



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL

SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No. 160

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 08 DE NOVIEMBRE DE 2022, QUE EMITE SENTENCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL RADICACIÓN No. 15238 31 05 001 2021-00273-01

DEMANDANTE(S) : ELBER JOBANNY PATIÑO MOJICA.

DEMANDADO(S) : ACERIAS PAZ DEL RIO S.A.

FECHA SENTENCIA : NOVIEMBRE 08 DE 2022.

MAGISTRADO PONENTE : Dr(a). 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 09/11/2022 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 09/11/2022 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 284

MAGISTRADO PONENTE: JORGE ENRIQUE GOMEZ ANGEL

Santa Rosa de Viterbo, jueves, tres (03) de noviembre de dos mil veintidós (2022), se reunieron los suscritos Magistrados integrantes del Tribunal Superior del Distrito Judicial, doctores 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 202100273 siendo demandante ELBER JOBANNY PATIÑO MOJICA y demandado ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A, el cual fue aprobado por la mayoría de la Sala. Estando la Magistrada GLORIA INÉS LINARES VILLALBA con ausencia justificada.

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

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado Ponente

(Con ausencia justificada)
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:	152383105001202100273 01
ORIGEN:	JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE DUITAMA
PROCESO:	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
INSTANCIA:	SEGUNDA
PROVIDENCIA:	APELACIÓN - SENTENCIA
DECISIÓN:	CONFIRMA
DEMANDANTE(S):	ELBER JOBANNY PATIÑO MOJICA
DEMANDADO(S):	ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A.
APROBACIÓN:	Acta N°284 Sala discusión 3 de noviembre de 2022
PONENTE:	JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL Sala Única de Decisión

Santa Rosa de Viterbo, martes, ocho (08) de noviembre
de dos mil veintidós (2022)

Procede el Tribunal Superior a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia del treinta (30) de agosto del 2022, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama.

1. ANTECEDENTES RELEVANTES:

El 29 de octubre de 2021, Elber Jobanny Patiño Mojica por conducto de apoderada judicial, promovió demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra de la Compañía Acerías Paz del Rio S.A., representada legalmente por Vicente Enrique Noero Arango, para que se hicieran las declaraciones y condenas que se expresarán más adelante.

1.1. Los hechos.

1.1.1. Refirió el demandante que el 26 de octubre de 2006 suscribió con la entidad demandada contrato de Entrenamiento Industrial cuya vigencia se dio a partir del 1° de noviembre de 2006, desempeñando el cargo de Obrero General de Entrenamiento. Que el 01 de abril de 2008 se suscribió entre los mencionados otro sí del contrato de trabajo, convirtiendo dicho contrato a

152383105001202100273 01

partir la fecha en un contrato a termino indefinido en el mismo cargo. Adujo que fue vinculado al Sistema General de Riesgos Laborales con Positiva Compañía de Seguros entre el periodo comprendido del 01 de noviembre de 2006 hasta el 31 de marzo de 2019, según se constata en certificación del 06 de mayo de 2021. Que fue afiliado el 01 de abril de 2019 a la Administradora de Riesgos Laborales AXA Colpatria Seguros de Vida S.A. Que, de igual forma, durante la vigencia del contrato de trabajo la compañía demandada vinculo al demandante al Sistema General de Pensiones al extinto I.S.S., hoy Colpensiones, efectuando los aportes a pensión para riesgo de vejez, invalidez y muerte, aclarando que siempre le efectuaron las consignaciones del auxilio de cesantías al Fondo Provenir, según obra en certificación emitida el 27 de abril de 2021.

1.1.2. Aseveró que según la certificación laboral del 27 de marzo de 2017 expedida por el Coordinador de Administración Personal de Acerías Paz del Río S.A., desempeño los siguientes cargos: "*Obrero General en Entrenamiento en Departamento Minas Hierro Bajo tierra desde el 1° de noviembre de 2006 al 30 de noviembre de 2010; Obrero Operación Minas en Vicepresidencia Minas desde el 1° de diciembre de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2014; Auxiliar de Operación y Proceso en Coordinación Minas Hierro Bajo Tierra desde el 1° de enero de 2015 hasta el 31 de agosto de 2015; y como Operario de Apoyo Minas en Coordinación Operaciones Bajo Tierra desde el 1° de septiembre de 2015 hasta la fecha.*" Recibiendo como contraprestación a su prestación personal del servicio recibía un salario mensual de \$2.035.493, cumpliendo ordenes impuestas por los superiores de la Compañía Acerías Paz del Río S.A., cumpliendo el horario que le fuera impuesto por la entidad empleadora.

1.1.3. Indicó que el 9 de febrero de 2008 siendo las 5:00pm sufrió un accidente de trabajo, sufriendo una fractura de fémur derecho, aclarando que, según historia clínica adjunta al acervo probatorio se evidencia que el demandante tuvo complicaciones graves posteriores al accidente de trabajo, llevándolo a cuidados intensivos y posterior a ello, un riguroso proceso de rehabilitación física y mental. Que el 13 de agosto de 2009 fue valorado por el médico ocupacional Pos-Incapacidad del accidente de trabajo, teniendo en cuenta las recomendaciones laborales emitidas por el Doctor Luis

152383105001202100273 01

Ernesto Niño como médico especialista en Ortopedia y Traumatología adscrito a la ARL Positiva. Que, a causa de la valoración antes descrita, a través de Oficio MEI-663 suscrito por el doctor Luis Abelardo Becerra Merchán en calidad de Director del Departamento de Medicina Industrial de Acerías Paz del Rio ordenó la reubicación del demandante quien para ese entonces se encontraba desempeñando actividades como minero bajo socavón en la Mina de Hierro el Uvo.

1.1.4. Expuso que una vez término el proceso de rehabilitación a causa del accidente de trabajo la ARL Positiva le notifico del Dictamen de Perdida de Capacidad Laboral No. 389 del 15 de agosto de 2009 donde se le otorgo una perdida del 28.65% originado de un accidente de trabajo con fecha de estructuración del 9 de febrero de 2008, dictamen que fue controvertido por el actor, ante lo cual, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Boyacá mediante Dictamen No. 2932009 del 17 de diciembre de 2009 profirió calificación de perdida de capacidad laboral en 34.90% con origen accidente de trabajo y fecha de estructuración del 9 de febrero d 2008, dictamen que no fue apelado y se encuentra en firme. Consecuencia de lo anterior, manifestó que mediante Resolución 01645 del 25 de marzo de 2010 Positiva le reconoció al demandante a título de indemnización por incapacidad permanente parcial la suma de \$20.336.300.

1.1.5. Preciso que a través de oficio del 9 de diciembre de 2010 se le notifico sobre la Reubicación Laboral en el cargo de Obrero Operación Minas a partir del 1° de diciembre de 2010 en razón a su situación medica-ocupacional. Que posteriormente, mediante oficio del 1° de febrero de 2015 se le notificó que a partir del 01 de enero de 2015 había sido seleccionado para ocupar el cargo de P01917 Auxiliar de Operación y Proceso con categoría 8 en Coordinación Minas Hierro Bajo Tierra. Que mediante oficio del 21 de septiembre de 20158 nuevamente se le notificó del ascenso al cargo de P02426 Operario de Apoyo Minas con categoría 11 en Coord. Operaciones Bajo Tierra a partir del 1° de septiembre de 2015 en Belencito. Que posterior al accidente de trabajo fue reintegrado a laborar, siendo reubicado en varias secciones administrativas de la compañía demandada, aclarando que dichos cargos se encontraban creados dentro de la

estructura organizacional de Acerías Paz del Rio.

1.1.6. Alegó que el 31 de marzo de 2017 la asesoría jurídica de la demandada radicó ante la Inspección de Trabajo de Sogamoso solicitud de autorización para terminar con justa causa el contrato de trabajo de Elber Jobanny Patiño Mojica. Que consecuencia de lo anterior, en el mes de mayo de 2017 fue sometido a una Calificación del Puesto de Trabajo, reporte emitido por la Fisioterapeuta especialista en Salud Ocupacional. Que mediante auto No. 723 del 19 de abril de 2017 se avocó conocimiento del trámite de terminación del contrato de trabajo con justa causa, por lo que, en oficio del 5 de mayo de 2017 suscrito por el Inspector 2° de Trabajo de Sogamoso se corrió el traslado de la solicitud, ante lo cual, mediante radicado del 21 de junio de 2017 el demandante ejerció su derecho de defensa desvirtuando los fundamentos expuestos por Acerías Paz del Rio S.A.

1.1.7. Corolario de lo anterior, mediante Resolución No. 00462 del 10 de noviembre de 2017 la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites Dirección Territorial Boyacá dispuso no autorizar a Acerías Paz del Rio S.A. la terminación del vinculo Laboral con el señor Elber Jobanny Patiño Mojica, decisión ante la cual la entidad demandada interpuso recurso de reposición, por lo que, en Resolución No. 00098 del 14 de febrero de 2018 se resolvió el recurso confirmado la decisión adoptada. Que de igual forma se invocó recurso de apelación, el cual fue resuelto mediante Resolución No. 00514 del 24 de septiembre de 2018 reafirmando la confirmación de la decisión tomada en la resolución 00462 del 10 de noviembre de 2017.

1.1.8. Expuso que el 23 de abril de 2021 la entidad demandada termino el contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa a partir del 26 de abril de 2021, sin tener en cuenta que el demandante se encontraba cobijado con estabilidad laboral reforzada por fuero de salud y sin tener en cuenta la prohibición del Ministerio del Trabajo. Que a través de petición el 26 de abril de 2021 solicito a Acerías Paz del Río S.A., expidiera copia de la historia de salud ocupacional, certificación laboral y exámenes de salud

152383105001202100273 01

ocupacional de ingreso y egreso, por lo que con Oficio 93-43002 del 14 de mayo se dio respuesta la petición entregando la documentación requerida, pudiéndose establecer de dichos documentos que al momento de la vinculación Elber Jobanny gozaba de excelente salud mental y física, la cual menguo notoriamente a causa del accidente de trabajo sufrido el 9 de febrero de 2008. Advirtió que se encontraba afiliado al sindicato desde el 14 de mayo de 2016 hasta el 25 de abril de 2021 según consta en certificación emitida por el presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores de Acerías Paz del Río S.A.

1.1.9. Adujo que en la actualidad y al momento de la terminación del contrato adquirió unas obligaciones financieras, por lo que la compañía accionada ha causado graves perjuicios al demandante, pues este dependía exclusivamente de su trabajo sin tener otros recursos para la manutención de su conglomerado familiar (compañera permanente y 2 hijos menores). Que la entidad demandada efectuó liquidación final del contrato de trabajo por el valor de \$59.259.065 sin tener en cuenta las deducciones. Que en aras de amparar sus derechos fundamentales interpuso acción de tutela en contra de Acerías Paz del Río S.A., el 15 de julio de 2021 avocando conocimiento el Juzgado 03 Penal Municipal de Duitama, despacho que el 2 de agosto de 2021 emitió fallo negando el amparo solicitado, decisión que fue impugnada por la parte accionante. Que en providencia del 7 de septiembre de 2021 el Juzgado 01 Penal del Circuito de Duitama emitió fallo de tutela de segunda instancia, revocando la decisión de instancia y en su lugar negó el amparo por improcedente.

1.1.10. Aseveró que el empleador tenía pleno conocimiento de las condiciones de salud de sus trabajadores en condición de discapacidad, toda vez que, existió manifestación expresa del demandante, quien era convocado anualmente por el Área de Medicina Industrial de Acerías Paz del Río S.A., para ser sometido a la toma de exámenes ocupacionales periódicos y valoraciones efectuadas por el médico especialista en salud ocupacional, aclarando que, la historia de salud ocupacional muestran las condiciones optimas de salud con las cuales el demandante ingreso a trabajar, pero debido a la contingencia laboral que sufrió su salud tuvo un

152383105001202100273 01

desmedro notable e irreversible que lo dejo en evidente debilidad manifiesta y en grado de limitación severa atendiendo a la perdida de capacidad del 34,90%.

1.1.11. Concluyo indicando que el cargo que desempeñaba al momento de la terminación del contrato no fue suprimido y por el contrario, fue vinculado otro trabajador, pudiéndose apreciar un evidente caso discriminatorio frente a una persona que atraviesa por una condición de discapacidad severa, exaltando que, desde el pasado 18 de octubre el demandante se encuentra hospitalizado en el Hospital Regional de Duitama con diagnostico de osteomielitis activa, habiéndosele practicado tres lavados quirúrgicos y esquema de antibiótico de amplia generación, a efectos de menguar las complicaciones generadas como consecuencia del accidente sufrido el 9 de febrero de 2008.

1.2. Pretensiones

1.2.1. Como declarativas solicitó se declare que entre Acerías Paz del Rio S.A., y Elber Jobanny Patiño Mojica existió un contrato de trabajo de entrenamiento industrial a termino fijo cuya vigencia se dio a partir del 1° de noviembre de 2006 hasta el 31 de marzo de 2008 y del 1° de abril de 2008 hasta el 26 de abril de 2021. Que se declare que el despido ocurrió de forma unilateral y sin justa causa el 26 de abril de 2021 por parte de la entidad empleadora, así como la ineficacia del despido. Que se declarara que el accidente sufrido por el trabajador el 9 de febrero de 2008 era de origen laboral.

1.2.2. Como condenatorias solicitó se ordenara a la entidad demanda a reintegrar y reubicar al trabajador a un puesto de trabajo con mejores condiciones del que desempeñaba el trabajador al finalizar la relación laboral en cumplimiento del principio de estabilidad laboral reforzada. De igual forma, solicito se condenara al empleador al reconocimiento y pago de los salarios dejados de percibir, a la prima de servicio, cesantías, intereses a las cesantías, compensación de las vacaciones y los aportes a seguridad social, conceptos desde el 27 de abril de 2021 hasta la fecha del reintegro. Por último, pidió se condenará a la empresa demandada al pago de la

152383105001202100273 01

indemnización por despido unilateral sin permiso del Ministerio del Trabajo estipulado en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Además, solicitó se condenara al demandado al pago de las costas y agencias en derecho dentro del presente proceso.

1.3. Trámite procesal:

1.3.1. Mediante proveído del 2 de diciembre de 2021, 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 de la misma y del auto admisorio, así como requirió a la compañía demanda para que con la contestación allegara todas las pruebas que tuviera en su poder y que pretendiera hacer valer en el proceso.

1.3.2. El 20 de enero de 2022, la entidad demandada Acerías Paz del Río S.A., por conducto de apoderado judicial., allegó contestación de demanda, teniendo como **hechos ciertos** los contratos de trabajo celebrados, sus extremos, las labores desempeñadas, el salario y el horario de trabajo de conformidad con el reglamento interno de la Compañía; las ordenes que impartía al trabajador; la vinculación al Sistema General de Riesgos Laborales con Positiva; la afiliación a la Administradora de Riesgos Laborales AXA Colpatria; los aportes realizados al Sistema General de Pensiones I.S.S., hoy Colpensiones; las consignaciones por Auxilio de Cesantías a Porvenir; el accidente de trabajo acaecido el 9 de febrero de 2008; las complicaciones de salud que tuvo producto del accidente, el proceso de rehabilitación y calificación de pérdida de capacidad laboral (34.90%) otorgada al trabajador junto con su fecha de estructuración (29/02/2008); la indemnización por incapacidad reconocida por Positiva al demandante mediante Resolución 01645 del 25 de marzo de 2010 por el valor de \$20.336.300; la solicitud de autorización radicada ante la Inspección de Trabajo de Sogamoso para terminar el contrato de demandante Elber Jobanny Patiño Mojica, su trámite, traslado y la Resolución No. 00462 del 10 de noviembre de 2017 que no autorizó la terminación del vínculo laboral del demandante, el recurso de reposición interpuesto contra le mentada resolución y la Resolución No. 00098 del 14

152383105001202100273 01

de febrero de 2018 confirmando la resolución anterior, así como el recurso de apelación y la Resolución No. 00514 del 24 de septiembre de 2018 que la resolvió confirmando la decisión; el derecho de petición del 26 de abril de 2021 elevado por el demandante y la respuesta al mismo mediante oficio 93-43002 del 14 de mayo de 2021 entregando la documentación requerida; la afiliación que tenía el trabajador con el Sindicato Nacional de Trabajadores desde el 14 de mayo de 2016 al 25 de abril de 2021; la liquidación final del contrato de trabajo que efectuó Acerías Paz del Río S.A., en favor del trabajador por la suma de \$59.259.065; la tutela incoada por el demandante el 15 de julio de 2021 que le correspondió al Juzgado 03 Penal Municipal de Duitama, su admisión y traslado, así como el fallo proferido el 02 de agosto de 2021 negando el amparo; la impugnación elevada por el demandante y su resolución en segunda instancia por parte del Juzgado 01 Civil del Circuito de Duitama en proveído del 7 de septiembre de 2021.

1.3.2.1. Como **parcialmente cierto** las reubicaciones laborales realizadas en favor del trabajador acordes con sus funciones, pero no es cierto que esos cargos estuvieran creados dentro de la estructura organizacional de la Compañía. Que Positiva a través de la profesional adscrita evaluó las condiciones de peligro biomecánico del trabajador en su área de trabajo, encontrando un ambiente sano no siendo cierto que hubiera sido una calificación del puesto de trabajo. Acepta las decisiones tomadas por la Inspección de Trabajo de Sogamoso, pero expone que los argumentos que fundan la decisión fueron expuestos de manera fragmentada por el demandante. Que era cierto la notificación de la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, pero no era cierto que el demandante contara con estabilidad laboral reforzada. Que era cierto la entrega de los documentos solicitados por el actor, pero no era cierto que producto del accidente y según la historia clínica se haya menguado el estado salud del demandante. Acepto el despido sin justa causa y su respectiva indemnización (\$55.033.700), sin embargo, reitera que no era cierto que el demandante contara con estabilidad laboral reforzada. Que era cierto que la compañía a través de los programas de prevención y promoción de salud de sus trabajadores realizaba exámenes médicos de

ingreso, periódicos y de retiro, empero, no era cierto que la empresa negara el conocimiento del accidente y las incapacidades otorgadas al trabajador. Que era cierto del desempeño del demandante, pero no era cierto que estuviera desarrollando actividades de minería bajo tierra.

1.3.2.2. Como **no ciertos** expresó que no era cierto que el 9 de diciembre de 2010 se hubiera notificado al demandante de su reubicación laboral, por cuanto lo que se le notificó al trabajador el 9 de septiembre de 2010 era que teniendo en cuenta que la Compañía le había asignado actividades en procura de la protección de su salud, reubicándolo en superficie y oficialmente en el cargo de Obrero Operación Minas a partir del 01 de diciembre de 2010, asignándole actividades compatibles a su situación medica ocupacional; y que no era cierto que el demandante contara con estabilidad laboral reforzada por razones de salud o que esto fuera el móvil del despido como lo insinúa el actor en su demanda. Por último, asevero que **no le constaba** que el trabajador que demandante hubiera adquirido obligaciones financieras; que con la terminación del contrato de trabajo por parte de la Compañía se la haya causado perjuicios gravosos al demandante; que el actor dependiera exclusivamente del trabajo o no cuente con otros recursos; y menos que el trabajador desde el 18 de octubre se encuentre hospitalizado en el Hospital Regional de Duitama al ser una situación ajena a la compañía.

1.3.2.3. Respecto a las pretensiones declarativas aceptó la de la existencia de un contrato de trabajo de entrenamiento industrial a término fijo con los extremos temporales allí planteados; 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 “*i) No estar el señor Elber Jobanny Patiño Mojica al momento de la terminación del vínculo laboral en situación de discapacidad y como tal no tenía la estabilidad laboral reforzada de que trata la Ley 361 de 1997, por lo cual es el despido es eficaz; ii) inexistencia de configuración de la estabilidad laboral reforzada por salud al momento de la terminación del vínculo; Compensación; Prescripción; Innominada o genérica; y cualquier otra que resulte probada a favor de su representada.*”

1.3.3. En auto del 9 de febrero de 2022, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, tuvo por contestada la demanda y fijó fecha para la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesa del Trabajo para el 28 de marzo de 2022. 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 la fijación, y por último se decretaron las pruebas solicitadas por ambas partes. De igual forma se fijó fecha para audiencia del artículo 80 ibidem para el 30 de agosto de 2022 a las 8:30am.

1.4. La sentencia apelada:

1.4.1. El 30 de agosto de 2022, la Juez Laboral del Circuito de Duitama dispuso: **“PRIMERO:** *DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el demandante ÉLBER JOBANNY PATIÑO MOJICA y la sociedad demandada ACERÍASPAZ DEL RÍO S.A., con extremos del 01 de noviembre de 2006 y hasta el 23 de abril de 2021, el cual finalizó de manera unilateral y sin justa causa por parte del demandado, con fundamento en lo expuesto en el acápite correspondiente de esta sentencia.* **SEGUNDO:** *DECLARAR que al momento de la terminación de la relación laboral por parte de la sociedad demandada ACERÍAS PAZ DEL RÍO, el ex-trabajador demandante ÉLBER YOBANNY PATIÑO MOJICA se encontraba protegido por la estabilidad laboral reforzada debido a la discapacidad física que presentaba y que le impedía desarrollar sus funciones con normalidad, y por tanto el despido efectuado por la suplicada a partir del 23 de abril de 2021es INEFICAZ, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.* **TERCERO:** *DECLARAR probada la excepción de mérito propuesta por la suplicada denominada COMPENSACIÓN, parcialmente la denominada INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN frente a las pretensiones que se niegan y no probadas las restantes, como se analizó en esta sentencia.* **CUARTO.** *Como consecuencia de lo anterior, ORDENAR a la sociedad demandada ACERÍAS PAZ DEL RIO*

152383105001202100273 01

S.A que REINTEGRE al demandante ÉLBER YOBANNY PATIÑO MOJICA al cargo que desempeñaba al momento de la terminación de la relación laboral o a uno de condiciones acordes con su capacidad laboral efectuando el pago de los salarios dejados de percibir al igual que las prestaciones sociales correspondiente a cesantías que deberán consignarse al fondo respectivo, intereses a la cesantías, vacaciones, y aportes al sistema general de seguridad social en pensiones teniendo en cuenta como salario para la anualidad 2021 \$2.035.493, desde el 24 de abril de 2021y hasta el día en el cual se efectúe el reintegro del trabajador, descontando los aportes al sistema de seguridad social en salud, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta decisión. **QUINTO:** CONDENAR al demandado ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A. a pagar al demandante ÉLBER YOBANNY PATIÑO MOJICA la suma de \$12.320.958 por concepto de la indemnización contemplada en el art. 26 de la ley361 de 1997debidamente indexada, por lo dicho en el acápite correspondiente. **SEXTO:** DISPONER que las condenas establecidas en los numerales anteriores sean compensados con la suma entregada al trabajador como indemnización convencional por despido injusto de conformidad con la parte motiva de esta decisión, teniendo en cuenta los valores que resulten de cada una de ellas y la devolución de lo restante a quien resulte luego de ello. **SÉPTIMO:** NEGAR las demás pretensiones de la demanda. **OCTAVO:** Costas a cargo de la demandada ACERÍAS PAZDEL RÍO S.A. en un 60% teniendo en cuenta que prosperaron dos de las excepciones propuestas. Como agencias en derecho se fija la suma de \$1.750.000 de conformidad con el Acuerdo N° PSAA16-10554 del CSJ, cuya liquidación se hará una vez ejecutoriada la sentencia en concordancia con el artículo 366 del CGP.”

1.4.2. Como **argumentos** precisó que había quedado acreditado y debidamente aceptados los siguiente hechos: el entre el demandante y la compañía demandada se pacto contrato de trabajo a término fijo a partir del 1 de noviembre de 2006 para desempeñar el cargo de Obrero General Entrenamiento; que el primero de abril de 2008 las partes suscribieron otro

152383105001202100273 01

si al contrato de trabajo en el cual modificaron la modalidad contractual a termino indefinido; que el 9 de febrero de 2008 sufrió un accidente de trabajo según reporte y que a través de dictamen del 17 de diciembre de 2009 la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Boyacá profirió calificación de perdida de capacidad laboral del 34.90% con fecha de estructuración del 9 de febrero de 2008; así como que el 23 de abril de 2021 Acerías Paz del Rio finalizó el contrato de trabajo de forma unilateral y sin justa causa con el respectivo pago de la indemnización, toda vez que se acepto por la demandada y por tanto se excluyen del debate probatorio los hechos que a ellos se refirieron.

1.4.2.1. A efectos de resolver el problema jurídico formulado trajo a colación el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que consagran la protección para aquellas personas que sufren algún quebranto de salud o por incapacidad medica al momento de la finalización del vinculo laboral y que jurisprudencialmente se ha indicado que para acceder a esta estabilidad se deberá acreditar que: i) el trabajador contaba con una diversidad funcional que le impedía el desarrollo cabal de sus funciones; y ii) que esta condición sea conocida por empleador y aun así decide terminar su contrato de trabajo; para lo cual referencio apartes de la Sentencia en Sentencia SL-4555 de 2021 Rad. 85533 emitida por la Corte Suprema de Justicia.

1.4.2.2. Considero que de lo acreditado en el proceso se tenia que el despido efectuado al demandante Elber Jobanny Patiño Mojica el 23 de abril de 2021 se presume discriminatorio toda vez que, como se dijo el demandante sufrió un accidente de origen laboral el 9 de febrero de 2008 y producto del mismo tuvo una perdida de capacidad laboral del 34.90% la que fue conocida por su ex-empleador, aclarando que no había controversia en ese punto por cuanto se aceptaron entre otros los hechos 3, 11 y 17 y aun así decidió terminar el vinculo laboral sin una justa causa y sin acudir al ministerio del trabajo para solicitar el permiso correspondiente, a sabiendas que ya se le había negado en una primera ocasión anterior. Respecto a ese punto trajo colación las Sentencias SL- 1360 de 2018, Rad. 53394 y SL-2420 de 2022 Rad. 86331.

1.4.2.3. Indicó que en el asunto no se invocó una justa causa para terminar la relación laboral existente entre las partes, puesto que, de acuerdo con la carta de terminación del vínculo laboral del 23 de abril de 2021 (*Pg. 12 OneDrive No. 2*) la sociedad demandada decidió terminar la relación laboral sin una justa causa y con el pago de indemnización, por lo que no se desvirtuó la presunción contenida en la norma, pues si bien informó que la relación laboral feneció por la crisis generada por el Córdid-19 y por las pérdidas económicas de la empresa, dicha situación no era suficiente para relevar a la compañía de su obligación de solicitar el permiso para despedir al trabajador ante el ministerio del trabajo; siendo en ese momento donde surge la necesidad de proteger al trabajador en la medida en que se convirtió en sujeto de especial protección.

1.4.2.4. Expuso que según lo aceptado por Acerías Paz del Rio en el hecho 2 de la demanda el cargo para el cual fue contratado el demandante correspondía a las labores de Obrero Operación de Entrenamiento, y posteriormente al accidente del 9 de febrero de 2008 y por las recomendaciones medicas dadas por el galeno tratante, el extrabajador fue reubicado en el cargo Obrero Operación Minas Superficie a partir del 1° de diciembre de 2010, posteriormente, se reubico en el cargo de Auxiliar de Operación y Proceso el 10 de febrero de 2015; y finalmente, se le notifico un ascenso en el cargo de Operario Apoyo Mininas a partir del 1° de septiembre de 2015; situaciones que demuestran que por la pérdida de capacidad laboral diagnosticadas en un 34.90% el señor Patiño Mojica nunca más pudo volver a ejercer con normalidad sus actividades laborales.

1.4.2.5. Así mismo evidencio que la demandada Acerías Paz del Rio el 31 de marzo de 2017 solicito autorización para terminar con justa causa el contrato del demandante, siendo claro que Acerías Paz del Rio tenia conocimiento de las patologías y restricciones medicas del demandante, que en varias oportunidades reubico a Helber Jobanny en varios cargos sin existo alguno y por ello solicito permiso para despedirlo ante el ministerio de trabajo de Sogamoso, entidad que a través de las resoluciones 00462 del 10 de noviembre de 2017 dispuesto no autorizar la terminación del vínculo laboral con el hoy demandante, siendo confirmada esa decisión mediante

152383105001202100273 01

resolución 00514 del 24 de septiembre de 2018. De manera que si bien en la anualidad del 2017 la demandada solicitó permiso para despedir a su extrabajador demandante el ministerio del trabajo no le autorizó y por lo tanto en la anualidad del 2021 Acerías decidió terminar el vínculo laboral por decisión unilateral y sin justa causa con el pago de una indemnización, empero dicha entidad no se encontraba relevada de la obligación de volver a solicitar a su extrabajador discapacitado al no invocar una justa causa.

1.4.2.6. Agregó que llamaba la atención que Acerías aportó la declaración de Erwin Iban Mejía quien ostenta la calidad de coordinador de personal quien reiteró que el último cargo desempeñado por el demandante correspondía a Obrero Operación Minas categoría 11 cargo en el cual se desempeñó cabalmente, sus funciones no fueron objeto de ningún llamado de atención, y al ser preguntado por el despacho si dicho cargo había sido suprimido al despido del hoy demandante o si había sido desempeñado por otro funcionario dijo que el cargo no podía quedar descubierto y había una persona ocupándolo, corroborando con esta declaración que si bien la compañía atravesaba dificultades económicas el cargo que desempeñaba el demandante en nómina en la realidad no fue suprimido por la entidad demandada, al contrario, situación que dio a entender que pese a que la compañía tenía conocimiento de la pérdida de capacidad laboral del demandante decidió finalizar el contrato de trabajo sin justa causa y sin solicitar permiso ante el ministerio del trabajo con excusa de la situación económica de la compañía.

1.4.2.7. De igual forma, no desconoció que conforme a los documentos aportados al proceso la demandada Acerías Paz del Río para el 2020 incurrió en pérdidas económicas y que en 2021 se incrementó, pudiéndose decir que efectivamente atravesaba una difícil situación económica empero, dichas circunstancias no eran impedimento para que solicitara ante el ministerio del trabajo una nueva autorización para despedir del cargo al hoy demandante, aclarando que si bien el accidente de trabajo había acontecido el 9 de febrero de 2008, esto es por un lapso de más de 13 años, también lo es que el actor se encontraba con una pérdida de capacidad laboral del

34.90% mereciendo un trato especial a voces de la jurisprudencia de la Sala Laboral.

1.4.2.8. Consideró que la terminación del contrato se debió a la situación de la salud del extrabajador, que si bien no se encontraba incapacitado ni con tratamiento médico al momento de la finalización del contrato, el motivo de esa terminación fue precisamente por su condición de salud y por no poder ejercer inicialmente las labores contratadas reiterando que el cargo no fue eliminado en su organización operacional, sino que se trató de una aparente circunstancia económica para despedir a un trabajador disminuido en su capacidad laboral y reasignar a otro trabajador en el mismo cargo. En consecuencia, al no existir justas causas del despido cuando el trabajador se encontraba protegido por la estabilidad laboral reforzada al tener una considerable limitación para desarrollar las funciones contratadas, y en vista de que era claro el conocimiento por parte del empleador presumiendo el despido como discriminatorio e ineficaz, conllevando al reintegro del trabajador conforme a las pretensiones declarativas 3 y 5 de la demanda.

1.4.2.9. Respecto a la excepción de prescripción propuesta por la demandan la despacho desfavorable por cuanto la relación laboral feneció el 23 de abril de 2021 y la demanda se instauró el 29 de octubre consecutivo, es decir, dentro de los 3 años siguientes desde que se hizo exigible la obligación. Frente a la pretensión 6 literales a, c, d, e, concerniente al pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento del despido y hasta que se haga la reubicación, advirtió que, como el despido efectuado se torno ineficaz debido a la protección laboral reforzada con la que contaba el trabajador, debería reintegrar al demandante al cargo que desempeñaba al momento de la terminación de la relación laboral o a uno acorde con sus condiciones, efectuando el pago de los salarios dejados de percibir y que para la anualidad del 2021 correspondía a la suma de \$2.035.493 pues así se aceptó al contestar el hecho 8° de la demanda al igual que las prestaciones sociales y aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud y Pensiones con base en dicho salario desde el 24 de abril de 2021 y hasta el día en el cual se efectuó la reinstalación y reintegro del mismo.

1.4.2.10. Frente a la pretensión sexta literal B concerniente al pago de la prima de servicios trajo a colación la sentencia SL-4805 de 2019 rad. 62291, advirtiendo que frente a la prima de servicio la jurisprudencia era claro al precisar que la misma no es compatible con el reintegro, por cuanto la misma se genera a partir de la efectiva prestación personal del servicio, no pudiéndose ordenar el reconocimiento de esa prestación social. En cuanto a la prestación séptima referente al pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 la misma resultaba procedente conforme lo señaló la Sentencia SL-3078 de 2019 rad.71548, por lo que el demandante tenía derecho al pago de 180 días de salario a título de indemnización con ocasión del despido estando amparado por la estabilidad laboral reforzada debido a la discapacidad que para el momento de la desvinculación tenía. Por este concepto fijo la suma de a \$12.320.958.

1.4.2.11. En lo atinente a la excepción de compensación invocada por la demandada, preciso que esta figura en materia laboral cuenta con elementos afines y comunes con los requisitos establecidos en el código civil en los artículos 1714 y S.S., encontrando que para que dicha figura pueda predicarse debía acreditarse créditos o deudas del trabajador en favor del empleador o viceversa, por lo que la compensación supone la calidad de deudores y acreedores mutuos, por lo que, en el caso bajo estudio aceptó la excepción de compensación propuesta por la sociedad demandadas pues se probó que Acerías Paz del Río pago al demandante una indemnización por despido injusto, y se estaba declarando la ineficacia de dicho despido, razón por la cual el valor liquidado por la demandada como indemnización convencional por despido injusto \$55.033.700 debería descontarse o compensarse con la pretensiones a las que se accedió. De igual forma declaro probada parcialmente la excepción de inexistencia de la obligación frente a las que se niegan, y no probada las restantes. Por último, condeno en costas y agencias en derecho a la parte demandada.

1.5. Apelación:

1.5.1. Inconforme con la decisión, la apoderada judicial de la parte demandada Acerías Paz del Rio formuló recurso apelación, expresando que el cargo para efectos salariales, de nómina y de la estructura organizacional, se asimilaba como un trabajador de dicha categoría, permanecía en el área en la cual pertenecía el trabajador para la fecha del accidente laboral, y como quedo probado al contestar los hechos 21 y 22 al final, con el Oficio de fecha 9 de septiembre de 2015, se le notificó un ascenso, pero acorde a la estructura organizacional, salarial y de nómina al área en la que pertenecía y al mérito que hizo para dicho ascenso. Que una vez reintegrado laboralmente, se le hizo un cambio de funciones acordes a las recomendaciones médicas otorgadas a fin de dar cumplimiento a sus necesidades, en actividades que procuren la protección de su salud, por ello se reubicó en superficie, empero, el señor Patiño fue contratado para laborar como Obrero Operación Minas Bajo Tierra, por lo que, la empresa lo tuvo que crear un cargo para desempeñar las nuevas funciones administrativas, advirtiendo que él hacía parte de esa área de personal, por lo que no es cierto que el cargo estuviese creado como se argumentó en la demanda.

1.5.2. Señaló que lo anterior se probaba con el testimonio del ingeniero Mejía, quien manifestó que era un cargo de apoyo genérico en el área, creado precisamente para reubicarlo, pero ese cargo jamás fue creado, sino que él seguía perteneciendo al cargo al que inicialmente entró. Indicó que no era cierto que inmediatamente termino el contrato de trabajo, se hubiera contratado a otra persona como dijo el ingeniero Mejía, sino que eso llevó un tiempo tal y como se excepcionó al dar respuesta a la demanda, la terminación del contrato de trabajo obedeció a razones legales, ya que las compañías pueden despedir a sus trabajadores y someterse al pago de la indemnización, que fue lo que pasó en este evento, y se probó que efectivamente, debido a la crisis del Covid-19, no solamente se tuvo que terminar el contrato del demandante, sino muchos más, precisando que la terminación del mismo no fue por actos de discriminación.

1.5.3. Respecto a la estabilidad laboral reforzada, trajo a colación la Ley 361 de 1997 indicando que se tenía que demostrar que hay quebrantamientos

152383105001202100273 01

de salud, una diversidad funcional, como lo señaló la sentencia utilizada como argumento en la instancia (SL-4555 de 2021), pues realmente se le dio un giro distinto, ya que en ese caso el despido fue discriminatorio, sí se demostró la causa alegada, ya que fue un despido sin justa causa y se pagó la indemnización que es autorizada por la ley. Adujo que la compañía no acudió al Ministerio de Trabajo porque para el momento de la terminación del contrato del trabajo, el trabajador tal y como lo aceptó en el interrogatorio de parte, trabajaba en óptimas condiciones, no tenía una incapacidad, desarrollaba a cabalidad sus funciones, y jamás el despido obedeció a condiciones de salud, sino que fue objetivo, precisando que ello se probó ya que desde el 2017, cuando la compañía solicitó la terminación del contrato, lo que se demostró fue que él no tenía limitaciones, por el contrario, en la lectura que se hizo en la excepción que se planteó, se tenía que el trabajador era diligente en la ejecución de las labores, que no existían razones de orden patológico que impidieran ejercer dichas actividades en el área administrativa, que se confirmó con el concepto médico tratante de fecha 15 de mayo de 2017, que a pesar de que el trabajador sufrió una fractura del fémur con osteomielitis, para el momento no estaba activa y tenía buena función de la cadera y extremidad, que el paciente no estaba requiriendo soportes externos para deambular y que se encontraba asintomático, que podía hacer cargas de 15 kilogramos y aumentar en tiempos de biestación y deambulación, y que podía continuar con sus actividades laborales.

1.5.4. Por otro lado, aclaro que la tutela instaurada por el trabajador ante el Juzgado 03 Penal Municipal de Duitama no otorgó el amparo de tutela, concluyendo mediante fallo del 2 de agosto de 2021, negar el amparo al considerar que no existía vulneración de los derechos fundamentales invocados, trayendo a colación apartes de lo que dijo en ese entonces el Juez Constitucional, recalcando que el Juez de tutela en ese entonces hizo un amplio estudio de la situación y determinó que no estaba cobijado bajo la estabilidad laboral reforzada. Igualmente, señaló que no se tuvo en cuenta que el 8 de julio de 2019, en valoración por ortopedia realizada por el Dr. Libardo Pérez, se expresó indicaciones de bajar de peso entre otros en radiografía tomada el 8 de febrero de 2021 y el análisis de ortopedista del

152383105001202100273 01

25 de febrero de 2021. Considerando que lo anterior no se tuvo en cuenta al dar respuesta a la contestación, el despido del demandante fue objetivo, y jamás obedeció a su situación de salud.

1.5.5. Por último, solicitó que se tenga en cuenta lo planteado por la Corte Constitucional donde se indicó: *“por el contrario a establecido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es exclusivo de quienes hayan sido calificados con pérdida de capacidad moderada, severa o profunda, es predicable de todas las personas que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta por tener alguna afectación en su salud que les impida el disfrute de forma sustancial el desempeño de sus labores o funciones laborales”*, afirmando que pese a que tiene una pérdida de capacidad laboral, a la fecha del despido no tenía ninguna incapacidad y no probó que tuviera alguna limitación que impidiera desarrollar su labor.

1.6. Traslados

Mediante auto del 26 de septiembre de 2022 se corrió traslado a las partes para alegar conforme a lo dispuesto por numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, haciendo uso del mismo la parte recurrente y guardando silencio la parte no apelante.

1.6.1. Acerías Paz del Río S.A. (Recurrente) alegó indicando que los razonamientos jurídicos, fácticos y probatorios manejados por el a quo no correspondían a los postulados de los artículos 60 y 61 del C.P. del T. y la S.S., percibiéndose un error de iuris o erro de hecho. Precisó que era facultad discrecional de la Compañía terminar los contratos de forma unilateral y sin justa causa con su respectiva indemnización, aclarando que desde el inicio de sus padecimientos se le brindaron las garantías que tiene todo trabajador de permanecer en su empleo y obtener los beneficios salariales y prestacionales. Que, si bien la estabilidad laboral reforzada signada en la Ley 361 de 1997 emergía para los trabajadores que sufren deterioro de salud en sus funciones, en el presente asunto se había probado que el trabajador no padecía tal condición y por ello no gozaba de esta prerrogativa, por lo que el empleador no tenía la obligación de

152383105001202100273 01

mantener en el empleo al demandante por haber sufrido un evento patológico.

1.6.1.1. Agregó que se había probado que el trabajador no tenía un estado de salud que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias irregulares, por lo que, a la luz de la jurisprudencia no cualquier afectación de salud resulta suficiente para que haya lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional, advirtiendo que, si bien el empleador había reconocido el accidente sufrido, el mismo fue superado y jamás la terminación de vínculo laboral obedeció a situación que tuviera que ver con ello. Por último, trajo a colación apartes de la sentencia de impugnación de tutela 152384088003-2021-00039-01 donde se descartó el estado de debilidad del actor Elber Jobanny Patiño Mojica, argumentos que el juez ordinario laboral no tuvo en cuenta al momento de proferir su decisión.

1.6.2. Por su parte, la parte demandante **Elber Jobanny Patiño Mojica (no recurrente)** una vez vencido el término del traslado para presentar alegatos no hizo uso del mismo.

2. CONSIDERACIONES PARA RESOLVER:

Conforme a lo alegado y pretendido, lo que se debe resolver por este Tribunal es: *(i) si el demandante goza de fuero de estabilidad laboral reforzada por salud al momento en que ocurrió el despido o si por el contrario se debe revocar la decisión de instancia.*

2.2. De la estabilidad laboral reforzada.

2.2.1. 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.

2.2.2. En 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 180 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.

2.2.2. En esta misma línea, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL- SL11411-2017, reiterada más adelante en la sentencia SL-3280 de 2022, sobre la procedencia de la aplicación de la Ley 361 de 1997, recordó “...no bastaba que el trabajador padeciera una disminución física, sino que, se requería que fuera moderada, severa o profunda, es decir, que correspondiera a una pérdida de capacidad del 15% como mínimo, que hubiera sido puesta en conocimiento del empleador durante la vigencia del contrato.” Lo anterior, en concordancia con la decisión del 29 de junio de 2016, Radicación No. 42451; la Sentencia SL3251 de 2018, entre otras, donde se 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%.

2.2.3. 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 (...).¹” (Subrayado de esta Corporación para resaltar); quiere decir lo anterior, que le corresponde al empleador demostrar que la causa del despido no se deba a un acto discriminatorio por razón de la discapacidad del trabajador y este 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.

2.3. El caso en concreto:

Descendiendo con el análisis del *sub lite* se tiene que quedó acreditado en el plenario según la prueba documental aportada que el demandante si tenía una pérdida de capacidad laboral debidamente certificada con un porcentaje superior al 15% el cual se ajusta a los parámetros requeridos por la jurisprudencia nacional, así como el pleno conocimiento que la entidad demandada tenía respecto de la discapacidad que ostentaba el trabajador, lo que evidentemente activaba la presunción en favor del trabajador.

¹ Sentencia SL679 del 10 de febrero de 2021, Radicación No. 77031, M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez.

152383105001202100273 01

2.2.4. Pues bien, de la documental aportada al plenario a efectos de acreditar la incapacidad del demandante y el conocimiento que el empleador tenía de dicha condición se evidencio, entre otras:

- Historia clínica donde se precisa “...*antecedente de accidente laboral con FX de Fémur que ha requerido de múltiples intervenciones quirúrgicas y manejo por osteomielitis (Fol. 76 Demanda).*”
- Recomendaciones de la ARP Positiva para el desempeño laboral de Elber Jovanny Patiño Mojica enviado por la a la compañía demandada Acerías Paz del Rio. (Fol. 75 al 78 Demanda Parte 2)
- Dictamen médico laboral emitido por a Comisión Médica Interdisciplinaria de Positiva S.A., con determinación de pérdida de capacidad laboral del 28.65% (Fol. 101 al 106 Demanda parte 2)
- Dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral No. 2932009 emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Boyacá con calificación de pérdida del 34.90% (Fol. 107 al 111 Demanda parte 2)
- Oficio MEI-663 emitido por Luis Abelardo Becerra Merchán en calidad de Director del Dpto. Medicina Industrial de Acerías Paz del Rio dirigido a Jorge Alirio Acosta como Director Mina de Hierro el Uvo donde solicitaba realizar la reubicación Elber Jovanny Patiño Mojica de forma permanente hasta nuevo concepto de Ortopedia y Fisiatría. (Fol. 96 Demanda parte 2)
- Comunicaciones de reubicación de cargo de fecha 09/12/2010 (Fol. 113) y 31/05/2011 (Fol. 114 al 115); así como los ascensos por reestructuración comunicados el 10/02/2015 (Fol. 116) y 21/09/2015 (Fol. 117)
- Solicitud de autorización para terminación con justa causa del contrato de trabajo de Elber Jobanny Patiño Mojica por fuero de salud del 30/03/2017 (Fols. 118 al 124 Demanda parte 2)
- Resolución No. 00462 del 10 de noviembre de 2017 por medio del cual el Ministerio de Trabajo niega la autorización del despido solicitado por Acerías Paz de Rio (Fols. 149 al 153 Demanda parte 2)
- Resolución No. 00098 del 14 de febrero de 2018 que confirma la resolución anterior en todas sus partes y concede el recurso de apelación ante el Director Territorial de Boyacá – Ministerio del Trabajo. (Fols.156 al 160 Demanda parte 2)

- Resolución 00514 del 24 de septiembre de 2018 que resolvió el recurso de apelación confirmando la Resolución No. 00462 del 10 de noviembre de 2017 (*Fols. 02 al 11 Demanda parte 3*)
- Historia Clínica No. 223958 emitida en la sede de atención de Acerías Paz del Rio donde según concepto expresó “*Tiene fractura PMP por secuelas de fractura de Fémur, Osteomielitis crónica, posterior a accidente de trabajo ocurrido el 9 de febrero de 2008. (...) sin indicación de manejo medico por lo demás debe continuar en su reubicación laboral y bajar de peso...*” (*Fols. 21 al 89 Demanda parte 3*).

2.2.5. Atendiendo a las documentales antes relacionadas, resulta evidente para esta Sala que el demandante acreditó un porcentaje de pérdida de capacidad laboral superior al 15% (34,90% 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 Boyacá, tiene fecha anterior a la fecha de terminación del vínculo laboral, pudiéndose dilucidar sin lugar a equivoco que el empleador conocía de la discapacidad que poseía el demandante, pues se itera, en el plenario obran sendas pruebas documentales de las que se extrae el pleno conocimiento de la condición de discapacidad que el empleador tenía respecto del extrabajador; así como el hecho de que Acerías Paz del Rio en ningún momento negó el porcentaje de pérdida de capacidad laboral del demandante, pues así lo acepto en el hecho 17 de la contestación de demanda.

2.2.6. Ahora bien, esta Sala debe aclarar que, la recurrente centra su reparo en indicar que si bien, la causal de despido fue injusta, también lo era que dicha determinación no había obedecido a la discapacidad que ostentaba el demandante Elber Jobanny, sino que fue en razón a una restructuración empresarial producto de una crisis económica originada por el Covid-19 a mediados del año 2020, conllevando a suprimir cargos como el del demandante, con su respectiva indemnización. No obstante, una vez analizadas las pruebas obrantes en el plenario, se pudo desvirtuar el mencionado argumento, debiendo recordar lo declarado en el interrogatorio de parte por **Soledad Mercedes Mojica Maldonado** (*Apoderada General*

Acerías Paz del Río) quien al ser interrogada respecto de si se había suprimido el cargo del demandante contestó: “¿el cargo de operario de apoyo que desempeñaba Elber no fue suprimido desde la estructura organizacional de la empresa? **Rta:** seguramente es un cargo que no se encuentra vacante y alguna otra persona lo puede desempeñar. (Minuto 21:38 al 21:46)” Asu turno el testigo **Erwin Mejía López** (Coordinador de Administración de Personal) expresó: ¿usted indico que las funciones que desempeño Elber Patiño en la oficina de personal eran necesarias para el normal desarrollo de esa oficina, luego de la terminación del contrato de Elber se reemplazó o reubico un trabajador en ese cargo? **Rta:** puntualmente si se reemplaza, sí ahí debe haber una persona, hay una persona ocupando el cargo, la función es necesaria por ahora. (Minuto 49:13 al 49:20); ¿el cargo que ocupaba el demandante esta en este momento siendo desempeñado por otra persona? **Rta:** Está siendo desempeñado por otra persona, sí. (Minuto 55:25 al 55:30). Declaraciones que sin duda alguna desvirtúan el motivo planteado por la entidad demandada al precisar que el despido fue con ocasión a la restructuración empresarial con ocasión a la crisis económica por la que la empresa estaba atravesando debiendo reducir personal y puestos de trabajo como el de Elber Jobanny, pues las declaraciones anteriores resultan contrarias, estando el cargo que ocupaba el demandante aún vigente y siendo desempeñado por otra persona.

2.2.7. Conforme a lo anterior, resulta palpable para la Sala que el despido se dio encontrándose amparado el demandante por la estabilidad laboral reforzada predicada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en razón a que la empresa demandada conocía con suficiente antelación de la pérdida de capacidad laboral del actor, lo que hace presumir que el despido se dio con ocasión a dicha condición, como lo expone la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral en Sentencia 3280 de 2022 al precisar que: “La acreditación de la discapacidad para ser sujeto de la acción afirmativa dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se reitera, no depende de una formalidad (CSJ SL11411-2017), como lo sugiere el Tribunal en su decisión, toda vez que, lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el

empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad laboral» (CSJ SL711-2021)...”(Subrayado por la Sala).

2.2.8. En este entendido, una vez demostrada la limitación para trabajar o la situación de discapacidad, en virtud de lo previsto del mencionado canon, el empleador debía contar con la autorización de las autoridades del trabajo para efectuar despidos unilaterales y sin justa causa, sin que le sea exigible al trabajador la prueba de la razón real de la decisión del despido, por resultar desproporcionado, como lo expone la sentencia SL-6850 de 2016 al precisar que “... *el trabajador en condiciones de discapacidad no puede recibir el mismo trato que los demás, de manera que el empleador no puede acudir directamente a los despidos unilaterales y sin justa causa, sino que, previo a ello, tiene que cumplir con los presupuestos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.*”.

2.2.9. Por último, no escapa del análisis de este *ad quem* el argumento empleado por el recurrente al intentar justificar la falta de estabilidad laboral reforzada trayendo a colación la decisión de tutela emitida por el Juzgado 03 Penal Municipal de Duitama, la que negó el amparo suplicado por el actor, debiendo precisar que tal precedente no resulta vinculante ni sujetaba al *a quo* a decidir conforme a lo allí resuelto, por cuanto la *litis* se desarrolló ante juez natural competente y su decisión se fundó en elementos probatorios fiables que permitieron acreditar el despido discriminatorio producto de la estabilidad reforzada que tenía el demandante.

2.2.10. Por todo lo expresado, este *ad quem* no tiene más camino sino el de confirmar íntegramente la sentencia recurrida.

2.3. 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”.

152383105001202100273 01

Pues bien, el trámite de esta segunda instancia se desarrolló con controversia, habiéndose obtenido por la demandada 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.

3. 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 la sentencia proferida el 30 de agosto de 2022 por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, conforme a las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

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

Una vez ejecutoriada esta decisión, ordenar la devolución del expediente al Juzgado de origen.

Notifíquese y cúmplase,



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado Ponente

Con ausencia justificada
GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada

152383105001202100273 01



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado

4797-220250