



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL

SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No. 128

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA 27 DE SEPTIEMBRE DE 2022, QUE EMITE SENTENCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL RADICACIÓN No. 15238 31 05 001 2020 00123 01.

DEMANDANTE(S) : JOSÉ ALEXANDER ACERO PÉREZ.

DEMANDADO(S) : SERVICIOS DE DISTRIBUCIÓN ALMACENAMIENTO Y LOGISTICA.

FECHA SENTENCIA : SEPTIEMBRE 27 DE 2022.


MAGISTRADO PONENTE : Dr. JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARIA DE LA SALA UNICA POR UN DIA (1) HÁBIL, HOY 28/09/2022 a las 8:00 am, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del Edicto.



RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy 28/09/2022 a las 5:00 p.m.



RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO
SALA UNICA**

ACTA DE DECISIÓN NÚMERO 239

MAGISTRADO PONENTE: JORGE ENRIQUE GOMEZ ANGEL

Santa Rosa de Viterbo, jueves, ocho (08) de septiembre de dos mil veintidós (2022), se reunieron los suscritos Magistrados integrantes del Tribunal Superior del Distrito Judicial, doctores GLORIA INÉS LINARES VILLALBA, EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA y JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL, quien preside el acto como Magistrado Ponente, con el fin de estudiar el proyecto laboral con radicado 202000123 siendo demandante JOSÉ ALEXANDER ACERO PÉREZ y demandado SERVICIOS DE DISTRIBUCIÓN ALMACENAMIENTO Y LOGÍSTICA S.A., el cual fue aprobado por la mayoría de la Sala.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jorge Enrique Gómez Ángel'.

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado Ponente

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gloria Inés Linares Villalba'.

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Eurípides Montoya Sepúlveda'.

EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL SANTA ROSA DE VITERBO SALA ÚNICA

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación
Ley 1128 de 2007

RADICACIÓN:	15238310500120200012301
ORIGEN:	JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE DUITAMA
PROCESO:	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
INSTANCIA:	SEGUNDA
PROVIDENCIA:	SENTENCIA - CONSULTA
DECISIÓN:	CONFIRMA
DEMANDANTE(S):	JOSÉ ALEXANDER ACERO PÉREZ
DEMANDADO(S):	SERVICIOS DE DISTRIBUCIÓN ALMACENAMIENTO Y LOGÍSTICA S.A.
APROBACIÓN	Acta N°239 Sala Discusión 08 de septiembre de 2022
PONENTE:	JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL Sala Única de Decisión

Santa Rosa de Viterbo, veintisiete (27) de septiembre
de dos mil veintidós (2022)

Procede el Tribunal Superior a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia de 27 de julio del 2022, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama.

1. ANTECEDENTES RELEVANTES:

El 24 de agosto de 2020, José Alexander Acero Pérez por conducto de apoderado judicial, promovió demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra de la Empresa de Servicios de Distribución Almacenamiento y Logística S.A.S., representada legalmente por Sebastián Giraldo, para que se hicieran las declaraciones y condenas que se expresarán más adelante.

1.1. Los hechos.

Refirió el demandante que ingresó a laborar el 1 de noviembre de 2017 para la Empresa de Servicios de Distribución Almacenamiento y Logística S.A.S, mediante contrato laboral escrito a término fijo, desempeñando el cargo de auxiliar de depósito como reparación de estiva. Que el salario devengado era el mínimo mensual vigente para cada anualidad, cumpliendo un horario de trabajo de 8 horas diarias en turnos rotativos. Expone que recibía ordenes directas por parte de la

empresa demandada, por lo que éste le pagaba y hacia las cotizaciones en seguridad social.

Aseveró que el 21 de agosto de 2018 fue atendido por consulta externa en la Nueva EPS; posteriormente, el 19 de octubre de la misma calenda, fue nuevamente atendido por consulta externa en la ante dicha entidad por dolor en articulación, ocurriendo lo mismo el 10 de enero de 2019 por dolor en la muñeca, el 24 de agosto de 2019 por dolor en los dedos, y el 25 de noviembre por dolor en la mano. Consecuencia de lo anterior, el 31 de enero de 2020 a través de radicado No. GRCO-ML-000109-20 la Nueva EPS le comunicó el inicio de proceso de calificación de origen por sospecha de enfermedad laboral del diagnostico G560 Síndrome del Túnel Carpiano Bilateral; Dedo en Gatillo Derecho, por lo que, necesita terapias físicas para calmar su dolor.

Expuso que incurrió en una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo el pasado 17 de diciembre de 2019, precisando que, una vez le comunico de su enfermedad a la demandada, la empresa le argumentó que era inútil para ellos tenerlo, sin solicitar el levantamiento de fuero de estabilidad laboral reforzada por posible enfermedad laboral atendiendo a que requiere tratamiento. Que esta a la espera de que la Nueva EPS inicie proceso de calificación de origen profesional.

Concluyó manifestando que fue desafiliado del Sistema de Seguridad Social encontrándose en estado de vulnerabilidad e indefensión por los atropellos recibidos por parte de la empresa de acuerdo a su estado de incapacidad que le impide trabajar no contando con sustento alguno ni para él ni su esposa quien depende económicamente de este, además, carece de empleo, pensión o renta de otra naturaleza siendo la remuneración reclamada su única fuente de ingreso.

1.2. Pretensiones

Como declarativas solicitó se declare que la Empresa de Servicios de Distribución Almacenamiento y Logística S.A.S., en calidad de empleador y entre José Alexander Acero Pérez en calidad de trabajador, existió un contrato de trabajo a término fijo con fecha de ingreso el 1 de noviembre de 2017 hasta el 17 de diciembre de 2019. Así mismo pidió se declare que el despido hecho por la

empresa demanda al demandante fue con justa causa por parte de José Alexander Acero Pérez, pero encontrándose protegido por el fuero de estabilidad laboral reforzada, por cuando la demandada no solicito permiso ante el Ministerio de Trabajo para el levantamiento de dicho fuero, debiéndose declarar el despido como ineficaz.

Como condenatorias solicito la reinstalación en el mismo cargo dentro de la empresa o reubicación laboral en un cargo de acuerdo a su estado de salud, así como al pago de los salarios, prestaciones sociales dejadas de percibir desde la nula desvinculación hasta el efectivo reintegro, el pago de la seguridad social integral en salud y pensión desde su nula desvinculación y hasta su efectivo reintegro y a las costas y agencias en derecho.

1.3. Trámite procesal.

Mediante proveído del 19 de noviembre de 2019, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama admitió la demanda ordinaria laboral de primera instancia, ordenando notificar personalmente a la parte demandada, corriéndole traslado de la demanda entregándose copia y del auto admisorio, así como requirió a la sociedad demanda para que con la contestación allegara todas las pruebas que tuviera en su poder y que pretendiera hacer valer en el proceso.

El 11 de febrero de 2021, la Empresa demandada SEDIAL S.A.S., allegó contestación de demanda, en donde tuvo como **hechos ciertos** el salario devengado por el demandante, el horario de trabajo, las ordenes impartidas por la empresa, el pago y cotizaciones que efectivamente la empresa hizo en favor del demandante; la comunicación que la Nueva EPS le hizo al trabajador para el inicio del proceso de calificación por sospecha de enfermedad laboral sobre su diagnóstico; la justa causa cometida por el demandante para dar por terminado el contrato laboral el 17 de diciembre de 2019; la falta de solicitud de levantamiento del fuero de estabilidad laboral reforzada por la posible enfermedad laboral del demandante; y la solicitud realizada por el demandante el 7 de febrero de 2020 con el fin de aportar documentación con destino a la Nueva EPS. Como **parcialmente cierto** adujo que el contrato firmado por el demandante fue por obra o labor suscrito con la empresa y que tuvo origen el 1° de noviembre de 2017. Como **no ciertos** expresó que el contrato celebrado el 1° de noviembre de 2017 haya sido

un contrato diferente al de obra o labor para la realización de actividades dentro del cargo de auxiliar de depósito. Por último, asevero que **no le constaba** que el trabajador cumpliera con el horario señalado por la empresa; que haya sido atendido en consulta externa por la Nueva EPS el 21/08/2018, el 19/10/2018, el 10/01/2019, el 24/08/2019, y el 25/11/2019; que el 31 de enero de 2019 la Nueva EPS a través de radicado No. GRCO-ML-000109-20 le haya comunicado el inicio del proceso de calificación de origen por sospecha de enfermedad laboral del diagnóstico "*G560 Síndrome del Túnel Carpiano Bilateral; Dedo en Gatillo Derecho*" o que se encontrara enfermo desde el 21 de agosto de 2018 como consecuencia de dicha enfermedad o necesitara terapia física; que el demandante les haya comunicado de la enfermedad padecida; que se encontrara a la espera de que la Nueva EPS inicie el proceso de calificación de origen profesional; que estuviera desafiliado del sistema de seguridad social; que se encontrara en estado de vulnerabilidad o debilidad manifiesta al no contar con recursos para su sustento ni el de su esposa; y que el trabajo de del demandante y su remuneración sea su única fuente de ingreso.

Respecto a las pretensiones declarativas aceptó la primera concerniente a la existencia del contrato laboral, pero por obra o labor contratada con extremos del 01 de noviembre de 2017 al 16 de diciembre de 2019 finalizando por justa causa; oponiéndose a las demás, incluidas todas las pretensiones de condena. Por último, propuso como excepciones las siguientes: Como previa "*incapacidad o indebida representación del demandado*" y como excepciones de mérito propuso "*Inexistencia del nexo de causalidad entre el hecho y la culpa; y la excepción genérica*".

En auto del 18 de marzo de 2021, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, tuvo no contestada la demanda y fijó fecha para la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo para el 27 de abril de 2021. Frente a la determinación anterior, el 12 de abril de 2021 la apoderada judicial de la parte demandada interpuso recurso de apelación contra el auto que tenía por no contestada la demanda, recurso que fue negado por extemporáneo en proveído del 6 de mayo de 2021. En auto del 20 de mayo de 2021 el Juzgado Laboral fijo nueva fecha para el 13 de julio de 2021 para llevar a cabo la precitada audiencia del artículo 77 ibidem, a las 4:00 pm. En la fecha anterior, se declaró fracasada la

etapa de conciliación, la de decisión de excepciones previas, no se advirtió causal de nulidad, impedimento o recusación declarando saneado el litigio y procediendo con su fijación, y por último se decretaron las pruebas solicitadas por la parte demandante, y ninguna en favor de la demandada, decretando además como pruebas de oficio las allegadas por la sociedad demandada incorporadas en los archivos 07 y 10 del expediente digital, así como el interrogatorio libre del demandante, lo anterior atendiendo a lo señalado en los artículos 54 y 59 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social. De igual forma se fijó fecha para audiencia del artículo 80 ibidem para el 23 de marzo de 2022 a las 9:00am.

El 02 de febrero de 2022 el Juzgado laboral procedió con la reprogramación de la audiencia de tramite y juzgamiento para el 03 de marzo de 2022, a las 8:30am el cual sería nuevamente fijada mediante proveído del 2 de marzo de 2022 para el día 27 de julio de 2022 a las 2:00pm. El 11 de marzo de 2022 la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Boyacá allegó solicitud de remisión de electromiografía de miembros superiores a fin de continuar con el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional y dar cumplimiento a lo solicitado por el Juzgado al decretar la prueba de parte consistente en dictamen pericial de pérdida de capacidad laboral. El 28 de abril de 2022 la Junta Regional allegaría dictamen No. 000204-2022 de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional de fecha de 23 de abril de 2022 donde se dictaminó una pérdida del 23,80% con fecha de estructuración del 19 de septiembre de 2021. El 4 de mayo de 2022 el despacho corrió traslado del dictamen allegado a las partes.

1.4. Sentencia apelada:

El 27 de julio de 2022, la Juez Laboral del Circuito de Duitama resolvió “**Primero:** *Declarar la existencia de un contrato de trabajo escrito de duración por la obra o labor contratada, entre el señor José Alexander Acero Pérez en calidad de trabajador y la empresa Servicios De Distribución Almacenamiento Y Logística S.A. SEDIAL S.A., con extremos del 01 de noviembre de 2017 y que finalizo el 16 de diciembre de 2019, el cual termino por una justa causa por parte del empleador. **Segundo:** Absolver a la empresa Servicios De Distribución Almacenamiento Y Logística S.A. SEDIAL S.A., de las demás pretensiones invocadas en la demanda, tal como quedó*

*expuesto en este fallo. **Tercero:** Condenar en costas a cargo del demandante José Alexander Acero Pérez y a favor de la empresa Servicios De Distribución Almacenamiento Y Logística S.A. SEDIAL S.A. Se fija como agencias en derecho la suma de un (1) SMLMV, conforme se señaló en el acápite pertinente.”*

Como **argumentos** de su decisión expuso que se podía establecer de las pruebas documentales decretadas como las de oficio, que la relación laboral suscrita entre las partes correspondía a un contrato de trabajo de duración por obra o labor contratada, mediante el cual la empresa Sedial S.A., contrató al demandante para desempeñar el cargo de auxiliar de depósito, con fecha de iniciación el 1 de noviembre de 2017 y finalización el 16 de diciembre de 2019, conforme lo señaló el mismo demandante en el petitum de la demanda, y además, que el contrato finalizó por una justa causa por parte de la empresa ante la falta cometida por el trabajador.

Respecto a determinar si el despido fue injusto, partió de la base de que el mismo demandante reconoció en la presentación de la demanda y en el interrogatorio de parte absuelto en la audiencia de trámite y juzgamiento que la terminación se dio porque él cometió una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, por cuanto el día de la terminación del contrato fue con ocasión a dar positivo en la prueba de alcoholemia, razón por la cual ese día fue llamado a rendir descargos y le terminaron el contrato a 4 personas más, entre ellos, el hoy demandante. Sobre este aspecto, la *a quo* precisó que se pudo corroborar con la documental aportada por la empresa y que fue decretada como prueba de oficio por el Juzgado, correspondiente al acta de descargos rendida por el aquí demandante el día 31 de octubre de 2018, donde como motivo del despido se plasmó: “*el 14 de octubre de 2018 se realizó prueba de alcoholemia arrojando un resultado de 101,0 ml /100ml*”. De igual forma, manifiesto que la Resolución No. 822 del 16 de diciembre de 2019, mediante la cual se resolvió finalizar el vínculo laboral con un trabajador, previo a escucharlo en descargos, por cuanto el dispositivo de alcoholimetría le marco positivo, le fue notificada en la misma fecha, sin que se logre acreditar que hubiese interpuesto ante dicha decisión ningún recurso ni que se haya hecho alguna otra manifestación.

No obstante, lo anterior, aseveró que dentro de la demanda se aduce que el demandante se encontraba protegido por el fuero de estabilidad laboral reforzada y que la empresa omitió solicitar permiso ante el Ministerio del Trabajo para el levantamiento de dicho fuero previo al despido del trabajador. Colorario de lo anterior, adujo que frente a la protección legal y constitucional de las personas en situación de discapacidad, a la luz de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL108 del 24 de enero de 2022, Rad No. 83593, M.P. Ana María Muñoz Mura, se estableció como presupuestos fácticos para la procedencia de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que, cuando una persona pretenda desatar para sí los efectos de esta Ley, debe probar los presupuestos de hecho que permitan gozar de esas consecuencias, lo que se traduce en que debe acreditar su estado de capacidad diversa y comprobar el conocimiento del empleador en este aspecto: *“Al efecto, es pertinente destacar respecto del alcance de la protección, lo que indicó esta misma Sala en providencia CSJ3896-2021, CSJ SL2660-2018, en la que reiteró la sentencia CSJ SL, 25 marzo 2009, radicado 35606, ratificada por las providencias CSJ SL, 28 agosto de 2012, radicado 39207 y CSJ SL10538-2016, entre otras; y las sentencias CSJ SL2786-2018, CSJ SL10538-2016, CSJ SL17945-2017, CSJ SL24079-2017 y CSJ SL51140-2018. En esta última señaló: [...] no es suficiente por sí solo el quebrantamiento de la salud de la trabajadora **o el encontrarse en incapacidad médica** para merecer la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues debe acreditarse que el asalariado al menos tenga una limitación física, psíquica o sensorial y con el carácter de moderada, esto es, que se enmarque dentro de los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%. (negrilla fuera del texto) [...] De acuerdo con la sentencia en precedencia para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: **(i)** que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) “severa”, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%; **(ii)** que el empleador conozca de dicho estado de salud; y **(iii)** que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social. En ese orden, es necesario concluir que la Corte ha determinado que para que opere la protección del citado artículo es necesario que el trabajador cumpla con tres requisitos: una pérdida de capacidad laboral superior al 15%; que el empleador conozca la situación y que la relación laboral termine con ocasión de esta. Aclarando que la garantía reclamada procede*

exclusivamente para las personas que presenten afectaciones físicas, psíquicas o sensoriales en los grados requeridos, conforme a la regulación vigente para la época, y no para las que tengan cualquier tipo de discapacidad, se hallen en incapacidad o con algún diagnóstico por afecciones de salud. Por lo tanto, al tratarse de una garantía excepcional a la estabilidad, no puede el juez extenderla de manera automática para eventos no contemplados en la mencionada norma. En este sentido la Corte, recientemente, en sentencia CSJ SL572-2021, lo reiteró así: “Ahora bien, exigir la calificación de la pérdida de la capacidad laboral para el momento de la terminación de la relación laboral no es un capricho, esto obedece a que la protección por estabilidad laboral reforzada por razones de salud, estatuida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, requiere que el trabajador se encuentre en situación de discapacidad, al tiempo que ello implica soportar un nivel de limitación en el desempeño laboral, necesario para establecer la relación directa con el acto discriminatorio que originó el despido. Es por ello que para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, porque la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor y, precisamente, esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional”. Por último, frente al presupuesto, “[...] que la relación laboral termine por razón de su discapacidad y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo», esta Sala ha precisado que esta protección legal no pretende conceder a los trabajadores con discapacidad un derecho a permanecer en el empleo a perpetuidad sino disuadir despidos o terminaciones de las relaciones de trabajo con fundamento en razones discriminatorias. De modo que, si la decisión de terminar el vínculo laboral deviene en un motivo diverso al estado fisiológico o psíquico del trabajador, como lo sería una justa causa, tal protección no opera. Así lo dispuso en la sentencia CSJ SL1360-2018 que especificó la prohibición prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 encaminada a censurar únicamente los despidos motivados en razones discriminatorias, de modo que, si el vínculo laboral se extingue por una causa objetiva, la protección en referencia no es procedente”.

Teniendo en cuenta la jurisprudencia citada, manifiesta que para que opere la protección laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es necesario: 1) una pérdida de capacidad laboral superior al 15%, 2) que el empleador conozca la situación y 3) que la relación laboral termine con ocasión de

esa situación. En ese orden, la Juez de instancia al estudiar el primer presupuesto, tiene que la parte actora en el transcurso del proceso acreditó que la Junta Regional de Calificación de Invalidez le dictaminó una pérdida de capacidad laboral y ocupacional de 23,80%, en la que se estableció como fecha de estructuración el 10 de septiembre de 2021, nivel de pérdida de capacidad permanente parcial, acreditando así este presupuesto. Respecto a la comunicación al empleador, se tiene que el demandante en el hecho 19 de la demanda señaló que le comunicó a su empleador sobre la enfermedad que estaba padeciendo, sin embargo, por ningún medio probatorio se logró establecer ese aspecto, por cuanto no se aportó prueba documental sobre la comunicación, como tampoco es acertado lo expresado por el demandante en lo que tiene que ver con las incapacidades, o lo allegado con la historia clínica, teniéndose estas como comunicaciones o que estaba impedido para trabajar. Tampoco se puede establecer esta circunstancia de la comunicación que remitió a la Nueva EPS, dirigida a la empresa demandada, en donde le comunica sobre los requisitos para la calificación de origen de la enfermedad, la cual recibía el 7 de febrero de 2022, es decir, con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo.

Por lo tanto, señala que la parte actora no demostró por ningún medio que le hubiese comunicado al empleador esta situación. En lo atinente a que la terminación de trabajo se dio por razón de la enfermedad que padecía, considera que no es procedente efectuar esta declaración, por cuanto lo indicó el mismo demandante desde la presentación de la demanda y confesado en el interrogatorio de parte absuelto, se verificó que la terminación porque el trabajador incurrió en una justa causa para dar terminado el contrato de trabajo, deviniendo esta terminación por un motivo diverso al estado fisiológico o psíquico del trabajador, estando en una justa causa de terminación del vínculo laboral, por lo que no opera dicha protección, motivo de terminación que no es de carácter discriminatorio. Por lo anterior, es improcedente declarar la ineficacia del despido y el reintegro del trabajador.

1.5. Apelación:

Inconforme con la decisión, el extremo demandante formuló recurso apelación de manera textual en lo siguiente términos: *“reitero lo estipulado en la Sentencia T-*

316 del 12 de mayo de 2017, en que efectivamente a pesar de que mi poderdante fue despedido por una justa causa, la empresa demandada conocía de la enfermedad del demandante y sabía de la situación que estaba pasando él, incluso señala que el cargo que ocupaba era el de auxiliar de depósito como reparación de estibas. Solicito entonces que, analizando el proceso, se conceda cada una de las pretensiones, teniéndose en cuenta los alegatos de conclusión.”

Respecto al recurso interpuesto por la parte demandante **la juez laboral de instancia negó el recurso por indebida sustentación del mismo, concediendo el grado jurisdiccional de consulta.**

1.6. Traslados

Por auto del 16 de agosto de 2022, se corrió traslado para presentar alegaciones, del cual hizo uso la parte demandante, indicando que la prueba de alcoholemia por la cual los demandados realizaron el proceso disciplinario posterior al despido o terminación del contrato laboral con justa causa, aclarando que dentro del proceso no se aportó si quiera vestigios de la prueba de alcoholemia, sino soslayadamente aportan un resultado sin prueba alguna. Aseveró que el llamado que se le realizó al actor a rendir descargos estuvo seriamente afectado, por cuanto no le dieron oportunidad para reponerse de la situación, haciendo que cayera en shock y rindiera unas declaraciones viciadas de consentimiento.

Expuso que, ulteriormente la empresa demandada tenía conocimiento de las incapacidades del demandante, ya que el 21 de agosto de 2018 fue atendido en la Nueva EPS, de ahí en adelante empezó a presentar una serie de molestias y de incapacidades, vulnerando el artículo 29 Superior, como quiera que el demandado realizó el despido sin tener presente el fuero de estabilidad reforzada por el estado de salud en el que se encontraba, enfermedad que se demuestra con el dictamen de determinación de origen y pérdida de capacidad laboral emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Boyacá con diagnóstico de “*síndrome del túnel carpiano G560 síndrome túnel del carpo derecho*” con pérdida de capacidad laboral del 23.80%, en desconocimiento de las disposiciones y procedimientos requeridos para elevar esta solicitud ante la oficina de trabajo.

En suma, alegó que el inicio del proceso a estado sesgado, por cuanto el demandado no realizó la contestación de la demanda dentro de los términos de ley, habiendo constancia de que se notificó estado 007 del 17 de marzo de 2021, por lo que la demandada tenía hasta el 5 de abril de 2021 y no realizó la contestación de la misma, razón por la cual habrán de presumirse cierto los hechos susceptibles de confesión y que se encuentren contenidos en la demanda. Así las cosas, y conforme al dictamen de pérdida de capacidad laboral y ocupaciones, se ratificó en las pretensiones solicitadas en la demanda, condenando a la demanda respecto a todas y cada una de las pretensiones tanto declarativas y de condena contenidas en el escrito de la demanda.

Por su parte, el **extremo pasivo** no hizo uso de los alegatos y guardó silencio.

2. CONSIDERACIONES PARA RESOLVER:

2.1. La consulta:

El artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, dispone la consulta para las sentencias de primera instancia que fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario, como en este caso resultó desfavorable la decisión al demandante José Alexander Acero Pérez, sin embargo, como el actor ejerció el recurso de apelación, la consulta no es procedente.

Conforme a lo alegado y pretendido, lo que se debe resolver por este Tribunal es: *(i) si entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo y determinar sus extremos laborales, (ii) si existió una justa causa de terminación del contrato de trabajo ejercido de forma unilateral por parte de la empresa empleadora y (iii) si hay lugar al reintegro del trabajador por estar cobijado bajo la figura de la estabilidad laboral reforzada (por salud).*

2.2. La existencia del contrato de trabajo y sus extremos laborales.

En lo concerniente a la existencia del contrato de trabajo entre las partes, su vigencia y modalidad, es claro para esta Corporación que no existe controversia

alguna, puesto que de las pruebas documentales allegadas al plenario y teniendo en cuenta las pruebas de oficio decretadas por la Juez de Instancia, se acreditó la existencia de un contrato de trabajo de obra o labor contratada¹, suscrito por las partes que tiene como extremo inicial el 1 de noviembre de 2017 y extremo final el 16 de diciembre de 2019, hecho que no fue controvertido por la parte actora o tachado de falso, gozando de plena validez, siendo prueba contundente para establecer el tipo de contrato desarrollado por el trabajador en la empresa SEDIAL S.A., lo que de entrada desvirtúa la pretensión declarativa que indica que, entre la Empresa de Servicios de Distribución Almacenamiento y Logística S.A.S., en calidad de empleador y entre José Alexander Acero Pérez en calidad de trabajador, existió un contrato de trabajo a término fijo con fecha de ingreso el 1 de noviembre de 2017 hasta el 17 de diciembre de 2019

Aclarado lo anterior, esta Sala se centrará en estudiar si la terminación del contrato de trabajo fue con justa causa, tal como lo indicó la empresa demandada o si, por el contrario, no existió una justa causa para la terminación de la relación laboral y aún así el trabajador fue despedido, sin tener en cuenta la estabilidad o fuero que, según el demandante ostentaba.

2.3. De la terminación del contrato de trabajo por justa causa.

Es de advertir que la terminación del contrato de trabajo de forma unilateral y por justa causa se encuentra consagrada en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual impone a la parte que pone fin al vínculo laboral dos limitaciones, una de carácter sustancial y otra de procedimiento; la primera concerniente a las causas o razones para finiquitar el contrato laboral, las cuales se establecen expresamente para cada una de las partes y, la segunda, determina la forma de dar por terminado el contrato de trabajo, es decir, impone a la parte que decida terminar el vínculo laboral que le manifieste a la otra en el momento de la extinción, la causal o el motivo por el cual se toma tal determinación, buscando de esa forma no sorprender de forma intempestiva a la otra, afirmando motivos distintos o nuevos como justificativos de la culminación de la relación laboral.

¹ Folio 6 al 9 "07 Anexos contestación" – C01 Expediente Digital.

Por otro lado, cuando se alega la terminación del contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador, el máximo órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral ha señalado que al trabajador sólo le corresponde demostrar el despido, invirtiéndose de esa forma la carga de la prueba al empleador demandado, quien deberá desplegar toda su actividad probatoria con el fin de acreditar que el despido se produjo atendiendo una justa causa, despido que debe ser motivado, probado, pues si no se acredita un motivo justo, será ilegal e ineficaz.

Precisado que: *"...La demostración de la justa causa del despido corresponde al empleador, la jurisprudencia tanto del extinguido Tribunal Supremo como de esta Sala, ha considerado que al trabajador le basta con demostrar el hecho del despido, y que al patrono corresponde probar su justificación. Y es natural que así sea, pues el trabajador debe demostrar que el patrono no cumplió con su obligación de respetar el término del contrato, y este último para exonerarse de la indemnización proveniente de la rescisión del contrato, debe comprobar que dejó de cumplir su obligación por haberse producido alguna de las causales señaladas en la ley (...)"*²

Atendiendo lo expuesto en precedencia, para esta Sala no existe discusión alguna frente al hecho del despido, ni de las razones que fueron argumentadas por el empleador para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, anunciando una justa causa. Dichos motivos, se encuentran expuestos en la Resolución No. 822 del 16 de diciembre de 2019³, mediante la cual se resuelve finiquitar el vínculo laboral del demandante José Alexander Acero Pérez, donde la empresa demandada SEDIAL S.A. le informa al trabajador que *"el colaborador consumió bebidas alcohólicas antes de asistir a laborar, teniendo pleno conocimiento de que ésta es una conducta prohibida que pone en riesgo su seguridad y la de sus compañeros de trabajo"*, y por estar clasificada como una justa causa de despido por su gravedad, se decidió dar por terminada la relación laboral.

Sobre este aspecto, es de recalcar que la prohibición de llegar embriagado o bajo el efecto de estupefacientes o drogas enervantes, o la ingesta de bebidas

² Sentencia Radicado No. 17359 del 7 de febrero de 2002, M.P. Germán Valdés Sánchez.

³ Folio 12 al 13 "07 Anexos contestación" – C01 Expediente Digital.

embriagantes en el sitio de trabajo, debe ser atendido por el trabajador, según el literal g de la cláusula DÉCIMA del contrato de trabajo (Archivo 7 del Expediente de Primera Instancia – Folio 8), siendo ésta una de las justas causas para terminar el vínculo laboral, al clasificarse como conducta gravísima dentro del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa demandada, tal y como se estipula en la Resolución de Terminación del Contrato de Trabajo. Aunado a lo anterior, se debe rememorar lo establecido en el numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (terminación del contrato por justa causa), numeral 2° del artículo 60 *ejusdem*, que contempla las prohibiciones a los trabajadores.

En suma, este Colegiado debe traer a colación lo expuesto por el demandante dentro del interrogatorio de parte practicado por el juzgado laboral de oficio, donde respecto de la causa o motivo del despido contesto y/o confeso lo siguiente: **juez:** *¿Cuál fue la causa de terminación de la relación laboral entre usted y la demandada?* **demandante:** *el día anterior tenía una reunión en mi casa yo entraba a las 6am de turno, salimos a las 10pm entrabamos a las 6am, entonces me tome unos tragos que no fueron muchos y entre y me salió positiva la alcoholemia.* **Juez:** *¿eso quiere decir que su salida de la empresa fue en razón a que llego y le tomaron la prueba de alcoholemia y le salió positiva?* **demandante:** *Si señora.”*, de lo cual sin dubitación alguna se puede colegir que el despido ocurrió como consecuencia de una falta grave imputable al trabajador. Además, no escapa del análisis de esta Sala el hecho de que por la misma causal fue llamado el demandante a descargos el 31 de octubre de 2018, puesto que el 14 de octubre de la misma anualidad la empresa realizó prueba de alcoholemia arrojando resultado positivo, lo que deja ver un actuar reiterativo por parte de José Alexander Acero Pérez que da cuenta del incumplimiento sistemático de las obligaciones adquiridas con la empresa en la ejecución de la labor para la cual fue contratado.

Significa lo anterior que, la decisión adoptada por la Juez de primer grado no dista de la determinada por esta instancia, razón por la cual se confirmará la sentencia en tal aspecto.

2.4. De la estabilidad laboral reforzada:

La Ley 361 de 1997 establece ciertos mecanismos imperativos que garantizan la incorporación social de las personas que presenten alguna situación de discapacidad en los distintos ámbitos en donde se relacionan, como la permanencia en el empleo luego de haber adquirido alguna discapacidad psicológica, física o sensorial.

Para el *sub lite*, el artículo 26 de tal normatividad señala que: *“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”*. Para darle una adecuada interpretación a la norma antes descrita, la Corte Suprema de Justicia clarificó tal punto, indicando que se presume discriminatorio el despido de un trabajador en situación de discapacidad, a menos que el empleador demuestre una causa real y objetiva para su finalización.

Por la misma línea, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en decisión del 29 de junio de 2016, Radicación No. 42451; SL3251 de 2018, entre muchas más, señaló que dicho artículo es una garantía de carácter especial dentro de la legislación del trabajo y procede exclusivamente para las personas que presenten limitaciones en grado moderado, severo y profundo, y no para aquellas que padezcan cualquier tipo de limitación o incapacidad temporal por afecciones de salud, delimitándose de esa forma el alcance de protección de estas personas, enmarcándose tal limitación en el porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%.

Por otra parte, respecto a la presunción de despido discriminatorio, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia recalcó que: *“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. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva (...). Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada (...).⁴ (Subrayado de esta Corporación para resaltar); queriendo decir que le corresponde al empleador demostrar que la causa del despido no resulte ser un acto discriminatorio por razón de la discapacidad del trabajador y éste a su vez debe acreditar su estado de discapacidad.

En todo caso, ha hecho énfasis la Corte que para que la protección prevista en la Ley 361 de 1997 opere en favor del trabajador en condición de **discapacidad relevante**, indefectiblemente debe aparecer probado en el proceso que el empleador tenía conocimiento de esa situación, lo que quiere decir que en cabeza del trabajador subsiste el deber de poner en conocimiento dicha condición de salud.

Explicado lo anterior, encuentra esta Corporación que pese a que el demandante acreditó un porcentaje de pérdida de capacidad laboral superior al 15% (23,80% para el caso), el cual según el dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Boyacá⁵, tiene como fecha de estructuración el 10 de septiembre de 2021, fecha posterior a la que dio fin al vínculo laboral, por lo que, el empleador no conocía de la discapacidad que poseía el demandante, ya que en el plenario no obra comunicación o documento alguno que acredite tal situación, no siendo de recibo para esta Sala que el demandante pretenda acreditar la comunicación de su afectaciones de salud o pérdida de capacidad con las incapacidades otorgadas y la remisión de las historias clínicas tanto de la Nueva EPS como de la Clínica Boyacá

⁴ Sentencia SL679 del 10 de febrero de 2021, Radicación No. 77031, M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez.

⁵ Archivo 24 expediente digital "Dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional"

que estaban en poder del demandado, pues estos no se entienden como informes que determinen la discapacidad del actor y que, por lo mismo, se haya adoptado la decisión de terminar el contrato de trabajo por tal motivo. Incluso, del mismo interrogatorio realizado por el actor, se corrobora lo anterior, por cuanto el mismo aseveró de forma espontánea lo siguiente: **juez:** *¿De la enfermedad o padecimiento que usted tenía le comento a la empresa la situación que estaba viviendo y como lo hizo?;* **demandante:** *Pues en ese momento no, pues en ese momento tenían pruebas porque yo llevaba las incapacidades y todo el trámite legal de cuando me dolía la mano, o sea me dolía iba al médico me daban las incapacidades y yo las pasaba.”*

Por lo anterior, para el presente caso considera la Sala que no es procedente la aplicación de la estabilidad laboral reforzada cuando en el proceso se acreditó la existencia de una justa causa de terminación del contrato de trabajo (tal como se explicó en líneas precedentes), y no por discriminación por el estado de salud del trabajador, caso en el que no se requiere autorización del Ministerio del Trabajo, siendo la demandada la que probó la existencia de tal causal justificante para finiquitar la relación de trabajo.

No sobra recordar la Sentencia SL572 del 24 de febrero de 2021 con Radicación No. 86728, la cual respecto a configuración de la estabilidad laboral reforzada expuso: *“Ahora, la jurisprudencia reiterada y pacífica de esta Corporación ha adoctrinado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017 y SL4609-2020).”* (Subrayado por la Sala).

Como consecuencia de lo anterior, tampoco hay lugar al reintegro del trabajador reiterando que, la empresa Sedral S.A., motivo el despido en una justa causa de terminación del contrato de trabajo, por lo que el demandante en el presente

asunto no está cobijado bajo la figura de la estabilidad laboral reforzada (por salud), reiterando que, dicha calificación de pérdida de capacidad laboral se realizó con posterioridad al despido, así como no se demostró que el actor haya informado al empleador de manera previa sobre tales limitaciones en su estado de salud, siendo improcedente declarar y/o decretar dicha estabilidad.

Por todo lo expresado, este *ad quem* no tiene más camino que confirmar íntegramente la sentencia.

2.5. Costas:

Para condenar en costas se debe examinar por el juez, si ellas se han causado, puesto que la regla 8ª del artículo 365 del Código General del Proceso solo permite su imposición *“cuando en el expediente aparezca que se causaron y en la medida de su comprobación”*.

Pues bien, el trámite de esta segunda instancia se desarrolló con controversia, habiéndose obtenido por el demandante decisión desfavorable, por lo que las costas se causaron conforme a la regla 1ª del artículo 365 del Código General del Proceso, las que serán tasadas por este *ad quem*, de conformidad con el Acuerdo PSAA16-10554 de 5 de agosto de 2016, en un (1) salario mínimo mensual vigente.

4. Por lo expuesto la Sala Segunda de Decisión de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

3.1. Confirmar íntegramente la decisión consultada proferida el 27 de julio de 2022 por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama.

3.2. Condenar en costas a la parte demandante, fijando las agencias en derecho en una suma igual a un (1) salario mínimo mensual vigente.

152383105001202000123 01

Ejecutoriada esta decisión, ordenar la devolución del expediente al Juzgado de origen.

Notifíquese y cúmplase,



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado Ponente



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado

4736-
lcap