pruebas documentales como con las pruebas recibidas como declaración de parte, que la demandada Roldan y Compañía, conocía el estado de salud del demandante así como las recomendaciones médicas prescritas al trabajador.

Agregó que, la defensa ha enfatizado que el despido se dio por un presunto incumplimiento en sus funciones y que éste se ausentaba sin razón alguna, pero poco o nada se evidenció de las supuestas faltas cometidas por el demandante que salieron a relucir únicamente en la realización de la audiencia, no se indicó con precisión qué días faltó, que tan recurrente fue dicha falta y ante ello que acciones tomó la compañía, no se evidenció memorando, llamados de atención o requerimientos previos al demandante.

Señaló que, lo anterior resulta contradictorio con el recaudo documental que obra en el dossier, particularmente en el correo electrónico en el que el demandante refiere sobre su estado de salud, sin que el empleador hubiese realizado el reporte ante la ARL, por lo que el despido no solo es ineficaz sino discriminatorio.

Insistió en que, el demandante al momento del despido contaba con fuero de estabilidad laboral reforzada, y que, para la fecha, aún tiene vigentes terapias y tratamiento con medicina del dolor.

De otro lado dijo que, el A quo omitió pronunciarse sobre la pretensión de reliquidación en atención al principio de igualdad salarial solicitado en la demanda de la cual se evidenció que el demandante no siempre obtuvo el mismo salario que su compañero que realizaba las mismas funciones durante los primeros meses del contrato, por lo cual no solo habría lugar al

pronunciamiento, sino a que se ordene la reliquidación y el pago de salarios y prestaciones sociales cesantías y aportes al sistema de seguridad social.

En último lugar pidió que, en el evento de no accederse a las pretensiones principales se pronuncie sobre la indemnización por despido injusto.

Alegatos de Conclusión:

La apoderada de la **parte demandante** al presentar su escrito de alegatos de conclusión manifestó que en el proceso se probó que el demandante informó a su empleador de la ocurrencia de un accidente de trabajo y de las consecuencias médicas que el accidente le causó.

Dijo que, la sociedad Roldán y Compañía pidió mediante correo electrónico la historia clínica del actor, es decir, que la entidad tenía conocimiento del estado de salud del demandante y que estaba recibiendo terapias físicas, sin embargo, lo despidió.

Acotó que, la demandada Roldan y Compañía, terminó el contrato de trabajo del demandante sin una causa objetiva, pues el trabajador nunca incumplió sus obligaciones laborales y sus ausencias estuvieron justificadas, ya que al analizar el acta de descargos, se advierte que la misma fue un acto discriminatorio, en especial si se tiene en cuenta el estado de salud del demandante al momento de terminación de su contrato laboral, el cual consiste en diagnóstico de lumbago, trastorno de disco lumbar y tratamiento para el dolor, lo cual se acreditó a través de la historia clínica aportada con la demanda.

Remató concluyendo que, en los correos electrónicos se evidencia que la empresa demandada solicitó y recibió la historia clínica del trabajador, además en el acta de descargo hacen mención a dicha historia por lo cual no pueden desvirtuar el presunto conocimiento del empleador ni alegar que fue conocida por este por primera vez a través del presente proceso y que, en el desarrollo del proceso se acreditó que la afectación en la salud del demandante a raíz del accidente fue lo que dio lugar a sus inasistencias pero

que estas se justificaron, por lo cual no había lugar a un despido y en consecuencia, se debió acceder a las pretensiones de la demanda.

El apoderado de la sociedad **ROLDAN Y COMPAÑÍA S.A.S.**, aseguró que el demandante FRANKLIN DAVID ACOSTA CORTES a pesar de venir infringiendo las obligaciones a que se había comprometido con su empleador con la disculpa del presunto accidente, -que no informó a tiempo-, empezó a faltar al trabajo, quedándose plácidamente en su residencia en la ciudad de Barranquilla y dejando de concurrir a laborar a su sitio de trabajo en el área de Puerto Bolívar, Guajira, donde había sido contratado y sin informar, notificar o acompañar incapacidades que justificaran su ausencia y falta de compromiso, para con su empleadora.

Añadió que, el demandante confesó de manera libre y voluntariamente no haber informado a tiempo a la empresa el supuesto accidente, y que, en todo caso, el despido del trabajador tiene sustento en una causal justa y objetiva.

Por otra parte, el apoderado judicial de la llamada en garantía **BERKLEY INTERNATIONAL SEGUROS COLOMBIA S.A.**, manifestó que la parte actora no cumplió con la carga de la prueba de acreditar los hechos constitutivos de sus pretensiones, en concreto, los supuestos contemplados en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para predicar la existencia de estabilidad laboral reforzada en cabeza del demandante.

Señaló que, como bien refirió el juez de primera instancia, no se encuentra probado el grado de discapacidad presuntamente sufrido por el demandante para la fecha de terminación de la relación laboral y no se allegó prueba siquiera sumaria del conocimiento por parte del empleador de la condición de salud del demandante, la cual no se puede asumir a raíz de la constancia de un presunto diagnóstico en la historia clínica del demandante, como lo sugiere la apoderada de la parte actora, sino que debe ser puesta en conocimiento de manera tal que el empleador tenga plena conciencia del estado de salud del demandante.

Explicó que, la historia clínica es un documento que goza de reserva legal y sólo puede ser conocido por su titular, motivo más que suficiente para desvirtuar el presunto conocimiento del empleador a través de dicha prueba, la cual fue conocida por la sociedad por primera vez a través del presente proceso.

Expuso que, ante la ausencia de prueba de elementos de hecho indispensables para conceder los efectos jurídicos contemplados en una norma, la consecuencia directa es la negación de la pretensión incoada, como bien resolvió la A quo en el caso concreto.

De otro lado, expresó que la terminación del contrato de trabajo del demandante obedeció a una justa causa, como lo es la ausencia injustificada al lugar de trabajo, lo cual se encuentra plenamente ajustado a los supuestos contemplados en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra el incumplimiento injustificado de las obligaciones laborales del trabajador como una justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte de su empleador.

Respecto del contrato de seguro indicó que, revisado el recurso de apelación presentado por la apoderada del demandante, se tiene que la negativa en el acogimiento de las pretensiones respecto de Carbones del Cerrejón Limited no fue objeto de censura por parte de aquella, razón por la cual y al no existir divergencia alguna respecto a la responsabilidad del llamante en garantía, esto es, Carbones del Cerrejón Limited, en consecuencia, no es procedente que, en sede de segunda instancia, se realice un pronunciamiento en cuanto al llamamiento en garantía formulado en contra de Berkley, el cual sólo podría analizarse, en caso de una eventual sentencia condenatoria en contra del llamante.

VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica procesal, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se

encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

Objeto de la Litis. teniendo en cuenta los puntos objeto de apelación por la activa, **mismos que delimitan la competencia de la Sala en la segunda instancia**, consisten en dilucidar: **i)** si el demandante, para la fecha del despido, gozaba de la garantía de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud y, de ser así, si a favor del demandante resulta procedente el reintegro que reclama en aplicación de la Ley 361 de 1997, con el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes a seguridad social, la indemnización de 180 días. **ii)** si existió o no una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, y si en consecuencia procede el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto. **iii)** si hay lugar a la reliquidación y pago de salarios, prestaciones sociales, cesantías, aportes al sistema de seguridad social en virtud del principio de igualdad laboral con base a los salarios recibidos por los trabajadores que realizaban las mismas funciones que el demandante en diferentes regionales.

Reintegro por estabilidad laboral reforzada

El reintegro solicitado por la demandante, tiene su razón de ser en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual consagra una protección especial a las personas en estado de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta, a saber:

“ARTÍCULO 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha [discapacidad] sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona [en situación de discapacidad] podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su [discapacidad], salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo¹

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su [discapacidad], sin el cumplimiento del requisito

¹ Aparte subrayado declarado exequible en sentencia C-531 de 2000.

previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren².

Ahora, para resolver el problema jurídico a que se hizo referencia, ha de indicarse que, en virtud del artículo 53 de la Constitución Política, que contempla el principio de estabilidad en el empleo, se entiende que uno de los pilares mínimos en las relaciones de trabajo, lo constituye el derecho que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación. Como desarrollo de esta estabilidad, la jurisprudencia nacional ha desarrollado el concepto de “*estabilidad laboral reforzada*”, que deriva del mencionado principio constitucional, y que se traduce en la existencia de medidas diferenciales en favor de personas en situación de discapacidad o vulnerabilidad médica, que se enfrentan a discriminaciones ocupacionales, por su estado.

En Colombia, la estabilidad laboral reforzada se erige en un mecanismo a partir del cual las personas que tienen una condición especial, gozan de protección laboral, y que encuentra principalmente en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional su principal desarrollo. La H. Corte Constitucional ha decantado el alcance del concepto “*estabilidad laboral reforzada*”, explicando que tal derecho consiste en: “(i) *el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz*”.

²Este inciso fue declarado exequible en la sentencia C-531 de 2000, “...bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

Las palabras entre corchetes del artículo corresponden al cambio realizado en cumplimiento a la exequibilidad condicionada declarada por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458-15 de 22 de julio de 2015.

No puede desconocerse que entre la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, ha existido una diferencia en la concepción de la institución de la estabilidad laboral reforzada, en tanto la primera, a partir de la sentencia 32.532 del 15 de julio de 2008, venía clasificando los grados de limitación en moderada (PCL entre el 15% y el 25%); severa (entre el 25% y por debajo del 50%) y profunda (superior al 50%); mientras que para la Corte Constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es exclusivo de quienes han sido calificados con una PCL moderada, severa o profunda, sino que ha considerado que la institución de la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares; es decir que orienta su jurisprudencia al respecto, más desde un criterio material.

No obstante, se resaltan los últimos avances jurisprudenciales, conforme a los cuales las mencionadas corporaciones, han acercado su criterio sobre la institución, evidenciándose que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha dado pasos de acercamiento a la doctrina de la Corte Constitucional (Sentencia Sala de Casación Laboral SL 1360 de 2018, en la cual se ha morigerado el criterio de antaño), y en Sentencia SL1158 de 2023, del 10 de mayo, radicación No. 90116, el órgano de cierre de la especialidad laboral reexaminó el tema respecto a la definición de discapacidad y a la protección de estabilidad laboral establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, acogiendo los criterios de discapacidad señalados en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 del 2013, pero indicando que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 del 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, el 10 de junio del 2011, y de la Ley 1618 del 2013.

Señaló que, de acuerdo con la Convención aludida, la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se configura cuando concurren los siguientes elementos:

i. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.

ii. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.

Indicó que esas barreras pueden ser de manera enunciativa, actitudinales, comunicativas y físicas, precisando que, cuando el empleador conozca las barreras del trabajador tendrá la obligación de mitigarlas y para eso deberá realizar los ajustes que resulten razonables para cada caso, a fin que éste pueda desarrollar sus tareas en iguales condiciones que los demás, y que en los aquellos casos en los que no sea posible realizar los ajustes requeridos, el empleador estará en la responsabilidad de comunicar dicha situación al trabajador.

iii. Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

En cuanto a la carga de la prueba, indica la sentencia en cita que el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (libertad probatoria) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria, concluyendo que, al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, se necesita establecer, por lo menos, tres aspectos:

(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo (factor humano).

(ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico (factor contextual).

(iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores, interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral.

Aduce la Corte que, si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y es preciso declarar su ineficacia, por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la

indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Recordó, además, que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador, indicando que éste podrá desestimar la presunción de despido discriminatorio al probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Por último, señala que dicha Corte, en su función de unificación de la jurisprudencia se apartó de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración, toda vez que la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás; precisa que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.

Ahora, es pertinente indicar que, en cuanto al denominado “*Fuero Ocupacional*”, pueden identificarse en el país avances legislativos en el tema, a partir de los cuales se han integrado normas del bloque de constitucionalidad sobre la materia, y se han diseñado medidas protectoras en favor de los trabajadores disminuidos físicos, psíquicos y con inconvenientes de salud en el trabajo.

En efecto, la Ley 1346 de 2009 aprobó la “*Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que posteriormente se vio complementada por la Ley 1145 de 2011, que creó el Sistema Nacional de Discapacidad, entendido como el conjunto de orientaciones, normas, actividades, recursos,

programas e instituciones que permiten la puesta en marcha de los principios generales de la discapacidad. Tales disposiciones, más que adscribir a Colombia a una corriente absoluta del fuero de salud, lo que hacen es fortalecer institucionalmente los medios de protección de esta población.

Más adelante, con la expedición de la Ley 1618 de 2013, el legislador buscó *“garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009”*.

A su vez, a través del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se estatuyó que *“ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”*.

Los elementos que deben concurrir para que se adquiriera el beneficio del fuero de salud, y por ende la estabilidad laboral reforzada:

Si bien, tal y como se reseñó en precedencia, a nivel legal existen disposiciones que amparan este derecho, ha sido la jurisprudencia la que ha ampliado el espectro de protección en estos casos.

Desde la sentencia de constitucionalidad que concluyó en la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, Sentencia C-531 de 2000, se decantaron los requisitos para la configuración del fuero de estabilidad reforzada, entre los cuales se encuentran:

- 1. Que el trabajador presente una limitación física sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral.*
- 2. Que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad o de limitación física, sensorial o psíquica sustancial.*

3. Que el despido se realice sin autorización del Ministerio de Trabajo.

4. Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

Debe decirse que, con total independencia de adoptar el entendimiento que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia le ha dado al tema, con los avances ya referidos, o adoptándose la postura de la Corte Constitucional, consolidada con una serie de pronunciamientos anteriores a la sentencia **SU 049 de 2017**, y que se condensaron en esta última, posición que acoge esta Sala, debe resaltarse el carácter proteccionista que debe imperar en favor de los trabajadores que sufran padecimientos de salud, y tengan que soportar los efectos y secuelas de afectaciones relevantes en su salud con causa u ocasión de su trabajo, más allá de que al momento del despido se encuentren o no incapacitados.

Con todo, a partir de la sentencia de unificación citada, resulta razonable el criterio según el cual:

“El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

...

La violación a la estabilidad ocupacional reforzada, debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución...”.

A partir de las anteriores consideraciones jurídicas, pasa la Sala a resolver la apelación propuesta por la activa.

CASO CONCRETO

Lo primero que resalta esta Sala, es que en este asunto no se discute la existencia de un contrato laboral de obra o labor determinada, celebrado entre FRANKLIN ACOSTA CORTES en calidad de trabajador y la sociedad ROLDAN Y COMPAÑÍA S.A.S en condición de empleadora, que dio inicio el 1

de agosto de 2018 y terminó el 28 de mayo de 2019, mediante el cual el trabajador desempeñaba el cargo de auxiliar administrativo, de acuerdo al documento que obra en el pdf 14 folio 44 a 52.

CONTRATO DE TRABAJO

NOMBRE DEL EMPLEADOR: ROLDAN Y CIA LTDA (NIT 890.903.069 –2)

DOMICILIO DEL EMPLEADOR: PUERTO BOLIVAR (LA GUAJIRA)

NOMBRE DEL TRABAJADOR: FRANKLIN DAVID ACOSTA CORTES

DOCUMENTO DE IDENTIDAD: C.C. 12.635.452 de Ciénaga – Magdalena.

DIRECCION DEL TRABAJADOR: CRA 56 No 84-49 Barranquilla – Atlántico.

LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD: Ciénaga – Magdalena, 29 De Abril 1979.

CARGO QUE DESEMPEÑARA EL TRABAJADOR: Auxiliar Administrativo

SUELDO MENSUAL: Un Millón Quinientos Mil Pesos M/L, (\$1.500.000.00)

Esclarecido lo anterior, y como quiera que, en el recurso de alzada, no se controvertió la solidaridad del contrato laboral entre el demandante y CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED, en consecuencia, resulta ineficaz en esta instancia judicial realizar un enjuiciamiento al respecto, al igual que valorar la afectación o no de la póliza de seguro constituida con la llamada en garantía BERKLEY INTERNATIONAL SEGUROS COLOMBIA S.A.

A lo anterior se suma que el demandante, al momento de absolver el interrogatorio de parte, aceptó como cierto que sus actividades se limitaban al cumplimiento de las funciones para la empresa ROLDAN Y COMPAÑÍA.

“Sus actividades administrativas se limitaban al cumplimiento a las funciones para la empresa de Rodan y Compañía-Contestó: sí”

Ahora bien, pasa esta sala a abordar lo concerniente a la petición de reintegro, alegada por la apoderada judicial de la parte demandante en su recurso de alzada, aduciendo estabilidad laboral en favor de la activa.

La parte demandante para sustentar su petitum, manifestó en su escrito genitor que el día 23 de enero de 2019, sufrió una caída cuando iba en el bus que suministraba la empresa con destino a Barranquilla para disfrutar su descanso con otros compañeros, y que el actor no le dio importancia al

accidente, pues no sintió dolor o molestia física al momento de levantarse y reincorporarse, **pero que, al pasar el tiempo**, comenzó a sentir un fuerte dolor en la parte baja de la espalda y que entre más días pasaba, más intenso se hacia el dolor y que lo agobiaba en gran manera para laborar y adoptar diferentes posiciones y que para el momento de su despido contaba con recomendaciones médicas.

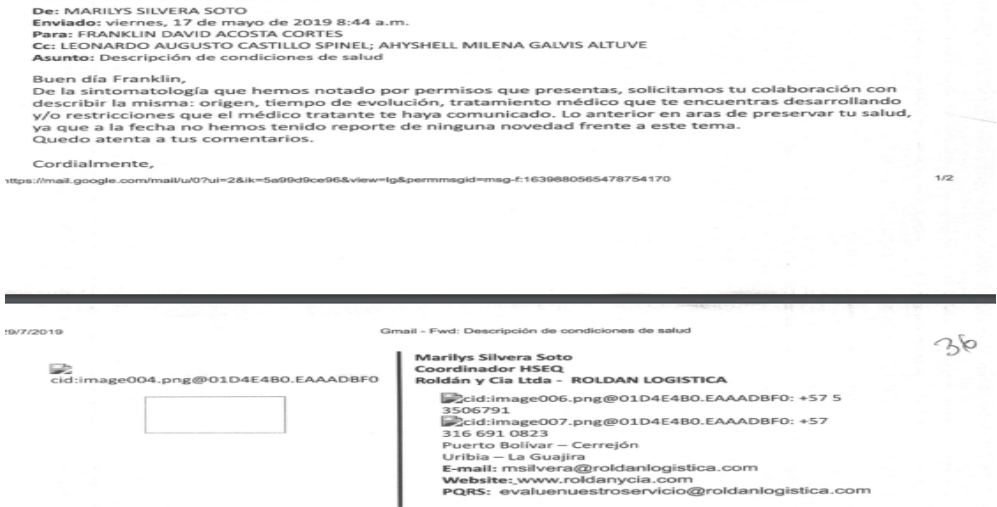
Pues bien, de la historia clínica anexa por el demandante se extrae las siguientes atenciones en salud:

- 1) Del 14 de febrero de 2019, visible en el pdf 2 folio 67, 70, se registra atención médica que determina como diagnóstico previo lumbago no especificado e infección de vías urinarias no especificado. En la reseña se describe: ***“refiere cuadro clínico de 12 días de evolución consistente en dolor en la cintura y caderas en intensidad, no irradiado que limita la cotidianidad motivo por el cual consulta”***
- 2) Del 12 de marzo de 2019, se narra nuevamente que el paciente presenta lumbago no especificado y trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía y se dice: *“trae reporte de RX de columna dorso -lumbar que muestra rectificación del eje dorsal discreta curvatura ecolítica dorsal media derecha, disminución de amplitud del espacio intervertebral L2 /L3 con esclerosis leve de platillos tiboajales y osteofitos anteriores”* pdf 02 folio 72,
- 3) Del 29 de marzo de 2019, se le prescribe al demandante **terapias físicas 15 sesiones** y se emiten **recomendaciones tales como: durante 12 semanas se sugiere evitar actividades que impliquen levantar y transportar pesos de forma manual mayores a los 12 kilos, movimientos de flexión, extensión y rotación de manera repetitiva de columna lumbar y el uso de herramientas que generen alto impacto.** Pdf 2 folio 85.

- 4) Del 02 abril de 2019, que milita en el pdf 02 folio 74, se reitera el diagnóstico médico y se describe: *“paciente consulta por cuadro clínico de evolución por dolor agudo de gran intensidad en región lumbosacra el cual se irradia a miembros inferiores, sin mejoría a medicación analgésica previa, el día de ayer se le realizó RMN se encuentra en espera de resultados”*. Se le prescribe **dos días de incapacidad**.
- 5) Del 13 de abril de 2019, se le ordenan 30 sesiones de terapias físicas. Pdf 2 folio 87.
- 6) Del 04 de junio de 2019, el médico registra que el **paciente, continua en terapias físicas**.

Tanto en el escrito de demanda, como en el interrogatorio de parte absuelto por el demandante, éste confesó que no informó de manera concomitante a su empleadora el “accidente en el bus” ocurrido el **23 de enero de 2019**, sino que su aviso se dio mucho tiempo después como pasa a explicarse.

La prueba documental es demostrativa que mediante correo electrónico de fecha 17 de mayo de 2019, Roldan y Compañía a través de Marilys Silvera Soto Coordinadora de la entidad, le solicitó al actor informara sobre su sintomatología que notaba la entidad por permisos que presentaba. Pdf 2 folio 52.



En respuesta de dicha solicitud, el **18 de mayo de 2019**, el demandante comunicó a la entidad lo sucedido el día 23 de enero de 2019, y puso de manifiesto que se encontraba en tratamiento recomendado por neurocirujano que consiste en terapias físicas, toma de medicamentos y prohibición de ciertas actividades físicas y que se encontraba a la espera que la EPS Sura le diera cita con medicina del dolor. Pdf 14 folio 19.

Puerto Bolívar, mayo 18 de 2019

Señores
ROLDAN Y CIA LTDA.
Att. Recursos Humanos

El día 23 de enero de 2019, siendo las 07:40 P.M, regresaba a mi lugar de residencia desde Puerto de Bolívar a Barranquilla, en la ruta que la empresa nos proporciona para este fin, bus afiliado a la empresa Copetran con numero interno de tiquete A66703078.

A la altura entre Puerto Bolívar y Uribia, me levanté de mi silla para acercarme al baño interno del bus, y por un movimiento brusco del automotor se abrió la puerta y sufrí una caída de espaldas en el piso y tuve un golpe fuerte en la parte baja de la espalda. Tengo de testigo del compañero de labores Jader Luis Martínez Domínguez con C.C 1.140.840.577 quien se dio cuenta en el momento de la caída.

A partir de ese día, empecé a presentar molestias al momento de sentarme y levantarme, así mismo se me dificulta Conducir vehículos, ya que el movimiento de la pierna izquierda me hace presión en la cintura y me da un dolor intenso.

En la actualidad estoy siguiendo un tratamiento recomendado por neurocirujano que consiste realización de terapias físicas, toma de medicamentos y prohibición de ciertas actividades físicas, y a esperas que la EPS Sura me dé la cita con medicina del dolor.

Adjunto copia de las historias clínicas y los procedimientos autorizados.

Atentamente

FRANKLIN DAVID ACOSTA CORTES
Asistente Administrativo
Roldan y Cia. Ltda.
Puerto Bolívar, Guajira

Posteriormente, esto es, el **24 de mayo de 2019**, de acuerdo a la trazabilidad del correo electrónico obrante en el pdf 2 folio 52, la entidad le solicitó al demandante la remisión médica o recomendaciones que el médico tratante le había prescrito en aras de preservar su salud.

El demandante al absolver los descargos se le preguntó cuándo entregó la documentación requerida por la entidad, a lo cual contestó que el día 27 de mayo de 2019. Pdf 2 folio 59-61.

En lo que atañe a este cuestionamiento debe decirse que la representante legal de Roldan y Compañía, Marcela Ordoñez, al rendir su declaración en este puntual aspecto dijo: PDF 43-44

*“Se le pidió información al demandante sobre sus condiciones de salud-
Contestó: en vista de que el trabajador no se presentaba a trabajar se le pidió*

que informara su condición de salud para entender las anuencias continuas a su trabajo.

*Diga si el demandante atendió el requerimiento **ampliando la información**, suministrando su historia clínica y procedimientos realizados- Contestó: la historia clínica es un documento privado. El simplemente respondió el correo, mencionando que había tenido un supuesto accidente, cinco o seis meses atrás.*

Diga si posteriormente el demandante amplió la información solicitada por ustedes y aportó la historia clínica y los procedimientos realizados. Contestó: el aporta unos documentos de EPS Sura que habla de un lumbago y una historia sencilla de historia clínica”.

De lo que viene de indicarse resulta diáfano para esta sala que, en efecto, el trabajador no informó a su empleador **inmediatamente** ocurrió el accidente el 23 de enero de 2019, y causa extrañeza que, en la primera atención médica aportada del 14 de febrero de 2019, el actor no hubiese manifestado a su médico tratante que la causa u origen del dolor lumbar, se debía al “supuesto accidente” que se aduce en esta demanda.

Se agrega además que, aunque el demandante alega en su defensa que inmediatamente no sintió dolor, justificando de esta manera no haber dado información de lo ocurrido a su empleador, lo cierto es que consultó a su médico el día 14 de febrero de 2019, y ahí refirió intenso dolor, el 29 de marzo de 2019, se le ordenó por su médico tratante terapias y recomendaciones y el 02 abril de 2019, se le prescribió dos días de incapacidad, y solo comunicó lo sucedido a su empleador el **18 de mayo de 2019**, no por intención propia, sino ante el requerimiento efectuado por la entidad.

Para la sala es concluyente que Roldal y Compañía para el 28 de mayo de 2019, momento en que se produjo el despido del trabajador, si conocía del “accidente” ocurrido el 23 de enero de 2019, empero, no se tiene certeza de cuales documentos le fueron puestos en conocimiento por el trabajador, pues la entidad insiste en que solo a través de este proceso conoció la totalidad de la historia clínica del actor y la representante legal de la entidad al absolver su declaración, solo hizo mención a ciertos documentos de la EPS SURA que se refieren a lumbago.

Al plenario no se aportó prueba demostrativa de que el actor entregó a su empleador la totalidad de su historia clínica, la cual por demás tiene el carácter de reserva legal, de lo que se sigue que, para el momento del despido,

Roldal y Compañía, no tenía conocimiento de la misma, y, por tanto, no pudo la entidad comunicar de manera oportuna a la ARL sobre lo sucedido.

Contrario a lo argüido por la A quo, para este colegiado es claro que para el 29 de marzo de 2019, el médico tratante del actor le prescribió recomendaciones médicas relativas a evitar ciertas actividades, las cuales se extendían por 12 semanas, por lo que las mismas se encontraban vigentes para el 28 de mayo de 2019, fecha de terminación del contrato, no obstante, a juicio de esta magistratura **las mismas no implicaban cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado el demandante**, pues el actor ocupaba el cargo de auxiliar administrativo, y no se demostró que en su labor implicara levantar y transportar pesos de forma manual mayores a los 12 kilos, movimientos de flexión, extensión y rotación de manera repetitiva que pusieran en riesgo su columna lumbar.

En lo concerniente a este aspecto, el demandante expresó en el interrogatorio de parte lo siguiente:

*“Le dijeron si el diagnóstico es producto de la caída- Contestó: **el médico si me comentó que la caída fue un detonante. Yo al momento de entrar a la empresa no tenía esos problemas todo se dio después de la caída.***

*Informe si le hicieron examen de ingreso y de egreso: Contestó: **si me hicieron examen de ingreso y no de egreso, me despidieron sin examen médico. Mis exámenes de ingreso salieron correctos. Yo cuando ingresé no tenía ningún problema.***

*Inició algún proceso de calificación de PCL- Contestó: **Antes del 2019 no, después sí.***

*Consecuencias del accidente- Contestó: **sentía un golpeteo en la columna cuando conducía vehículos.***

*Tenía recomendaciones médicas en su puesto de trabajo- Contestó: **si, no subir ni bajar escaleras, no estar en lugares públicos donde tenga movimiento para no acelerar el proceso.***

*Diga si le informó a la demandada sobre las restricciones médicas. Contestó: **si al señor Leonardo Castillo, con documentos físicos soportados, se le entregaron en su debido momento. Leonardo tiene el cargo de Gerente de Proyectos.***

*Que hizo la demandada luego de que usted le informó sobre las recomendaciones médicas: Contestó: **Leonardo me dijo que no manejara el carro en el cual me transportaba, esa fue la única”.***

Valorada la prueba individual y conjuntamente advierte la sala que para el momento del despido el actor no se encontraba incapacitado, no arrimó dictamen de PCL, sin que esta situación, (calificación de PCL) sea un requisito sine qua non para determinar su estado de debilidad manifiesta, pues lo que interesa para estos asuntos, es que la afectación en la salud del trabajador, **le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares**, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho, sin que este aspecto en particular hubiese quedado demostrado en la presente Litis. A contrario sensu, los acontecimientos demuestran que luego del accidente del 23 de enero de 2019, el demandante siguió laborando, desarrollando sus funciones hasta el 28 de mayo de 2019.

Y es que en atención al postulado de la carga de la prueba al que alude el art. 167 del Código General del Proceso³, el impacto en las actividades laborales, debía acreditarse a partir de varios supuestos: **(i)** la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, **(ii)** el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o **(iii)** ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado.

Únicamente la comprobación de alguno de dichos escenarios activaría la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva.

Como viene de indicarse, no se trata de presumir las limitaciones físicas del trabajador, como lo replica la apoderada de la parte demandante en su

³ “...**ARTÍCULO 167. CARGA DE LA PRUEBA.** Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen...”

recurso de alzada, sino que **es imperativo que se demuestre que aquel en razón de su enfermedad no podía cumplir sus actividades laborales.**

De tal modo que, no era necesario que la empleadora solicitara autorización de despido ante la autoridad administrativa (Ministerio de Trabajo), pues al no encontrarse el demandante en situación de debilidad manifiesta, el despido unilateral del que fue objeto el demandante, no se consideraba discriminatorio.

Lo dicho deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto legal no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, por el contrario se censura que el despido esté precedido de un criterio discriminatorio, pues la norma dispone que *“ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación”*, lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

Por lo anterior, la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador, pues en este evento no sería obligatorio acudir al inspector del trabajo, la justa causa neutraliza por sí misma la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva, así lo dejó en claro la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia **SL-1360 de 2018**, donde expuso lo siguiente:

“...Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997...”

Bajo el anterior panorama, de cara a los requisitos exigidos por la jurisprudencia nacional para la configuración del fuero de estabilidad reforzada a los que se hizo referencia en el marco conceptual, debe concluirse que el

actor no cumple con ninguno de los presupuestos o reglas jurisprudenciales para que opere la ineficacia del despido, y el reintegro por estabilidad laboral reforzada en los términos de la Ley 361 de 1997.

El otro aspecto objeto de desacuerdo, gira en torno a establecer si, contrario a lo dispuesto por la A quo, la terminación del contrato de trabajo obedeció a un despido injustificado por parte del empleador.

En el asunto se encuentra probado que el contrato de trabajo celebrado entre FRANKLIN ACOSTA CORTES y ROLDAN Y COMPAÑÍA S.A.S, se dio por terminado el 28 de mayo de 2019, por decisión unilateral de la empleadora aduciendo una justa causa.

Ahora, de cara al problema jurídico planteado, referido a la justeza o no de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, ha de indicarse que, de conformidad con lo establecido en el párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, disposición normativa que establece las causales de terminación del contrato por justa causa: “...*La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, al momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos...*”

Se resalta que, en virtud de la carga de la prueba (Art. 167 del CGP) le corresponde al trabajador acreditar el hecho del despido, y a la parte accionada que éste fue con justa causa. Lo anterior significa que, una vez probado por el demandante el hecho del desahucio, lo cual cumplió el actor cuando adosó al plenario la carta de terminación del contrato, a la parte accionada, concretamente al empleador, le correspondía acreditar la ocurrencia de los motivos aducidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral.

Pues bien, en el plenario obra el texto por medio del cual el empleador da por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, motivando lo siguiente: pdf 2 folio 63.

- i) El trabajador no reportó en forma oportunidad el accidente.

Por lo anterior, nos extraña, la irregular, para no decir grave conducta, asumida por Usted al no reportar en forma oportuna y a tiempo, un presunto accidente, que dizque tuvo dentro del bus Pulman, que en sus días de descanso, los transporta desde la ciudad de Puerto Bolívar - Guajira-, donde realiza sus actividades, hasta la localidad donde tienen su residencia.

ii) El trabajador de manera maliciosa se ausenta de sus obligaciones laborales y de su trabajo mismo, para concurrir a unas presuntas citas de terapia ocupacional las que no comprobó o justificó documentalmente con las respectivas constancias médicas.

Al ser llamado a Cargos y Descargos, acepta y confiesa Usted que al concurrir a la Entidad de salud, a la que lo tenemos afiliado desde su ingreso, no le dieron ninguna incapacidad, no obstante lo cual, con marcada mala fe y sin haber entregado o acompañado incapacidad o constancia alguna de los tratamientos que infantilmente dice le están adelantando, en forma maliciosa, viene ausentándose de sus obligaciones laborales y de su trabajo mismo, dizque para concurrir a unas presuntas citas de terapia ocupacional, las mismas que tampoco ha comprobado o justificado con la documentación o respectivas constancias médicas que así lo demuestren.

Para cimentar la decisión se apeló a las siguientes disposiciones normativas:

- i) Cláusula catorce del contrato de trabajo, que determina causales especiales de terminación del contrato.
- ii) Numerales 1, 4, 5 y 6 del artículo 7 del decreto 2351 de 1965.
 - 1) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
 - 4) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
 - 5) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores.
 - 6) Cualquier 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, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
- iii) Artículo 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

- iv) Código de Ética
- v) Manual de funciones.
- vi) Reglamento interno del trabajo. (no se anexó su texto)

A lo acabado de expresar, se suma el hecho de que ha incurrido Usted además, en la flagrante violación de la Cláusula Catorce de su Contrato de Trabajo al *"Faltar a la verdad en cualquier forma o circunstancia, por más mínima que sea"* y al dejar de entregar las incapacidades, certificaciones, formulas o documentos, concernientes a lo relacionado con su salud.

En derecho nos respaldamos en lo dispuesto en los numerales 1, 4, 5 y 6 del Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con los Artículos 58 Y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, el Código de Ética, el Manual de Funciones por Usted ampliamente conocido, en el Contrato de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo.



El numeral 6° del artículo 62 del CST, subrogado por el artículo 7°, del Decreto Legislativo 2351 de 1965, indica:

"ART. 7º: TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA: *Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

A. POR PARTE DEL PATRONO:
(...)

6º - *Cualquier 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, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales y reglamentos."*

El precepto legal citado, consagra dos escenarios diferentes que de forma independiente constituyen una justa causa para finalizar unilateralmente el contrato de trabajo, la primera de ellas, tiene que ver con la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que tiene el trabajador y, la restante, el incurrir en cualquier falta que se encuentre calificada como grave ya sea en **reglamentos internos de trabajo**, pactos o convenciones colectivas de trabajo.

Así lo ha entendido la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, como puede verse en la sentencia del 10 de

marzo de 2003, con radicación 35105, reiterada en la sentencia SL670-2018, en la que se indicó:

“...Sobre la hermenéutica del citado texto normativo ya ha tenido oportunidad de pronunciarse esta Corporación, entre otras sentencias en la proferida el 18 de septiembre de 1973, en la cual se dijo:

Es indudable que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos...>.

En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación (...) En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...’

‘El diccionario de la Lengua de la Real Academia Española, edición 1970 dice que falta en su segunda acepción es: <Defecto en el obrar, quebrantamiento de la obligación de cada una> y en cuanto a la violación indicada: <Acción y efecto de violar>, y define el verbo violar como <infringir> o quebrantar una ley o precepto’.

Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo, no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado.

La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que, si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta ...’

Y según la jurisprudencia de este mismo alto tribunal frente a los dos escenarios previsto en la norma, en el primer concepto, la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, y, en el segundo, la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta, indicando, en la sentencia SL16298 de 13 de septiembre de 2017 con radicación N° 55472, que: “Si la

gravedad de algunas conductas ya estaban calificadas por las partes previamente, no estaba el juzgador en capacidad de valorar su gravedad de nuevo para reemplazar el querer de los contratantes (CSJ SL, 27 feb. 2013, rad. 40114). En este escenario, le bastaba confrontar los hechos y conductas atribuidas al trabajador para determinar si se enmarcaban o no en aquellas conductas calificadas como graves por las partes.”

Y en cuanto a la comisión de la conducta por parte del trabajador, relativa a que no reportó en forma oportuna el accidente, no queda duda alguna que el actor confesó tanto en la demanda, como al absolver el interrogatorio de parte, no haber comunicado de manera inmediata el accidente ocurrido el 23 de enero de 2019, del cual la empresa se enteró meses después luego del requerimiento efectuado por la entidad.

Específicamente en el interrogatorio de parte absuelto por el demandante, en relación con el accidente dijo: PDF 42 minuto 17:00

“En que consistió el accidente-Contestó: El 23 de enero de 2019 me ocurrió en accidente al momento de la salida de mi turno eso fue a las 7:40 de la noche, me levanté hacer una necesidad básica, el bus tubo movimiento, pasabamos por una trocha caí de espalda, uno de mis compañeros me preguntó que me pasó y le dije.

La empresa le realizó explicación del Código de Ética del reglamento-Contestó: si tuve inducción.

*Por qué motivo a pesar de estar afiliado a la seguridad social no notificó lo asociado al accidente a la empresa- contestó: **en el momento no sentí dolor entonces no lo reporté.***

*Digale al juzgado si el accidente solo lo comunicó e informó el 27 de mayo de 2019.- Contestó: **al momento del accidente laboral no lo reporté, no lo hice antes porque no tenía veredicto de lo que tenía.***

*Explique porque no entregó oportunamente las incapacidades médicas – .- Contestó: **Si entregé la carpeta a Leonardo Castillo, tenía todo la resonancia magnética y las terapias.***

*Desde el 23 de enero de 2019 al 18 de mayo de 2019, usted dejó de realizar normalmente 14 días de trabajo- Contestó: **no lo deje de hacer, yo llegé a un acuerdo con Federico Lopez, y el autorizó hacerme dos terapias cada siete días, y todo fue legalmente con permiso por escrito y esos permisos quedaron en las actas de caja menor.***

*Diga al juzgado si las terapias se las hacían en su lugar de trabajo, Puerto Bolívar Guajira o en Barranquilla donde tiene su residencia- Contestó: **en Barranquilla cada siete días, y el señor Leonardo Castillo me autorizaba ir, y me regresaba en carro particular y me daban los viáticos. Luego de las***

*terapias me devolvía a mi lugar de trabajo. Siempre asistí puntualmente a mi horario de trabajo, **las terapias físicas fueron autorizadas por gerencia.***

*Diga por qué no reportó las incapacidades laborales- contestó: **me dieron dos días, pero esos días me encontraba de permiso, igual envié mi incapacidad y la reporté a recursos humanos, en el momento no lo reporté porque en ese momento no sentí ninguna clase de dolor, todo los documentos se enviaron el 27 de mayo, ellos tenían unos documentos antes.***

La empresa hizo campaña de reporte de accidente- contestó: si

Que compañeros supieron de la caída- Contestó: Jader Martínez, él se dio cuenta el momento de la caída, cuando me estaba levantando”.

Por su parte la representante legal de la Roldan y Compañía, Marcela Ordoñez. PDF 43-44, expuso:

“Al momento de saber las condiciones de salud del demandante que hizo la entidad- Contestó: nosotros no tuvimos conocimiento oportuno de lo que comunica el señor Acosta, dado que habla de una situación que se presentó meses atrás, él empezó a faltar al trabajo y eso hizo que se le solicitara que informara que estaba pasando.

*Tiene usted algún requerimiento por falta del trabajo del demandante- Contestó: el correo de mayo. **Él decía que tenía unos permisos por temas médicos, pero nunca allegó documentos que soportaran esos permisos.***

Diga si a raíz del accidente se citó a Jader Martínez- Contestó: se le preguntó a todo el personal que venía en el Bus.

*Diga la causa por la cual se dio por terminado el contrato- Contestó: **por las ausencias al trabajo y cuando se le solicitó la información informó de un accidente que no reportó cuando estaba dentro de sus responsabilidades haberlo hecho.***

Cuál es la novedad la empresa-Contestó: antes era limitada ahora es S.A.S. pero sin cambios en el objeto social.”

La conducta desplegada por el actor, expresamente es causal especial de terminación del contrato, así lo determina la cláusula 14 del contrato laboral que dice: *“las partes contratantes teniendo en cuenta que los principios que rigen la conducta de todos los empleados de Roldan y cia Ltda, se sintetizan en la verdad verdadera y en la honestidad y respeto reciproco, convienen en de mutuo acuerdo en **configurar también como causales especiales de terminación unilateral del presente contrato las siguientes: “a) faltar a la verdad en cualquier forma o circunstancia, por mínima que sea”***

Con base en lo expuesto, para la sala es claro que tras probarse que el trabajador ocultó información, la cual brindó de forma tardía, infringió la causal a) de la cláusula catorce del contrato de trabajo que faculta al empleador a dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

En este punto la sala resalta que el demandante **no era un lego en estos asuntos**, ya que, de acuerdo a la manifestación del demandante al absolver los descargos, se le brindó capacitación para el desempeño de sus funciones.

En lo concerniente, el testigo Jader Luis Domínguez -pdf 46, igualmente aseguró:

*“Sabe si la empresa hizo capacitaciones sobre accidentes de trabajo- Contestó: sí, **y que debíamos informar cualquier tipo de accidente**, no recuerdo la fecha en que se hizo”.*

Por su parte, el testigo Ramiro Fernando Padilla Gómez, al exponer su declaración aseveró, que justamente el demandante y él eran los encargados de tramitar los accidentes e incapacidades del personal, así: pdf 45

*“Sabe si el demandante tenía restricciones médicas- Contestó: no, él siguió laborando, él decía que tenía que ir a unas terapias físicas, pero no estaba limitado para desempeñar las funciones. **Él debía reportar esas incapacidades en la dependencia de seguridad y salud en el trabajo.***

*Explique por qué le consta que el demandante no había presentado las incapacidades- Contestó: **nosotros éramos los encargados de la gestión humana y recibir las incapacidades, él debió dármela a mí para reportarla a Bogotá y el a mí no me dio nada y no sé si lo hizo directamente, pero a mí no me entregó incapacidad como lo hacían los demás trabajadores. En los correos igual no quedó nada. Compartíamos el puesto, pero no era el superior, nos compartíamos las funciones. Jerárquicamente teníamos el mismo nivel.***

En consecuencia, no se tiene dubitación que el demandante en ejecución de su actividad laboral, no informó de manera oportuna el accidente ocurrido, y en ese sentido faltó a la verdad, pues si bien de manera concomitante no sintió dolor, con posterioridad tuvo que acudir al médico, le prescribieron medicamentos, RX, resonancia magnética, incapacidades, terapias físicas y aun así no informaba sobre tales acontecimientos a su empleador, aún bajo el pleno conocimiento que tal práctica estaba prohibida por la entidad y que estaba capacitado y se le había informado que los

accidentes laborales debían ser previamente informados, situación que no ocurrió y que es demostrativa de mala fe del trabajador.

Ahora, y si en gracia de discusión se adujera que tal situación no tiene la entidad suficiente de configurar una causal justa de terminación unilateral del contrato, este colegiado también destaca que la empleadora adujo una segunda causal de terminación, relativa a las ausencias injustificadas del trabajador de sus labores, para asistir a practicarse unas terapias físicas, sin informar de ellas a su superior jerárquico y sin evidenciar documentalmente las constancias médicas.

En este puntual aspecto, el demandante insiste en su narrativa que cuando se ausentó del trabajo, dicha práctica era conocida por su jefe inmediato, sin embargo, la entidad niega la autorización de permisos y del conocimiento previo sobre su situación de salud, de la cual solo conoció meses después.

De la prueba documental arrojada, no existe ningún documento que demuestre que el demandante solicitó por escrito permiso a su empleador, para asistir a las terapias ordenadas por su médico tratante.

Así las cosas, esta Sala encuentra entonces que el demandante desatendió la obligación prevista en el numeral 5 del artículo 58 “**Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios**” y numeral 4 del artículo 60 “**faltar al trabajo sin justa causa impedimento o sin permiso del patrono, excepto en los casos de huelga...**” del CST.

Y, aunque la conducta desplegada por el demandante no está expresamente calificada como “grave” en el CST, sino como una obligación especial y como prohibición del trabajador, para esta Colegiatura, atendiendo a la jurisprudencia de la CSJ ya referida, que permite calificar la gravedad de la conducta al operador judicial cuando no lo hace el empleador, es claro que el obrar del demandante tiene tal entidad, como quiera que no solo no informó de manera inmediata el accidente que le ocurrió, sino que no justificó sus ausencias al trabajo.

La apoderada de la parte demandante replica en su recurso de alzada que no se tiene certeza de que días el trabajador no asistió a cumplir sus labores y qué acciones tomó la empleadora al respecto, empero, el mismo demandante confesó que en efecto sí se ausentó de sus labores, pero justificando tal situación en que estaba amparado por permiso de sus superiores y el especial del señor Federico López.

El testigo Federico López, Pdf 47, expuso en su declaración lo siguiente:

“Sabe el motivo por el cual el demandante dejó de laborar para la empresa-Contestó: Yo para esa época era el gerente de Roldan y compañía, a él se le vinculó como auxiliar administrativo y presentaba repetidas ausencias en el trabajo, el turno era 14/7 y no se presentaba oportunamente luego de ese turno.

*El demandante justificaba las ausencias de trabajo-Contestó: **no había ninguna justificación que él manifestara, ni presentaba ninguna incapacidad y esa fue la cancelación de la terminación del contrato. el despido se dio por ausencia repetitiva en el trabajo. y él a no presentarse al trabajo había una acumulación y las funciones de él eran netamente administrativas.***

*En alguna oportunidad la empresa requirió al demandante para que explicara sus ausencias- Contestó: **si, en vista de que era repetitiva, se le requirió el motivo por el cual no iba a trabajar y manifestó que se estaba haciendo unas terapias que nunca le informó a la empresa y no presentó documentos sobre la salud de él***

*El demandante afirmó en su declaración que usted daba los permisos y daba los viáticos – Contestó: cuando una persona está enferma se evacua ese es el procedimiento, cuando él allega los documentos, **pero él a mí no me entrego documentos de las terapias.***

*Explique por qué la citación de descargos se hace por el accidente de trabajo y no por las ausencias repetitivas en el trabajo-Contestó: el demandante se le citó porque tenía faltas y no presentaba ninguna evidencia que estuviera en una cita médica o terapia y **fue repetitivo y generó trastorno en la parte administrativa y en los resultados de la organización.***

*Usted dice que la ausencia fue repetitiva, diga cuantas veces ocurrió-Contestó: **fue muchas veces, eso fue en el año 2019, tendría que ver la hoja de vida.***

Sabe si por esos motivos se le envió un memorando al demandante-Contestó: se le dio la carta de cancelación del contrato y se citó a descargos. Se debe ver la hoja de vida”.

Para la Sala, es concluyente que dadas las funciones que ocupaba el demandante en la empresa demandada y su conocimiento en el cargo desempeñado, debó no solo informar sobre el accidente ocurrido, sino también

documentar los permisos para la asistencia a las terapias físicas, las cuales brillan por su ausencia.

En todo caso, basta con demostrar configurada una de las causales, para justificar el despido, como lo indica la Corte, en sentencia CSJ SL, 20 oct. 2009, rad. 36558, reiterada entre otras, en decisión CSJ SL2342-2019, en la que se adoctrinó:

[...] cuando se invoca para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, un motivo o falta derivada de varias irregularidades o anomalías cometidas por el trabajador, basta con demostrar una de ellas, puesto que si la misma tiene la identidad o fuerza para configurar la causal alegada, como en esta oportunidad ocurre en relación con la negligencia grave de la demandante en el desempeño de sus funciones, sería esto suficiente para acreditar la justificación del despido y tener por legítimo el proceder del empleador.

En sentencia del 16 de octubre de 2008 radicado 35545, proceso contra la Embajada de Canadá en Colombia, en torno a esta temática, la Sala puntualizó:

“(....) Se da por asentado que los motivos aducidos por la Embajada para el despido del actor, fueron los consignados en la comunicación enviada el 11 de abril de 2005 por el Embajador de Canadá en Bogotá al demandante, visible a folios 17 a 19, la que a la letra dice: [...]

De esta misiva queda al canto establecido que fueron varias las causales para el despido, la desobediencia de instrucciones, el incumplimiento de plazos, la falta de atención en la elaboración de documentos, y la falta de iniciativa en el cumplimiento de labores.

Tiene por establecido la jurisprudencia que, para justificar el despido, aunque concurran varias causales, basta dar por acreditada una con mérito para ser justa causa”. (Subraya la Sala).

Finalmente, pasa a pronunciarse esta sala sobre el disenso en cuanto a la pretensión relativa a la reliquidación de salarios y prestaciones sociales, con base en los emolumentos recibidos por los trabajadores que realizaban las mismas funciones que el demandante en diferentes regionales, de la cual no hizo ningún pronunciamiento la A quo.

Sobre este reproche el demandante al absolver el interrogatorio dijo:

“A pesar de ser contador fue vinculado como auxiliar administrativos-Contestó: si desempeñaba el cargo junto Camilo Padilla”.

Y el testigo Ramiro Fernando Padilla Gómez- pdf 45, expuso:

*“Que funciones cumplía el demandante- Contestó: las mismas más, éramos compañeros de puesto teníamos las mismas funciones. Mi salario era de \$2.500.000 o algo así. **El cuándo ingresó tenía un salario diferente, pero al cabo de los tres meses lo nivelan conmigo, a su salida, él tenía el mismo salario que el mío.***

La parte activa para fundamentar su solicitud de reliquidación no aportó elementos probatorios demostrativos de las funciones que cumplía el demandante y sus homólogos compañeros de trabajo con los cuales se pretende equiparar, y menos aún se probó a cuanto oscilaba el desnivel salarial, y en **qué periodicidad en específico** se generó la diferencia salarial que reclama, máxime que de acuerdo a la declaración del testigo que viene de reseñarse, a la fecha de terminación del contrato, él y Franklin, tenía el mismo salario, por lo que a términos del artículo 167 del CGP, la parte activa no cumplió con la carga de la prueba, razón por la cual no se acogerá su solicitud.

COSTAS PROCESALES DE SEGUNDA INSTANCIA

En esta instancia se han causado costas procesales a cargo del demandante, teniendo en cuenta la desventura de su recurso de alzada (Numeral 1º del Artículo 365 del CGP), dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho, en favor de los demandados y llamada en garantía, un salario mínimo legal mensual vigente para el año 2024, equivalente a \$1.300.000, a prorrata.

VIII. - DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEGUNDA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

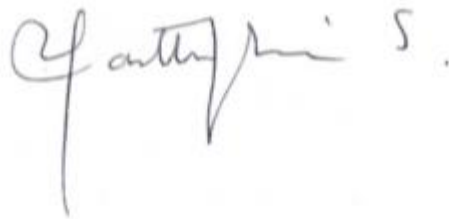
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia, de fecha y procedencia conocidas, que se conoce en Apelación, de conformidad a lo expuesto.

SEGUNDO: COSTAS procesales en segunda instancia a cargo del demandante y en favor de las demandadas y llamada en garantía, dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho la suma de \$1.300.000 equivalente a un (1) SMLMV para la anualidad 2024, a prorrata.

TERCERO: En su debida oportunidad, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

CUARTO: SE ORDENA la notificación por EDICTO de esta providencia, que se fijará por secretaría por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA