



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No. 060

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 TREINTA (30) DE JUNIO DE 2023 QUE EMITE SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA, DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL:

RADICACIÓN : 15537-31-89-001-2020-00037-01
DEMANDANTE(S) : OMAR ROLÓN ATUESTA
DEMANDADO(S) : ROSA MARÍA CELY RINCÓN
FECHA SENTENCIA : 30 DE JUNIO DE 2023
MAGISTRADO(A) PONENTE : Dr. EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARÍA DE LA SALA ÚNICA POR UN (1) DÍA HÁBIL, HOY 04/07/2023 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: 04/07/2023 a las 5:00 p.m.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



Departamento de Boyacá
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE SANTA ROSA DE VITERBO**
“Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación”
Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

CLASE DE PROCESO	:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN	:	15537-31-89-001-2020-00037-01
DEMANDANTE	:	OMAR ROLÓN ATUESTA
DEMANDADOS	:	ROSA MARIA CELY RINCÓN
ORIGEN	:	JUZGADO PROMISCOUO DEL CIRCUITO DE PAZ DE RIO
MOTIVO	:	APELACIÓN DE SENTENCIA
DECISIÓN	:	CONFIRMAR
ACTA DE DISCUSIÓN	:	N° 092
MAGISTRADO PONENTE	:	EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

Santa Rosa de Viterbo, Boyacá, treinta (30) de junio de dos mil veintitrés (2023).

ASUNTO A DECIDIR:

El recurso de apelación interpuesto por el demandante contra la sentencia del 07 de septiembre de 2022 proferida dentro del proceso de la referencia por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Paz de Rio.

ANTECEDENTES PROCESALES:

I.- La demanda:

OMAR ROLÓN ATUESTA, a través de apoderado judicial, el 04 de septiembre de 2020, presentó demanda en contra de ROSA MARÍA RINCÓN CELY, para que, previos los trámites del proceso ordinario laboral de primera instancia, se declare: (i) la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, con extremos temporales el 30 de marzo de 2016 y el 09 de diciembre de 2019, (ii) que dicha relación finalizó por despido con violación al debido proceso, el cual pide sea declarado ineficaz, (iii) que se declare que el demandante, tiene derecho al fuero ocupacional de estabilidad laboral reforzada. Asimismo, que, como consecuencia de tales declaraciones, se condene a la demandada al reintegro del trabajador, pago de salarios dejados de

percibir desde la fecha de despido hasta que se haga efectivo el reintegro, prima especial de servicios, consignación en un fondo de cesantías, indemnización equivalente a 180 días por despido ineficaz del trabajador con estabilidad laboral reforzada y, de forma subsidiaria, se falle haciendo uso de las facultades *Extra y Ultra petita*.

Funda las pretensiones, en síntesis, en los siguientes hechos:

1.- ROSA MARÍA CELY y el señor OMAR ROLÓN ATUESTA, la primera como empleadora y el segundo en calidad de trabajador, pactaron de manera verbal un contrato, el cual, se dio, entre el 30 de marzo de 2016 al 09 de diciembre de 2019.

2.- La prestación personal del servicio entre el trabajador demandante a órdenes de la empleadora ROSA MARÍA CELY, se dio en la mina de carbón conocida como la Carbonera, zona rural del municipio de Tasco, Boyacá.

3.- Las labores desempeñadas por el trabajador demandante al servicio de la empleadora fueron como operario de mina de carbón, traslado de coche carga, picador de carbón, carga de peso.

4.- El día 31 de octubre del año 2016, el trabajador OMAR ROLÓN ATUESTA, sufrió un accidente de trabajo, al recibir un golpe contundente por caída de madera a nivel lumbar causándole fracturas vertebrales en la L4 y L5.

5.- Sostuvo que, además de las fracturas sufridas por el trabajador ROLÓN ACUESTA, éste ya venía arrastrando algunas enfermedades lumbares, como disco patía cervical lumbar, esta última en POP artrodesis por espondilolistesis secundaria, conforme a la valoración realizada por la junta médico laboral de la Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones.

6.- El día 21 de septiembre de 2018, el trabajador ROLÓN ACUESTA fue calificado por la Administradora Colombiana de Pensiones -Colpensiones-, con un grado de pérdida de capacidad laboral de 23.3%.

7.- El día 09 de diciembre del año 2019, la empleadora ROSA MARIA CELY RINCÓN dio por terminado el contrato de trabajo con el trabajador de manera unilateral, manifestando como justas causas del despido, las previstas en las causales dos y tres del artículo 62, literal a, del Código Sustantivo del Trabajo; "(2. *Todo acto de violencia,*

injuria, malos tratamientos grave indisciplina en que incurre el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo. -3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia) (...).

8.- Afirma que, si bien no existía un reglamento interno de trabajo rígido, que indicara un proceso disciplinario aplicable al trabajador, al momento del despido, este no tuvo derecho a presentar descargos o manifestarse sobre las conductas que se le endilgaban y sobre las cuales se le estaba despidiendo.

9.- Al momento del despido el trabajador OMAR ROLÓN ATUESTA, padecía un grado de invalidez de 23.3%, calificado por la Junta Medico Laboral de la Administradora Colombiana de Pensiones -Colpensiones-.

10.- Finalmente señaló que, durante toda la relación laboral, el trabajador estuvo afiliado al Sistema de Seguridad Social, en salud, pensiones y riesgos laborales.

II.- Admisión, traslado y contestación de la demanda.

1.- El Juzgado Promiscuo del Circuito de Paz de Río, una vez corregidas las anomalías previamente advertidas, mediante providencia del 01 de octubre del 2020, admitió la demanda y ordenó correr traslado a la demandada.

2.- ROSA MARÍA CELY RINCÓN, por conducto de apoderado judicial, al contestar la demanda, se opuso a las pretensiones demandadas; frente a los hechos señaló, que al actor ROLÓN ACUESTA se contrató en forma verbal a término fijo así: desde el 15 de abril de 2016 hasta el 10 de diciembre de 2016, del 20 de enero de 2017 al 09 de diciembre de 2017, del 20 de enero de 2018 al 15 de diciembre de 2018 y del 20 de enero de 2019 hasta el 21 de diciembre de 2019; que el contrato se dio por terminado por justa causa en atención a que el señor ROLÓN ACUESTA amenazó telefónicamente a la señora ROSA MARÍA CELY RINCÓN, en su condición de empleadora, igualmente profirió amenazas verbales y falta de respeto en la casa de habitación de la empleadora y su cónyuge, como se demuestra con grabaciones en medios magnéticos y lo resuelto por la Inspección de Policía de Tasco, en decisión de fecha 23 de enero de 2020 en donde declaró responsable al señor ROLÓN ACUESTA del comportamiento contrario a la convivencia. Propuso como excepciones de mérito las que denominó: *“Cobro de lo no debido e inexistencia de la obligación, carencia de causa y objeto para demandar, buena fe de la demandada, evidencia del acervo*

probatorio para dar por terminado el contrato por justa causa y las genéricas o innominadas”

3.- El titular del precitado Despacho, en audiencia de que trata el art. 77 del C.P.T., celebrada el 08 de septiembre de 2021, decidió declararse impedido para continuar conociendo el asunto, por lo que remitió el proceso a su homologo, Juzgado Promiscuo del Circuito de Socha, el cual, por auto del 04 de noviembre de idéntica anualidad, se abstuvo de conocer y resolvió plantear el conflicto negativo de competencia, el que finalmente fue resuelto por esta Corporación en providencia del 09 de mayo de 2022, declarando infundado el impedimento, ordenado la remisión de las diligencias, al primero de los funcionarios para que siga conociendo de la actuación.

III.- Sentencia impugnada.

En audiencia del 07 de septiembre de 2022, practicadas las pruebas y oídas las alegaciones de las partes, el juzgado profirió sentencia a través de la cual: (i) Declaró probadas las excepciones propuestas por la parte pasiva; (ii) absolvió a la demandada ROSA MARÍA CELY RINCÓN de las pretensiones incoadas por el demandante OMAR ROLÓN ATUESTA; (iii) condenó en costas a la parte demandante, incluyó como agencias en derecho 2 s.m.l.m.v. Finalmente, señaló que en caso de que la decisión no fuere apelada se remitiera el asunto a esta Corporación para surtir el grado jurisdiccional de consulta.

La anterior decisión se fundamentó en las siguientes consideraciones:

1.- Identificó como problemas jurídicos los relacionados con: (i) si se cumplen los presupuestos legales y jurisprudenciales para determinar si el demandante gozaba de una estabilidad laboral reforzada debida a sus condiciones de salud, (ii) si para proceder al despido del trabajador se requiere un juicio disciplinario previo, y (iii), Si está acreditado en el paginario que el despido del demandante lo fue sin justa causa.

2.- Frente a la estabilidad laboral reforzada, tras describir el marco legal previsto en el art. 26 de la Ley 361 de 1997 y reproducir apartes de la Sentencia SL 3145 de 2021 con radicado 84516 de fecha 07 de julio de 2021, M.P. Jorge Luis Quiroz Alemán, señaló, acorde a este precedente, que lo que protege el derecho laboral en materia de fuero son aquellas pérdidas de capacidad laboral superiores al 15%, siempre y cuando se cumplan las siguientes hipótesis: i) que el trabajador padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su

origen; ii) que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad; iii) que el empresario despida al trabajador de manera unilateral y sin justa causa; y iv) que la empresa no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo.”

3.- Del juicio disciplinario previo. Sobre este aspecto, señaló que la Corte Constitucional en la Sentencia C-299 de 1998, M.P. Carlos Gaviria Díaz, al estudiar la exequibilidad de la causal prevista en el núm. 3 del art. 62 del CST, la condicionó en el entendido que para aplicar tal causal, es requisito indispensable que se escuche al trabajador en ejercicio del derecho de defensa; no obstante, el órgano de cierre en materia laboral, que es la Corte Suprema de Justicia, sostuvo, que ese juicio disciplinario previo no se requiere, porque el despido no es una sanción disciplinaria, salvo que en el contrato se haya pactado expresamente. Al respecto, citó la sentencia con radicado 85797 M.P. Dr. Donald José Dix Ponnefz No SL 128/2022 del 26 de enero de 2022, para concluir en su criterio, que el juicio disciplinario previo, no era necesario en el presente caso, pues solo se requiere cuando se pacta en el contrato, sin ser una obligación legal.

4.- En cuanto al despido, sostuvo que se produjo de manera unilateral y con justa causa, sin existir nexo de causalidad con la enfermedad que padecía el demandante, pues si bien, reparó que el porcentaje de pérdida de capacidad laboral, fue, según el dictamen de Colpensiones de 23.3% y la estructuración de la misma lo fue el 22 de abril de 2018, el despido ocurrió el 09 de diciembre de 2019, el cual, se suscitó por los malos tratos a que hace referencia la carta de despido, con ocasión a las amenazas telefónicas a la representante legal acaecidas el día 27 de julio de 2019 y las amenazas verbales y faltas de respeto, ocurridas en la casa de habitación a la demandada y su cónyuge el día 27 de octubre de 2019, estos últimos, afirmó, aparecen debidamente acreditados con la actuación surtida ante la Inspección de Policía de Tasco, la cual, mediante Resolución No. 002 del 23 de enero de 2020, declaró responsable al demandante señor Omar Rolón Atuesta, de comportamiento contrario a la convivencia por incurrir en confrontaciones verbales, -con el esposo de la demandada-.

Lo anterior, igualmente lo encontró confirmado, con las declaraciones de Nelson Ángel Sánchez, Uriel Alfredo Rincón Rodríguez y Lenny Yarley Orozco León, trabajadores de la demandada, quienes refirieron, entre otros aspectos, que el demandante afirmó que tenía que darle una paliza a don Diógenes, esposo de la demandada; además que el 28 de octubre de 2019 Omar se acercó a levantarle la mano, lo desafió a pelear, todo porque, al parecer, se le adeudaba parte de una quincena del salario y además porque se le inquirió una palabra desobligante, que es tratarlo de invalido o

discapacitado, actuar que encontró reprochable y como una justa causa para declarar terminado un contrato, conforme lo dispuesto en el artículo 62 de CST. Así, concluyó que las razones de la carta de despido fueron claras y corresponden a las alegadas en el proceso.

Finalmente, reiteró, conforme a la citada jurisprudencia, que por regla general no se requiere proceso adicional o previo, para despedir; no obstante, en este asunto sí se agotó ese procedimiento, pues al valorar la citación a descargos del 29 de octubre de 2019, para que el demandante compareciera el 31 de octubre de 2019 a las 3:00 pm, en la oficina de la empresa con el fin de aclarar sus actos de violencia, malos tratos, amenazas y grado de indisciplina, contra el patrono y miembros de su familia, citación que el demandante se reusó a leer conforme a la certificación suscrita por Lenny Orozco León, y acta de no asistencia a la diligencia de descargos del 31 de octubre de 2019 a las 3:00 pm, documento éste último aportado por la demanda a solicitud del despacho, en aplicación del principio de carga dinámica de la prueba, así, concluyó que el trabajador no se encontraba en condición de incapacidad, ya que estaba reubicado en la empresa tal como él lo refirió en su interrogatorio de parte.

V.- De la impugnación

Inconforme con la sentencia que acaba de reseñarse, el demandante interpuso recurso de apelación, el cual sustenta, en síntesis, con los siguientes argumentos:

1.- Frente al fuero ocupacional, indicó, que es claro, que un grado de pérdida de capacidad laboral del 23.3% por una incapacidad permanente parcial, implica, en criterios de la Corte, que se presume que el despido de la persona es discriminatorio, no obstante, señaló que esa presunción tiene prueba en contrario.

2.- Referente al segundo tema, esto es si debía agotar un debido proceso, salvo que se estipulara en el reglamento interno de trabajo o en el contrato de trabajo, indicó que las Sentencias de la Corte le resultaban en su criterio “poco ortodoxas”, pues también es Corporación, en sentencia 2351-2020, cambió el precedente judicial frente a la obligación de agotar un procedimiento previo al despido con justa causa, al indicar que *“cuando se tratara de despidos con justa causa no se requería contar un procedimiento previo a menos que el reglamento interno convención o pacto colectivo lo establecieron”*; sin embargo este pronunciamiento de forma poco ortodoxa, señala que dada su nueva integración considera necesario precisar que cuando se trate de la causal 3 y de la 9 a la 15 del literal a del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, requiere escuchar previamente al trabajador.

3.- En relación a la citación a descargos, señaló que la desconoce, pero afirma que seguramente no existió y por eso el trabajador no la firmó, así como tampoco se le notificó, ya que no puede probarse a través de testigos, ya que existen certificaciones de empresas de correo, los que considera ser los medios idóneos para notificar al trabajador.

VI Alegaciones en segunda instancia

Corrido el traslado propio de la Ley 2213 de 2022, únicamente se pronunció el demandante, en los siguientes términos:

1.- Insistió que el despido no se realizó con las garantías del debido proceso, como lo indica la sentencia C-299 de 1998, reiterando que es necesario que se surta un procedimiento previo que garantice al trabajador su derecho de defensa.

2.- La citación allegada por la demandada no se realizó en debida forma, así como tampoco hay inmediatez, pues las causas que motivan el despido ocurrieron en el mes de octubre y la notificación de la terminación de la relación laboral se hizo hasta el mes de diciembre.

Adicionalmente, indicó que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia SL 2351-2020, cambió el precedente judicial, frente a la obligación de agotar un procedimiento previo al despido con justa causa.

3.- El trabajador tenía fuero ocupacional, al respecto reiteró que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre [en] juicio la ocurrencia real de la causa alegada

LA SALA CONSIDERA:

1.- Presupuestos procesales.

Revisada la actuación, concurren en la misma los llamados presupuestos procesales, a saber, la demanda en forma, la competencia del juez, la capacidad para ser parte tanto del demandante como de la demandada, y como, además, no se vislumbra nulidad que deba ser puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento o declarada de oficio, la sentencia será de fondo o mérito.

2.- Problemas jurídicos.

Vistas la sentencia de primera instancia y la sustentación del recurso de apelación, son temas a estudiar en esta instancia: (i) si el *A quo* incurrió en error al concluir que no estaban demostrados los presupuestos exigidos para que se active la protección especial de estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por fuero ocupacional del demandante, (ii) Establecer si el despido al demandante se produjo de manera unilateral y con justa causa, o si por el contrario si en este asunto el despido obedeció a causas discriminatorias. (iii) si en el particular caso era necesario agotar el juicio disciplinario previo.

Así, se encuentran por fuera de controversia los siguientes supuestos fácticos: i) la existencia de la relación laboral entre las partes del 30 de marzo de 2016 al 09 de diciembre de 2019, ii) que OMAR ROLÓN ATUESTA fue calificado por Colpensiones el 21 de septiembre de 2018 con pérdida de capacidad laboral de 23.3% con fecha de estructuración 22 de abril de 2018 de origen común; y, iii) que ROSA MARÍA RINCÓN CELY terminó el vínculo laboral el 9 de diciembre de 2019, sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.

3.- De la estabilidad laboral reforzada.

La jurisprudencia constitucional¹ ha definido estabilidad laboral reforzada a partir de: (i) un fundamento constitucional en los mandatos de no discriminación, solidaridad social, integración de las personas en situación de discapacidad y estabilidad en el empleo; (ii) este derecho cobija tanto a personas con una discapacidad calificada por los órganos competentes, como a aquellas que enfrentan una situación de debilidad manifiesta por razones de salud que repercuta intensamente en el desempeño de sus funciones; (iii) la violación de la estabilidad laboral reforzada incluye: (a) la presunción de un móvil discriminatorio siempre que el despido se dé sin autorización de la Oficina o Inspección del Trabajo; (b) una valoración razonada de los distintos elementos a partir de los cuales es posible inferir el conocimiento del empleador y que, en principio, operan para comprobar la presunción de despido injusto y, excepcionalmente, permiten desvirtuarla; (c) en el segundo evento, corresponde al empleador asumir la carga de demostrar la existencia de una causa justa para la terminación del vínculo. Por último, (iv) el despido en estas circunstancias es ineficaz y tiene como consecuencia, (a) la ineficacia de la desvinculación, (b) el pago de una indemnización

¹ Corte Constitucional SU 380 de 2021 M.P. Diana Fajardo Rivera.

equivalente a 180 días de salario y (c) el pago de los salarios, prestaciones y emolumentos dejados de percibir.

4.- Del Caso concreto.

De entrada, se advierte que la discusión en esta instancia se supedita establecer si la terminación del contrato de trabajo se dio por causa de la disminución de la capacidad laboral del demandante o por causa diferente, en particular, por haber él incurrido en las causales previstas en los numerales 2 y 3 del artículo 62 del C.S. del T., con ocasión a los malos tratos a que hace referencia la carta de despido, originados en las amenazas verbales y faltas de respeto, ocurridas en la casa de habitación de la demandada y su cónyuge el día 27 de octubre de 2019.

4.1.- Por razones metodológicas, la Sala abordará de forma unívoca los dos primeros problemas jurídicos, esto es, los presupuestos exigidos relativos a la estabilidad laboral reforzada por fuero ocupacional del demandante y establecer si el despido al demandante se produjo de manera unilateral y con justa causa.

Pues bien, se tiene que el contrato de trabajo terminó el 09 de diciembre de 2019, y que, según lo expuesto en la carta allegada con la demanda, corresponde a una justa causa. De otro lado, debe indicarse que para la fecha ya referida el demandante ya había sido calificado con una pérdida de capacidad laboral de origen común por su administradora de riesgos laborales con una disminución de capacidad de 23.3% como consta en el archivo 01 *one drive* del expediente.

En este orden de ideas, acreditada la circunstancia de discapacidad por parte del actor para que se active la presunción, le incumbe al empleador, demostrar que no fue por tal razón, sino por una causa objetiva, que decidió finalizar el vínculo, lo anterior en consideración a que la prohibición contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es la de despedir al trabajador por razón de su discapacidad, por lo que, al contrario, las decisiones motivadas en una razón objetiva no requieren ser autorizadas por la autoridad administrativa laboral, quien prácticamente circunscribe su función, a la autorización de terminación del vínculo contractual cuando verifique que las actividades del trabajador son incompatibles e insuperables con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, cuya omisión implica la ineficacia del despido y sus respectivas consecuencias sancionatorias legales².

² Corte Suprema de Justicia SL679-2021 M.P. IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Al expediente se incorporaron como pruebas documentales, entre otras, la Resolución emanada de la Inspección de Policía de Tasco, de fecha 23 de enero de 2020, mediante la cual se declaró responsable al señor OMAR ROLÓN ATUESTA de comportamiento contrario a la convivencia, por hechos ocurridos el día 27 de octubre de 2019, en la casa de habitación de la demandada ROSA MARÍA CELY RINCÓN y DIÓGENES BERDUGO BERDUGO, suscrita por el demandante; igualmente, la Resolución No 024 de 2020, proferida por la Alcaldía Municipal de Tasco, mediante la cual declaró desierto el recurso de apelación interpuesto por el señor OMAR ROLÓN ATUESTA.

Igualmente se incorporaron al proceso, entre otras, las declaraciones de los señores LENNY YARLEY OROZCO LEÓN, DIÓGENES BERDUGO BERDUGO, NELSON ÁNGEL SÁNCHEZ, URIEL ALFREDO RINCÓN RODRÍGUEZ, quienes sostuvieron al unisonó que el demandante desplegó conductas de agresión en contra de la demandada y su esposo, que corresponden a los actos que fueran objeto de sanción por parte de la Inspección de Policía.

Al respecto, de forma relevante se destaca lo señalado por parte de la testigo LENNY YARLEY OROZCO LEÓN, quien indicó que trabajó con la demandada de agosto a diciembre de 2019, *“que lo único que yo me entere fue el día era cuando él [refiriéndose al demandante] siendo grosero con ella que en la parte... el asisto al comité de convivencia laboral por la discusión que se tuvo en la mina con don DIÓGENES, (...) porque él le intentó levantar la mano a don DIÓGENES (...) que estuve en presencia de los hechos y precisamente la intermediación que se hizo fue citar a las dos partes al comité de convivencia porque no garantizaba para él porque ese día estaba bastante mal (Min: 22:30- 22-44).*

Por su parte, DIÓGENES BERDUGO BERDUGO, indicó respecto a la decisión de despedir al demandante que: *“la decisión la toma la dueña de la empresa debido a los malos tratos por parte de él y que implicaba que no podía seguir en la empresa por los malos tratos y los riesgos que corría con él”* (Min- 46-29; 47:00). Por su parte, NELSON ÁNGEL SÁNCHEZ, señaló que trabajó para la mina de septiembre de 2019 a diciembre de 2019, indicó que *“el 27 de octubre por ahí tuvieron unos roses con doña ROSA y don DIÓGENES y al otro día llegó a la mina cuando le dijo “venga hp ahora sí que no está encerrado en su casa, entonces (...)”*. URIEL ALFREDO RINCÓN RODRÍGUEZ, tras señalar que trabajo con doña Rosa del 10 de enero de 2012 al 2021, como conductor de la volqueta, señaló que esta lo llamó *“para llamar a la policía”*, y que el problema era por las malas palabras por la forma en que le hablo a doña ROSA, más

adelante, indicó refiriéndose a don DIÓGENES, esposo de la demandada que el demandante señaló que *“le iba a dar una trilla para dejarlo en silla de ruedas”* llamada que recibió como las tres y media de la tarde sin recordar el día.

En ese orden, es claro que, como se demostró por parte del extremo pasivo la causal objetiva de terminación del vínculo laboral que adujo en la carta del 09 de diciembre de 2019 impedía que la protección legal del art. 26 de la L. 361 de 1997, se tornara procedente, pues la presunción que su desvinculación fue por causa del estado de salud del trabajador, fue desvirtuada con ocasión al despido realizado al trabajador por las causales previstas en los núm. 2 y 3 del art. 62 del C.S. del T., ante los maltratos en que fue víctima la demanda y su cónyuge, en hechos ocurridos, entre otros, el 29 de octubre de 2019.

Así, para la Sala es claro que los testimonios recibidos, junto con la actuación desplegada ante la Inspección de Policía de Tasco, dan certeza sobre las conductas de maltrato verbal a las que fue sometida la demandada ROSA MARÍA CELY RINCÓN y su cónyuge, por parte del demandante, lo que desvirtúa que el despido se originó por las condiciones de salud que padecía el demandante, al contrario, con las pruebas recaudadas, claramente se concluye que el despido tuvo su génesis en una causa objetiva, pues, según refrieron los deponentes, se debió a los maltratos a que fueron sometidos la demandada CELY RINCON y su esposo DIÓGENES BERDUGO BERDUGO.

Corolario de lo expuesto, para la Sala es clara la ausencia de una razón discriminatoria en punto del despido del demandante OMAR ROLON ATUESTA y, por el contrario, las pruebas documentales y testimoniales dan cuenta que el motivo del despido obedeció a una circunstancia objetiva.

4.2. Si en el particular caso era necesario agotar el juicio disciplinario previo.

Al respecto, es cierto, tal como lo alega el recurrente, que la H Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL2351-2020 fijó un nuevo criterio respecto a la obligación de escuchar al trabajador cuando se invoca la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, pero ello solo se da, destaca la Sala, cuando se acredite que el procedimiento previo al despido se haya pactado en el contrato de trabajo, en convención colectiva o reglamento interno, aspectos cuya carga le incumbía acreditar al demandante en los términos del art. 167 del C.S del T; sin embargo, revisado el expediente no se allegó prueba alguna para que sirviera de fundamento para acreditar el pedimento incoado,

esto es, que el despido fue con violación al debido proceso. Entonces, al no haberse aportado prueba alguna que acredite este hecho es evidente que se tenga que desatender la reclamación materia de demanda.

Aun, en gracia de discusión, advierte la Sala, que la demandada acreditó con la prueba documental allegada, que el demandante fue citado a descargos el 29 de octubre de 2019; no obstante, este se reusó a firmar el documento y, por ende, a comparecer a la oficina de la empresa el día 31 de octubre de 2019 a las 3:00 pm, tal como se acredita con el “*acta de no asistencia a diligencia de descargos*” suscrita ante la auxiliar de recursos humanos LENNY OROZCO LEON, documentos que no fueron redargüidos o tachados de falsos por el demandante, por lo que se presume su autenticidad conforme a lo dispuesto en el inciso 3 del art. 244 del C. G del P., en concordancia con lo dispuesto por el art. 272, aplicables por remisión expresa de acuerdo con lo previsto por el art. 145 del CPT.

Corolario de lo expuesto, para la Sala es clara la ausencia de prueba en punto en que la razón del despido fuera originada por las condiciones de salud del demandante OMAR ROLÓN ATUESTA y, por el contrario, las pruebas documentales y testimoniales dan cuenta que existió una causa objetiva del despido, razones suficientes para confirmar el fallo apelado.

5.- Costas.

Como quiera que corrido el traslado propio de la Ley 2213 de 2022, únicamente se pronunció el recurrente, no hay lugar a condena en costas en la medida que no se presentó controversia. Artículo 365 del C. G. P.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, LA SALA CUARTA DE DECISIÓN DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, BOYACÁ, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia impugnada.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE, DEVUÉLVASE Y CÚMPLASE.



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado Ponente

LUZ PATRICIA ARISTIZABAL GARAVITO
Magistrada
Ausencia Justificada



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado