

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**RAMA JUDICIAL  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA  
SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**GRUPO:** APELACIÓN SENTENCIA  
**DEMANDANTE:** ROGER STEVEN CASTRO FLOREZ.  
**DEMANDADO:** PRICESMART COLOMBIA S.A.S.  
**RADICACIÓN:** 76.001.31.05.002.2015-00742.01

**Guadalajara de Buga, Valle, cinco (5) de diciembre del año dos mil veintidós (2022).**

Conforme lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede la Sala Segunda de Decisión Laboral, bajo el amparo de la norma invocada, a revisar en forma escrita y previo traslado para alegaciones finales, el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, contra la Sentencia No. 0229 del veintisiete (27) de septiembre de dos mil diecinueve (2019), proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

En vista de que no quedan trámites pendientes por evacuar, se procede a proferir;

**SENTENCIA No. 201**  
**Discutida y Aprobada en Sala Virtual**

**1. ANTECEDENTES Y ACTUACION PROCESAL.**

**1.1.** La demanda hizo su ingreso a la vía judicial el dieciséis (16) de octubre del año 2015<sup>1</sup>, surtiendo su reparto ante el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali (Valle), donde, se produjo, el auto admisorio número 108 del dos (02) de febrero de 2016 a través del cual, el despacho judicial mencionado, impartió la orden de tramitar bajo los cauces del proceso ordinario laboral de primera instancia, la demanda interpuesta por **ROGER STEVEN CASTRO FLOREZ** en contra de **PRICESMART COLOMBIA S.A.S.**

**1.2.** En lo que toca a los **HECHOS**<sup>2</sup> que motivaron la presentación de la demanda, los mismos permiten ser informados de manera sucinta, en los siguientes términos:

Afirmó el demandante, obrando por conducto de apoderado judicial: **(i)** Que prestó sus servicios personales de trabajo a la sociedad **PRICESMART COLOMBIA S.A.S.**, en su condición de empleador. **(ii)** Que la sociedad mencionada tiene su domicilio principal en Bogotá D.C. y, **(iii)** una sucursal en Cali. **(iv)** Que prestó sus servicios personales de trabajo en la sucursal de Cali. **(v)** Que la modalidad contractual pactada entre las partes fue un contrato de trabajo a término indefinido, **(vi)** Con extremos temporales que fueron desde el 15 de Abril del 2013, hasta el 11 de Agosto de 2015. **(vii)** Que el salario percibido era de \$926.888 pesos mensuales. **(viii)** Que

<sup>1</sup> Carpeta Expediente Digital. Archivo No. 1 Pág. No. 03

<sup>2</sup> Archivo digital No. 01. Pág. 4 y siguientes.

el horario de trabajo era de 6:00 am a 3:00 pm de lunes a domingo, y, **(ix)** el oficio desempeñado era el de Auxiliar de servicio de comidas rápidas. **(x)** Que durante la prestación personal del servicio a PRICESMART COLOMBIA S.A.S., tuvo un accidente de trabajo **(xi)** De la anterior situación conoció su empleador **(xii)** y, como consecuencia del accidente de trabajo ocurrido, el trabajador ROGER STEVEN CASTRO FLOREZ, tuvo incapacidades y restricciones médicas que iban hasta el 05 de octubre de 2015. **(xiii)** El empleador PRICESMART COLOMBIA S.A.S. despidió al trabajador ROGER STEVEN CASTRO FLOREZ el día 11 de Agosto de 2015, **(xiv)** para la fecha mencionada con anterioridad, seguía sometido a restricciones médicas. Por tanto, **(xv)** fue despedido el demandante sin autorización del Ministerio de Trabajo. **(xvi)** El empleador PRICESMART COLOMBIA S.A.S. no ha cancelado al trabajador ROGER STEVEN CASTRO FLOREZ el valor correspondiente a 180 días según lo dispuesto en la Ley 361 de 1977, por las condiciones en que fue despedido, **(xvii)** El demandado no ha pagado el valor correspondiente a 180 días adicionales por las condiciones en que fue despedido. **(xviii)** El empleador PRICESMART COLOMBIA S.A.S. no incluyó en el aporte a Cesantías al trabajador ROGER STEVEN CASTRO FLOREZ ante el Fondo "PROTECCIÓN" el valor de los salarios devengados en dominicales, solamente hizo el aporte del salario básico. **(xix)** Dice que el empleador no ha pagado al demandante el valor correspondiente por indemnización moratoria, por no pago completo de Auxilio de Cesantía.

**1.3. PRETENSIONES**, acude al proceso laboral con el objeto de que se declare **(i)** Que existió relación laboral entre el demandante ROGER STEVEN CASTRO FLOREZ en su condición de trabajador y el demandado PRICESMART COLOMBIA S.A.S., en su condición de empleador, regida por un contrato a término indefinido con extremos temporales entre abril 15 de 2013 y Agosto 11 de 2015. **(ii)** Que se declare que el despido surtido por el empleador PRICESMART COLOMBIA S.A.S., al trabajador ROGER STEVEN CASTRO FLOREZ, se efectuó bajo estabilidad laboral reforzada (toda vez que se encontraba el trabajador bajo restricciones e incapacidades médicas). Esta pretensión tiene como periodo de causación desde Octubre 5 del 2015. **(iii)** Que se declare que el despido es "sin justa causa imputable al empleador". **(iv)** Que se condene al empleador PRICESMART COLOMBIA S.A.S., a pagar a favor del trabajador ROGER STEVEN CASTRO FLOREZ, la suma de \$1.544.800.00, o el valor que corresponda, y así aparezca demostrado, por concepto de Despido sin Justa Causa. Esta pretensión tiene como periodo de causación desde Octubre 5 del 2015. **(v)** Que se condene al empleador PRICESMART COLOMBIA S.A.S., a pagar a favor del trabajador ROGER STEVEN CASTRO FLOREZ, la suma de \$5.561.328.00, o el valor que corresponda, y así aparezca demostrado, por concepto de 180 días de conformidad con la Ley 361 de 1997, artículo 26 modificado por el Art.37 del Decreto 019 de 2012. Esta pretensión tiene como periodo de causación desde Octubre 5 del 2015. **(vi)** Que se condene al empleador PRICESMART COLOMBIA S.A.S., a pagar a favor del trabajador ROGER STEVEN CASTRO FLOREZ, la suma de \$5.561.328.00, o el valor que corresponda, y así aparezca demostrado, por concepto de 180 días adicionales de incapacidad de conformidad con la Ley 361 de 1997, artículo 26 modificado por el Art.37 del Decreto 019 de 2012. Esta pretensión tiene como periodo de causación desde Octubre 5 del 2015. **(vii)** Que se condene al empleador PRICESMART COLOMBIA S.A.S., a pagar a favor del trabajador ROGER STEVEN CASTRO FLOREZ, la suma de \$1.853.776.00, o el valor que corresponda, y así aparezca demostrado, por concepto Indemnización Moratoria por no inclusión de los días dominicales trabajados en el pago de Auxilio de Cesantía. Esta pretensión tiene como periodo de causación desde Agosto 11 de 2015. **(viii)** Que se condene al empleador PRICESMART COLOMBIA S.A.S., al pago de salarios, indemnizaciones o prestaciones distintas a las pedidas que hayan sido discutidas y probadas dentro del proceso por las facultades Extra y Ultra Petita que tiene el operador jurídico. **(ix)** que se condene en costas procesales al demandado.

**1.4.** Mediante Auto No. 108 del dos (02) de febrero de 2016, el juzgado de conocimiento admitió la demanda, y dispuso correr el traslado de rigor a la demandada.

1.5. Una vez notificada la demanda, **PRICESMART COLOMBIA S.A.S.** allegó el respectivo escrito de **respuesta**<sup>3</sup>, a través de su apoderado LUIS FELIPE ARANA MADRIÑAN quien se pronunció frente a los **hechos** contenidos en el libelo genitor, manifestando ser cierto lo afirmado en los que van del 1º al 7º; el 9º a 11º; indicó que no es cierto lo afirmado en los hechos 8º y del 12º al 19º de la demanda.

Afirmó en su respuesta, que siempre cumplió con todas y cada una de sus obligaciones como empleador, y que se vio obligado a dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa después de comprobarse que el Sr. Roger Steven había incumplido a lo dispuesto en el Numeral 1º del Art. 58 y al Numeral 6º del Art. 62 del C.S.T. Así las cosas, al haberse demostrado el incumplimiento grave de las instrucciones y directrices de los procedimientos internos establecidos en la compañía, demostrándose también un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales y legales por parte del Sr. ROGER, finalizó el contrato de trabajo con justa causa, ya que el demandante faltó a sus funciones y obligaciones, afectando seriamente la operación de PRICESMART, la reputación y el patrimonio de la demandada.

Informa que todo lo anterior queda demostrado en la confesión que realiza el mismo demandante en la diligencia de descargos que se realizó el 03 de julio del 2015, donde este manifiesta; que ha tenido problemas con la caja, que conoce los procedimientos de las transacciones y aun así ha incumplido con los mismos. De acuerdo a lo anterior, teniendo en cuenta toda una investigación realizada que concluyó con el proceso disciplinario, fue necesario dar por terminado el contrato de trabajo, después de demostrarse el incumplimiento de las obligaciones legales y contractuales propias del cargo.

Respecto del accidente de trabajo, informó que, tal como se muestra en la documental aportada al presente escrito, el 29 de junio del 2015 fue registrado y reportado a ARL LIBERTY un accidente de trabajo el cual consistió en: "El colaborador se encontraba en el área de producción de alimentos y donde se resbala y cae sobre su pierna derecha". Sobre el particular advierte que como consecuencia de este accidente de trabajo NO se generaron restricciones ni recomendaciones médicas a favor del demandante que tuvieran que ser atendidas por la demandada. Menciona que lo expuesto por el demandante en el hecho 12, hace parte de una afirmación de carácter subjetivo que no tiene ningún sustento jurídico, fáctico o probatorio. Adicionalmente, relaciona todas las novedades presentadas en los últimos dos meses de vigencia de la relación laboral así:

MOTIVO DE LA NOVEDAD	Nº. DÍAS	INICIO	FINAL	OBSERVACIONES
Incapacidad	03	29/06/2015	01/07/2015	Incapacidad generada por el accidente de trabajo
Vacaciones programadas con anticipación	15	04/07/2015	30/07/2015	Las vacaciones las había solicitado el demandante con anticipación (se aportan tiquetes)
Incapacidad	08	30/07/2015	06/08/2015	Finaliza el periodo de incapacidad sin presentar una restricción adicional
Terminación del contrato de trabajo		11/08/2015		

De acuerdo a lo anterior, aduce que la demandada dio por terminado el contrato de trabajo con justa causa el 11 de agosto del 2015 sin que hubiera ningún tipo de recomendación o restricción médica, y mucho menos una incapacidad vigente a la fecha. Por todo esto, afirma que es falso que el demandante estuviera incapacitado hasta el 05 de octubre del 2015, y de ser así este nunca lo puso en conocimiento de la demandada. Precisa que resulta infundado por el

<sup>3</sup> Expediente Digitalizado, Pág. 66 y siguientes.

demandante lo señalado en cuanto que la entidad necesitara la autorización del Ministerio de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, pues no se tiene claro por la parte demandante el alcance de la Ley 361 de 1997 y los diferentes pronunciamientos jurisprudenciales que se han realizado para determinar en qué casos es necesaria la autorización del Ministerio de Trabajo.

Bajo esos argumentos pasó a pronunciarse frente a las **pretensiones de la demanda**, sin oposición frente a la primera en lo que refiere a la existencia del contrato de trabajo y extremos cronológicos, pero, oponiéndose a todas las demás insistiendo en la improcedencia de que proceda una protección laboral reforzada a las voces de lo consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por cuanto el trabajador no se encontraba afectado en su salud para el momento del despido, amén de que este se produjo por el incumplimiento grave de las instrucciones y directrices de los procedimientos internos establecidos en la compañía, demostrándose también un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales y legales por parte del Sr. ROGER, y por tanto, PRICEMART se vio en la obligación de finalizar el contrato de trabajo con justa causa, previo ser oído al trabajador en diligencia de descargos, sumado a lo anterior, señala que la empresa liquidó y pagó al trabajador todas las acreencias laborales dispuestas en la ley. Como **excepciones de fondo**, formuló las de: cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación; buena fe; pago; cobro de lo debido; prescripción y compensación.

**1.6.** Examinada la contestación allegada, se dictó el auto interlocutorio No. 155 del 27 de enero de 2017 por medio del cual se admitió la misma y a continuación señaló fecha para realizar la audiencia consagrada en el artículo 77 del CPTSS

**1.7.** En la fecha prevista – 05 de Julio de 2017- se agotaron las etapas de conciliación obligatoria, decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio – estableciendo el mismo en determinar si operó el despido injusto y si el trabajador se encontraba bajo un estado de estabilidad laboral reforzada para el momento del despido - seguidamente se continuó con el decreto de pruebas-. Una vez finalizada en debida forma la diligencia surtida, se programó fecha para continuar con la audiencia del artículo 80 del CPTSS.

**1.8.** Llegado el día señalado – 15 de Junio de 2018 – se llevó a cabo la diligencia programada, momento en el cual, una vez se practicaron las pruebas, procedió el despacho a declarar clausurado el debate probatorio, escuchó a las partes en alegatos de conclusión y decretó un receso para la emisión de la sentencia No. 229, la que se dictó el día 27 de septiembre del año 2019, en esta oportunidad, el Juez Segundo laboral de Circuito de Cali dispuso: **(i) DECLARAR PROBADAS** las excepciones propuestas por la parte demandada. **(ii) ABSOLVER** a PRICESMART COLOMBIA S.A., de todas y cada una de las pretensiones que a través de este proceso formuló ROGERSTEVENCASTROFLOREZ. **(iii)** condenó en costas a la parte vencida

**1.9.** Quedando de este modo surtido en legal forma el trámite procesal de primera instancia, conforme la decisión adoptada, se dispuso la remisión de la sentencia dictada, ante el superior funcional, con el objeto de resolver el recurso de apelación propuesto por la parte demandante, el que fue concedido mediante auto No. 2407 dictado en el acto.

**1.10.** Mediante auto No. 1241 del 24 de octubre de 2019, dictado por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali se admitió la apelación de la sentencia y, por auto del 1o de septiembre de 2021, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Cali dispuso correr traslado a las partes por el término de cinco (5) días, para que presentaran de forma escrita sus alegatos de conclusión. Con todo, la nombrada instancia judicial en virtud de la medida de descongestión adoptada por el Consejo Superior de la Judicatura mediante el Acuerdo PCSJA22-11962 del 28 de junio de 2022, dispuso la remisión del presente asunto a la Sala Laboral del Tribunal

Superior del Distrito Judicial de Buga Valle, lo que habilita a esta Colegiatura para que proceda a resolver.

## **2. MOTIVACIONES**

### **2.1. Del fallo<sup>4</sup>**

*Partió el Juez de instancia por realizar un recuento de los hechos, pretensiones, su oposición y de la actuación procesal, de ese modo, tras declarar reunidos los presupuestos procesales, pasó a dejar sentado que no remite a duda la vinculación laboral que obligó a las partes contendientes, la que se dio mediante contrato de trabajo escrito a término indefinido, iniciado el 15 de abril de 2013 para desempeñarse como auxiliar de servicio de comidas rápidas, con una remuneración de \$926.888, vínculo que fue finalizado el 11 de agosto de 2015 como decisión proveniente de la parte empleadora. Que esos hechos fueron admitidos con la respuesta al 1º, 5º, 6º, 7º y 9º de la demanda, y con la documental que fue legal y oportunamente allegada al plenario por las partes. Planteó seguidamente el problema jurídico que, tal como se indicó en la fijación del litigio, se condensa en verificar si hay lugar a declarar como injusta y por ende, indemnizable la ruptura del vínculo laboral teniendo en cuenta que se afirma por el demandante encontrarse amparado por figura de la estabilidad laboral reforzada y por lo que reclama el pago de las indemnizaciones de ley previstas en el artículo 64 del CST y la Ley 361 de 1997, deberá de igual modo establecerse si se genera la indemnización moratoria que en el acápite de pretensiones se pretende.*

*En ese orden, pasó a señalar que el documento a folios 34 a 37, elaborado el 11 de agosto de 2015, contentivo de la misiva de terminación del contrato de trabajo con justa causa allegado tanto con la demanda, como con la contestación, sirve a la parte actora para cumplir con la carga probatoria que en materia de despidos le ha sido impuesta. Correspondiendo entonces verificar si la llamada a juicio cumplió con la suya, es decir, acreditar la ocurrencia de los hechos esgrimidos en la carta de despido como justificantes del mismo, pues de esta conclusión se derivan las consecuencias indemnizatorias que se pretenden.*

*Obran en el plenario como elementos de juicio, la prueba documental aportada por las partes, la que contiene entre otros documentos, la copia del contrato de trabajo celebrado, copia del código de conducta existente en la entidad empleadora, reglamento interno de trabajo, uso de la tecnología y privacidad que aparece reportado a folios 148 a 151, diligencia de descargos visible a folios 164 a 173. E igualmente fueron absueltos los interrogatorios de parte tanto por el demandante como por el representante legal de la entidad demandada. Así, efectuando el juzgado un análisis individual y en conjunto de los medios de prueba arrimados por las partes, concluye que, en su criterio, en el presente caso la entidad demandada logró acreditar gravedad de los hechos atribuidos al demandante para consolidar la justa causa de despido alegada por las siguientes razones:*

*En la aportación del contrato de trabajo realizada por las partes queda claro que estas quedaron sometidas a las cláusulas allí pactadas, en las que en la cláusula tercera se convino lo siguiente “El Empleado, de manera especial se obliga a: (a) observar los Reglamentos y políticas de La Compañía y las disposiciones contenidas en la ley; (b) a prestar el servicio a que el presente contrato se refiere en el lugar indicado por La Compañía; (c) aceptar otro empleo u oficio al cual lo traslade La Compañía dentro de sus dependencias, en cualquier lugar del país, siempre que el Empleado sea capaz de desempeñarlo y que el cambio o posición no indique desmejora en la remuneración o en la categoría, conforme al organigrama de categorías y jerarquías de cargo que tenga establecido La Compañía; (d) a trabajar en el desempeño de su labor con sujeción a la ley, los reglamentos y políticas internas de La Compañía. El cumplimiento de todas estas obligaciones es indispensable para el buen desempeño del*

---

<sup>4</sup> Registro de audiencia, archivo digital No. 04, (minutos 00:02:29 a 00:22:19)

cargo ocupado por el Empleado y el incumplimiento de cualquiera de ellas, desde ahora, se califica como grave, pudiendo dar lugar a la terminación inmediata del contrato de trabajo.

En la cláusula sexta del mencionado convenio laboral se determinaron como justas causas de terminación del contrato de trabajo las siguientes: "(...) **literal l)** Autorizar o ejecutar operaciones que no están comprendidas en el ejercicio de sus funciones y que afectan los intereses de La Compañía; (...) **n)** El que no cumpla con las responsabilidades y funciones asignadas a su cargo; y) Omitir la expedición, gestión o cobro de facturas de La Compañía (...)"

En la cláusula 7ª del mencionado contrato se incorporaron como normas laborales "todas las disposiciones legales que regulan las relaciones laborales y especialmente lo dispuesto, en cualquier tiempo, por el Reglamento de Trabajo de la Compañía y demás políticas laborales, códigos de conducta o reglamentos de La Compañía. El Empleado declara que ha recibido un ejemplar de este documento, que conoce el Reglamento de Trabajo, las políticas laborales, códigos de conducta y reglamentos de La Compañía y que está en todo de acuerdo con los mismos".

En la cláusula octava se convino la clasificación del cargo de manejo y confianza en los siguientes términos "Las partes dejan constancia que por la índole misma de la labor encomendada al Empleado, las funciones a su cargo implican realizar actos de dirección, confianza y manejo, que involucran además gestiones de absoluta reserva y el manejo y disposición de bienes y **dineros** de La Compañía, así como facultades de mando sobre el personal a su cargo, y en consecuencia el Empleado tiene el carácter de dirección, confianza y manejo, excluido de la regulación sobre jornada máxima legal. En consecuencia, el Empleado se obliga a laborar todo el tiempo necesario para la ejecución de sus funciones y el cumplimiento de sus obligaciones". Aclaró que dicho documento reposa de folios 87 a 92.

A través de la documental de folio 148 a 151 se aportó el manual o código de conducta PRICEMART SA, el cual aparece recibido y suscrito por el trabajador, en el cual se mencionan el cargo o posición a ocupar, las responsabilidades y tareas que dichas funciones le exigen siendo una de ellas: "manejar la caja registradora y cobrar todos los productos según los procedimientos establecidos. Cumplir y aplicar el código de conducta y las políticas y procedimientos de la compañía.

En la carta de despido visible a folio 34 se le endilgaron al trabajador como hechos generador de la terminación del contrato de trabajo con justa causa, los siguientes: "El día 15 de junio de 2015, usted despachó la compra de una socia del club y no registró la venta ni el despacho del producto. Minutos más tarde, la socia del club se le acercó para reclamar que no se le habían dado las vueltas de su compra. Que había pagado un total de 20.400 Pesos con un billete de 50.000 Pesos, y sólo se le devolvieron monedas, cuando las vueltas debieron ser de 26.600 pesos. Ante este reclamo, usted procedió a confirmar el pedido de la socia y a realizar el registro de los productos vendidos. De igual manera el día 21 de Junio de 2015, se hizo un arqueo su caja y se encontró un sobrante de 82.000 pesos. Al revisar los videos, se evidenció que usted tomó varios pedidos y los despachó sin registrarlos debidamente en caja" proceder que se calificó como falta grave y se enmarcó dentro de lo normado en el artículo 62 literal A núm. 6º del CST en concordancia con el artículo 58 y 60 de la misma codificación.

Se aportó de igual modo al plenario, copia del acta de diligencia de descargos que realizada con el trabajador, diligencia de descargos que no obstante de las evasivas realizadas por el trabajador, se extraen los siguientes apartes. "**Pregunta:** que cargo ocupa en la compañía y cuales las funciones que como empleado de la misma, normalmente desarrolla. **R/** auxiliar de Food Service, producción, despacho y atención de caja. **Pregunta:** ¿Conoce usted su descripción de cargo? **R/** Si. **Pregunta:** ¿Hace cuánto que labora en la Compañía? **R/** 15 de abril de 2013 **Pregunta:** ¿Conoce usted el Reglamento de Trabajo de la Compañía? **R/** Si, lo conozco pero no lo recuerdo. **Pregunta:** ¿Qué puede comentar de las situaciones observadas y presentadas? **R/** La verdad he tenido problemas con la caja, y lo único que hice fue sacar la till, para que me hicieran la revisión, la única explicación que tengo es que venía descuadrado y por eso hacía falta dinero, es la única conclusión que tengo. **Pregunta:**

¿Conoce usted el procedimiento para realizar las transacciones en la caja? **R/** Sí. **Pregunta:** Por favor describa este procedimiento. **R/** Se toma la orden, se registra en la pantalla se oprime, F2 y se da la devuelta. **Pregunta:** ¿Explique por qué no realizó el registro de las transacciones? **R/** La verdad no me acuerdo de no haber registrado, no me acuerdo de haber registrado o no registrado, si recuerdo la señora y no recuerdo. **Pregunta:** ¿Cuándo le consultamos cual era el procedimiento de registrar usted menciona que debe oprimir factura, en ese orden de ideas usted cumplió con el procedimiento? **R/** No **Pregunta:** ¿Porque se presenta el descuadre del día 21? **R/** Porque no se había registrado. **Pregunta:** ¿Explique si está autorizado para omitir la realización de los registros? **R/** No **Pregunta:** ¿Explique porque entonces ha omitido la entrega de la factura? **R/** Simplemente no he entregado la factura porque me han hecho el pedido y estoy al lado. **Pregunta:** ¿Tiene conocimiento de quienes dentro del food Service están entregando producto sin facturar? **R/** No tengo potestad para contestar eso, nunca voy a mencionar nombres de nadie, no tengo respuesta para eso, si me juzgan a mí tienen que revisar a las demás personas, (...) **Pregunta:** ¿Porque entrega productos sin facturar? **R/** Si yo ya se el pedido no necesito la factura **Pregunta:** ¿Porque dice que no necesita la factura? **Respuesta:** Porque yo ya me sé el pedido, Ya he visto la pantalla y no necesito la factura (...)” Precisa el a quo, que se reproducen esos apartes del acta de descargos, siendo esta mucho más extensa.

No remite a duda en el plenario, el conocimiento del demandante acerca de las obligaciones y prohibiciones contenidas en el contrato de trabajo, como tampoco de las instrucciones que para la ejecución de las funciones encomendadas estaban consignadas en el código de conducta, pese a que se afirma entregado y se firma recibido por el actor, los cuales se evidencia desconoció tal y como se desprende del acta de descargos mencionada. Diligencia en la que el trabajador reconoció haber tenido problemas con la caja, que presentaba descuadres por falta de dinero, reconociendo igualmente que había desconocido los procedimientos en el manejo de la caja y en la entrega de facturas, situación que generó el reclamo de una cliente del almacén, pues de la compra por ella realizada, no efectuó el registro de la compra, no generó la entrega de la factura del pedido, proceder que una vez verificado, provocó el llamamiento a descargos tal y como fueron realizados y ya mencionados.

De la propia acta de descargos, fácil es concluir que el trabajador cometió en forma grave, faltas calificadas no solo en el contrato de trabajo, sino en el código de conducta al omitir sin justificación alguna, no obstante las respuestas evasivas por él dadas, los procedimientos que le fueron impuestos para el ejercicio de sus funciones, faltas que habiendo sido calificadas como graves, constituyen justa causa para finalizar el contrato de trabajo, sin que pueda el juzgador entrar a valorar la gravedad o no de la falta. Faltas que sin lugar a dudas, permiten afirmar una violación, no solo a las obligaciones especiales del trabajador reguladas en el artículo 58 del CST, sino también el desconocimiento de las obligaciones pactadas en el contrato de trabajo, como también, en el código de conducta y ética de la compañía del que era perfectamente conocedor el trabajador.

Corolario de lo anterior, es la comprobación del incumplimiento de las obligaciones y funciones en las que incurrió el trabajador, de donde se deduce la justificación de su despido frente al desconocimiento de las precisas órdenes e instrucciones que para el buen ejercicio de sus labores recibió y que sin justificación alguna no acató, lo que conduce claramente a la absolución de las prestaciones indemnizatorias en este aspecto reclamado.

Se dijo igualmente por el actor que es beneficiario de lo establecido en la Ley 361 de 1997, por encontrarse bajo la figura de la estabilidad laboral reforzada, sobre este aspecto señaló que es reiterada la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, cuando señala: “son sujetos de estabilidad laboral reforzada, quienes padecen limitaciones superiores al 25%, limitaciones severas y profundas. La protección es menor o inexistente para las personas de menor limitación al no dificultárseles la inserción laboral o que la causa de terminación sea por razón de su limitación física y sin autorización previa” no obstante, aplicando el precedente jurisprudencial señalado en el caso que ocupa al despacho no existe ninguna información aportada al proceso con la que se acredite la limitación física que afirma el demandante, padecía. Ninguna limitación

superior al porcentaje previsto en la normatividad, cuya aplicación invoca aparezca acreditada en autos que permita establecer que con ocasión de sus funciones tuviera unas limitaciones severas o profundas. Tampoco se acreditó que el trabajador estuviera con restricciones médicas o que se encontrara incapacitado para la fecha de terminación del vínculo laboral, no se puede acudir a la normatividad invocada, la Ley 361 de 1997 cuando afecta al trabajador una dolencia transitoria, que nada compromete o limita el desempeño de su rol de trabajador en condiciones normales, obsérvese, que la finalidad misma de la norma es establecer mecanismos de integración social de las personas con limitación o discapacidad y en el presente caso no se acreditó ninguna limitación del trabajador, quien además, no se encontraba gozando de ninguna incapacidad. En este sentido se ha pronunciado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia de radicación 47759 de 2017 y SL 128 de 2018 entre otras, cuando afirma que la incapacidad laboral temporal o transitoria no tiene las mismas connotaciones, ni los mismos efectos jurídicos de la discapacidad permanente, y por tanto a la incapacidad laboral no se le puede extender la protección especial que si genera la discapacidad e incluso se puede entender que la incapacidad laboral temporal que no genera ninguna discapacidad no impide o limita el despido del trabajador de modo que el empleador lo puede hacer, eso sí, pagando la respectiva indemnización legal. Lo que conlleva a la absolución de la indemnización que bajo esta normatividad ha sido igualmente reclamada. Quedando despachadas de esa forma las pretensiones de la demanda y en ese orden dictó la sentencia en los términos previamente informados.

## 2.2. De la apelación<sup>5</sup>

El apoderado judicial de la parte **demandante** inconforme con la decisión señaló que eleva recurso de apelación contra la sentencia No 229, sustentado su dicho en el hecho de que se demostró a lo largo del proceso con el material probatorio aportado que efectivamente el señor Roger Steven sufrió un accidente de tipo laboral que generó una serie de incapacidades desde el 29 de junio de 2015 hasta el mes de octubre de 2015, de manera constante y de conocimiento pleno del empleador, como queda demostrado en el proceso, que este despido se realizó el 11 de agosto de 2015 y se desprende del material probatorio allegado y de los hechos mismos, que para el 11 de agosto de 2015 el señor Roger Castro si se encontraba incapacitado, incapacidad con inicio del 07 de agosto de 2015 y finalización el 05 de septiembre de 2015 firmada por el DR. Carlos Alberto Neira ortopedista traumatólogo con registro medico 9093 y que se encuentra en folio 30 y 31, del expediente analizado, esa incapacidad se prolongó hasta el mes de octubre de 2015 como reposa en el expediente y es menester recordar que al empleador le asiste igualmente la responsabilidad de velar por el seguimiento tanto de las incapacidades de sus colaboradores, así como de la evolución de su enfermedad laboral, como lo contempla la resolución 1772 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, máxime si este accidente laboral ocurrió en las instalaciones de la empresa, en el marco de la prestación personal de un servicio como en este caso. Sumado a lo anterior, en este caso no se está hablando de un accidente esporádico como lo reconoce la parte demandada, el trabajador venía sufriendo incapacidades desde la fecha misma del accidente laboral desde el 2015 de forma constante y de conocimiento del empleador. Se acreditó razonablemente que el despido se realizó por la merma de la capacidad laboral puesto que si la falta fue tan grave a todas luces no se tomó la decisión pertinente de inmediato, sino que solo después de 2 meses se toma la decisión de retirarlo del cargo, con ello se infiere razonablemente que dicha decisión se debió a la merma de su capacidad laboral.

## 2.3. Alegatos.

---

<sup>5</sup>Registro de audiencia, archivo digital No. 04, (minutos 00:22:20 a 00:25:01).

Conforme el término otorgado por la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Cali, mediante auto No. 1166 del 01 de septiembre de 2021, se corrió traslado a las partes para que presentaran alegatos, evidenciando que, en la oportunidad conferida, allegaron sus respectivos escritos. (Archivos 04 y 05, del expediente digitalizado).

### **2.3.1. Alegatos presentados por el demandante ROGER STEVEN CASTRO FLOREZ.**

Encuentra la Sala que los mismos permiten ser relacionados sucintamente de la siguiente manera: “Que el juez a quo no tuvo en cuenta la incapacidad laboral aportada dentro del proceso como prueba en donde se demuestra con suficiencia que en el momento del despido injusto del señor CASTRO FLOREZ se encontraba incapacitado por orden médica y que efectivamente, el trabajador sufrió un accidente de tipo laboral que generó una serie de incapacidades que van desde el día 29 de junio de 2015 al día 05 de octubre de 2015 de manera CONSTANTE Y DE CONOCIMIENTO PLENO DEL EMPLEADOR. Quedó demostrado en el proceso que el despido del señor CASTRO se realizó el día 11 de agosto de 2015 en plena incapacidad laboral; El juez de conocimiento desestimó el material probatorio allegado en donde se demuestra que para el día 11 de agosto de 2015, fecha en que se hizo efectivo el despido, el señor Castro se encontraba incapacitado( incapacidad con inicio del 07 de Agosto de 2015 y finalización 05 de septiembre de 2015 expedida por el doctor Carlos Alberto Neira-Ortopedista traumatólogo R.M. 9023 a folio 30-31 ) y esta incapacidad se prolongó hasta el día 05 de octubre como consta en el expediente. Es menester recordar que en el fallo del a quo no se tuvo en cuenta que al empleador le asiste igualmente la responsabilidad de velar por el seguimiento tanto de las incapacidades de sus colaboradores así como la evolución de su enfermedad laboral, (Resolución 1772 de 2015 Decreto único reglamentario del sector trabajo) máxime si dicho accidente laboral ocurrió en las instalaciones de la empresa en el marco de la prestación personal de un servicio como en este caso. Sumado a lo anterior y en el presente caso no estamos hablando de un accidente esporádico, tal y como lo reconoció en su contestación de la demanda el abogado de la parte demandada, el trabajador venía sufriendo incapacidades desde la fecha misma del accidente laboral 29 de junio de 2015 y de forma CONSTANTE Y DE PLENO CONOCIMIENTO DEL EMPLEADOR.

Con relación a la presunta justa causa argumenta el fallo recurrido que el trabajador ejecutó funciones no asignadas y que omitió otras sin tener en cuenta que esto ocurrió en una ocasión y el trabajo en caja era una de las funciones en que debía apoyar el demandante por órdenes de superiores. Para argumentar el despido no se entiende como al trabajador que según la parte demandada “ incumple descaradamente sus obligaciones” no se le aplica el correctivo inmediato ante el presunto detrimento patrimonial que estaba sufriendo la compañía sino que por el contrario y curiosamente solo un mes y ocho días después de la supuesta “falta grave” y sin importarle al empleador las incapacidades de su trabajador que ya para esa fecha completaba un mes incapacitado por accidente laboral y con incapacidad vigente para esa fecha como se demostró en el acápite de pruebas (Folio 30-31), la parte demandada actuando de mala fe, se decide traer a colación e invocar como justa causa este hecho; así las cosas se demuestra que no existe una justa causa para el despido del señor Steven Castro. a todas luces se infiere razonablemente que el despido efectivamente se realizó por una merma en la capacidad laboral del empleado y no por la supuesta falta grave que pretende argumentar el empleador, tratando de inducir en error al despacho judicial que en su fallo desconoció la prueba acreditada en el proceso en donde se demuestra que el trabajador efectivamente se encontraba incapacitado al momento del despido desconociendo los procedimientos legales establecidos para el despido así como los derechos que tienen los trabajadores bajo estas condiciones.

Por ultimo solo es dable indicarle a usted respetada magistrada que el “a quo” no valoró ni ponderó una prueba que efectivamente reposa en la foliatura del proceso y de la cual se

*desprende las razones de hecho y de derecho para determinar que al momento del despido el trabajador se encontraba incapacitado, sobre este punto es bastante ilustrativa la sentencia C-127/00 de la Corte Constitucional en donde se enmarca una estrecha correlación entre el debido proceso y la valoración de las pruebas que obran en el proceso; (...)*”

### **2.3.2. Alegatos finales presentados por la demandada PRICESMART COLOMBIA S.A.S.**

*Se contraen a señalar concretamente que: 1). El contrato de trabajo del demandante terminó por una justa causa imputable al demandante. Relacionado como hechos demostrados que acreditan este supuesto, los siguientes: a. El 15 de junio del 2015 el demandante despacho la compra de un cliente sin realizar el registro de la venta y tampoco el despacho del producto. b. Esta situación fue evidenciada por el cliente, quien solicitó el cambio de la compra realizada. c. De no ser por el reclamo del cliente no se hubiera percatado el demandante para realizar el registro de la compra. d. Posteriormente se realizó un arqueo de la caja asignada al demandante y se evidencio que había un sobrante de \$82.000, se realizó una revisión de los videos y cámaras de seguridad donde se evidenció que el demandante había tomado pedidos y los despachos sin registrarlos de acuerdo a los procedimientos de la caja.*

*De esta manera, tal y como se acredita con la diligencia de descargos, es claro que el demandante aceptó la existencia de una serie de irregularidades en la caja a él asignada y, a pesar de conocer los procedimientos propios de su cargo y dispuestos ante este tipo de situaciones, no los pone en práctica. Con esta conducta, el demandante incumplió con las obligaciones en su cabeza, así como con los protocolos y lineamientos dispuestos por la compañía, por lo que se configura una falta grave según el Reglamento Interno de Trabajo. En atención a lo anterior y, dada la comisión una falta grave por parte del demandante, se configuró una justa causa de terminación del contrato de trabajo en los términos del numeral 6, literal a del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. (...).*

*2. El demandante no es beneficiario de los supuestos establecidos en la Ley 361 de 1997. Tal y como se indicó en la respuesta a los hechos de la demanda y se probó en la audiencia de primera instancia, lo cierto es que el demandante para el momento de la terminación del contrato de trabajo no contaba con recomendaciones, restricciones, ordenes de reubicación, incapacidades médicas o una limitación moderada, severa o profunda o lo que es lo mismo, una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15 %. Es más, aun si en gracia de discusión se aceptara que el demandante contaba con algún tipo de restricción o limitación para el desarrollo de sus funciones, lo cierto es que, como se indicó en el acápite anterior, la terminación del contrato de trabajo se dio a razón de una justa causa, lo que a voces de la sentencia 1360 de 2018, es claro que relevaba a mi representada de solicitar autorización ante el Ministerio de Trabajo. En atención a lo anterior, es claro que no se cumplen con los presupuestos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por cuanto que la terminación del contrato de trabajo, lejos de tener un móvil discriminatorio, lo cierto es que tuvo como origen una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo, como lo es la justa causa de terminación del contrato.*

## **3. CONSIDERACIONES**

### **3.1. Problemas jurídicos.**

*De los reparos formulados por el recurrente, en la forma que fueron presentados al momento de interponer el recurso de apelación propuesto y conforme los términos consagrados en el artículo 66 A del CPTSS que consagra que la sentencia de segunda instancia deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación, procede la Sala a resolver los siguientes interrogantes:*

1. ¿La decisión adoptada por la sociedad PRICESMART COLOMBIA SAS, de dar por terminado el contrato de trabajo del señor Roger Steven Castro Flórez, en el momento que lo hizo – 11 de agosto de 2015- puede configurar un despido discriminatorio por su condición de salud?
2. ¿Se encontraba el actor amparado por la estabilidad laboral reforzada al momento del despido, bajo los lineamientos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997?
3. En el eventual caso de salir avante lo anterior, se habrá de determinar ¿resulta viable reconocer la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997?

### **3.2. Fundamentos Legales y Jurisprudenciales.**

#### **3.2.1. Del despido unilateral**

Al respecto ha enseñado la Corte Suprema de Justicia, que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones, entre otras, porque mutuamente lo acuerdan las partes o por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa causa o sin ella. En el primer evento, tanto empleador como trabajador tienen la obligación de manifestar a la otra parte, la causal o motivo de esa determinación, sin que posteriormente pueda alegar válidamente causales distintas (artículo 66 CST)

Al respecto ha señalado que “la calificación de la gravedad de la falta que se hace en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, **contratos individuales o reglamentarios**, no es dable de ser verificada a posteriori por los jueces del trabajo. Así, en la sentencia CSJ SL, 19 sept. 2001, rad. 15822, reiterada en la CSJ SL, 10 marzo 2009, rad. 35105, y esta a su vez en la CSJ SL1920-2018, adoctrinó esta Corporación:

“Sobre esta facultad, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha esbozado en múltiples fallos que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, **contratos individuales o reglamentos** en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que, si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S. del T. Lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal.

No obstante, ha enseñado la instancia colegiada que ante una justa causa grave calificada como tal por el empleador y previamente establecida, su deber se afina en dar al trabajador **la oportunidad de ser oído como paso previo al despido** donde podrá brindar las explicaciones que permitan controvertir los cargos formulados. Al respecto, ha indicado que “la contradicción de los motivos del despido se puede hacer de cualquier forma frente al empleador, ésta no se surte necesaria o únicamente con una citación a descargos, pero si ha de facilitarse previamente al despido -se puede hacer ante el empleador o directamente en el debate judicial, a elección del trabajador”

“Asimismo, con profusión también ha sostenido la Sala que lo grave de una conducta no viene definido por sus efectos, de modo que no necesariamente debe producir un perjuicio para que así lo sea (CSJ SL, 8 jun. 1999, rad. 11758 y SL, 3 mar. 2010, rad. 37080). Por todo lo expuesto, concluye la Sala que el empleador cumplió su carga de demostrar en el juicio la justa causa esgrimida para finiquitar el vínculo laboral, tal como, Por todo lo expuesto, concluye la Sala que **el empleador cumplió su carga de demostrar en el juicio la justa causa esgrimida para finiquitar el vínculo laboral, tal como acertadamente lo dedujo el ad quem del análisis de las pruebas recaudadas**. En lo atinente a la supuesta violación al debido proceso, no se avizora la transgresión endilgada, puesto que quedó sumamente demostrado que la demandante fue citada a descargos (f.º 59) y se le dio la oportunidad de ser escuchada. (..) Con insistencia ha adoctrinado esta Corporación que la terminación del contrato

de trabajo, por sí misma, no es una sanción disciplinaria que requiera de un procedimiento previo, a menos que el empleador así lo contemple en sus reglamentos, o que las partes lo convengan a través de la negociación colectiva, contrato de trabajo o cualquier otro pacto expreso". (SL 2267-2022)- (subrayas y resalta fuera del texto).

**En cuanto a los términos en los cuales se adelantó el proceso disciplinario y el principio de inmediatez frente a la decisión adoptada**, cabe recordar que la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral- en un caso donde se discutía lo tardío de la decisión adoptada por el empleador, estimó que:

“El recurrente señala que el Tribunal erró al no declarar la falta de inmediatez en su despido. Sobre este tema, esta Sala, en sentencia CSJ SL18110-2016, recordó: “Ahora bien, en lo que tiene que ver con la extemporaneidad del despido -punto (i)-, conviene recordar que esta Corporación, ha sostenido de forma pacífica que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, además de explícita y concreta, tempestiva, toda vez que aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación este invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede olvidarse que entre las causas que le dan origen y la determinación de despido que se adopte, no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador a despedir a su trabajador de forma inmediata o dentro de un término prudencial, en sana lógica se entenderá que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta”.

“De la jurisprudencia antes reseñada se tiene que entre la causa que da origen y el despido, solo debe mediar el tiempo que resulte razonable, y que de no proceder el empleador a despedir a su trabajador de forma inmediata o dentro de un término prudencial, se entenderá que le perdonó la falta. El Tribunal encontró que el tiempo que transcurrió entre la denuncia que recibió Ecopetrol S.A. el 21 de enero de 2016, que refería el supuesto conflicto de intereses en el que estaba incurso el trabajador, y la fecha en la que se inició el procedimiento de descargos, 21 de julio del 2016, fue acertado toda vez, que en ese periodo la empresa realizó las investigaciones pertinentes para decidir si procedía o no con un procedimiento disciplinario. Del memorando del caso ético emitido por la Gerencia Corporativa de Asuntos Éticos y de Cumplimiento a la Vicepresidencia de Talento Humano de fecha 13 de julio de 2016 (fls. 595 - 598) se desprende, tal y como lo reseñó el Tribunal, que Ecopetrol S.A. **desde que conoció la denuncia contra el trabajador, y hasta que inició el proceso de descargos, realizó actividades e investigaciones tendientes a tener una mejor aproximación al presunto conflicto de intereses. Por lo anterior, no se encuentra que el Tribunal hubiera cometido los errores endilgados por el recurrente.** (CSJ2660-2022 rad. 87422) (Resaltado y subrayas de la Sala)

### **3.2.2. Sobre la estabilidad laboral reforzada – fuero de estabilidad-**

La Ley ha desarrollado la figura jurídica de la protección laboral reforzada, buscando resguardar a los trabajadores que sufran o soporten alguna discapacidad que los ponga en situación de debilidad manifiesta frente al empleador; o cuando se configuran circunstancias especialísimas en el propio devenir del contrato, que impidan que este (el empleador) pueda despedirlos sin que medie una causa justa, y en algunos casos, sin la previa autorización de autoridad competente.

El trasfondo de la figura de la estabilidad laboral es en realidad la protección que se hace al trabajador de no ser discriminado por una condición ya sea física, de salud, de género o por pertenecer a una agremiación sindical, y en esta última bajo ciertos parámetros.

Para el efecto la Ley 361 de 1997 en su artículo 26 regula el tema, en cuanto establece la prohibición legal de despedir o terminar el contrato de la persona que se encuentre en situación de discapacidad. Señalando la norma:

*“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.”*

*La posición jurisprudencial vertical vigente y desarrollada desde hace algún tiempo, ha establecido que esta protección cubre a los trabajadores que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por una disminución en su salud, explicando que la demostración de ese estado de discapacidad no está sujeto a solemnidad alguna, sino que existe libertad probatoria<sup>6</sup>, lo que se traduce en que su demostración no se ata exclusivamente a la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral y adicionalmente enseñando que se presume discriminatorio todo despido que se ejecute sobre un trabajador que demuestre su estado de discapacidad. Así lo interpretó, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, cuando expresó lo siguiente<sup>7</sup>:*

*“(…) Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que, si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.*

*Lo anterior significa 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.*

*Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.*

**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. A la larga, la cuestión no es proteger por el prurito de hacerlo, sino identificar y comprender los orígenes o causas de los problemas de la población con discapacidad y, sobre esa base, interpretar las normas de un modo tal que las soluciones a aplicar no los desborden o se transformen en otros problemas sociales.*

*Así las cosas, la Corte abandona su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 marzo 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, en la que se adoctrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se postula que **el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el***

<sup>6</sup> Sentencia del 02/08/2017 Rad. 67595 M.P. Rigoberto Echeverry Bueno.

<sup>7</sup> Sentencia del 11-04-2018 Rad. 53394 M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

**empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada.**” (Subrayado y resalta fuera del texto)

Como se observa, la Corte Suprema de Justicia acercó su criterio al sostenido por la Corte Constitucional y advirtió que la garantía de estabilidad laboral reforzada aplica a todo trabajador que demuestre encontrarse en debilidad manifiesta.

Ahora bien, también se ha dejado claro que no es suficiente un quebranto cualquiera de salud del trabajador para hacerse beneficiario de la especial protección contenida en el Art 26 de la Ley 361 de 1997, sino que debe acreditarse que aquel al menos tenga una disminución física, psíquica o sensorial, suficiente, que permita colegir que la misma está ligada al hecho del despido.

Así lo indicó la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia del 30 de enero de 2019, radicación 71395 con ponencia de la doctora Clara Cecilia Dueñas Quevedo:

“En efecto, en la contestación de la demanda la convocada a juicio aceptó que conocía el infarto que sufrió el actor, la incapacidad que le generó y la historia clínica, pero ello es diferente a aceptar que sabía que se encontraba en situación de discapacidad, puesto que de dichos documentos ello no se infiere.

Igualmente, tal condición tampoco deriva del examen médico de retiro y mucho menos de la notificación del proceso de calificación de pérdida de la capacidad laboral que adelantó ante la ARP Colpatria, puesto que en este solo se indica que en su caso se determinó una enfermedad de origen común. Por otra parte, si bien en el dictamen que emitió la Junta Regional de Calificación de la Invalidez se estableció como fecha de pérdida de la capacidad laboral el 3 de febrero de 2011, aquel se realizó el 16 de septiembre de 2013, es decir, con posterioridad al despido.

Así pues, el Tribunal no desconoció que el accionante tuvo una afectación en su estado de salud, la cual generó incapacidades, **pero igualmente determinó que la misma no implicó una limitación o disminución sustancial en las actividades laborales que cotidianamente debía realizar o, en otros términos, que no se acreditó discapacidad alguna para el momento de la terminación del vínculo laboral y, por tanto, no era procedente la protección reforzada solicitada.**

Tal razonamiento es correcto porque la incapacidad y la discapacidad son dos conceptos diferentes, y para efectos de reconocer la garantía consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, **lo relevante es que el trabajador acredite una limitación que le impida desarrollar su capacidad de trabajo y su conexión con la terminación del contrato de trabajo.**

“(…) En efecto, en reciente pronunciamiento sobre la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL1360-2018), la Corte Suprema de Justicia señaló que: (i) la prohibición establecida en dicho precepto se refiere a despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que es legítima la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa; (ii) si en un proceso laboral, el trabajador acredita su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario, y (iii) la autorización del inspector del trabajo se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades sea incompatible e insuperable con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, de modo que la omisión de dicha obligación implica la ineficacia del despido y el pago de los salarios, prestaciones y sanciones establecidas en la ley.”

En similar sentido, en la necesidad de acreditar una pérdida de salud considerable a efectos de obtener la protección reclamada, indicó la Alta Corporación, en la sentencia laboral de 9 de junio

del año 2021, dentro del proceso con número de radicado 72776 y ponencia del doctor Gerardo Botero Zuluaga:

*“En todo caso, recuerda la Sala que la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad se aplica, si el trabajador demuestra esa situación, que no es cualquier afectación a la salud, sino aquella que la ubique en un grado objetivo, y como tal, determinante para impedir su desenvolvimiento laboral, el cual comienza en una afectación moderada de la limitación; de suerte que si el trabajador demuestra ese aspecto, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas.”*

*El grado mínimo de afectación que ha establecido de antaño esa misma Corporación para que se active de inmediato la presunción, es el moderado, esto es, al menos del 15%, conforme lo previsto en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, pero se itera, dicho porcentaje puede ser encontrado por el juzgador en aplicación de la libertad probatoria. Así lo recordó el máximo tribunal en la jurisdicción laboral, en reciente pronunciamiento<sup>8</sup>:*

*“Para resolver los cuestionamientos, se recuerda que esta Corporación, en diversos fallos, entre otros, CSJ SL058-2021, sí ha mencionado como parámetro inicial, mas no exclusivo, la comprobación de una calificación de pérdida de capacidad laboral, igual o superior al 15%, en los siguientes términos:*

*Sobre el particular, la Sala destaca que lo relativo a la protección de estabilidad laboral reforzada por razones de salud se regula por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con los grados y porcentajes de discapacidad previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001.*

*Ahora, la jurisprudencia reiterada y pacífica de 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).*

*Si la jurisprudencia de la Sala, para brindar la protección, se hubiera restringido a lo anterior, le asistiría razón a la libelista, sin embargo, también ha adoctrinado que, la determinación de la discapacidad, con un mínimo de moderada, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, no se encuentra sujeta a prueba solemne, por tanto, a tal inferencia puede llegar el sentenciador en aplicación del principio de libertad probatoria, como lo enseñó el fallo CSJ SL711-2021:*

***De tal manera, que se han aceptado las órdenes de reintegro por cuenta de la ineficacia del despido, cuando quien tenía una afectación en su salud que le dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones normales, se le termina el vínculo de manera unilateral sin la respectiva autorización de la autoridad del trabajo, con el consecuente pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salario consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.***

*En segundo lugar, en cuanto al momento y la forma de acreditar los supuestos de dicha garantía, la Sala ha precisado, que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, u otro documento, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad laboral. (Subraya la Sala) (...)*

---

<sup>8</sup> Sentencia SL340-2022 Rad. 87072

Y, en tratándose del dictamen que emiten las juntas de calificación de invalidez, que por lo general es el concepto que probatoriamente más se discute en este tipo de asuntos, ha indicado, que ese documento no está instituido como prueba solemne de la condición de discapacidad del trabajador o de la pérdida de su capacidad laboral, de manera que, en estos casos, el juez del trabajo tiene libertad probatoria. (Subraya la Sala)

(...)

En tercer lugar, la Corte de antaño viene señalado, 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%, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas.

En la sentencia CSJ SL, 28 ag. 2012, Rad. 39207, reiterada en la SL10538-2016 y SL5163-2017, entre otras, indicó la Corte (...).

Como se explicó en dichas decisiones, **los destinatarios del principio de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no son los trabajadores con cualquier padecimiento físico o sensorial, sino aquellos que en realidad tengan una discapacidad relevante, para lo cual se ha acudido a la misma ley, en el inciso 2º del artículo 5º, en cuanto al tipo de discapacidad a efectos de aplicar las medidas afirmativas allí previstas.**

Del precedente en cita, se corrobora que el juez plural puede arribar a la inferencia de la existencia de una «discapacidad relevante», con sustento en las diversas pruebas que obren en el plenario, sin que se encuentre compelido por determinado dictamen, por eso, en el asunto bajo estudio, halló una discapacidad de envergadura, a partir de que, la epicondilitis impedía el desempeño del trabajo para el que fue contratado «ayudante oficial de mantenimiento de acueducto», al punto que precisamente, como lo insiste la propia recurrente, la ARL efectuó recomendaciones ocupacionales, inicialmente temporales y luego permanentes, que dieron lugar a su reubicación laboral.”

### **3.2.3. De la valoración probatoria:**

Finalmente, no es posible pasar por alto, que conforme lo establecido en el artículo 167 del CGP, les corresponde a las partes aportar al proceso las pruebas necesarias y suficientes para lograr la certeza del juez, al respecto indicó la Corte Constitucional en la sentencia C-086 de 2016, al analizar precisamente esa norma:

“Desde luego, al juez no le basta la mera enunciación de las partes para sentenciar la controversia, porque ello sería tanto como permitirles sacar beneficio del discurso persuasivo que presentan; por ende, la Ley impone a cada extremo del litigio la tarea de traer al juicio de manera oportuna y conforme a las ritualidades del caso, los elementos probatorios destinados a verificar que los hechos alegados efectivamente sucedieron, o que son del modo como se presentaron, todo con miras a que se surta la consecuencia jurídica de las normas sustanciales que se invocan”

Consagra el artículo 61 del CPT que el Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la Ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio. En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.

En armonía con lo anterior, conviene señalar que, como aspectos a evaluar en este asunto, resulta pertinente citar que el artículo 164 del Código General del Proceso, aplicable por

analogía, dispone que “Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso”.

Por su parte, en materia probatoria los artículos 167 del Código General del Proceso y el 1757 del Código Civil, aplicables por analogía al proceso laboral, por remisión expresa del artículo 145 del C.P.L y S.S., establece a cargo de las partes, la carga de demostrar los hechos que se invocan, puesto que en materia probatoria, es principio universal, que quien afirma un hecho, está obligado a acreditarlo, por cuanto la prueba es el medio para demostrar la verdad de los hechos invocados ante las autoridades judiciales, pues constituye el fundamento de la decisión del sentenciador, y, por ende, si tal prueba no se produce no puede ser calificada.

### 3.3. De lo probado en el proceso.

El actor ha acudido a este asunto valiéndose, a modo general, de un caudal probatorio soportado en la documental vista en archivo que contiene el expediente digitalizado, relacionada de la página 13 a 48, discriminada de la siguiente manera:

#### Archivo digital No. 1

No.	Contenido	Página.
1	Certificado de la Cámara de Comercio de Cali, sobre Sucursales Colombianas, existencia y representación legal del demandado.	13 a 17
2	Copia contrato de trabajo a término Indefinido, en el que se informa salario por valor de \$865.280 y con fecha de inicio 15/04/2013	18 a 23
3	Copia comprobantes de pago de nómina correspondientes a los meses de Mayo, Junio y Julio de 2015.	24 a 29
4	Historia Clínica de fecha Julio 10 de 2015 en la que se registra “paciente masculino de 27 años quien trabaja como cocinero presenta accidente de trabajo 29 junio de 2015 5:00 pm ya fue reportado caída desde su propia altura con trauma contundente en región glúteo + cadera derecha le dan <b>incapacidad por 3 días hasta día 1 julio de 2015</b> refiere que persiste muy sintomático presenta disestesias en pierna dolor limitante de moderada en severa intensidad” se da <b>incapacidad x 7días</b>	30 a 33
5	Historia Clínica No. 1676768 de fecha Julio 09 de 2015. En la que se informa como motivo de consulta “la semana pasada tuve un accidente en la empresa y me descartaron fracturas estuve incapacitado dos días pero me fui a trabajar y me duele mucho”	34
6	Incapacidad de fecha 30 de Julio de 2015 al 06 de agosto de 2015.	35
7	Resultado de resonancia magnética de columna lumbosacra simple.	36
8	Incapacidades por 30 días con fechas de iniciación 7 de Agosto de 2015 hasta el 5 de Septiembre de 2015, del 6 de Septiembre de 2015 hasta el 5 de Octubre de 2015.	37 a 38
9	Copia simple de orden de fisioterapia de fecha 10 de Sept. De 2015 para 10 sesiones.	39
10	Certificación laboral con fecha Abril 29 de 2015. En la que se informa que labora desde el 15/04/2013 y devenga un salario en cuantía de \$926.888	40
11	Carta de terminación del contrato con justa causa, en la que se registra que se adelantó diligencia de descargos por faltas cometidas en sus funciones, relacionadas estas con inconsistencias en el manejo de la caja registradora”. El referido documento lo suscribe Arturo Méndez, Gerente del Club Pricesmart Colombia, con fecha Agosto 11 de 2015. Se evidencia que el trabajador se negó a firmar y suscriben en constancia 2 testigos.	41 a 44
12	Constancia de afiliación en Pensión a la AFP Protección, del 31/07/2015	45
13	Constancia de afiliación en Pensión a la AFP Protección, del 15/08/2015	46
14	Constancias de afiliación en Cesantía a Protección, se constata para el 14/02/2014 la razón social PRICESMART COLOMBIA SAS	47 y 48

De igual modo, hizo valer a su favor el **interrogatorio de parte** al representante legal de la entidad demandada, señor **Carlos Alberto Moreno Gonzales**, quien confesó:

- ✓ Que el procedimiento de PRICEMART para establecer una falta grave, deviene del incumplimiento de las normas que afecte el bienestar de los socios y, en segundo, que afecte económicamente la compañía.
- ✓ Que el tiempo para calificar una falta cometida por un empleado, depende del tiempo que demore en dar la respuesta la consulta a los abogados de la compañía.
- ✓ Que la notificación para trabajadores incapacitados se realiza a través del departamento de recursos humanos.
- ✓ Que el demandante, señor ROGER después del incidente presentó dos periodos de incapacidades
- ✓ Que se prohíbe el ingreso de un trabajador a las instalaciones cuando se está adelantando una investigación
- ✓ Que no recibió incapacidades del señor Roger, por correo certificado.
- ✓ Que no es cierto que el señor Castro le haya manifestado que se encontraba incapacitado para el momento del despido, por cuanto no fue el quien lo despidió, ni estaba presente durante esa diligencia, dejando claro que de ser cierto que estuviera incapacitado no se procede al retiro de la persona.
- ✓ Que no sabe que el señor Roger tenga una pérdida de capacidad laboral certificada por la ARL LIBERTY en porcentaje de PCL del 23% (**Registro de audiencia, archivo digital No. 03 minutos 00:03:42 a 00:10:39**)

La demandada PRICEMART COLOMBIA SAS, aportó a su favor la siguiente documental:

**Expediente digitalizado**

No.	Contenido	Página.
1	Copia del contrato de trabajo	96 a 101
2	Comprobantes de nómina causados durante la vigencia de la relación laboral	102 a 152
3	Aportes al sistema de seguridad social 2014	153 a 154
4	Aportes al sistema de seguridad social 2015	155 a 156
5	Descripción del cargo	157 a 158
6	Reglamento interno de trabajo, constancia de recibido por el actor	159
7	Copia del código de ética, constancia de recibido por el actor	160
8	Reporte del accidente de trabajo ARL Liberty.	161 a 163
9	Incapacidades medicas e Historia Clínica	164 a 172
10	Acta de diligencia de descargos	173 a 182
11	Solicitud de vacaciones (julio 4/2015 a julio 22/2015), y comprobantes de tiquetes a Cancún- México a nombre del actor, con fecha de salida 04 de julio de 2015 aerolínea copa airlines y reserva hotelera.	184 a 191
12	Comprobantes de pago cesantías 2013-2014 y 2014-2015	192 a 193
13	Comprobante de pago de última quincena 2015	194 a 195
14	Carta de terminación del contrato de trabajo	196 a 198
15	Copia de liquidación final y pago.	199 a 201

Hizo valer a su favor el **interrogatorio de parte** al demandante **Roger Steven Castro Flórez**, quien confesó que:

- ✓ Que es chef, con estudios en sistemas y que se encuentra desempleado en razón a que cuenta con una pérdida de capacidad laboral calificada en porcentaje del 23%.
- ✓ Que es cierto que fue convocado a diligencia de descargos, previo al despido
- ✓ Que es cierto que en la diligencia realizada el 03 de julio de 2015, la empresa le puso de presente las razones por la cuales fue llamado a descargos.
- ✓ Que es cierto que la diligencia de descargos versó sobre hechos ocurridos el 15 y 21 de junio de 2015.

- ✓ Que no es cierto que el 11 de agosto de 2015 PRICEMART COLOMBIA SAS le dio por terminado el contrato de trabajo por los hechos ocurridos el 15 y 21 de junio de 2015.
- ✓ Que por eso no firmó la carta de despido por no estar de acuerdo con las imputaciones que se le estaban haciendo.
- ✓ Que es cierto que el contenido de la carta de terminación de contrato de trabajo alude a los hechos ocurridos el 15 y 21 de junio de 2015.
- ✓ Que no presentó al momento del despido, dictamen de pérdida de capacidad laboral por que se emitió después de una operación, pero que si había presentado incapacidad.
- ✓ Que es cierto que entre el 06 de agosto de 2015 y 11 de agosto de 2015, presentó incapacidades ante PRICEMART COLOMBIA SAS.
- ✓ Que no es cierto que después del 06 de agosto de 2015 se generaron incapacidades únicamente a partir del 06 de septiembre de 2015 hasta el 05 de octubre de 2015, pues aclara que estuvo incapacitado constante desde julio de 2015.
- ✓ Que es cierto que PRICEMART COLOMBIA SAS le pagó la liquidación definitiva a la terminación del contrato de trabajo.
- ✓ Que en dicha liquidación no se pagaron en debida forma las cesantías del último periodo. (Registro de audiencia, archivo digital No. 03 minutos 00:10:58 a 00:17:52)

### 3.4. Caso Concreto

En el presente asunto acude la parte demandante, en su calidad de recurrente a fustigar el fallo dictado por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali, señalando para el efecto, de forma concreta, que el actor se encontraba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzado al momento del despido y que elementos indicativos de esto, se evidencian (i) con la incapacidad medica aportada al plenario – Pág. 38 expediente digitalizado-, en la que se da cuenta que el actor estuvo en ese estado desde el 07 de agosto de 2015 al 05 de septiembre de 2015. (ii) Que la fecha en la que se produjo el despido – 11 de agosto de 2015- da cuenta que era por su condición de salud, dada la merma en su capacidad laboral, pues en su sentir, los motivos informados en la carta de terminación y que aludían a conductas en que incurrió el demandante en los días 15 y 21 de junio de 2015, son afirmaciones para ocultar un despido discriminatorio, pues, en su dicho, lo cierto es que frente los hallazgos en las fechas ya identificadas, la compañía no tuvo una decisión con inmediatez y solo vino a hacer uso de esa situación cuando buscó despedir a su trabajador.

Conforme el anterior contexto, en la forma que esta Colegiatura lo ha presentado, la controversia planteada frente al recurso de apelación propuesta, iniciará su examen analizando el segundo punto advertido y que alude a un **despido discriminatorio** para advertir de entrada que el demandante llegó a este asunto, entre otras, con la pretensión de que se declarara un despido injusto frente a la causa invocada por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo.

Así, la juez de instancia encontró demostrado que las causas invocadas por el empleador obedecieron a una causa objetiva soportada en el incumplimiento de obligaciones laborales por parte del demandante y que estaban precisadas y calificadas como graves desde la suscripción del contrato de trabajo y el código de ética que recibió con oportunidad el trabajador, conllevando con ello al incumplimiento de las obligaciones consignadas en el artículo 58 del CST, pues como lo analizó el a quo, el señor Roger actuó con desapego a las instrucciones impartidas en el manejo de la caja, no registrando la totalidad de las ventas realizadas y por eso fue escuchado en descargos y ante la no justificación de su conducta se dio por terminado el contrato de trabajo, conforme se encontraba ya establecido en lo reglado por la empresa empleadora y la ley. En razón a ello, el juzgado de instancia encontró que el despido se produjo con justa causa y por ello, absolvió a la demandada de las pretensiones dirigidas por este concepto.

Lo anterior, para significar que lo decidido en la forma indicada, no fue objeto de apelación a través del recurso propuesto, y llega ahora el actor, a través de esta vía de ataque a señalar que ese despido es discriminatorio por la tardanza entre el momento en que se produjo la falta imputada (15 y 21 de junio de 2015) y la fecha de la terminación de la relación laboral (11 de agosto de 2015) situación que no fue discutida desde el inicio de la acción.

En ese orden sería del caso, declarar desierto el argumento dirigido en tal sentido, no obstante como no se discute en este asunto que el actor también persigue la declaratoria de su fuero de estabilidad laboral reforzada y entre las razones alegadas en torno a lo antes informado, es que la demora con que se tomó la decisión es un indicativo del despido discriminatorio por la merma en la capacidad laboral, y en tal sentido, en aras de imprimir en mayor grado seguridad jurídica a la decisión impartida en ese sentido, cabe indicar que conforme al recuento de actuaciones realizadas por el empleador se evidencia que:

- El día 15 de junio de 2015 fue informado de una anomalía en la prestación del servicio por parte del actor, originado en un reclamo de un cliente de la compañía. En el acto se realiza arqueo, encontrando inconsistencias.
- El 21 de junio de 2015 se realiza nuevamente arqueo al puesto del trabajo del actor – caja registradora – evidenciando nuevamente anomalías.
- El 03 de Julio de 2015 se efectuó diligencia de descargos al actor, por los hallazgos advertidos. (de todo lo anterior se da cuenta en pág. 173 a 182 del expediente digitalizado).
- En interrogatorio de parte, el representante de la entidad demandada confesó que el tiempo para calificar una falta cometida por un empleado, depende del tiempo que demore en dar la respuesta la consulta a los abogados de la compañía.
- El 11 de agosto de 2015 la entidad demandada comunicó al trabajador su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo (pág. 173 a 182 del expediente digitalizado).

Bajo lo reseñado, salta a la vista que la entidad no se valió de un plazo desproporcionado para adoptar su decisión, que la misma se fundó en una justa causa – la que no se discute – y que el despido no contiene visos de ser un despido discriminatorio por razones de salud, pues de ello se da cuenta al verificar que el evento por el cual, el actor alega en este asunto una presunta estabilidad laboral reforzada data del 29 de junio de 2015, es decir, momento posterior al que inició la investigación de las faltas a las obligaciones laborales que conllevaron a su despido.

En ese orden, el tiempo en que se tardó el empleador para tomar la decisión se encuentra justificado y resulta oportuno, teniendo en cuenta la investigación adelantada y las consultas realizadas, tal como lo enseñó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL2660-2022, rad. 87422 citada en los precedentes jurisprudenciales acá vertidos.

Así las cosas, queda demostrado que la discusión que ha intentado introducir a este asunto por vía recurso de apelación la demandante, en cuanto a que el despido fue discriminatorio por razones de salud -dada la tardanza con que se produjo-, se queda en una mera afirmación sin sustento alguno por carecer de sustento fáctico y legal.

Establecido lo anterior, continua la Sala con el primer punto señalado como tema a decidir y que toca con lo afirmado en cuanto que la incapacidad medica aportada al plenario en la que se da cuenta que el actor estuvo en ese estado desde el **07 de agosto de 2015 al 05 de septiembre de 2015** y que el empleador conocía de esa condición, por tanto, no procedía el

despido y siendo este un elemento indicativo de la estabilidad laboral reforzada que alega y de la que dice en sus alegatos e interrogatorio vertido, fue calificada en un PCL de 23%.

Frente a lo afirmado, la parte demandada insiste que no era conocedora de incapacidad médica alguna a favor del actor para el momento del despido, como tampoco conoció de la calificación que ahora comenta.

Debe indicar al respecto la Sala, que las aseveraciones realizada por la parte actora, carecen de sustento, habida cuenta que no allegó al plenario la indicada calificación de invalidez; tampoco informó en el escrito inicial que se encontrara en proceso de calificación y mucho menos frente a ese asunto – dictamen de calificación de invalidez -se entabló controversia alguna, siendo uno de los elementos basilares para reconocer el fuero de protección por salud.

Empero, no puede pasarse por alto, que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha enseñado que de los demás elementos allegados al proceso y del examen particular de las especiales circunstancias en que se encuentra el actor puede llegarse a brindar o desplegar medidas en pro de garantizar la estabilidad laboral reforzada. En este asunto, corresponde verificar sí, efectivamente el empleador conocía que para el 11 de agosto de 2015 el señor Roger Steven se encontraba incapacitado, para lo cual el mencionado hombre, sustenta su alegato en la incapacidad médica expedida con fecha de inicio del 07 de agosto de 2015 a 05 de septiembre de 2015; pero, encuentra esta Colegiatura, al examinar rigurosamente el documento aportado al plenario, que dicha incapacidad fue expedida el 10 de septiembre de 2015, es decir queda demostrado que para el momento del despido del actor el 11 de agosto de 2015, este no conocía de incapacidad medica alguna expedida al actor.

(30)  
31

**CENTRO ESPECIALIZADO EN  
FRACTURAS  
Y LESIONES DEPORTIVAS**

- Acevedo Pacheco Juan Pablo
- Adarve Sánchez Carlos Ernesto
- Aguado Gómez Giuseppe
- Aguilera Bohorquez Bernardo
- Alegria Valencia Carlos Eduardo
- Caicedo Bastidas Juan Carlos
- Calvoche Currea Gustavo Adolfo
- Chary Higuera Harold
- Gutiérrez Rodríguez Juan Carlos
- Machado Caicedo Andrés
- Nieto Gálvis Carlos Alberto
- Ramírez Davila Carlos Enrique
- Tobar Salinas Victor Manuel
- Valdés Tafur Fernando
- Vernaza Garcés Fernando

Calle 44 Norte No. 3H-20  
IBX: 664 90 47 - Tel: 664 9048  
665 1239 - 664 5869 - 664 9050  
Cel: 317 403 9907 - Fax: 666 1726  
Email: administracion@centrodefracturas.co  
www.centrodefracturas.co  
Cali - Colombia

**R/.**

**INCAPACIDAD**

Fecha: 10 - Sept - 2015

Paciente: Roger Steven Castro

Fecha de iniciación: 

DIA	MES	AÑO
7	Agosto	2015

Fecha de Terminación: 

DIA	MES	AÑO
5	Sept	2015

Número de días: 30 en Letras: Trenta

Diagnósticos: 16 con dos de hueso

Nombre Médico: Gerardo A. Nieto

Control: [Firma]

Con todo, al encontrar que los reparos formulados por la parte demandante no tienen asidero legal para llevar a revocar o modificar la decisión adoptada en primera instancia, y expuesta como ha quedado la solución brindada al caso sometido a examen, entendiendo que deviene como un deber absolver a la convocada a juicio PRICESMART COLOMBIA SAS de las pretensiones contenidas en la demanda, tal como lo reseñó el juez de instancia, la Sala CONFIRMARÁ en su integridad la decisión adoptada por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali, por las razones expuestas.

#### 4. COSTAS

Sin costas en esta sede, por cuanto de no haber sido presentado el recurso de apelación, igualmente se habría conocido el asunto en grado jurisdiccional de consulta, al tenor de lo dispuesto en el artículo 69 del CPTSS.

#### 5. DECISIÓN

En mérito de lo anteriormente expuesto, La Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Guadalajara de Buga, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

#### RESUELVE

**PRIMERO: CONFIRMAR** en su integridad la Sentencia No. 0229 del veintisiete (27) de septiembre de dos mil diecinueve (2019), proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, dentro del proceso adelantado por **ROGER STEVEN CASTRO FLOREZ** en contra de **PRICESMART COLOMBIA S.A.S.**, conforme lo expuesto.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia, también por lo indicado.

**TERCERO: DEVUÉLVASE** el proceso al Tribunal de origen, a efectos de que proceda con la notificación de la providencia y el trámite posterior, en los términos del Acuerdo PCSJA22-11962 del 22 de junio del año que avanza.

#### CÚMPLASE,

Las Magistradas,



CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE  
Ponente



GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS



MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR

**Firmado Por:**  
**Consuelo Piedrahita Alzate**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 001 Laboral**  
**Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,  
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **fa7c0da16b029499183699c5a6dc44a0db103dd8611120a66a5f97aed9c0b5ea**

Documento generado en 05/12/2022 08:19:29 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**