

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**  
**SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL**  
**MAGISTRADA PONENTE: ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN**

<b>PROCESO:</b>	Ordinario Laboral
<b>RADICADO:</b>	76001-31-05-013-2015-00693-01
<b>DEMANDANTE:</b>	DAMIÁN TADEO MOSQUERA PALACIOS
<b>DEMANDADO:</b>	BANCO DE BOGOTÁ
<b>ASUNTO:</b>	Apelación de Sentencia No. 013 del 29 de enero de 2018
<b>JUZGADO:</b>	Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali
<b>TEMA:</b>	Despido Injusto – Estabilidad Laboral Reforzada
<b>DECISIÓN:</b>	CONFIRMAR

**APROBADO POR ACTA No. 13**  
**AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO No. 151**

Hoy, diez (10) de mayo de dos mil veintiuno (2021), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Santiago de Cali, **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** integrada por los Magistrados **Dr. CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**, **Dra. MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA** y como Ponente **ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN**, se procede a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, en atención a lo previsto en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, con el fin de resolver los recursos de apelación contra la Sentencia No. 013 del 29 de enero de 2018, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de esta ciudad, dentro del proceso ordinario promovido por **DAMIÁN TADEO MOSQUERA PALACIOS** contra **BANCO DE BOGOTÁ**, radicado **76001-31-05-013-2015-00693-01**.

A continuación se procede a proferir la siguiente: **SENTENCIA No. 128**

Como **ANTECEDENTES FÁCTICOS RELEVANTES** y procesales se tienen los contenidos en la demanda a folios 03-18 y la contestación militante a los folios 125-140 del cuaderno de primera instancia, los cuales en gracia de la brevedad y el principio de la economía procesal e incluso de los artículos 279 y 280 del Código General del Proceso, no se estima necesario reproducir.

## SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali decidió la primera instancia mediante sentencia No. 013 del 29 de enero de 2018: Declarar no probadas las excepciones propuestas por la parte demandada; declarar que el señor **DAMIÁN TADEO MOSQUERA PALACIOS** se encontraba en estado de debilidad manifiesta y fue despedido injustamente por el **BANCO DE BOGOTÁ**, el 28 de mayo de 2015; por lo anterior, resolvió ordenar a la demandada reintegrar al actor al cargo que desempeñaba en el año 2015 o a uno equivalente, sin afectación de su estado de salud con el pago de todo lo dejado de percibir desde el momento de su desvinculación. Del mismo modo, ordenó a la entidad liquidar y pagar al demandante, todos los salarios y prestaciones sociales causados entre el 28 de mayo de 2015 hasta el momento de su reintegro, teniendo como último salario la suma de \$1.609.732. Además, condenó a la demandada al pago de aportes al sistema de seguridad social, tanto en salud como en pensiones. Absolvió a la empleadora de las demás pretensiones y, finalmente, condenó al pago de costas y agencias en derecho a la vencida en juicio.

Como fundamento de la decisión, el A quo adujo con relación a la misiva que dio por terminado el contrato laboral, que aunque hacía referencia como justas causas normas relativas al Reglamento Interno de Trabajo, lo cierto es que la demandada no logró probar que las mismas estuvieran realmente descritas en el Reglamento Interno de Trabajo. Sobre el altercado que involucró al actor y que fue la segunda causal de terminación del contrato, expresó que según el testimonio rendido en juicio, se pudo establecer que la empleadora no adelantó un procedimiento, es decir que se tomó como cierto una sola versión de los hechos, violando de este modo el debido proceso; lo mismo concluyó en cuanto a la diligencia de descargos que fue llamado el demandante, no se le respetó el derecho de defensa y contradicción al negarle la oportunidad al actor de probar o encontrar improbada su versión.

Ahora bien, sobre la certificación bancaria que expidió el ex trabajador a su hijo, consideró que a pesar de que esta actuación no se encontraba dentro de las funciones del demandante ni fue autorizado para ello, resulta irrelevante, pues aunque el empleador allegó un Código de Ética que califica la indebida expedición de certificaciones bancarias como una falta grave, la fecha de dicho Código es posterior a los hechos (2016); además, la entidad financiera no probó que éste fuera conocido por actor.

Destacó el Juez primigenio, que de todas formas no existió ninguna falsedad ni afectación al servicio público prestado ni detrimento a los bienes o patrimonio de la demandada o de sus usuarios; por lo anterior, manifestó que la expedición simple de la certificación bancaria no comporta la gravedad para dar por terminado el contrato de trabajo, y debido a la violación del debido proceso al momento del despido, es viable declarar el despido injusto.

Al respecto de la limitación física que sufre el demandante, argumentó que el empleador conocía el estado del trabajador y como quiera que no se requiere que sea calificado como de origen laboral, el empleador debía solicitar la autorización del Ministerio de Trabajo para su despido; en consecuencia, declara la ineficacia de la terminación contractual devolviendo las cosas al estado normal y el reintegro del trabajador a su cargo.

### **LA APELACIÓN**

Inconforme con la decisión el apoderado de la parte demandada, expuso que el Juez de primera instancia no tuvo en cuenta todas las pruebas allegadas al proceso y lo manifestado por los testigos JULIÁN FERNÁNDEZ, OSCAR ANGULO y GUSTAVO ORLANDO PÉREZ, además de lo reconocido y aceptado por el demandante en su interrogatorio de parte. Adicionalmente, sobre la aclaración y complementación del dictamen realizado por la Junta Regional de Calificación del Valle, quedó demostrado que las enfermedades del actor son de origen común y nada tiene que ver con las actividades laborales que desarrollaba en la entidad.

Agregó que, conforme a la extralimitación de las funciones del actor al momento de expedir certificación bancaria a su hijo el 10 de febrero de 2015, faculta al **BANCO DE BOGOTÁ** para realizar el correspondiente despido con justa causa, además, por haber insultado a su compañero de trabajo el señor OSCAR ANGULO.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Mediante Auto del 12 de noviembre del 2020, se ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión; sin embargo, las partes guardaron silencio.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

De conformidad con el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, el problema jurídico a resolver se centra en determinar si el ex

trabajador **DAMIÁN TADEO MOSQUERA PALACIOS** incurrió en las causales de despido con justa causa descritas por la empleadora **BANCO DE BOGOTÁ** y adicionalmente, si el actor se encontraba en estado de debilidad manifiesta protegido con la garantía de la estabilidad laboral reforzada de que trata el Art. 26 de la Ley 361/1997.

## CONSIDERACIONES

La sentencia apelada debe **CONFIRMARSE** por las siguientes razones:

Sea lo primero precisar que la Sala atenderá exclusivamente los argumentos planteados por la parte apelante, tal como lo ordena el art. 66A del CPTSS.

No es objeto de controversia la existencia de la relación laboral, ni sus extremos temporales; tampoco el monto de las sanciones que fueron ordenadas en la primera instancia, ya que sobre estos puntos no se interpuso recurso.

### 1. JUSTA CAUSA PARA TERMINAR EL CONTRATO DE TRABAJO

Como primera medida importa señalar que sobre la terminación del contrato de trabajo por justa causa, la Corte Suprema de Justicia ha reiterado en su jurisprudencia que es una facultad del empleador, y al no tener un carácter sancionatorio ni una naturaleza disciplinaria, no requiere un procedimiento disciplinario previo, a menos que esté establecido en el orden interno de la empresa y suscrito de común acuerdo entre las partes. (SL2351-2020)

Por su parte, la Corte Constitucional en la SU-449 del 2020, unificó criterios y estableció que el empleador que haga uso de su facultad unilateral de terminación contractual, deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

*“**Primero**, debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato; **segundo**, dicha determinación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley; **tercero**, se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato; **cuarto**, se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual; **quinto**, se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación; y **sexto**, se*

*debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, se extiende para todas las causales (...)*

Bajo este panorama jurisprudencial, la Sala analizará lo manifestado en el recurso de apelación, que según la tesis del apoderado del **BANCO DE BOGOTÁ**, el Juez primigenio no tuvo en cuenta las pruebas documentales y testimoniales que demostraron en el transcurso del proceso que el señor **DAMIÁN TADEO MOSQUERA PALACIOS** incurrió en faltas gravísimas violatorias de los deberes y obligaciones legales, contractuales y reglamentarias; faltas que configuraron una justa causa para terminar la relación contractual.

Según la carta de despido efectuada el 28 de mayo de 2015 (f.89-90), se indicó como faltas graves causales de despido, las siguientes: 1) La agresión verbal a un compañero de trabajo, ocurrido el 14 de abril de 2015, cuando en el medio de un altercado, el actor se refirió hacía el señor **OSCAR ANGULO** con *palabras soeces como “parásito hijueputa, no trabaja ni deja trabajar”*; y 2) la violación del Código de Ética y Conducta al expedir sin autorización una referencia bancaria a nombre de su hijo **DIEGO FERNANDO MOSQUERA BERMEO**, el día 10 de febrero de 2015, contraviniendo así, los procedimientos y políticas establecidas por el **BANCO DE BOGOTÁ**. Con motivo de dichas actuaciones, el demandante fue llamado a diligencia de descargos el 21 de mayo de 2015 (fs.79-85) y posteriormente, se dio por terminado unilateralmente su contrato laboral.

Sobre la primera causal de despido aludida por la demandada, la Corporación logra extraer los pormenores de los hechos ocurridos el 14 de abril de 2015, teniendo en cuenta tanto las pruebas documentales como los testimonios rendidos en juicio, especialmente, de **OSCAR ANGULO** (f.449 cd. Min: 2:11:43) y **JOSE JULIÁN FERNÁNDEZ** (f.449 cd. Min: 36:40); quienes coincidieron al manifestar que el actor se encontraba trabajando en el horario laboral dentro del área y puesto de trabajo asignado para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones; que entre las tareas para aquél día estaba la de revisar *tulas* con correspondencia física del Banco; que para llevar a cabo dicha gestión, utilizó y ocupó, también, el puesto de trabajo –específicamente el escritorio- asignado al señor **OSCAR ANGULO**; que éste último empleado se encontraba de permiso sindical del 01 al 16 de abril del 2015 (f.451); sin embargo, se presentó en las instalaciones del **BANCO DE BOGOTÁ** y se dirigió a su lugar de trabajo; es decir, al escritorio asignado que se ubica justo al lado de el del demandante, con el fin de

recoger unos periódicos que según él, necesitaba. Al percatarse de la “invasión” de su puesto, el señor **OSCAR ANGULO** le solicitó al actor verbalmente, en dos o tres ocasiones, que retirara las dos *tulas* de correspondencia que ocupaban su escritorio, al negarse ante tal solicitud, el señor **OSCAR ANGULO** levantó las *tulas* y las ubicó en el puesto del demandante, éste último las levantó y las volvió a colocar en el puesto del señor **OSCAR ANGULO**, seguidamente éste las ubicó nuevamente en el escritorio del señor **DAMIÁN TADEO MOSQUERA PALACIOS**, a lo cual, éste último vociferó “*parásito hijueputa, no trabaja ni deja trabajar*”. Ante el insulto, el señor **OSCAR ANGULO** y el señor **JOSE JULIÁN FERNÁNDEZ** testigo directo de los hechos, comunicaron lo sucedido a su Jefe inmediato, el señor **GUSTAVO ORLANDO PÉREZ** Jefe de Servicios de la oficina Vistamar Buenaventura.

Seguidamente, el mismo día de los hechos, el señor **GUSTAVO ORLANDO PÉREZ** a través de una comunicación electrónica dirigida a IDARRAGA LÓPEZ DUVAN EDUARDO (f.77), informó lo sucedido y advirtió que no era un hecho aislado, *ya que en el pasado ellos tuvieron choques por distintos temas y entre ellos dos hay diferencias por temas sindicales de tiempo atrás*. Aunado a ello, en el mismo escrito digital, el señor **GUSTAVO ORLANDO PÉREZ** reconoció que un incidente similar había ocurrido una semana atrás, esta vez informado por el señor **DAMIÁN TADEO MOSQUERA PALACIOS**, y en respuesta de ello expresó: *yo le dije a Damian que para evitar esos roses con el señor Oscar le diría a Oscar que se trasladara de puesto hacia uno de los tres lugares que hay desocupados en la misma zona de aocos. En el día de ayer hablé con Oscar ángulo y le manifesté la intención del cambio de puesto para evitar algún tipo de problema con el señor Damian a lo que el señor Oscar me respondió que él tenía su puesto de trabajo y que no se trasladaría a otro puesto para complacer al señor Damian, que esa función el señor Damin la había realizado ya mucho tiempo antes sin la necesidad de ocupar su puesto de trabajo, que ahora es que estaba haciéndolo de ese modo”*.

Adicionalmente, en su testimonio durante la Audiencia de Trámite y Juzgamiento efectuada el 07 de noviembre de 2017 (f.449 CD min. 1:50:38), el señor **GUSTAVO ORLANDO PÉREZ** admitió que el demandante le había pedido un cambio de puesto aduciendo que necesitaba más espacio para extender las *tulas* de correspondencia del Banco, ya que no le cabían en el puesto asignado.

Ante la descripción detallada de lo acontecido, resulta imperioso traer a colisión la reflexión que hace la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL2850

del 2020, cuyo Magistrado Ponente el Dr. CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO, indicó que si bien, los malos tratamientos hacía los compañeros de trabajo son causal justificativa de despido, establecida en el numeral 2º del literal a) del artículo 62 del CST, pues trasgreden las normas laborales que exigen en las relaciones entre trabajadores y patronos un alto grado de convivencia, cortesía, decoro, seriedad y absoluto respeto; también es cierto que, el Juez debe contemplar aspectos subjetivos y en uso de sus facultades debe estimar y apreciar los *factores y circunstancias que justifiquen realmente el comportamiento que aparentemente y a primera vista puede ser injustificado*<sup>1</sup> Además, recordó lo explicado en sentencia CSJ SL8002-2014, cuando se advirtió que: *[...] la proporcionalidad de una decisión de despido debe ser examinada en relación con las circunstancias particulares de cada caso y, de cualquier manera, atendiendo factores tales como, la labor que desarrolla el trabajador, el contexto y las demás condiciones medioambientales en las que se desarrolla la labor.*

A la luz de esta óptica jurisprudencial, esta Sala de Decisión comparte lo argumentado por el Juez primigenio, pues aunque nada justifica los malos tratos, insultos o groserías del señor **DAMIÁN TADEO MOSQUERA PALACIOS** hacía su compañero **OSCAR ANGULO**, lo cierto es que se debe analizar el contexto de la situación, ya que quedó probado que, 1) entre los implicados existía una evidente enemistad debido a problemas y confrontaciones pasadas por motivos sindicales, de las cuales eran conocidas por varias personas, entre ellas, el Jefe de Servicios **GUSTAVO ORLANDO PÉREZ**; 2) que se había presentado un inconveniente parecido debido a que el demandante necesitaba más espacio para extender las *tulas* de correspondencia y ejercer a cabalidad sus funciones, por lo que, solicitó cambio de puesto de trabajo, pero dicha petición fue negada u omitida por el Jefe de servicios de la oficina, aun cuando existían dentro de la compañía puestos desocupados en la misma área; 3) que el señor **GUSTAVO ORLANDO PÉREZ** al ostentar un rango superior, estaba llamado a implementar soluciones para mantener el orden, la disciplina y las buenas relaciones en el lugar de trabajo, conforme al artículo 78 del Reglamento Interno del **BANCO DE BOGOTÁ** (f.225); sin embargo, no ejerció las acciones encaminadas para tal fin.

También se evidencia 4) la innecesaria actitud y renuencia al cambio de escritorio de trabajo por parte del señor **OSCAR ANGULO**, que como respuesta a la solicitud de movilización del espacio laboral propuesta por el Jefe de servicios,

---

<sup>1</sup> Ver sentencia CSJ SL, 3 may. 2001, rad. 15496.

expresó que no se trasladaría a otro puesto para complacer al señor Damian; aunado a ello, en la declaración rendida, cuando se le preguntó de las razones de su presencia en las instalaciones laborales estando en permiso sindical (f.451) y la necesidad de tener su lugar de trabajo libre de *tulas* de correspondencia, aun cuando no ocuparía en el momento dicho espacio de trabajo, respondió que: *fui a recoger unos periódicos que estaban en el cajón de mi escritorio (...) le solicité que quitara las tulas porque es mi puesto de trabajo* (f.449 CD Min. 2:22:36).

Para esta Corporación resulta innegable que la inacción del empleador en cabeza, principalmente, de **GUSTAVO ORLANDO PÉREZ** y el comportamiento del trabajador **OSCAR ANGULO**; convergieron en un momento de estrés y hostigamiento que generó como resultado el indebido y reprochable insulto del demandante hacia su compañero; lo anterior, aunque no justifica el actuar del demandante, sí obligaba a la intervención previa y conciliatoria que se espera de los Jefes de área del **BANCO DE BOGOTÁ** y la cooperación pacífica del trabajador **OSCAR ANGULO** que por el contrario, a todas luces incitó el confortamiento, generando un ambiente hostil, más si se considera el Trastorno de Ansiedad que padece el señor **DAMIÁN TADEO MOSQUERA PALACIOS** (fs.401-404).

Ahora bien, respecto a la segunda causal de despido, a cerca de la vulneración del Código de Ética y Conducta por parte del señor **DAMIÁN TADEO MOSQUERA PALACIOS** al expedir indebidamente y sin autorización la referencia bancaria que realizó y firmó en favor de su hijo **DIEGO FERNANDO MOSQUERA BERMEO** (f.76), para la Sala resulta un desacierto cuando el Juez de primera instancia califica como irrelevante dicha actuación, pues según su análisis, la certificación bancaria tramitada por el demandante no se puede calificar de grave por cuanto no afectó el servicio público ni resultó en un detrimento a los bienes o patrimonio de la demandada o de sus usuarios.

Al respecto, la Sala Laboral de la CSJ en sentencias CSJ SL 14 ago. 2012, rad. 39518, y CSJ SL19449-2017, destacó:

*“La conexidad entre el hecho grave y los perjuicios no puede erigirse en predicado universal. Lo que es grave no siempre produce perjuicios, y en cambio lo que es leve o insignificante a veces puede producirlos.*

(...)

*Pero en la apreciación de la gravedad o levedad es natural que deje un amplio margen el juzgador; a este respecto, lo que objetivamente puede dejar de ser*



*grave, subjetivamente puede llegar a serlo, y viceversa.”* (Subrayado fuera de texto).

Más adelante, en sentencia SL3796-2020, recordó que:

**“(…) el hecho de que la conducta del demandante no le hubiera representado riesgo alguno al Banco, ni ningún perjuicio patrimonial, no es relevante para desdeñar su gravedad, pues tal cualidad no atiende a los efectos, dañosos o no, que produzca el reprochable comportamiento del trabajador.”** (Negrilla fuera de texto).

Sin contradecir lo anterior, no se puede negar que el demandante no tenía dentro de sus funciones el expedir certificaciones o referencias bancarias, pues existía restricción de firmas autorizadas para ello, -conforme a la Política de Paz y Salvos, Referencias y Certificaciones. Versión 2 del 26/08/2014 (fs.164-169) y las funciones del cargo de Asesor de Ventas y Servicios Categoría V (fs.170-177)-; así las cosas, la empleadora podía tachar tal conducta como falta grave, incluso si se trataba de una simple certificación con información verídica y real, la cual consta de nombre, fecha y número de cuenta del solicitante, en este caso, del señor **DIEGO FERNANDO MOSQUERA BERMEO** hijo del trabajador. Empero, lo que llama la atención de esta Corporación es que la gravedad del hecho no estuvo previamente descrita como tal en el contrato de trabajo (fs.141-143) ni Reglamento Interno de Trabajo de la entidad (fs.198-255) ni siquiera en el aludido Código de Ética y Conducta (fs.457-470), tal como lo exige el numeral 6 del artículo 62 del CST modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, que reza:

**“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, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”** (Subrayado fuera de texto).

Sobre este punto, se debe aclarar la diferencia entre *falta grave* y *violación grave* de las obligaciones contractuales, pues la primera, como se dijo, requiere una calificación previa en un convenio colectivo de trabajo, fallo arbitral, contrato individual o reglamento interno; mientras que la segunda, requiere una calificación de la gravedad por parte del Juez (SL8028-2014), en otras palabras, el juzgador debe analizar y determinar si el motivo enrostrado por la entidad financiera al accionante comporta un acto peligroso y considerable contra las funciones y obligaciones del contrato de trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, tampoco se avizora que la expedición sin autorización de una simple referencia bancaria pudiese tildarse como grave, pues aunque la demandada afirma que tal suceso configura un conflicto de intereses, en la definición que se hace de ello (f.193), se especifica que la actuación reprochable debe ir en contra de los intereses del Banco, lo cual no se refleja en este caso. Adicionalmente, al reverso del folio 459 donde reposa el Código de Ética y Conducta, se prohíbe a los funcionarios de la empresa la consulta de información de productos de familiares o parientes; sin embargo, como lo expresó el A quo, el mismo data con fecha del 20 de mayo de 2016; mientras que la expedición del certificado en cuestión, data del 10 de febrero de 2015 (f.76), lo que resulta posterior al hecho recriminado; encima, la demandada no probó que el trabajador conociera con anterioridad dicho Código con sus consecuencias, pues bastaba con acreditar por cualquier medio probatorio el conocimiento por parte del respectivo trabajador y no lo hizo.

En conclusión, la entidad empleadora **BANCO DE BOGOTÁ** no demostró las causales justas para la finalización de la relación contractual con el señor **DAMIÁN TADEO MOSQUERA PALACIOS**, tornando de esta manera como injustas las razones expuestas en la terminación del contrato de trabajo; por lo tanto, la Sala de Decisión deberá confirmar en este sentido la sentencia apelada.

## **2. DESPIDO INJUSTO EN CONDICIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA - ART. 26 LEY 361/1997**

Finalmente, el apelante se limita a expresar en su apelación que los padecimientos y enfermedades del señor **DAMIÁN TADEO MOSQUERA PALACIOS**, son de origen común y no laboral, lo que permite su despido sin autorización previa del Ministerio de Trabajo.

Con relación a ello, es válido destacar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, otorga protección a los trabajadores que se encuentran en situación de discapacidad, frente a comportamientos discriminatorios, sancionando al empleador cuando el despido se origina en la limitación padecida. La salvaguarda allí establecida, opera cuando la ruptura del vínculo se origina en situaciones subjetivas o prejuicios del empleador; no obstante, cuando existe una casual objetiva para la terminación del vínculo, el empleador se encuentra facultado para

culminar la relación, sin que medie autorización del Inspector del Trabajo y sin que haya lugar a la imposición de las sanciones contempladas en la norma.

Este criterio ha sido desarrollado por la CSJ, así en sentencia SL 2586/2020 expuso:

*“Esta Corporación defiende el criterio de que la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue concebida a fin de disuadir los despidos discriminatorios, es decir, aquellos fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador. Significa lo anterior que los despidos que no obedezcan a la situación de la discapacidad del trabajador sino a una razón objetiva, son legítimos.*

*En tal dirección, en sentencia CSJ SL1360-2018 puntualizó que el precepto citado es una garantía legal de los trabajadores con discapacidad orientada a garantizar su estabilidad laboral frente despidos discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva.*

*(...)*

*De acuerdo con lo precedente, el empleador está exento de acudir a la oficina del trabajo cuando la terminación del contrato de trabajo obedece a una justa causa o a una causa objetiva.”*

Ahora bien, en sentencia SL 1360/2018, sentó la posición referente a que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia de la causal alegada.

Descendiendo al sub examine, como se desarrolló en el acápite anterior, quedó demostrado que el despido efectuado por parte del **BANCO DE BOGOTÁ** se declaró como injusto por las razones arriba expuestas, por lo cual, la finalización del contrato del demandante se presume discriminatorio, pues nada importa el origen de la enfermedad o dolencias, lo que se tiene en cuenta es que al momento del despido estuviera afectado por una pérdida de capacidad laboral en el porcentaje legal, es decir, igual o superior al 15%. (SL572-2021)

Lo anterior resulta evidente, cuando se vislumbra a folios 400-404 y 439 el dictamen de pérdida de capacidad laboral expedido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, en el que se lee que el demandante padece de gastritis crónica, no especificada, hiperplasia de la próstata, hipertensión esencial (primaria) y trastorno de ansiedad no especificado; diagnósticos que

arrojan un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 36,05%. Dichas enfermedades eran las causantes de las numerosas incapacidades médicas del actor (f.31), de las cuales el empleador tenía pleno conocimiento; por lo tanto, operaba a favor del trabajador la garantía que resguarda su estabilidad laboral reforzada.

De esta manera, no queda otro camino sino el de confirmar la sentencia apelada en su totalidad y ante la no prosperidad del recurso promovido por la parte demandada, se deberá condenar en costas, incluyendo como agencias en derecho la suma equivalente a un SMLMV.

Por lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

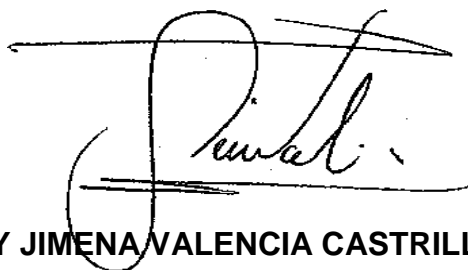
**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia apelada No. 013 del 29 de enero de 2018.

**SEGUNDO: COSTAS** de esta instancia a cargo de la parte demandada **BANCO DE BOGOTÁ**, incluyendo como agencias en derecho la suma equivalente a un SMLMV.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Los Magistrados,



**ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN**



**CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**  
(ACLARACIÓN DE VOTO)



**MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**  
**MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**  
(ACLARACIÓN DE VOTO)

*Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública  
(Art. 11 Dcto 491 de 2020)*