

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA TERCERA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL
22 de junio 2023

Aprobado mediante acta Nro. 0104 del veintidós (22) de junio de dos mil veintitrés (2023)

20-178-31-05-001-2015-00025-00 proceso ordinario laboral promovido por JUAN CARLOS FLÓREZ MOJÍCA contra la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A.

1. OBJETO DE LA SALA.

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, la Sala Tercera Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **HERNAN MAURICIO OLIVEROS MOTTA, JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir los recursos de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte contra la sentencia proferida el 14° de abril de 2016 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Chiriguaná, dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1 DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

2.2 HECHOS.

2.2.1 El señor JUAN CARLOS FLOREZ MOJÍCA suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A. desde el día 16 de diciembre de 2010 hasta el día 06 de marzo de 2012, desempeñándose como operador III con un salario de \$2.021.913.

2.2.2 El actor prestó sus servicios de manera personal, continua e ininterrumpida, obedeciendo las ordenes de FREDY CONTRERAS, la jornada laboral era de 8 horas diarias y además del básico, recibió conceptos de horas extras diurnas y nocturnas ordinarias y festivas, recargo dominical y festivo y recargo nocturno.

2.2.3 Manifestó que el día 8 de enero de 2012, empezó a presentar cuadro clínico respiratorio y falta de sueño, el 5 de febrero de 2012, el Departamento de Salud Ocupacional de la empresa Carbones de la Jagua, indicó que el actor no se encontraba apto para laborar, es por eso que la empresa demandada conocía del estado de salud y discapacidad del señor JUAN CARLOS FLOREZ MOJÍCA.

2.2.4 Indicó que el día 8 de febrero de 2012, el médico tratante le recomendó laborar en sitio con baja exposición a material particulado en suspensión. Asimismo, al día siguiente la EPS SALUCOOP, le comunicó a la empresa demandada, que el actor debía trabajar en sitio con baja exposición a material particulado durante tres (3) meses.

2.2.5 El actor inició el día 24 de febrero de 2012, un tratamiento médico con clonazepam y le recomendaron no laborar en turnos nocturnos mientras se estuviera en tratamiento. El 28 de febrero de 2012, la empresa Carbones de la Jagua le cambió el horario de trabajo al actor dejándole únicamente en jornada diurna, dicha carta fue entregada el 29 de febrero de 2012.

2.2.6 El día 1º de marzo de 2012, el actor fue llamado por la empresa demandada a rendir descargos por haberse quedado dormido en su turno del día 27 de febrero de 2012, manifestó que tomaba medicamentos que le producían sueño, que la empresa sabía las recomendaciones médicas y que no se quedó dormido, sino que opto por recostarse en una silla como a las 2:30 de la mañana.

2.2.7 El 6 de marzo de 2012, la empresa demandada dio por termino unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo con el actor, justificándose en que el demandante omitió las instrucciones de laborar sólo en turno diurno, porque decidió trabajar en horario nocturno y se quedó dormido.

2.2.8 Por último, invocó que se encontraba amparado por el estado de debilidad reforzada, y que la demandada no solicitó permiso ante el Ministerio de Trabajo para el despido.

2.3 PRETENSIONES.

2.3.1 Que se declare que entre el señor JUAN CARLOS FLÓREZ MOJICA existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 16 de diciembre de 2010 hasta el día 06 de marzo de 2012, además, declarar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo.

2.3.2 Ordenar a la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A. a reintegrar al actor al cargo que venía desempeñando o a uno igual o superior.

2.3.3 Que se condene a la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A. a pagar al demandante los salarios, prestaciones sociales y los aportes a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales desde la fecha del despido hasta la fecha del reintegro, además pagar la indemnización por despido en estado de debilidad manifiesta consistente en 180 días, indemnización por despido injusto debidamente indexados.

2.4 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

A través de apoderado judicial la demandada contestó la demanda argumentando ser cierto la relación laboral con el actor desde el 16 de noviembre de 2010, hasta el 06 de marzo, indicó que la relación laboral se terminó por justa causa, puesto que, en el turno del 27 de febrero de 2012, fue encontrado durmiendo en pleno turno de trabajo, es cierto sobre el cargo y el salario devengado por el actor. Los demás hechos no son ciertos.

Se opuso a todas y cada una de las pretensiones de la demanda y propuso como excepciones de fondo las siguientes: “inexistencia de la obligación, prescripción, compensación”

2.5 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

La juez de primera instancia en audiencia del 14 de abril de 2016, declaró la existencia del contrato de trabajo entre el demandante y la empresa demandada, declaró la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, ordenó a la empresa demandada a reintegrar al actor al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior categoría que este acorde con sus condiciones de salud y por último, condenó a la empresa demandada a pagar al actor salarios, prestaciones sociales, aportes al sistema de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales dejados de percibir desde la terminación del contrato hasta cuando se verifique el reintegro.

2.6 PROBLEMA JURIDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.

Determinar, “Si la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A para despedir al señor JUAN CARLOS FLÓREZ MOJICA debía solicitar permiso al Ministerio de Trabajo por encontrarse en debilidad manifiesta y en consecuencia si hay lugar a la declaratoria de la ineficacia del despido y ordenar el reintegro del demandante al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior categoría con el correspondiente pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta que se produzca el reintegro.

Subsidiariamente si la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A terminó unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo del demandante y como consecuencia debe ser condenada a la indemnización por despido injusto”.

En primer lugar, sobre la ineficacia del despido manifestó el despacho que el actor fue llamado a descargos por los hechos del 27 de febrero de 2012, en dicha acta de descargos se estableció que el actor había sido evaluado por la neuróloga Cecilia Isabel Moreno el 24 de marzo de 2012 por trastornos del sueño, y que ese mismo día había asistido al centro médico de la empresa demandada, y al doctora Etelvina le recomendó no operar el equipo y le comunicó al señor Fredy Contreras de manera verbal que enviara al trabajador al pueblo.

El despacho encontró que según las documentales aportadas al expediente aparecen varios diagnósticos padecidos por el actor, el primero fue el 12 de julio de 2011 se le diagnosticó PVC pulmonar, el 8 de febrero de 2012 el neurólogo le recomendó trabajar en sitio con baja exposición a material particulado, al igual que la EPS SaludCoop envió a la empresa demandada las recomendaciones para que el actor durante tres meses labore en sitio con baja exposición a material particulado. Por otro lado, el segundo fue el 24 de febrero de 2012 la neuróloga Cecilia Isabel Moreno le diagnosticó trastorno de sueño y le ordenó el medicamento de clonazepam y recomendó no laborar en horario nocturno mientras estuviera con el medicamento.

Para el despacho, el demandante puso en conocimiento de su padecimiento a la empresa demandada desde el 24 de febrero de 2012, hecho que lo confirma la diligencia de descargos y no fue hasta el 28 de febrero de 2012 le notificó al demandante la reubicación laboral, indicó la *a-quo* que es claro que para la fecha del despido el demandante se encontraba en estado de debilidad manifiesta ya que contaba con dos recomendaciones por su EPS y su médico tratante, y que además, añadió que el procedimiento implementado por el señor Fredy Contreras para implementar el cambio de horario del demandante no estuvo acorde con lo señalado en el reglamento interno de trabajo de la demandada, fue equivocado su accionar, razón tuvo el demandante no salir de la empresa sin una orden que respaldada las razones de su salida, por lo tanto, la *a-quo* ordenó el reintegro del actor.

2.7 RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con la decisión el apoderado de la parte demandada presentó recurso de apelación contra la decisión de primera instancia teniendo en cuenta los siguientes tópicos:

✓ Manifestó que la decisión de la *a-quo* es errada, puesto que para que una persona sea sujeto especial de protección por la ley 361 de 1997 debe cumplir los requisitos establecidos para su reconocimiento, el primero de los requisitos es que la limitación de la persona haya sido moderada del 15 al 25%, severa del 25 al 50% o profunda mayor del 50%, y en las pruebas documentales aportadas al proceso no se observó que el actor haya sido calificado por la EPS, aseguradora o por la junta regional o nacional, por lo tanto el actor no goza de la protección especial.

✓ Manifestó que, con respecto al nexo causal entre el estado de salud del actor y la terminación del contrato de trabajo, quedó demostrado que la empresa demandada despidió al actor con justa causa conforme a lo establecido en el reglamento interno de trabajo, el literal a numeral 6to del artículo 62 CST y el artículo 58, dado que el señor Flórez Mojica no cumplió la orden impartida por la médico y por el señor Fredy Contreras al quedarse laborando en el horario nocturno cuando se le había dado una orden de irse a su casa, causal que va ligada con el hecho de que el demandante se quedó dormido en horario laboral.

2.8 ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

2.8.1 DE LA PARTE RECURRENTE.

Mediante auto de 30 de junio de 2022, notificado por estado electrónico No 93 de 01 de julio de 2022, se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con lo ordenado por el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022. Estando dentro del término de rigor presentó alegatos de conclusión argumentando que el despido fue con justa causa, que el demandante no tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada y mucho menos a ser reintegrado, solicitó que se revoque la sentencia y se absuelva a la parte demandada de todas las pretensiones.

2.8.2 DE LA PARTE NO RECURRENTE.

Mediante auto de 18 de julio de 2022, notificado por estado electrónico No 102 de 19 de julio de 2022, se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con lo ordenado por el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022. Sin embargo, el no recurrente no hizo uso de este derecho conforme a la constancia secretarial del 03 de agosto de 2022.

3. CONSIDERACIONES

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada, razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

3.1 COMPETENCIA.

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

3.2 PROBLEMAS JURÍDICOS.

Ante la aceptación de la existencia del contrato de trabajo entre el señor JUAN CARLOS FLÓREZ MOJICA y la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A. teniendo

en cuenta los reparos indicados por la parte demandada respecto de la sentencia de primera instancia y con las pruebas allegadas al proceso el problema jurídico es el siguiente:

¿Se encuentra acreditado en el plenario que el actor fue despedido en y por su condición de discapacidad laboral? Si la respuesta al anterior interrogante es afirmativa surge como problema asociado el siguiente: ¿Es acreedor la de la indemnización contemplada Ley 361 de 1997 en su artículo 26?

¿La terminación del contrato laboral entre las partes fue sin justa causa bajo los parámetros del artículo 64 del C.S.T.?

3.3 FUNDAMENTO NORMATIVO.

3.3.1 CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa

“Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo (...)”.6 Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo.”

Artículo 64 Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente (...)”.

3.3.2 CÓDIGO GENERAL DEL PROCESO.

Artículo 176. *“Las pruebas deberán ser apreciadas en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustancial para la existencia o validez de ciertos actos.*

El juez expondrá siempre razonadamente el mérito que le asigne a cada prueba.”

3.3.2 LEY 361 DE 1997.

Artículo 26. *En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.*

3.4 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA- SALA DE CASACIÓN LABORAL

3.4.1.1 De la ineficacia de la terminación del contrato: (Sentencia - SL572-2021, Radicación No. 86728 veinticuatro (24) de febrero de dos mil veintiuno (2021)., MP. LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ).

“(...)Finalmente, en cuanto a la ineficacia del despido, resulta pertinente destacar que el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue declarado exequible condicionalmente por la Corte Constitucional, mediante la sentencia C-531 de 2000, bajo el supuesto de que «carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista

autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato». El precepto citado consagra la ineficacia del despido de quien estando en situación de discapacidad es desvinculado laboralmente sin autorización de la oficina del trabajo. Así, el sentenciador de segundo grado al establecer que el demandante para la época del despido no contaba con ninguna restricción médica para el desempeño de sus labores, ni se encontraba incapacitado, determinó que no se hallaba en situación de debilidad manifiesta, sin que tal determinación implicara un entendimiento equivocado de la norma. Por consiguiente, en lo que al ámbito jurídico concierne, no incurrió el Tribunal en error alguno. (...)”.

3.4.1.2 De la estabilidad laboral reforzada previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Sentencia SL572-2021 del 24 de febrero de 2021, radicación 86728 MP. LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ).

(...) En efecto, debe recordarse que la Sala de tiempo atrás ha adoctrinado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral, no lo dedujo el Tribunal, independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa.

Ahora bien, exigir la calificación de la pérdida de la capacidad laboral para el momento de la terminación de la relación laboral no es un capricho, esto obedece a que la protección por estabilidad laboral reforzada por razones de salud, estatuida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, requiere que el trabajador se encuentre en situación de discapacidad, al tiempo que ello implica soportar un nivel de limitación en el desempeño laboral, necesario para establecer la relación directa con el acto discriminatorio que originó el despido. Es por ello que para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, porque la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor y, precisamente, esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional.

3.4.1.3 De la imposibilidad de conservar el empleo debido a la discapacidad

(Sentencia SL3580-2022 del 11 de octubre de 2022, radicación 90640 MP. Dr. Martín Emilio Beltrán Quintero).

“Esta corporación ha explicado en múltiples oportunidades que para ser objeto de la protección especial establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, era necesario acreditar un grado de discapacidad relevante que, en principio, se demuestra con una evaluación técnica. No obstante, también ha dicho la Corte, que si no existe tal calificación el juez tiene libertad probatoria para inferir el estado de salud de los demás elementos de convicción obrantes en el expediente, siempre y cuando se compruebe que dicha condición produjo una limitación para desempeñar las labores, puesto que no es la patología en sí

misma la que activa la protección, sino la imposibilidad de conservar el empleo debido a esa discapacidad.”

3.4.1.4 Sobre la indemnización por terminación de contrato con justa causa (Sentencia del 24 de febrero de 2021, radicación 85863 MP LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ.).

“(…) Luego, entonces, cabe recordar que la estabilidad del trabajador en el estatuto laboral Colombiano ha sido calificada como impropia, en cuanto el vínculo laboral puede darse por terminado, ya sea en virtud de las causas legales que contienen las establecidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, universo éste en el que se ubica un repertorio de situaciones más específico: las denominadas justas causas reguladas por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y en un último término, por decisión unilateral del empleador, sin que medie ninguna causa legal –género-, o justa causa –especie-, por lo cual debe asumirse el pago de la indemnización de perjuicios, consecuencia de la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, tal como reza el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

4. CASO EN CONCRETO.

Se tiene en el presente proceso que el demandante persigue que se declare la ineficacia del despido y se le reintegre laboralmente al cargo que desempeñaba o a uno superior y como consecuencia de ello, se le cancelen todos los salarios, prestaciones sociales y convencionales dejados de percibir desde el despido hasta la fecha del reintegro.

Por su parte la parte demandada, la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A se opuso a la prosperidad de la mayoría de las pretensiones del demandante, en razón a que el despido se hizo conforme a la ley.

Mediante sentencia de primera instancia se declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes y se condenó a la demandada al reintegro, al pago de salarios, prestaciones sociales dejados de pagar desde la fecha de terminación del contrato hasta que se verifique el reintegro.

Procede esta judicatura a resolver el primer problema jurídico, el cual es

¿Se encuentra acreditado en el plenario que el actor fue despedido en y por su condición de discapacidad laboral? Si la respuesta al anterior interrogante es afirmativa surge como problema asociado el siguiente: ¿Es acreedor de la indemnización contemplada Ley 361 de 1997 en su artículo 26?

Para dilucidar el problema jurídico, se advierte que obran al plenario las siguientes pruebas:

- ✓ Historia clínica de salud ocupacional de la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A de fecha del 12 de julio de 2011, en el que se le diagnosticó TBC pulmonar e insomnio. Folio 24.

- ✓ Historia clínica de SC Central Especialistas Valledupar Centro de fecha de 05 de agosto de 2011 hospitalizado por un cuadro clínico de TBC pulmonar activa. Folio 41.
- ✓ Recomendación del neumólogo de SC Central Especialistas Valledupar Centro de fecha del 08 de febrero de 2012, le recomendaron laborar en sitio con baja exposición a material particulado en suspensión. Folio 47
- ✓ Formula medica por SC Central Especialistas Valledupar Centro del 24 de febrero de 2012, recetario de clonazepam a las 9pm, y no laborar en horario nocturno. Folio 49.
- ✓ Recomendación de la neuróloga de SC Central Especialistas Valledupar Centro, de fecha del 24 de febrero de 2012, recomendó al paciente con trastorno de sueño laborar en horario diurno. Folio 50.
- ✓ Recomendación de la EPS SaludCoop al actor de laborar en sitio con baja exposición a material particulado durante tres meses desde el 9 de enero de 2012 y recibido por la médica de la empresa demandada ETELVINA GNECCO el 09 de febrero de 2012. Folio 51.
- ✓ Historia clínica y reincorporación laboral del departamento de salud ocupacional de la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A., del 05 de febrero de 2012, se establece que el actor no está apto para laborar por dificultad respiratoria. Folio 52.
- ✓ Reubicación laboral del señor Juan Carlos Flórez Mojica de fecha 28 de febrero de 2012. Folio 53.

La Ley 361 de 1997 en su artículo 26 dispone que ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

Es bien sabido que de acuerdo a la interpretación de dicho precepto legal, la Corte Suprema de Justicia ha definido que en aquellos eventos en que el trabajador sufra una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido o su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que dieron origen a la relación laboral y siempre que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.

En el presente asunto, esta Colegiatura considera, basado en el fundamento jurisprudencial apoyo para la presente decisión es que, para que el demandante pueda verse beneficiado de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada, debe encontrarse acreditado por lo menos: i) que la situación de discapacidad que padece sea en un grado significativo, moderada (del 15% al 25%), severa (mayor del 25% y menor al 50%) y profunda (mayor del 50%); ii) que dicha discapacidad o condición esté debidamente conocidas por el empleador y iii) que el despido se haya realizado estando el empleado en dichas condición de vulnerabilidad.

Es necesario traer a colación la nueva posición de la Honorable Corte Suprema de Justicia en reciente Sentencia SL3580-2022, que, si bien no existe calificación técnica, el juez cuenta con libertad probatoria, siempre que se compruebe que la condición de salud conlleve a una limitación para desempeñar sus funciones y que sea esta condición la que imposibilite la conservación del empleo.

Ahora bien, en el caso de marras, corresponde verificar si efectivamente está probado que el actor sufrió alguna pérdida de capacidad laboral o limitación y que como consecuencia de ello la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A. terminó el contrato de trabajo, sin la autorización de la autoridad competente.

De lo anterior, puede concluirse preliminarmente, que, dentro del presente asunto, no se encuentra acreditado que el demandante, haya sufrido alguna pérdida de capacidad laboral, y menos que esto haya influido en la decisión del empleador para dar por terminada la relación laboral, la *a-quo* carecía de pruebas para concluir que el despido fue producto de su debilidad manifiesta, lo cual, a juicio de esta Sala la demandada no despidió al actor por su condición de salud o por lo menos no obra prueba en contrario.

Siguiendo con el argumento, del material probatorio, si bien existen unas historias clínicas y unas recomendaciones, tampoco se puede desprender el grado significativo de incapacidad de sufría el accionante; recuérdese que la Corte Suprema de Justicia ha sido reiterativa en que no toda discapacidad goza de la protección a la estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, resulta imperativo, que se encuentren en grado moderado, severo o profundo y lo anterior, no fue probado en el proceso. Los anteriores argumentos son suficientes para considerar que incurrió en error la *A-quo* al declarar el despido ineficaz por la terminación del contrato por parte de la demandada estando el actor con una supuesta debilidad manifiesta.

Para terminar y ante la decisión de primera instancia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana, se observa que no fue acertada y por consiguiente no existió un despido ineficaz, puesto que, el actor no logró demostrar que indudablemente contaba con una pérdida de capacidad laboral al momento de la terminación del contrato y que su condición fue el motivo del despido. Por lo que esta Sala procederá a modificar la referida providencia.

Se procede entonces a desatar el segundo problema jurídico planteado en el caso que nos ocupa:

¿La terminación del contrato laboral entre las partes fue sin justa causa bajo los parámetros del artículo 64 del C.S.T.?

Para estos efectos se tiene que material probatorio arroja lo siguiente:

- ✓ Contrato de trabajo a término indefinido del 16 de diciembre de 2010 entre el señor Juan Carlos Flórez Mojica y Carbones de la Jagua S.A. Folio 14.
- ✓ Terminación del contrato de trabajo de fecha del 06 de marzo de 2012. Folio 26.
- ✓ Acta de diligencia de descargos de fecha de 01 de marzo de 2012, realizado al actor en la oficina de la superintendencia de producción de la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A. Folio 21 y 22.
- ✓ Reglamento interno de trabajo. Folio 129 al 170.

En primer lugar, se tiene que en primera instancia la *a-quo* declaró la ineficaz la terminación del contrato de trabajo del señor FLÓREZ MOJICA puesto que relacionó de que el despido se debió a los múltiples quebrantos de salud del actor, esta Colegiatura entró a estudiar los hechos ocurridos el 27 de febrero de 2012, se observó que el actor padecía de TBC pulmonar e insomnio, y para el 24 de febrero de 2012, la neuróloga CECILIA ISABEL MORENO DE LA OSSA, realizó unas recomendaciones consistentes en que el paciente JUAN CARLOS FLÓREZ MOJICA, con trastornos de sueño debía laborar en horario diurno conforme a folio 50 del expediente.

Por otro lado, según a folio 19 del expediente se encuentra la citación a descargos para el 01 de marzo de 2012, por los hechos ocurridos el 27 de febrero del mismo año, en virtud de que se encontró al señor JUAN CARLOS FLÓREZ MOJICA dormido durante su jornada laboral, seguido a eso, en la diligencia de descargos visible a folio 21 y 22 del expediente, el actor manifestó que el 24 de febrero del 2012, la neuróloga le manda un medicamento para el trastorno del sueño, y que ese mismo día él se acerca al centro médico para reportar las indicaciones médicas de la neuróloga, la Dra. ETELVINA GNECCO, le dice que no puede operar equipos y la galena se comunica con el señor Freddy a comunicarle su estado de salud, el actor comienza el medicamento el día 26 de febrero del mismo año el cual produce sueño, a su vez, manifestó que el señor Freddy se le acerca el sábado y le dice que por recomendaciones de la Dra. Etelvina debía laborar de día, y que se fuera al pueblo y regresara al día siguiente, pero que este le comunico a los miembros del sindicato y estos le aconsejaron que esperara la carta, y como no estaba operando equipos se metió en el área de los restringidos, se tomó la pastilla y como a las 2 de la mañana le dio fatiga de sueño y se recostó en 3 sillas.

Ahora bien, según el reglamento interno de trabajo de la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A visible a folio 129 a 170 del expediente, en su artículo 31° establece lo siguiente "Cambio de turno entre trabajadores: La empresa no aceptará cambios de turnos entre sus trabajadores, a menos que tales cambios hayan sido autorizados por los respectivos supervisores, con veinticuatro (24) horas de anticipación, y se hayan firmado los registros establecidos"

De lo anterior, hay que dejar presente que el despido del señor JUAN CARLOS FLÓREZ MOJICA, fue injusto en virtud que la empresa demandada, recibió la

recomendación médica el 14 de febrero de 2012, en la que se indicó que el trabajador debía laborar en horario diurno, y solo hasta el 28 de febrero del mismo año al señor FLÓREZ MOJICA le llegó la carta de reubicación laboral visible a folio 53 del expediente, es por esto, que la empresa demandada no veló por el bienestar y salud del actor, al no tomar en cuenta las recomendaciones médicas al momento en que fueron presentadas y puso en riesgo la vida del trabajador y la de todos sus compañeros de trabajo.

Esta magistratura no está de acuerdo con lo establecido por la A-quo, puesto que el despido se dio unilateralmente y sin justa causa, más no fue ineficaz por su condición de salud como lo declaró la juez en primera instancia, como quedó evidenciado el señor FLÓREZ MOJICA no demostró en el plenario que efectivamente el despido fue a raíz de sus afectaciones de salud, dado que no aportó dictamen de pérdida de capacidad laboral, sin embargo, al actor se le despidió injustamente y por tanto procede la indemnización por despido injusto consagrada en el artículo 64 del CST, por la suma de \$2.471.227. Por lo que esta Sala procederá a modificar la referida providencia.

Condena en costas a la parte demandada.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Tercera Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: MODIFICAR los numerales **SEGUNDO Y TERCERO** de la sentencia proferida el 14 de abril de 2016 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná en el asunto de la referencia, los cuales quedarán al siguiente tenor:

***“SEGUNDO:** Declárese que la terminación del contrato de trabajo del señor JUAN CARLOS FLÓREZ MOJICA por parte de la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A fue sin justa causa.*

***TERCERO:** Condénese a la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A a pagar al señor JUAN CARLOS FLÓREZ MOJICA la indemnización por despido injusto la suma de \$2.471.227.”*

SEGUNDO: REVOCAR el numeral **CUARTO** de la sentencia dictada el 14 de abril de 2016 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, por lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

TERCERO: Los demás apartes de la sentencia quedarán incólumes.

CUARTO: CONDENAR en costas a cargo de la parte demandada por no prosperar su recurso, fíjense como agencias en derecho la suma de 1SMLMV, liquídense como señala el artículo 365 y 366 del CGP.

QUINTO: NOTIFICAR esta decisión a las partes, para tal efecto remítase a la secretaría de esta corporación para lo de su competencia.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Ley 2213 de 2022;
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado