



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No. 030

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 4 DE MAYO DE 2023, QUE EMITE SENTENCIA, DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL CON RADICACIÓN No. 15759-31-05-001-2021-00206-01:

DEMANDANTE(S) : PEDRO MESA LÉMUS
DEMANDADO(S) : HUGO IGNACIO LÓPEZ LÓPEZ
FECHA SENTENCIA : 4 DE MAYO DE 2023
MAGISTRADO(A) PONENTE : Dr. JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARÍA DE LA SALA ÚNICA POR UN (1) DÍA HÁBIL, HOY 05/05/2023 a las 8:00 a.m., 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 la fijación del Edicto.



RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy: 05/05/2023 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**

SALA DISCUSIÓN 4 MAYO 2023

MAGISTRADO PONENTE: JORGE ENRIQUE GOMEZ ANGEL

Santa Rosa de Viterbo, jueves, cuatro (04) de mayo de dos mil veintitrés (2023), 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 15759310500120210020601 siendo demandante PEDRO MESA LEMUS y demandado HUGO IGNACIO LÓPEZ LÓPEZ, 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

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:	157593105001202100206 01
ORIGEN:	JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE SOGAMOSO
PROCESO:	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
INSTANCIA:	SEGUNDA
PROVIDENCIA:	SENTENCIA - CONSULTA
DECISIÓN:	CONFIRMAR
DEMANDANTE(S):	PEDRO MESA LEMUS
DEMANDADO(S):	HUGO IGNACIO LÓPEZ LÓPEZ
APROBACION:	Sala de discusión 4 mayo 2023
PONENTE:	JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL Sala Única de Decisión

Santa Rosa de Viterbo, jueves, cuatro (4) de mayo de dos mil
veintitrés (2023)

Procede el Tribunal Superior a resolver el grado jurisdiccional de consulta de contra la sentencia de 24 de enero del 2023, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso.

1. ANTECEDENTES RELEVANTES:

1.1. Pedro Mesa Lemus por conducto de apoderada judicial, promovió demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra de Hugo Ignacio López López, para que se hicieran las declaraciones y condenas que se expresarán más adelante.

1.2. Los hechos.

1.2.1. Refirió el demandante que celebró contrato de trabajo a término indefinido con Hugo Ignacio López, el cual inició el 10 de septiembre de 1998 al 5 de agosto de 2019, desempeñando labores de ordeño, así como de encargado de mantener en buen estado la finca “*La Primavera*”, en un horario de 4:00 am a 7:00am de 8:00am a 12:00m y de 1:00pm a 3:00pm.

1.2.2. Que encontrándose en sus labores el 20 de mayo de 2017, siendo las 6:00am, al levantar una cantina de leche de 40 litros que cayó y quedó tirado en el suelo, siendo necesario su desplazamiento al hospital del municipio de Iza- Boyacá, accidente que no fue reportado a la ARL, a pesar de encontrarse afiliado para la época del accidente. Que se le practicó una cirugía, toda vez que la lesión comprometió los discos L4 y L5 de la columna, por lo que le han conferido incapacidades que superan los ciento treinta (130) días y dos cirugías más por la misma razón.

1.2.3. Que el 1 de mayo de 2018, el empleador terminó el contrato por primera vez, dejando de hacer aportes a salud y pensión, teniendo conocimiento del estado de salud de su trabajador, refiere que además realizó consignación extrajudicial en la cuenta de depósitos judiciales del Juzgado Segundo Laboral de Sogamoso, y le comunicó la terminación del contrato, por lo que radicó acción de tutela ante el Juzgado Promiscuo Municipal de Iza, estrado que profirió fallo el 30 de mayo de 2018, concediendo el amparo constitucional y ordenando el reintegro del accionante.

1.2.4. No obstante mediar orden constitucional el empleador desatendió la disposición y el 4 de agosto de 2019 envió una nueva notificación de la terminación del contrato de trabajo junto con la liquidación de enero de 2019 a

57593105001202100206 01

julio de 2019, aduciendo la existencia de una justa causa para la terminación del contrato, por lo que acudió ante la jurisdicción laboral, correspondiendo el reparto al Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso, el que profirió fallo dentro del asunto el 20 de agosto de 2020, en el que se declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, se ordenó el pago de prestaciones sociales, vacaciones y aportes a pensión, declaró parcialmente aprobadas las excepciones inexistencia de la obligación reclamada, cobro de lo no debido, y prescripción y no probada la excepción de compensación. Absolviendo al demandado de las demás pretensiones.

2.2.5. Aduce que el fallo emitido por el Juzgado Segundo Laboral de Sogamoso, no trató aspectos importantes, como lo es la terminación del contrato sin el debido permiso al ministerio de trabajo en virtud de estabilidad laboral reforzada y el no haber realizado el reporte por parte del empleador a la ARL sobre el accidente ocurrido el 17 de mayo del 2017, indicando que en vigencia del proceso laboral inició tres tutelas, la cuales fueron declaradas improcedentes por existir un proceso laboral en curso. Finalmente refiere que el extrabajador continúa enfermo como consecuencia del accidente laboral, sin recibir pago de indemnización alguna.

1.3. Pretensiones:

1.3.1. Solicitó se declarar la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre Pedro Mesa Lemus como trabajador y Hugo Ignacio López López en calidad de empleador, declarándose que el primero es beneficiario de protección por estabilidad laboral reforzada; así mismo pretendió se declarara que la terminación del contrato fue ineficaz e ilegal y se ordenara el reintegro en las mismas condiciones que había sido contratado inicialmente.

57593105001202100206 01

1.3.2. Como condenatorias solicitó, el pago de los salarios, prestaciones sociales dejadas de percibir desde la desvinculación hasta el efectivo reintegro, el pago de la seguridad social integral en salud y pensión desde su desvinculación y hasta su efectivo reintegro, así como el pago de la indemnización por la terminación del contrato, por desconocer la estabilidad laboral reforzada y a las costas y agencias en derecho.

1.4. Trámite procesal:

1.4.1. Mediante proveído del 30 de noviembre de 2021, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso admitió la demanda ordinaria laboral de primera instancia, ordenando notificar personalmente a la parte demandada, corriéndole traslado de la demanda y requirió al demandado para que con la contestación allegara todas las pruebas que tuviera en su poder y que pretendiera hacer valer en el proceso.

1.4.2. El 21 de enero de 2022, el demandado allegó contestación de demanda, en aceptó la existencia de una relación laboral, no obstante, expuso que conforme a la sentencia emitida en el proceso ordinario laboral con radicación 201900210 por el Juzgado 2 laboral del Circuito de Sogamoso, los extremos laborales fueron del 10 de septiembre de 1998 hasta el 1 de agosto de 2019.

1.4.3. Frente a las incapacidades señaló que el demandante obró de mala fe ya que este estuvo un tiempo incapacitado tal y como se desprende del histórico de incapacidades, pero el mismo duró un tiempo que no estaba incapacitado y no se presentó al lugar de trabajo sin tener una justa causa, razón por la cual el empleador antes de terminar el contrato de trabajo por justa causa, presentó derecho de petición el 1 de agosto de 2019 ante la EPS

57593105001202100206 01

“Medimas” con el fin de que se certificaran los tiempos de incapacidad del actor, evidenciándose que el mismo no contaba con incapacidad vigente y aun así no se presentaba a laborar y por ello tomó la decisión de terminar el contrato por justa causa, realizando el correspondiente pago de las acreencias laborales adeudadas ante el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso. En cuanto a las pretensiones manifestó que se oponía a la totalidad ellas.

1.4.4. Como excepciones de mérito propuso las que denominó *cosa juzgada*, refiriendo que cursó un proceso ordinario laboral en el Juzgado 02 Laboral del Circuito de Sogamoso con radicado 201900210 por los mismos hechos y pretensiones que se invocan en este proceso; propuso la *prescripción* señalando que sin que exista reconocimiento alguno de acreencias laborales el accidente de trabajo que aduce como base para la presente reclamación se presentó el 20 de mayo de 2017 y la demanda fue presentada en el año 2021; *Inexistencia de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido, mala fe del demandante, buena fe del demandado, compensación y pago.*

1.4.5. Por auto del 25 de agosto del 2022 se tuvo por contestada la demanda y se fijó fecha para audiencia del artículo 77 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social, para el 20 de septiembre de 2022. Instalada la audiencia se dejó constancia por parte del despacho de la inasistencia de la parte demandante y de su apoderada judicial, disponiéndose no declarar confeso al demandante Pedro Mesa Lemus por su inasistencia a la audiencia obligatoria de conciliación, impuso la sanción de multa de un salario mínimo legal mensual vigente a la apoderada del actor, por su inasistencia a la audiencia obligatoria de conciliación; se declaró saneado el proceso hasta esa etapa procesal, se fijó el litigio se decretaron pruebas y se fijó fecha para

57593105001202100206 01

llevar a cabo audiencia de que trata el artículo 80 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social, para el 24 de enero de 2023.

1.4.6. Abierta la audiencia de práctica de pruebas, trámite y juzgamiento, se dejó constancia que la parte demandante y su apoderada no se hicieron presentes en la diligencia, ordenándose por parte del titular de ese estrado judicial verificar si las decisiones se habían notificado de forma correcta por las distintas plataformas digitales, evidenciándose que en efecto los estados y las actuaciones se encontraban debidamente publicitadas, por lo que se profirió auto en el que se resolvió *no declarar confeso al demandante Pedro Mesa Lemus por su inasistencia a esa diligencia donde debía absolver interrogatorio* ya que no se había agregado o formulado interrogatorio que debiera absolver el actor, y como quiera que no existía ninguna otra prueba que practicar el despacho declaró cerrado el debate probatorio y recepcionó los alegatos de conclusión de la parte demandada.

1.5. La sentencia consultada:

1.5.1. El 24 de enero 2023, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso declaró probada la excepción de *cosa juzgada* frente a la declaratoria de un contrato de trabajo a término indefinido entre Pedro Mesa Lemus y Hugo Ignacio López López en el periodo comprendido entre el 10 de septiembre de 1998 al 01 de agosto de 2019; negó las pretensiones referentes a la ineficacia del despido y reintegro y condenó en costas a la parte demandante por valor de \$1'160.000,00 La sentencia fue notificada en estrados, sin recursos por lo que quedó en firme, ordenándose consultar la decisión por haber sido totalmente adversa a las pretensiones del trabajador.

57593105001202100206 01

1.5.1.1. Como argumentos para la emisión de la sentencia refirió que el trámite sometido a su conocimiento, así como el adelantado ante el Juzgado Segundo Laboral de Sogamoso con radicado 201900210, del que se profirió sentencia el 25 de agosto de 2020, guardaban identidad de partes, advirtiendo que en el primigenio y en el presente el demandante y demandando son las mismas personas, igualmente existe identidad de objeto, pues si bien es cierto en el primer proceso se pretendía además de la declaratoria de la relación laboral el pago de prestaciones sociales y de indemnizaciones derivadas del contrato de trabajo y por último refirió que existe identidad de causa pues en las dos demandas existe una narrativa en el acápite de hechos idéntica, por lo que realizado el análisis de las dos demandas consideró que existía cosa juzgada frente a la declaratoria de existencia del contrato de trabajo a término indefinido, así como de los extremos temporales de la relación laboral, por lo que declaró probada la excepción de cosa juzgada respecto de esos dos aspectos.

1.5.1.2. Frente a la existencia de estabilidad laboral reforzada, señaló que solo se ocuparía del vínculo laboral existente entre las partes hasta el 1° de agosto de 2019, ello por cuanto como ya lo había enunciado, ese fue el extremo temporal final que esta bajo los efectos de la cosa juzgada. En cuanto a la estabilidad laboral solicitada, expresó que se aportó prueba documental por la parte demandante que contiene incapacidades médicas otorgadas por Medimás EPS, suscritas del 1 agosto de 2017 al 18 agosto del mismo año por la patología M 511, finalizando con la incapacidad de 12 de septiembre de 2019 por la misma patología, para un total de once (11) incapacidades. Recapituló que atendiendo a la fecha de terminación del contrato, conforme el hecho segundo de la demanda el actor manifestó que la relación estuvo vigente hasta el 5 de agosto de 2019, no obstante que el Juzgado Segundo lo

57593105001202100206 01

fijó en el 1 de agosto de 2019, en sentencia que no fue apelada por lo que cuenta con fuerza de ejecutoria, por lo que atendiendo a los requisitos para que opere la ineficacia del despido conforme lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece unos requisitos para su procedencia, como lo son 1) Que el trabajador se encuentre en incapacidad al momento del despido, 2) Que el empleador sea conocedor del estado de incapacidad y 3) Que el despido no sea consecuencia directa de su estado de salud, presupuestos que no fueron acreditados en el presente proceso.

1.4.1.3. Así mismo refirió que el demandante aportó al proceso unas historias clínicas y las incapacidades con ocasión de sus patologías en la columna, las cuales en ocasiones se advierte que no fueron sucesivas, así mismo resaltó que el demandante no acreditó que al momento del despido se encontrara en estado de discapacidad, pues aportó incapacidades anteriores al 1 de agosto de 2019, así mismo no se demostró que contara con una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, tampoco que la misma fuera puesta en conocimiento del demandado y que haya sido estructurada en vigencia de la relación laboral, tampoco se allegó soporte alguno de que estuviera en trámite la calificación ante la junta de calificación de invalidez, como conclusión encontró que no se acreditó el estado de debilidad manifiesta del demandante por lo que no había lugar a ordenar el reintegro.

1.4.1.4. Frente a las excepciones de mérito propuestas, declaró probada la denominada *cosa juzgada* y de las restantes no realizó pronunciamiento alguno ante la improcedencia de las pretensiones.

57593105001202100206 01

1.5. Traslados:

Ninguna de las artes ejerció el derecho al traslado.

2. CONSIDERACIONES PARA RESOLVER:

2.1. La consulta:

2.1.1. 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 Pedro Mesa Lemus, se procederá en ejercicio del grado jurisdiccional, a revisar la legalidad de la sentencia remitida en consulta por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso.

2.2. Lo que se debe resolver:

Conforme con lo alegado y pretendido, lo que se debe resolver por este Tribunal es: *(i) determinar si se encuentra acreditada la existencia de cosa juzgada respecto del proceso con radicado 2019-00210 que cursó ante el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso frente a la existencia del contrato de trabajo entre Pedro Mesa Lemus como empleador y Hugo Ignacio López y los extremos temporales del mismo y (ii) Si la terminación unilateral del contrato por parte del empleador se realizó estando el trabajador en incapacidad y si por tanto es procedente ordenar el reintegro y la indemnización pretendida.*

2.3. La existencia de cosa juzgada respecto del proceso con radicado 201900210 que cursó ante el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso frente a la existencia del contrato de trabajo entre Pedro Mesa Lemus como empleador y Hugo Ignacio López y los extremos temporales del mismo.

2.3.1. 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 allegadas al plenario se acreditó la existencia de un contrato a término indefinido suscrito por las partes, como se advierte de la documental contenida en el numeral 11 denominada “*proceso Juzgado Segundo Laboral Sogamoso*” en la audiencia del artículo 80 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social llevada a cabo el 25 de agosto de 2020, se declaró que entre Pedro Mesa Lemus en calidad de trabajador y Hugo Ignacio López López, en calidad de empleador, existió un contrato de trabajo verbal a término indefinido, durante el período comprendido entre el 10 de septiembre de 1998 y el 01 de agosto de 2019, proceso que se adelantó entre las mismas partes, y en el que se solicitó el reconocimiento de una relación laboral en los mismos términos que en el proceso que hoy nos convoca, así mismo conviene referir que a la prenombrada audiencia comparecieron el demandante Pedro Mesa Lemus, su apoderada judicial, el demandado Hugo Ignacio Lopez López, y su apoderado judicial, quienes no interpusieron recurso alguno contra la sentencia proferida, cobrando ejecutoria la misma en ese acto.

2.3.2. Conforme lo antes referido, el juez de primera instancia consideró que había operado el fenómeno de la *cosa juzgada*, por cuánto ya su homólogo había resuelto frente a la existencia del contrato de trabajo y sus extremos en

57593105001202100206 01

sentencia que se encontraba debidamente ejecutoriada, por ser anterior al proceso que cursó ante ese despacho, posición que comparte esta Sala y que se encuentra en consonancia con lo preceptuado en el artículo 303 del Código General del Proceso, aplicable en materia laboral por remisión que expresamente hace el precepto 145 del ordenamiento laboral, consistente en que el nuevo proceso verse sobre el mismo objeto, se funde en la misma causa que el anterior, y exista identidad jurídica de las partes. Requisitos que se encuentran presentes en el proceso bajo estudio.

2.3.3. 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.

2.4. La terminación del contrato, verificación de la procedencia del reintegro la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997:

2.4.1. 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

57593105001202100206 01

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.

2.4.2. 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 por cuanto aduce que el trabajador se ausentó por varios periodos sin contar con incapacidad vigente, situación que advirtió al solicitar el reporte ante la EPS ante la cual se encontraba afiliado el actor, ahora como ya se anotó el extremo final se encuentra acreditado que acaeció el 1° de agosto de 2019, atendiendo al alcance de cosa juzgada de la decisión proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso y como quiera que el demandante no se presentó a la audiencia de que tratan los artículos 77 y 80 de la Obra Procesal Laboral y no logró acreditarse que la terminación haya acaecido por una razón diferente a la ya expuesta, se confirmará la sentencia en tal aspecto.

2.4.3. Ahora bien, frente a 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.

2.4.4. 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*

57593105001202100206 01

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 dar 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.

2.4.5. 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%.

2.4.6. 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); 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.

2.4.7. 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.

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

57593105001202100206 01

2.4.8. Explicado lo anterior, encuentra esta Corporación que en el periodo previo a la terminación unilateral del contrato se suscribió conforme reporte de “Medimas EPS” -Incapacidad número 1003010000005390 del 19 de julio de 2019 al 28 de julio de 2019, y la siguiente 1001010000020710- se suscribe cuando el contrato conforme declaratoria judicial ya estaba fenecido; aunado a lo antes referido el demandante no acreditó contar con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, emitido por Junta Regional de Calificación de Invalidez, echándose de menos en el plenario constancia remitida al empleador que permitiera establecer que éste sabía de la discapacidad aducida por el demandante, ya que como se expuso, 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 sus afectaciones de salud o pérdida de capacidad con las incapacidades otorgadas y la remisión de las historias clínicas, 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.

2.4.9. Por lo anterior, para el presente caso considera la Sala que no es procedente la aplicación de la estabilidad laboral reforzada por cuanto se tuvo por probado la existencia de una justa causa de terminación del contrato de trabajo, situación que no fue objeto de controversia por la primera instancia, y no por discriminación por el estado de salud del trabajador, caso en el que no se requiere autorización del Ministerio del Trabajo.

2.4.10. No sobra rememorar 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*

57593105001202100206 01

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).

2.4.11. Como consecuencia de lo anterior, tampoco hay lugar al reintegro del trabajador por cuanto el demandante en el presente asunto no está cobijado bajo la figura de la estabilidad laboral reforzada (por salud). Por todo lo expresado, este *ad quem* no tiene más camino que confirmar íntegramente la sentencia objeto del grado jurisdiccional de consulta, por haberse proferido en legal forma.

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:

Declarar que la sentencia consultada proferida el 14 de enero de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Duitama, se expidió en legal forma, por lo que se confirmará íntegramente.

57593105001202100206 01

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



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado

4971-