



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL BUGA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Guadalajara de Buga, veintiuno (21) de abril de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE	Joaquín Emilio Acevedo Suárez
SUCESORES PROCESALES	Joaquín Steven Acevedo Mambuscay, Samuel Acevedo Mambuscay y Ángela Liceth Acevedo Unas, en calidad de herederos determinados y a los indeterminados del señor Joaquín Emilio Acevedo Suárez.
DEMANDADA	Almacenes Éxito S.A.
TRIBUNAL DE ORIGEN	Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali Sala 011 de Decisión Laboral
JUZGADO DE ORIGEN	Juzgado Doce Laboral del Cto. de Cali
RADICADO	76001 31 05 012 2017 00679 01
TEMAS	Despido -Estabilidad laboral reforzada
CONOCIMIENTO	Apelación
ASUNTO	Sentencia segunda instancia ¹

En la fecha, la Sala Primera de Decisión laboral, conformada por las magistradas CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE, GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS y su ponente MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA, en aplicación de lo dispuesto en el art.13 de la Ley 2213 de 2022 y la medida de descongestión creada por Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022, profiere sentencia escrita en el proceso promovido por Joaquín Emilio Acevedo Suárez contra Almacenes Éxito S.A.

ANTECEDENTES

Joaquín Emilio Acevedo Suárez demandó a Almacenes Éxito S.A. con el fin de que se declare: **i)** la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, entre el 07 de enero de 1997 hasta el 21 de junio de 2017, encontrándose el trabajador amparado por una estabilidad laboral reforzada por sus condiciones de salud; **ii)** que el despido fue ineficaz por no contar con autorización previa del Ministerio de Trabajo. Consecuencialmente, deprecia: **iii)** reintegro laboral a un cargo que

¹ -No 60 Control estadístico por secretaría.

ofrezca condiciones similares o mejores a las desempeñadas al despido; **iv)** pago de salarios, cesantías, intereses a las cesantías, primas, vacaciones, aportes a la seguridad social desde la fecha del despido; **v)** pago de indemnización de 180 días de salario, según lo previsto en el art. 26 de la Ley 361 de 1997; **vi)** indexación de todas las sumas que reconozca el despacho; **vii)** aplicación de facultades ultra y extra petita; **viii)** costas y agencias en derecho.

Subsidiariamente deprecia: **ix)** la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, entre el 07 de enero de 1997 hasta el 21 de junio de 2017, el cual fue terminado sin justa causa por parte del empleador; Consecuencialmente pide: **x)** indemnización por despido injusto, debidamente indexado; **xi)** pago de salarios, cesantías, intereses a las cesantías, primas, vacaciones, aportes a la seguridad social desde el 21 de junio de 2017 hasta el 31 de agosto de 2017, fecha en que fue reintegrado al cargo; **xii)** pago de indemnización de 180 días de salario, según lo previsto en el art. 26 de la Ley 361 de 1997; **xiii)** aplicación de facultades ultra y extra petita; **xiv)** costas y agencias en derecho².

Fundamentó sus pretensiones en que empezó a laborar para la demandada el día 7 de enero de 1997, vinculándose a través de un contrato a término fijo, el cual fue modificado en cuanto su duración a partir del 22 junio de 1997. Su cargo era operario de carga, siendo su último salario devengado \$1.500.000. Prestaba sus servicios en el punto ubicado en la Flora, Cali, Valle del Cauca. El 21 de junio de 2017, fue despedido por consumir productos lácteos de la sociedad sin su previo pago. Refiere que sufre de gastritis crónica atrófica con metaplasia intestinal completa, además de trastorno de disco intervertebrales lumbares y otros con mielopatía y espondilosis, lo cual a su criterio lo hace derecho a la estabilidad laboral reforzada. Indica que para su despido se debía pedir permiso al Ministerio de Trabajo, hecho que no aconteció. Expresa que la empresa conocía de su condición, expresándolo a sus supervisores y demás, especialmente en la diligencia de descargos del 20 de junio de 2017. Manifiesta que interpuso acción de tutela en contra de la sociedad demandada, conociendo el Juzgado Décimo Civil Municipal de Cali, quien, mediante Sentencia de Tutela de 134 del 03 de agosto de 2017, tuteló de manera transitoria sus derechos fundamentales, concediéndole el reintegro, acorde a su estado de salud y bajo la misma modalidad contractual. Fue reintegrado el 31 de agosto de 2017³.

² 01 DigitalizadoAl29-05-2020 fls 7- 10

³ 01 DigitalizadoAl29-05-2020 fls 5.6



Almacenes Éxito S.A.⁴ se opuso a las pretensiones de la demanda, al no presentar el demandante una condición especial protección en atención a sus condiciones de salud. Acepta el contrato de trabajo, pero no el cargo, ya que era recibidor en la bodega de Almacenes Éxito La Flora. Expresa que el salario básico mensual era de \$1.518.700. indica que el despido fue con justa causa. Niega conocimiento de quebrantos de salud, refiere solo una incapacidad de 6 días en el mes de abril de 2017, sin que de la misma se informara sobre recomendaciones o los diversos trastornos sufridos por el accionante. Explica la justeza de la causal invocada. Como excepciones formula: prescripción, inexistencia de la acción y del derecho sustantivo, cobro de lo no debido

Hecho sobreviniente

El demandante falleció el 07 de julio de 2020⁵, teniéndose como sucesores procesales a Joaquín Steven Acevedo Mambuscay, Samuel Acevedo Mambuscay y Ángela Liceth Acevedo Unas, en calidad de herederos determinados y a los indeterminados del señor Joaquín Emilio Acevedo Suárez, en auto del 29 de julio de 2020⁶.

Sentencia apelada⁷

El 09 de octubre de 2020, el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, profirió sentencia cuya parte resolutive, de acuerdo con lo expresado en el acta en que se documentó lo actuado en esa oportunidad, es del siguiente tenor:

PRIMERO: DECLARAR probada la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION a favor de ALMACENES ÉXITO S.A. y en consecuencia, se ABSUELVE a las mismas de todas las pretensiones propuestas por el demandante señor JOAQUÍN EMILIO ACEVEDO SUÁREZ.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: FIJAR gastos de curaduría a favor del abogado DIEGO FERNANDO RIVERA ZARATE en la suma de TRESCIENTOS MIL PESOS (\$300.000) a cargo de la parte actora.

⁴ 01 DigitalizadoAl29-05-2020 fls 197- 265/ 268-271

⁵ 09ÉxitoAportaRegistroCivilDeDefunción, Fl.210RespuestaRequerimientoParteActora fl.4

⁶ 11AutoSucesiónProcesal

⁷ 22ActaAudiencia20201009, 23AudioAudiencia20201009

CUARTO: La presente sentencia deberá ser consultada en favor de los sucesores procesales del señor JOAQUÍN EMILIO ACEVEDO SUAREZ en caso de que no se interponga recurso de apelación”.

Recurso de apelación.

Inconforme con la decisión la parte **activa**⁸ la recurre en apelación, deprecando su revocatoria. Lo anterior, teniendo en cuenta que el demandante sí contaba con estabilidad laboral reforzada, de acuerdo a la patología que padecía, misma que presenta nexo causal con la que le condujo a la muerte por cáncer de estómago. Gozaba de estabilidad laboral reforzada por tener dicha enfermedad, que, si bien ocasionó su deceso años después, presentaba la condición a la fecha en que fue despedido, debiendo declararse la estabilidad laboral reforzada y concederse las pretensiones. Respecto a la indemnización por despido sin justa causa, propuesta como subsidiaria, insiste en su procedencia, porque lo que lo llevo a él a cometer la falta fue la gastritis, no cualquier excusa, sino porque padecía de un cáncer que en ese momento estaba diagnosticado como una gastritis. El demandante en su momento manifestó que consumió el yogurt para no ausentarse del trabajo y no tener que asistir al médico. Expresa que fue el fuerte dolor el que condujo a la conducta. Deben tenerse en cuenta las pruebas aportadas desde julio, las cuales dan fe del cáncer que padecía el demandante, así como los preceptos de la H. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, que sostiene que en la sentencia se tendrá en cuenta cualquier hecho modificativo o extintivo del derecho sustancial sobre el cual verse el litigio ocurrido después de interponerse la demanda, siempre que aparezca probado y haya sido alegado por la parte interesada a más tardar en su alegato de conclusión, como ocurre en el caso, según su apreciación.

Alegatos en segunda instancia

Una vez corrido el traslado para alegar en esta instancia⁹, fue descorrido por la pasiva¹⁰ quien deprecó la confirmación de la providencia recurrida, reiterando los argumentos expuestos a lo largo del proceso.

⁸ 23AudioAudiencia20201009 min 2:00:35

⁹ 05AutoTraslado01220170067901

¹⁰ 06AlegatosDda

CONSIDERACIONES

Surge la competencia de la Sala, de lo regulado por los arts.66 y 66 A del CPTSS.

El *problema jurídico* se restringe a determinar si a la terminación del contrato de trabajo, el demandante era beneficiario de estabilidad laboral reforzada con ocasión de su condición de salud; en caso de ser afirmativa la respuesta, se precisarán las consecuencias. En caso de no prosperar la misma, se determinará si hubo o no justeza en su despido.

No está en discusión el tipo de contrato, ni sus extremos temporales o el que haya finalizado por decisión unilateral de la empleadora.

Generalidades del tema sometido a estudio

1. Terminación del contrato de trabajo - Despido con justa causa

El artículo 410 del CST preceptúa:

“ARTICULO 410. JUSTAS CAUSAS DEL DESPIDO. Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:
a) La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del {empleador} durante más de ciento veinte (120) días, y
b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato”.

El art. 62 del CST establece cuáles son las justas causas para terminar el contrato de trabajo, tanto por parte del empleador como del trabajador. Adicionalmente, dispone que, al finalizar la relación, la parte que termina la misma debe indicar los motivos por los cuales lo hace, sin que se pueda alegar una diferente en momento posterior.

La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha expresado en algunos pronunciamientos¹¹, entre ellos, en la SL2351-2020, que para dar por terminado el contrato por justa causa los requisitos son: **i)** Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado, **ii)** Inmediatez en la decisión, **iii)** Configuración de alguna de las justas causas señaladas en el CST; **iv)** Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual y; **v)** La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido.

De manera reiterada y pacífica, el precedente judicial contempla que la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador con base en una justa causa no tiene naturaleza disciplinaria ni constituye una sanción por regla general¹².

En providencia SL2351 del 2020, se sostuvo:

“Ilustra sobre el punto la sentencia CSJ SL 15245 de 2014 donde se rechazó el argumento de la censura de entonces, el cual también estaba sustentado en la naturaleza sancionatoria del despido con justa causa, reiterando lo siguiente: «Contrario a lo argumentado por el recurrente, el despido con justa causa, por regla general, no constituye una sanción disciplinaria, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter, según posición reiterada y pacífica de esta Corte (...)».

(...)La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, (...)

Por su parte, la H. Corte Constitucional en sentencia SU- 449 de 2020 indicó:

“La terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no es una sanción de ninguna clase, sino que constituye una facultad contractual de dicha parte, amparada en el uso de la condición resolutoria tácita prevista en el artículo 64 del CST, lo que le brinda las características de ser (i) unilateral, (ii) extrajudicial, (iii) liberatoria, (iv) generadora de un derecho subjetivo potestativo, (v) con carácter receptivo y de acto causado, (vi) sometida a una declaración o manifestación de parte, y (vii) susceptible de control judicial”

Si bien en esa providencia se establece que es necesario escuchar al trabajador sin importar la causal esgrimida, no es menos cierto que se hace bajo el principio del derecho de defensa y no como un escenario de agotamiento del debido proceso.

2. Estabilidad laboral reforzada por condición de discapacidad -H. Corte Constitucional/Sala de Casación Laboral H. Corte Suprema de Justicia

El art.26 de la Ley 361 de 1997 reza:

“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.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, (...).”

Dicha disposición normativa, fue estudiada por la H. Corte Constitucional en la Sentencia C-531 de 2000, declarando exequible el inciso 2°. bajo el supuesto de que conforme a:

“los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato” (subraya la sala).

Se desprende de lo dicho que, en caso de que el empleador pretenda desvincular a un trabajador por sus condiciones de salud, deberá contar con autorización de la Oficina del Trabajo, pues de no hacerlo, la terminación adolecerá de ineficacia.

Ahora bien, la H. Corte Constitucional y la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia tienen diferentes visiones de la protección dada por el artículo transcrito, divergiendo en la necesidad de solicitar el permiso para despedir a la autoridad laboral competente.

La H. Corte Constitucional, en su reciente pronunciamiento, la sentencia SU-087 de 2022, haciendo eco de la SU-049 de 2017, resalta que sus Salas de Revisión han aplicado las reglas dispuestas en dicha providencia, tanto para casos de

estabilidad ocupacional como para estabilidad laboral reforzada (SU-380 de 2021¹¹). Del estudio realizado en dicha Magistratura se concluye que se protege el derecho de las personas en condiciones de debilidad manifiesta, a permanecer en su empleo, sin distinción del tipo de contrato que lo vincule -subordinado o no-, el cual aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin necesidad de determinar ni el tipo de limitación, grado o nivel de la misma.

Para establecer si la persona goza de la protección se han determinado tres reglas:

i) Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, lo cual puede ocurrir en los siguientes casos¹²:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido¹³.</p> <p>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral¹⁴.</p> <p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico¹⁵.</p> <p>(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido¹⁶.</p>
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida	<p>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental¹⁷.</p> <p>(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente</p>

¹¹ Providencia mediante el cual se incluyeron las reglas de la sentencia SU 049 de 2017 en el marco de las relaciones laborales.

¹² Son enunciativos, de tal forma que el juez es quien debe analizar cada situación en específico.

¹³ T-703 de 2016, T-386 de 2020, T-052 de 2020, T-099 de 2020 y T-187 de 2021.

¹⁴ T-589 de 2017.

¹⁵ T-284 de 2019.

¹⁶ T-118 de 2019.

¹⁷ T-372 de 2012.



significativamente el normal desempeño laboral	diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el demandante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad ¹⁸ . (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL ¹⁹ .
--	--

En la sentencia SU 087 de 2022, se señala que no logra acreditarse la afectación en el desempeño laboral por una condición de salud, cuando:

- a) No hay relación entre el despido y los quebrantos de salud, y la pérdida de capacidad laboral es de 0%.
- b) No se presentó incapacidad médica durante el último año de trabajo, y no hay tratamiento; y solo se asiste a controles por antecedentes médicos.

ii) Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; como quiera que lo que se busca es proteger a la persona de la discriminación, es necesario que el empleador conozca dicha situación. El anterior conocimiento puede darse cuando²⁰:

- a) Los síntomas de la enfermedad son notorios.
- b) El empleador da trámite a las incapacidades médicas del trabajador, quien una vez finalizan, solicita permisos para asistir a citas médicas y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.
- c) Se despide al trabajador durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad por la que tuvo que asistir a diferentes citas médicas.
- d) Ocurrió accidente de trabajo durante los últimos meses de labor, lo cual generó incapacidades y calificación de pérdida de capacidad laboral antes de la terminación del contrato de trabajo.
- e) Se emplea a una persona conociendo que esta padece una enfermedad diagnosticada, y que, a la terminación de la relación, se

¹⁸ T-494 de 2018.

¹⁹ T-041 de 2019.

²⁰ T-434 de 2020. Reiterando las sentencias: T-383 de 2014, T-419 de 2016



encontraba en tratamiento médico y presentó incapacidad un mes antes del despido.

f) Cuando se presente empalme entre un empleador anterior y uno nuevo, no puede exigírsele al trabajador las consecuencias de no poder establecer si era conocido su estado de salud o no, por lo que se da prevalencia a las pruebas y dichos del demandante, y no a las de la demandada en su contestación

g) Se aprecia que, durante el contrato, el trabajador asistió en repetidas ocasiones a citas médicas, presentó incapacidades, y en la tutela afirma que ello fue puesto en conocimiento del empleador.

Por el contrario, no se puede predicar el conocimiento cuando: **(i)** ninguna de las partes prueba su argumentación; **(ii)** la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; **(iii)** el diagnóstico médico se da después del despido; y **(iv)** pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médica”²¹.

iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación, con el fin de proteger a la persona en situación de discapacidad, sino media permiso del Ministerio de trabajo, se presume que el despido se dio por causa de esta. Pese a lo anterior, puede el empleador demostrar que la terminación obedece a una justa causa.

En síntesis, los elementos esenciales de la estabilidad laboral reforzada, son: **i)** no ser despedido con ocasión a la situación de debilidad o vulnerabilidad, entendida esta de una forma amplia y no solo con incapacidades o calificaciones de pérdida de capacidad laboral; **ii)** a continuar en el empleo, salvo que exista una causal objetiva para terminar la relación de trabajo; **iii)** Autorización de la Oficina de trabajo, quien debe verificar la causal invocada; **iv)** a ser reintegrado al puesto de trabajo en caso de que su desvinculación no se realizará de manera adecuada.

Por su parte, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha entendido la protección de que trata la Ley 361 de 1997, como aquella que se

²¹ T-434 de 2020. Reiterando las sentencias: T-453 de 2014, T-664 de 2017 y T-118 de 2019.



brinda a las personas con discapacidad en los términos de Ley 1618 de 2013, esto es: *“aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás²²”*

Como quiera que determinar la deficiencia y la discapacidad requiere tener en cuenta factores mentales, físicos, fisiológicos y demás, la Alta Magistratura entre otras oportunidades, ha expresado en sentencia SL572 de 2021, que en principio es relevante obtener una calificación técnica que permita evidenciar el nivel de la limitación (igual o superior al 15%²³). Dicha calificación puede ser realizada durante la relación laboral o posteriormente²⁴, lo relevante es que la fecha en que se estructura sea en vigencia de la misma. Adicionalmente, resulta necesario probar que el empleador sabía sobre las especiales condiciones, ya que sólo conociéndolas puede operar la presunción de un trato discriminatorio.

Pese a lo anterior, en virtud del principio la libertad probatoria en la formación del convencimiento, expresó la misma corporación que:

“en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo²⁵” (subraya la sala)

Así las cosas, demostrada la limitación para trabajar o la situación de discapacidad y el conocimiento del empleador, de conformidad con el art. 26 de la Ley 361 de 1997, al activarse la presunción de discriminación, al empleador le incumbe probar que la desvinculación se hizo por una casual objetiva. Lo anterior es así, en la medida en que el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria se

²² Ley 1618 de 2013, «por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad» en el numeral 1° artículo 2

²³ En ese sentido se ha pronunciado actualmente la Corte SL3148-2022- SL2846-2022- SL2703-2022

²⁴ Ver SL4632-2021

²⁵ SL572-2021.

parta de lo dicho la sentencia C-531 de 2000²⁶, relegando la actividad de la oficina de trabajo cuando el motivo del despido sea la discapacidad, no por capricho o discriminación, sino porque no existe en la empresa un empleo acorde y compatible con la diversidad funcional del trabajador²⁷.

Analizadas las dos posturas, se puede concluir que ambas Cortes en la actualidad tiene criterios cada vez más cercanos para determinar la situación de discapacidad o limitación; encontrándose como única diferencia relevante que para la H. Corte Constitucional siempre se requiere del permiso del Ministerio del Trabajo para finalizar el vínculo, mientras que para la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, el empleador está relevado de ello cuando la causa de terminación es objetiva, siempre y cuando demuestre tal condición.

Caso concreto

De acuerdo con lo establecido en el art.167 del CGP, competía al demandante demostrar su dicho, con miras obtener el pago de los derechos reclamados en la demanda. Es decir, debió demostrar quién fue su empleadora, que fue despedido y que para ese momento se encontraba en una situación de salud deficiente que imponía una estabilidad laboral reforzada y además que esta condición era conocida por su empleadora, siendo discriminatorio su actuar.

Para demostrar lo anterior, solicitó interrogatorio de parte al representante legal de la demandada y prueba testimonial. Además, aportó las documentales que se relacionan a continuación:

1. Contrato a término fijo inferior a un año, donde se lee como empleado y empleador, el demandante y la sociedad demandada. Cargo ilegible. Salario de \$12.270 peses. Duración días. Suscrito por las partes. 07 de enero de 1997 ²⁸.
2. Modificación al contrato de trabajo, cargo: recibidor. Cambia el tipo contractual de fijo a indefinido. Firmado por las partes. ²⁹.
3. Citación a diligencia de descargos, por consumir un producto de la empresa sin pagarlo previamente, se le indica que si no asiste se entiende

²⁶ Véase a SL6850-2016 - CSJ SL1360-2018.

²⁷ SL3216-2022- SL4632-2021.

²⁸ 01 DigitalizadoA129-05-2020 fls 15

²⁹ 01 DigitalizadoA129-05-2020 fls 16



que renuncia a dar su declaración, se le expresa falta cometida. Se informa posibilidad de ir con dos compañeros sindicales.³⁰

4. Acta de descargos, donde rinde su versión de los hechos, confesando que en efecto consumió el yogurt, pero para mitigar la gastritis. Manifiesta que sabe que es un acto grave lo realizado, pero espera que sea atenuada la falta en razón a su hoja de vida. Expresa que no le informó a la jefe para consumirlo por la gastritis, ya que ella no estaba. Tampoco le dijo a la encargada, doña Martha, no se percató, no vio a nadie y lo hizo. Nunca se había tomado algo de la empresa, siempre pide por aparte. Ese día no llevó nada para tomar. Dice que hace 6 meses sufre de gastritis y desde esa época toma el medicamento. Al preguntársele porque no se ausentó para consumir algo, expresa que, por ser responsable, sin embargo, al ser confrontado por dicha responsabilidad sobre lo que debe hacer y no hacer, manifiesta que sabe que es lo incorrecto. Los compañeros de trabajo manifiestan que debe revisarse el tema de su salud y el compromiso con la empresa. Firmado por todos los asistentes.³¹
5. Terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral de la empresa y con justa causa.³²
6. Sentencia No 134, del Juzgado Décimo Civil Municipal de Oralidad, donde se concede el reintegro de manera transitoria.³³
7. Acta de reintegro, acatando la decisión del Juzgado³⁴
8. Informe de patología, fecha de atención 06 de septiembre de 2017. Diagnostico Mucosa Gástrica Atrófica Biopsia Endoscópica, Gastritis Crónica Atrófica con Metaplasia Intestinal Completa, Negativo para inflamación aguda, Negativo para Helicobacter PYLORI ³⁵.
9. Interconsultas, fecha del 03 de octubre de 2017. Donde se informa los diagnósticos de trastornos de discos intervertebrales lumbares y otros con Mielopatía. Lumbago no especificado y espondilosis no especificada³⁶.
10. Radiología del 25 de agosto de 2017, RX de columna Lumbosacra. Se lee que hay osteofitos anteriores en L3,4 y 5. Alineamiento normal. Cuerpos vertebrales normales. Altura disminuida del espacio L4-L5 con escleriosis de las superficies discales. Hallazgo de prominencia. Los demás intervertebrales se ven normales facetas articulares normales. las facetas articulares se ven

³⁰ 01 DigitalizadoAI29-05-2020 fls 17

³¹ 01 DigitalizadoAI29-05-2020 fls 18-20

³² 01 DigitalizadoAI29-05-2020 fls 21-22

³³ 01 DigitalizadoAI29-05-2020 fls 23-30

³⁴ 01 DigitalizadoAI29-05-2020 fls 31

³⁵ 01 DigitalizadoAI29-05-2020 fls 32

³⁶ 01 DigitalizadoAI29-05-2020 fls 33



- normales. Los pedículos, procesos transversos y espinosos son de aspecto normal. La amplitud del canal es normal³⁷
11. Procedimiento ambulatorio, atención del 11 de julio de 2017. Motivo de consulta dolor de espalda. Plan y manejo, pausas activas, manejo sintomático, terapia física. Diagnóstico: lumbago no especificado ³⁸.
 12. Procedimiento ambulatorio, atención del 03 de octubre de 2017. Motivo de consulta valoración ortopédica inicial. Diagnóstico: Espondilosis no especificada, trastornos de disco intervertebrales lumbares y otro lumbago no especificado. Terapias: local estiramiento espinales. Normas posturales ³⁹
 13. Certificado de existencia y representación de Almacenes Éxito.⁴⁰

Por su parte, **Almacenes Éxito S.A.** solicitó interrogatorio de parte y prueba testimonial, aportando las siguientes documentales:

1. Resolución 000220 del 16 de marzo de 2000, por medio de la cual se aprueba una modificación al reglamento interno de trabajo de la demandada, junto con el mismo.⁴¹.
2. Autorización del Ministerio de trabajo para laborar horas extras ⁴².
3. Citación a descargos igual a la aportada por el demandante⁴³
4. Acta de descargos igual a la aportada por el demandante⁴⁴.
5. Terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral de la empresa y con justa causa ⁴⁵.
6. Liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales, donde se aprecian los rubros pagados al finalizar la relación laboral⁴⁶.
7. Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, legible⁴⁷.
8. Modificación al contrato de trabajo, igual al aportado por el trabajador⁴⁸.
9. Ausentamos del trabajador donde se observa una sola incapacidad en el 2017 por el término de 6 días, diagnóstico: traumatismos múltiples no incapacitado (12-04-2017 al 17-04-2017)⁴⁹.

³⁷01 DigitalizadoAl29-05-2020 fls 34

³⁸ 01 DigitalizadoAl29-05-2020 fls 35

³⁹ 01 DigitalizadoAl29-05-2020 fls 36

⁴⁰ 01 DigitalizadoAl29-05-2020 fls 37-100

⁴¹01 DigitalizadoAl29-05-2020 fls 208-253

⁴² 01 DigitalizadoAl29-05-2020 fls 254-255

⁴³ 01 DigitalizadoAl29-05-2020 fls 256

⁴⁴01 DigitalizadoAl29-05-2020 fls 257-259

⁴⁵01 DigitalizadoAl29-05-2020 fls 260

⁴⁶ 01 DigitalizadoAl29-05-2020 fls 261

⁴⁷ 01 DigitalizadoAl29-05-2020 fls 262

⁴⁸01 DigitalizadoAl29-05-2020 fls 263

⁴⁹ 01 DigitalizadoAl29-05-2020 fls 264-265



Interrogatorios de parte y declaraciones de terceros

Fueron recibidas las declaraciones que a continuación se relacionan, que así ilustraron el proceso:

<p>Representante Legal de La parte demandada- Juliana Álzate Ramírez ⁵⁰</p>	<p>Abogada. Manifiesta que no es cierto que el señor Joaquín se despidió sin autorización del ministerio de trabajo. No se trató de un despido sino de una terminación de contrato de manera unilateral y por justa causa, por consumir alimentos que esta previamente establecida en el reglamento interno de trabajo dentro de la jornada laboral y propiedad de la empresa. El alimento fue un yogurt. Manifiesta no saber en cuantas ocasiones lo hizo porque en la empresa solo hay un proceso disciplinario por ese hecho y no sabe si previamente lo había hecho. La justa causa se dio por lo establecido en el reglamento de trabajo por consumir alimentos propiedad de la empresa durante su jornada laboral de trabajo, según el proceso disciplinario fue en una ocasión. La empresa no requirió al demandante para el pago de ese yogurt porque no estaba en obligación de hacerlo, porque está establecido en el reglamento interno de trabajo, a la primera vez que un empleado consuma alimentos propiedad de la empresa dentro de su jornada laboral es justa causa para la terminación del contrato. La empresa no conocía de la enfermedad que padecía el señor Joaquín ni al momento de la terminación de contrato ni durante la ejecución de la relación laboral, nunca se reportó ninguna patología, en la organización hay un programa de salud para personas que cuenten con algún tipo de patología, el señor no estaba inscrito en ese programa y tampoco presentaba incapacidades de larga duración. Como está establecido en el documento de descargos el señor Joaquín manifiesta que tiene gastritis, pero no aporta ningún documento, simplemente es un dicho, no aportó diagnóstico médico. <u>La organización no solicita historia clínica a los empleados por disposición legal y por reserva no lo hace, solo solicita una certificación donde se manifieste que medicamente existe una patología, en el caso del señor es una patología que no presentaba no restricciones ni incapacidades de larga duración, no es una patología grave que pudiera advertir a la empresa que estaba frente a un sujeto con estabilidad laboral reforzada y mucho menos se trató de un despido sin justa cusa que requiera una autorización ante el ministerio de trabajo, solo fue una terminación de contrato con justa causa. el señor</u></p>
--	---

⁵⁰23AudioAudiencia20201009 29:00 min-



	<p><u>Joaquín no presentaba ninguna limitación ni física ni psíquica que le impidiera realizar sus funciones, el señor desarrollo sus funciones hasta el momento en que termino el contrato por justa causa sin entregarle a la empresa ni restricciones ni recomendaciones médicas, ni incapacidades de larga duración. El señor Joaquín siempre realizo sus funciones incluso dentro de los últimos seis meses solo tuvo una incapacidad por un diagnóstico distinto a gastritis por un término de 6 días y desarrollo las labores con toda la capacidad, sin ninguna limitación. En el reglamento interno de trabajo en el artículo 79 numeral 27 está establecido que consumir alimentos con una sola ocasión es una justa causa para terminar el contrato. El demandante en ningún momento manifestó que tenía estabilidad laboral reforzada.</u></p>
Testigo Efrén Caro Castañeda Minuto ⁵¹	<p>Jefe regional de recursos humanos para la zona sur occidente de almacenes éxito. Labora allí desde el año 2010. En la dependencia éxito San Fernando oficinas corporativas en Cali se encuentra desde el año 2017. Para el 21 de julio de 2017 ya llevaba seis meses en esa oficina de Cali. Al señor Joaquín Emilio no lo conoció personalmente, porque es el jefe regional de recursos humanos y conoció el caso de manera general, y con ocasión del proceso reviso el caso. De acuerdo a los documentos la terminación del contrato se dio por una justa causa por una falta en la que incurrió el demandante en el mes de junio de 2017, en donde él hizo consumo de productos de la organización sin haber solicitado permiso o haberlos cancelado en su sitio de trabajo. Manifiesta que en su momento conoció el caso de manera general. <u>El consumo de alimentos de propiedad de almacenes éxito constituye una falta grave, está tipificada en el reglamento interno de la compañía y en el proceso de diligencia de descargos se confirmó que la falta existía y de ahí se tomó la decisión de terminar el contrato con justa causa. En la revisión que realizo de todo el récord del señor Joaquín en los históricos no se encuentra ningún reporte que haya presentado en señor en relación a un estado de salud que les permitiera entender que presentaba una debilidad manifiesta y que por ese motivo tenía una estabilidad laboral reforzada, lo único que encontró en la revisión fue que en el mes de abril de 2017 más o menos presento una incapacidad, pero el diagnostico fue por traumatismo no especificado, adicional a eso el señor nunca presento ningún documento que le permitiera a la compañía establecer que tenía un tema de salud especificado. Tampoco hubo ningún comentario por parte de compañeros o jefes que dieran a conocer la situación que aparentemente presentaba el señor Joaquín. En los descargos fue donde manifestó que sufría de gastritis, pero adicional a eso no había más documentación</u></p>

⁵¹ 23AudioAudiencia20201009 41:42 min



que permitiera evidencias que tenía quebrantos de salud. Se verificó y no se encontró que el señor hubiera hecho algún reporte anterior a la fecha del proceso disciplinario con relación al tema. El programa de salud que tiene el grupo existe es un programa de salud que se denomina 4R en ese programa el área ocupacional hace una revisión de todos aquellos casos reportados por los empleados de la compañía donde se hace un seguimiento estricto y riguroso y se deja en constancia unas actas de ese seguimiento garantizando que se cumplan con las restricciones, reubicaciones, recomendaciones médicas a que haya lugar, para el caso del señor Joaquín nunca se había reportado que tenía un quebranto de salud. El señor Joaquín realizó la diligencia de descargos sin presentar ninguna limitación de que no podía hacerlo, la diligencia se hizo garantizando el debido proceso. El señor incluso fue acompañado por dos empleados de la empresa y nunca manifestó que tenía algún impedimento para participar de la diligencia de descargos, incluso en la misma diligencia el señor aceptó la responsabilidad sobre los hechos presentados y lamentó el haber incurrido en este tipo de conducta, que dada la antigüedad en la compañía él conocía que era una falta grave y que se tipificaba dentro del reglamento como una justa causa. Nunca había manifestado quebrantos de salud y tampoco había hecho ninguna solicitud pidiendo permiso por alguna condición de salud expresa, él manifestó en los descargos que él de manera personal tomó esa decisión y no manifestó la decisión a nadie. El grupo éxito tiene una buena relación con los sindicatos que son 5, a las organizaciones sindicales siempre se les escucha, en este caso particular los dos miembros de sindicato que acompañaron al señor Joaquín a los descargos solicitaron que no fuera despedido, sin embargo, se tomó la decisión porque se encuentra tipificada en el reglamento interno de trabajo que está tipificada como grave. Lo que sucede es que es un establecimiento que se dedica a la compra y venta de alimentos y hay una directriz de no consumir alimentos que es para todos los empleados, porque de lo contrario cada una de las personas tendría la posibilidad de tomar los alimentos que requiera y al final del ejercicio financiero de la compañía tendría una repercusión económica gigante. En conclusión, indica que se escuchan a los miembros del sindicato, se entiende la posición y se deja el registro en el acta de descargos, pero se toma la decisión dada la gravedad de la falta en que incurrió el empleado. El reglamento interno en todas las dependencias está ubicado en lugares de alto tráfico y en lugares de mucha visibilidad con el objetivo de que la gente lo conozca y pueda ser consultado. Adicional el reglamento está publicado en los canales internos de la organización donde todos tienen acceso. El consumir alimentos de la organización está catalogado como una falta grave, el reglamento dice que ningún empleado puede consumir alimentos o productos propios de la



organización sin autorización de un jefe inmediato, sin haberlos cancelado o estando en el puesto de trabajo. El procedimiento previo antes de dar por terminado un contrato de trabajo se hace garantizando el derecho a la defensa antes de tomar cualquier decisión, se hace la diligencia de descargos, se hace la citación a los descargos con tiempo de antelación y posterior a la diligencia de descargos cuando se observa que la falta existió se procede a tomar la decisión disciplinaria que corresponda. En ese proceso se involucra el departamento de salud, se estudia el estado de salud y en el caso no se encontró ningún reporte por parte del empleado a la compañía. Dice que no recuerda el artículo exacto donde se encuentra la falta grave por la que fue despedido el señor Joaquín. En el proceso de ingreso de los empleados a ellos se les hace una formación del reglamento interno de trabajo y se deja una evidencia de la participación y la consulta del reglamento interno se puede hacer por los canales de la compañía, en el caso del señor Joaquín no sabe si a él se le entregó una copia del reglamento porque ingresó en el año 1997, pero si hay evidencia de que en el transcurso de esos años de servicio hicieron varias actualizaciones en tema de reglamento interno de trabajo y se puede hacer la consulta del mismo en los escenarios físicos donde esta publicado o en los medios internos de la organización. Durante lo que lleva laborando en la empresa no ha visto un caso como el del señor Joaquín donde se haya hecho un retiro de una persona que haya declarado por escrito una debilidad manifiesta por su estado de salud. En cuando al consumo de alimentos en las otras dependencias donde ha estado, donde se ha incurrido en faltas de ese tipo es una justa causa para el despido. No se le requirió al señor Joaquín de que pagara el producto porque él no lo informo en el momento, la compañía se entera después. En la diligencia de descargo se hizo el proceso que está en el recuento, y se hizo la evaluación de la falta, no se le requiere para hacer el pago del producto en ese momento, porque se hizo todo el proceso disciplinario. La decisión del despido se toma después de la diligencia de descargos. Manifiesta que no sabe si la gastritis es una enfermedad grave o no, agrega que la empresa tampoco tenía conocimiento de que señor Joaquín tenía esa enfermedad. Dice que conoce el caso de manera general y no sabe si después del acta de descargos la empresa hizo alguna averiguación administrativa sobre la enfermedad que manifestó tener el demandante en el acta de descargos.

Se desistió de la restante prueba testimonial y a pesar de haber sido incluida en un principio la historia clínica del demandante, elaborada en el año 2020⁵², posteriormente fue desestimada, sin que la Sala se pronuncie en torno a

⁵² 21HistoriaClínica

misma, más allá de señalar que data de momento muy posterior a la finalización del vínculo laboral que unió a las partes.

De la estabilidad laboral reforzada

Valorado el haz probatorio recibido en el proceso, concluye la Sala que no hay lugar a acceder a las pretensiones de la demanda, pues no se acreditó que a la terminación del contrato de trabajo, el demandante presentara la condición especial de salud que conllevara para él la estabilidad laboral reforzada en los términos de la Ley 361 de 1997, que se deprecia en la demanda.

No se desconoce que el señor pudiera padecer los diagnósticos referenciados en la demanda, o que éstos a la postre presentaran eventualmente incidencia en el posterior cáncer que cobró su vida, sin embargo, no sólo eran desconocidos por la pasiva -o por lo menos no se aportaron pruebas tendientes a acreditar tal conocimiento-, si no que los síntomas que para entonces referenciaba el demandante no implicaban en manera alguna la disminución evidente de su ritmo de trabajo o la imposibilidad de prestar el servicio en condiciones de normalidad. Nótese que la incapacidad más próxima y directamente relacionada con el objeto del litigio data de julio de 2017, esto es, posterior al despido. Adicionalmente, aun cuando en abril de esa misma anualidad el demandante fue incapacitado, del reporte presentado por la demandada, se puede extraer que las ausencias con ocasión a la salud eran totalmente esporádicas, sin que haya alguna evidencia de que se formularan restricciones o recomendaciones médicas o algún tipo de limitación evidente en el obrar del trabajador. De igual forma, se tiene que respecto de la gastritis sólo aparece reporte en el acta de descargos, sin que aquello tenga el alcance a que aspira la activa, pues a la fecha del despido no había presentado un deterioro en la capacidad para prestar el servicio, sin que se hubiera diagnosticado el posterior cáncer de estómago, y sin que pueda imponerse la carga a la empleadora de predecir el desenlace de una patología cuyo diagnóstico se desconocía para la terminación del contrato. En esa misma línea se tiene que respecto de los dolores lumbares, solo están acreditados después del despido.

Del despido y su justeza.

No hay discusión con que en efecto el actor fue despido por la empleadora, que los hechos que motivaron el mismo fue por el consumo no autorizado de un Yogurt, el cual, según las directrices laborales, estaba prohibido sino no pagó por

él. Tampoco se discute si la falta era o no conocida por el causante en la medida en que él mismo reconoció saber que dicho acto estaba en contra del reglamento de trabajo, especialmente, estaba tipificado como falta grave. Si bien explicó al rendir descargos sobre la motivación de su indebida actuación, no es menos cierto que también confesó que conocía, debía pedir permiso para el consumo del alimento, lo que no hizo.

Estando probados los hechos que fundamentan la causal invocada, y que aquella tenía clasificación de falta grave no puede predicarse un despido injusto, con independencia de la motivación del trabajador para consumir el alimento que además se abstuvo de cancelar, pues si bien en principio pudiera pensarse en reprocharse la proporcionalidad del despido⁵³, el trabajador incurrió en la falta no una, si no dos veces, en diferentes momentos, sobre el mismo insumo, se reitera, sin autorización y sin pagar por él. En otras palabras, tuvo que ser el empleador quien se percatara de la falta, para evitar la continuación de la misma.

La pasiva acreditó la justeza del despido.

Por las consideraciones que se han presentado, se **confirmará** la sentencia conocida en apelación.

EXCEPCIONES

Se entienden implícitamente resueltas las excepciones formuladas por quienes integran la pasiva.

COSTAS

No se causaron costas en esta instancia, como quiera que, de no haberse conocido el proceso en apelación, sería estudiado en el grado jurisdiccional de consulta.

DECISIÓN DEL TRIBUNAL

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

53 . Vease CSJ SL8002-2014, SL2850-2020, entre otras.



RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 09 de octubre de 2020

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

Notifíquese por Edicto.

Devuélvase el expediente a la Secretaría del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, para su notificación.

Las Magistradas,


MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA


CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE

CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE



GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS