

**TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-** La garantía del denominado fuero por condiciones de salud, implica una deficiencia física, entendida como una pérdida o anomalía permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función, una discapacidad o una minusvalía./

**HECHOS:** Solicita el demandante que tras declararse la existencia de un contrato de trabajo por obra o labor desde el 24 de octubre del año 2008 hasta el 14 de octubre de 2015 con la sociedad Inversiones Líder Jeans S.A.S., fecha en la cual fue despedido de manera unilateral y sin justa causa, se ordene su reintegro con el consecuente pago de los salarios adeudados y la indemnización de 180 días, o subsidiariamente la indemnización por despido injusto, además de las prestaciones sociales. El Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a la sociedad accionada de todas las pretensiones incoadas en su contra por el demandante, a quien condenó en costas. El problema jurídico a determinar es si es procedente ordenar el reintegro del trabajador estableciendo si el demandante es o no beneficiario de la garantía de estabilidad laboral reforzada y si el empleador se encontraba en la obligación de agotar el requisito previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sólo en caso de no prosperar la súplica principal, se examinará la pretensión accesoria, es decir, si el señor Diego Abel Zalaba tiene derecho a la indemnización por despido sin justa causa prevista en el art. 64 del CST, analizando si se acreditó la existencia de una justa causa, la Sala ocupará su atención en el asunto relacionado con la viabilidad de las restantes pretensiones (reconocimiento de horas extras, las prestaciones sociales, vacaciones y sanciones moratorias) de cara a la inepta demanda e incongruencia que predica la falladora.

**TESIS:** Respecto al concepto de debilidad manifiesta la Corte Constitucional en la sentencia como la T302 de 2013, reiterada en la T-692 de 2015, señaló las condiciones que debe cumplir la persona que pretende que se le aplique la garantía del denominado fuero por condiciones de salud, así: "(i) una deficiencia física, entendida como una pérdida o anomalía permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; (ii) una discapacidad o (iii) una minusvalía". Igualmente indicó, frente a la valoración de estas circunstancias, que resultaba irrelevante considerar la causa de la afectación, o si se ha realizado o no una calificación previa de invalidez.(...)Y es que conforme lo dispuesto en los artículos 13 y 54 de la Constitución Política, el Estado debe proteger en forma especial a las personas que se encuentren en debilidad manifiesta con motivo de su condición física o mental, imponiéndole la obligación de garantizarles el derecho al trabajo acorde con sus condiciones de salud. Es por ello, que la Corte Constitucional en sentencias como la C-531 de 2000, trazó unos lineamientos tendientes a que las personas con limitaciones tuvieran derecho a una estabilidad laboral reforzada, que se concreta en la prerrogativa de permanecer en el empleo y de gozar de cierta seguridad de continuidad, mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación, constituyéndose una presunción de discriminación sobre todos los actos que tengan por finalidad desmejorar las condiciones laborales de dichos trabajadores, lo que consecuentemente ha comportado el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo aparejando además la aplicación de la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 correspondiente a 180 días de salario, sentencia que además declaró la exequibilidad condicionada del inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, aduciendo que carecía de efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón de su limitación sin previa autorización de la Oficina de Trabajo, encargada de constatar la configuración de una justa causa.(...)Ahora, tal y como se advirtió, la controversia gira en torno a establecer si a la luz del criterio jurisprudencial que ha manejado la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional frente al tema, por demás disímiles en algunos aspectos, el actor puede ser considerado sujeto de especial protección.(...)Quiere esto decir que dicha

protección NO se activa únicamente a favor de quienes tienen determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral, pues lo realmente determinante es analizar las circunstancias de cada caso particular para efectos de establecer si la condición de salud de un trabajador cimentó un acto discriminatorio y desencadenó en un despido o terminación del contrato, aunque dicho acto quisiese ocultarse bajo el manto de una justa o expiración del plazo pactado, pues los elementos de prueba deben llevar al operador jurídico a concluir que la terminación obedeció a un móvil distinto a la discapacidad, concepto que debe ser entendido en un sentido amplio, como una reducción de una capacidad para trabajar, para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal.(...)Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos: (i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-; (ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y (iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral. (...)El 21 de septiembre de 2016 la empresa le comunicó al operario la terminación del contrato con justa causa. (...) Quiere esto decir que el empleador hizo uso de aquella potestad legal que le permite finiquitar el vínculo, lo que impide que se presuma que el despido constituyó un acto de discriminación, máxime cuando el actor confesó la falta.(...)Así las cosas, esta Magistratura acoge las apreciaciones realizadas en primera instancia en torno las consecuencias legales que implican la renuencia del subordinado a atender los requerimientos del empleador en aras de que continuase ejecutando las labores asignadas, entiéndase por tales las actividades desempeñadas tras el proceso de reubicación, relacionadas con oficios varios, en atención a las restricciones emitidas por la ARL con carácter permanente, pues las primigeniamente realizadas como operario de confección de prendas de vestir, implicaban un esfuerzo visual que luego del accidente laboral NO pudo volver a ejercer.(...)En este punto, aduce la recurrente que no se valoró la afirmación de la testigo en cuanto a que el actor sí fue objeto de licencias no remuneradas. Ciertamente ello lo expresa la declarante, pero pierde la relevancia que se le endilga en el recurso de alzada, cuando ubica dichas licencias en momentos disímiles al lapso aquí analizado, entiéndase mayo a septiembre de 2016. Sumado a ello, refiere que en las conversaciones que alguna vez sostuvo con el actor, le exigía que sustentara las ausencias, o que lo indagaba en torno a si lo que pretendía era obtener un permiso o tomar una licencia, pero que aquel dejó de allegar soportes que permitieran su concesión.(...)Así las cosas, el despido se encuentra total respaldado en una justa causa, consagrada en el numeral 6 del art. 62 del CST, en consonancia con el art. 60 ibídem, según el cual le está prohibido al trabajador: 4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}.(...)En conclusión, como en este informativo no existen las bases probatorias suficientes para acceder a la indemnización deprecada, a esta Magistratura no le queda alternativa diferente a la de confirmar la decisión objeto del recurso de alzada.

MP:ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

FECHA: 13/11/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



## SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL

### AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Medellín, trece (13) de noviembre de dos mil veinticuatro (2024)

#### **S20-061**

Proceso: ORDINARIO LABORAL- **apelación sentencia**  
Demandante: **DIEGO ABEL ZABALA MAZO**  
Demandado: **INVERSIONES LIDER JEANS S.A.S.**  
Radicado No.: **05001-31-05-020-2018-00098-01**  
Tema: reintegro por estabilidad laboral reforzada  
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**

LINK: [05001310502020180009801](https://05001310502020180009801) expediente digital

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**, **LUZ AMPARO GOMEZ ARISTIZABAL** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a. resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora dentro del proceso de la referencia.

El Magistrado del conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 37** de discusión, que se adopta como sentencia, en los siguientes términos:

#### **1. SÍNTESIS FÁCTICA y ANTECEDENTES**

##### **1.1. LO PRETENDIDO**

Solicita el demandante que tras declararse la existencia de un contrato de trabajo por obra o labor desde el 24 de octubre del año 2008 hasta el 14 de octubre de 2015 con la sociedad Inversiones Líder Jeans S.A.S., fecha en la cual fue despedido de manera unilateral y sin justa causa, se ordene su REINTEGRO con el consecuente pago de los salarios adeudados y la indemnización de 180 días, o subsidiariamente la indemnización por despido injusto, además de las prestaciones sociales (primas de servicios, cesantías, intereses sobre las cesantías) y

vacaciones causadas por todo el tiempo laborado, las sanciones moratorias (art. 99 ley 50 de 1990 y art. 65 CST), las horas extras, la indexación de las condenas y las costas del proceso.

## 1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPUSO LOS SIGUIENTES HECHOS:

- ✓ Que ha celebrado varios contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, devengando un SMLMV, desempeñando el cargo de operario de confecciones en la fabricación de prendas de vestir en la empresa LIDER JEANS S.A.S., así:

CONTRATO	DESDE	HASTA
1	26/08/2013	12/08/2014
2	17/01/2014	14/10/2014
3	01/01/2015	15/12/2015
4	04/01/2016	21/09/2016

- ✓ Que el día 11 de septiembre del año 2013, en ejercicio de sus labores, sufrió un accidente de trabajo. Según formato FURANT se estableció que se encontraba realizando una prenda en máquina, cuando se parte una aguja y una esquirla de esta cae dentro del ojo izquierdo generándole fuerte dolor, siendo evaluado inmediatamente en la Clínica Antioquia.
- ✓ Que el día 18 de ese mes y año fue evaluado por oftalmología. En la historia clínica se describió desprendimiento de retina del ojo izquierdo y catarata traumática. Posteriormente se realizó procedimiento quirúrgico en dicho ojo, para extracción del cuerpo extraño, continuó en control, evolucionó satisfactoriamente pero no recuperó la vista (sólo ve un rayito de sol).
- ✓ Que permaneció incapacitado desde el 16 de septiembre del año 2013 hasta el 5 de enero del año 2014.
- ✓ Que el día 20 de agosto del año 2014, la ARL le reconoció la indemnización por incapacidad permanente parcial con ocasión del siniestro ocurrido el día 11 de septiembre del año 2013, en donde se autorizó el pago de \$ 9.614.981.
- ✓ Que el 18 de septiembre 2014 ARL POSITIVA visitó a la empresa, emitiendo recomendaciones laborales el día 23, que fueron elaboradas por la terapeuta ocupacional Mónica Martínez Villegas.
- ✓ Que la empresa LIDER JEANS S.A.S. cumplió con las recomendaciones médicas, reubicándolo en *área de descargue de producción y de paquetear lotes*.
- ✓ Que el 31 de octubre del año 2014, mediante documento escrito, le comunicó al empleador la discapacidad visual.

- ✓ Que el 14 de noviembre de 2014, le preavisaron que el contrato de trabajo terminaría el día 15 de diciembre de ese año.
- ✓ Que el 2 de diciembre de 2014 el contrato fue suspendido.
- ✓ Que el 4 de diciembre de la misma anualidad, le notificó al empleador la citación ante el Ministerio del Trabajo, la cual se llevó a cabo el 28 de enero de 2015, oportunidad en la que acordaron su reintegro a partir del día siguiente (29/01/15), además del pago de \$2.114.935 por concepto de salarios dejados de percibir.
- ✓ Que en abril de 2015 fue incapacitado durante los siguientes días: 14, 15, 17, 18, 20 al 24, 30 y 31.
- ✓ Que el día 25 de junio de 2015 el empleador solicitó al Ministerio de Trabajo autorización para despedirlo por ser un trabajador en situación de discapacidad, denegada el 20 de noviembre de ese año mediante Resolución Nro. 1932.
- ✓ Que en abril de 2016, la sociedad empleadora, por intermedio de la supervisora de planta Liliana Londoño Cadavid, le indicó que debía ausentarse por el término de 15 días remunerados, por falta de producción y que lo llamarían cuando hubiese trabajo.
- ✓ Que posteriormente, de manera verbal, le informaron la voluntad de dar por terminado el vínculo, nuevamente solicitando autorización al ente ministerial el día 10 de junio de 2016, notificándole mediante correo electrónico enviado el 21 de septiembre de 2016 la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa a partir de la fecha, aduciendo que se acogían ala respuesta otorgada por el Ministerio del Trabajo, toda vez que el despido única y exclusivamente obedecía al no cumplimiento de las labores encomendadas y la vulneración de los artículos 58 y 60 del CST.
- ✓ Que NO medió permiso del inspector del trabajo.
- ✓ Que continua con constantes revisiones médicas debido al dolor en el ojo izquierdo y la afectación que irradia al ojo derecho; que incluso estos padecimientos están perturbando su salud emocional.
- ✓ Que el día 14 de diciembre del año 2016 y el día 29 de abril del año 2017 acudió a consulta externa, en donde fue diagnosticado con ceguera de un ojo, glaucoma secundario a traumatismo ocular, estrabismo concomitante convergente y es remitido a glaucomatología.
- ✓ Que actualmente se encuentra tramitando una nueva recalificación por la afectación del ojo derecho.

### **1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

Controvirtió la sociedad INVERSIONES LIDER JEANS S.A.S. el derecho pretendido e indicó frente a los hechos que eran ciertos los relativos a la existencia del vínculo laboral con períodos de interrupción, la modalidad contractual (término fijo inferior a un año), el extremo inicial (26/08/2013), el cargo inicialmente desempeñado, la ocurrencia del accidente de trabajo, las incapacidades generadas, el pago realizado por la ARL, el cumplimiento de recomendaciones, el acuerdo de reintegro celebrado ante el Ministerio de Trabajo y la primera autorización elevada ante dicho ente ministerial, así como la resolución emitida. De otro lado, considera que las afecciones en el ojo derecho nada tiene que ver con una eventual secuela.

Aclara que en los tres contratos (uno en el 2013, otro en 2014 y el último en 2015), estuvieron inmersos en un sin número de abandonos del trabajo, e incluso una renuncia del 8 de agosto de 2014. Que sumado a ello, la suspensión del contrato del 2 de diciembre de 2014 se debió al abandono continuo de funciones y la no presentación al lugar de trabajo.

Por último, niega la existencia de la causación de horas extras.

#### **1.4. DECISIÓN PRIMERA INSTANCIA**

Mediante sentencia proferida el 17 de febrero de 2020, el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín, ABSOLVIÓ a la sociedad accionada de todas las pretensiones incoadas en su contra por el demandante, a quien condenó en costas.

Dentro del término concedido por la ley, la parte actora interpuso y sustentó recurso de apelación.

## **2. ARGUMENTOS**

### **2.1. DE LA JUEZ PARA DECIDIR**

Expuso que el despido NO estaba relacionado con la condición de discapacidad del actor (por la afectación visual en el ojo izquierdo que generó una PCL de 33.05%), sino por la incursión del subordinado en una justa causa, plasmada en la misiva que comunicó el despido, punto en el que destacó la confesión del accionante en cuanto a la veracidad de la conducta reprochada, esto es, no presentarse a laborar entre el 23 de mayo y el 21 de septiembre de 2016, pese a no estar incapacitado, ni gozar de alguna licencia o autorización por parte del empleador que justificara su ausentismo para ejecutar las actividades a las que fue reubicado. De esta manera consideró

desvirtuada la presunción que operaba en favor del trabajador quien tenía una clara limitación que afectaba el desempeño normal de las funciones.

En cuanto a las pretensiones subsidiarias, señaló que, si bien se reclamaban las prestaciones sociales por todo el tiempo laborado, lo cierto es que la prueba documental daba cuenta de su pago. Agregó que en ningún hecho se especificaba cual rubro se había cancelado deficitariamente, reprochando la ausencia de consonancia.

## **2.2. RECURSO DE APELACIÓN PARTE ACTORA**

Considera que lo expresado por el demandante en el interrogatorio absuelto fue analizado de manera parcializada, por cuanto si bien adujo que entre mayo y septiembre de 2016 no tuvo incapacidades médico laborales y tampoco prestó sus servicios personales al empleador, lo cierto era que también se debió a que la empresa lo envió a la casa porque después sería llamado a laborar, de ahí que debía revocarse la sentencia.

Igualmente solicita que se valore nuevamente la prueba en su conjunto, de la que podía vislumbrarse ciertas circunstancias que no fueron valoradas por la a quo. De un lado, lo referido por la testigo Liliana María Londoño Cadavid quien habló sobre unas licencias remuneradas, expresión que no fue tomada en cuenta por la a quo. De otro lado, la existencia de tres hipótesis del ausentismo laboral, a las que no le dio credibilidad el despacho, insistiendo que el actor expresó bajo la gravedad de juramento, que fue enviado a la casa por permiso del empleador, otorgado a través de la supervisora Liliana María, tornándose una prueba diabólica, sino imposible, que le correspondiera demostrar al trabajador la existencia de dicha autorización, máxime cuando los declarantes traídos al proceso continuaban vinculados a la sociedad llamada a juicio.

Aunado a ello, precedieron varios intentos del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, entre ellas, a través de una carta de renuncia que fue redactada por los mismos empleados de la empresa, además de las dos solicitudes elevadas al Ministerio de Trabajo, sin que dicha autoridad concediese permiso para despedirlo.

Que bajo dicho panorama, era dable entender que se trató de una estrategia del empleador al enviar al trabajador para su hogar con una licencia remunerada, para luego dar finalizado el vínculo laboral con justa causa.

Que si bien para la fecha del despido el actor no se encontraba incapacitado, tampoco dentro de los cuatro meses anteriores, lo cierto es que el empleador si se encontraba obligado a solicitar y a obtener efectivamente el permiso del Ministerio del Trabajo para poder terminarle con justa causa o sin justa causa el aludido contrato.

Por último, expuso que debían analizarse la procedencia de las pretensiones subsidiarias dado que, si la demanda presentaba falencias o falta de congruencia entre los hechos y las pretensiones, pues debió ser objeto de devolución, pero, por el contrario, fue admitida, de ahí que ahora dichas súplicas NO podían despacharse desfavorablemente por este motivo. En tal sentido, debía analizarse si hubo o no un déficit en el pago de las prestaciones.

### **2.3. ALEGATOS**

Ninguna de las partes presentó alegatos.

### **3. PROBLEMA JURÍDICO EN ESTA INSTANCIA**

En atención a los aspectos reprochados en el recurso de alzada, el problema jurídico se circunscribe a determinar:

- ✓ En primer lugar, si es procedente ordenar el reintegro del trabajador estableciendo si el demandante es o no beneficiario de la garantía de estabilidad laboral reforzada y si el empleador se encontraba en la obligación de agotar el requisito previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
- ✓ En segundo lugar, sólo en caso de no prosperar la súplica principal, se examinará la pretensión accesoria, es decir, si el señor Diego Abel Zalaba tiene derecho a la indemnización por despido sin justa causa prevista en el art. 64 del CST, analizando si se acreditó la existencia de una justa causa.
- ✓ En tercer lugar, la Sala ocupará su atención en el asunto relacionado con la viabilidad de las restantes pretensiones (reconocimiento de horas extras, las prestaciones sociales, vacaciones y sanciones moratorias) de cara a la inepta demanda e incongruencia que predica la falladora.

Pero antes de ello, resulta pertinente efectuar algunas precisiones generales frente al tema.

### 3.1. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Respecto al concepto de **debilidad manifiesta** la Corte Constitucional en la sentencia como la T-302 de 2013, reiterada en la T-692 de 2015, señaló las condiciones que debe cumplir la persona que pretende que se le aplique la garantía del denominado fuero por condiciones de salud, así: *“(i) una deficiencia física, entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; (ii) una discapacidad o (iii) una minusvalía”*. Igualmente indicó, frente a la valoración de estas circunstancias, que resultaba irrelevante considerar la causa de la afectación, o si se ha realizado o no una calificación previa de invalidez.

Y es que conforme lo dispuesto en los artículos 13 y 54 de la Constitución Política, el Estado debe proteger en forma especial a las personas que se encuentren en debilidad manifiesta con motivo de su condición física o mental, imponiéndole la obligación de garantizarles el derecho al trabajo acorde con sus condiciones de salud. Es por ello, que la Corte Constitucional en sentencias como la C-531 de 2000, trazó unos lineamientos tendientes a que las personas con limitaciones tuvieran derecho a una estabilidad laboral reforzada, que se concreta en la prerrogativa de permanecer en el empleo y de gozar de cierta seguridad de continuidad, mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación, constituyéndose una presunción de discriminación sobre todos los actos que tengan por finalidad desmejorar las condiciones laborales de dichos trabajadores, lo que consecuentemente ha comportado el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo aparejando además la aplicación de la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 correspondiente a 180 días de salario<sup>1</sup>, sentencia que además declaró la exequibilidad condicionada del inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, aduciendo que carecía de efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón de su limitación sin previa autorización de la Oficina de Trabajo, encargada de constatar la configuración de una justa causa.

Ahora, tal y como se advirtió, la controversia gira en torno a establecer si a la luz del criterio jurisprudencial que ha manejado la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional frente al tema, por demás disímiles en algunos aspectos, el actor puede ser considerado sujeto de especial protección.

---

<sup>1</sup> Compatibilidad que también se avala en la sentencia 60242 de 2019. La indemnización deprecada comparte el mismo fundamento jurídico y presupuestos fácticos que el reintegro.

La Guardiania de la Constitución<sup>2</sup> destacó la importancia de que el trabajador demuestre unas circunstancias **objetivas de salud que le impidan o dificulten sustancialmente el desempeño regular de sus labores y que la misma sea conocida por el empleador**, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, categorización inicialmente avalada y exigida por nuestro órgano de cierre en la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, última que también exigía que se acreditara que el patrón terminó la relación laboral por razón de su limitación física sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social. Solo en algunos casos, atendiendo a las circunstancias particulares, consideró innecesaria una calificación previa del trabajador.

Quiere esto decir que dicha protección NO se activa únicamente a favor de quienes tienen determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral, pues lo realmente determinante es analizar las circunstancias de cada caso particular para efectos de establecer si la condición de salud de un trabajador cimentó un acto discriminatorio y desencadenó en un despido o terminación del contrato, aunque dicho acto quisiese ocultarse bajo el manto de una justa o expiración del plazo pactado, pues los elementos de prueba deben llevar al operador jurídico a concluir que la terminación obedeció a un móvil distinto a la discapacidad, concepto que debe ser entendido en un sentido amplio, como una reducción de una capacidad para trabajar, para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal.

En sentencias SU-087 de 2022 y SU-061 de 2023, la Corte Constitucional explicó que para la aplicación del fuero de salud se requiere la demostración de tres supuestos:

“(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; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.”

Frente al primero, en dichos pronunciamientos se incluyó un cuadro ilustrativo en los casos donde se puede evidenciar que opera el fuero de estabilidad, así:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(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 despido. (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.

<sup>2</sup> En sentencias como la T-351 de 2015, T-521 de 2016 y SU-049 de 2017

	<p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.</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 despido.</p>
<p>Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral</p>	<p>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.</p> <p>(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante 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.</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.</p>
<p>Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral</p>	<p>(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.</p> <p>(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.</p>

También la Corte Suprema de Justicia ha sido enfática en manifestar que para que se active la garantía de estabilidad laboral reforzada es indispensable que el empleador tenga conocimiento del estado de debilidad manifiesta del trabajador. En sentencia con radicado 77593 del 18 de marzo de 2020 indicó:

“De lo transcrito, se concluye que era el trabajador quien debía acreditar que, a la fecha de la desvinculación se encontraba en condición de especial protección, supuesto de hecho indispensable para hacerse merecedor de la protección de estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997(...)”.

Así mismo, en sentencia 67425 aclaró que, si bien el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que su empleador acredite la ocurrencia real de la causa alegada, tal presunción no lo exime de probar que aquel tenía conocimiento de tal situación.

En este aspecto, tal criterio aún pervive, según el cual lo importante es que el trabajador padezca una situación de discapacidad en un *grado significativo*, debidamente conocida por el empleador, claro está, al momento de la terminación del contrato. Consúltense las sentencias SL-083-2023 SL3147-2022 SL546-2022, SL4632-2021, SL4228-2021.

Y es que si un empleador desconoce las condiciones de salud de su subalterno, mal haría en predicarse que el despido lo fue con causa u ocasión de ello o que pueda enmarcarse en un criterio discriminatorio. Y ello es lógico pues debe acreditarse un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral.

Ahora, el criterio que sí varió la Sala de Casación Laboral, se cernie en la identificación del concepto de discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7° del Decreto 2463 de 2001 de cara a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ilustrativo resulta el pensamiento plasmado en la sentencia SL-1154 de 2023, cuando adujo que:

De acuerdo con lo expuesto, para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Sala considera que la discapacidad se configura cuando concurren los siguientes elementos:

- (i) La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, **a mediano y largo plazo.**
- (ii) La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.

En cuanto a las barreras, el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 señala que son «*cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad*». La Sala destaca que el término *discapacidad* empleado en este precepto debe entenderse como «*algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo*».

Dicha disposición, sin pretender realizar un listado exhaustivo, señala que las barreras pueden ser:

- a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;
- b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.
- c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o construidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

Al respecto, debe destacarse que en el ámbito laboral, el trabajador tiene el derecho a que esas barreras comunicadas o conocidas por el empleador, sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo (...)

En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

- a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «*los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida*». Por tanto, **no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.**
- b) **La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;**
- c) **Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.**

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio (...)

Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;

(ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

(iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y **la terminación del vínculo laboral no se funda en una causa objetiva** o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo. El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables.

Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud *per se* no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.

### 3.2. HORAS EXTRAS

Así pues nuestro órgano de cierre a mantenido un criterio pacífico pues cuando se reclama trabajo suplementario como horas extras, **corresponde a quien solicita su pago, demostrar que laboró ese tiempo adicional que reclama**, con tal precisión y claridad que no haya duda sobre cuáles fueron las horas extras laboradas, véase las sentencias de radicación 45.956 de 2019, 58.856 de 2018, 68.686 y 70.013 de 2020 sólo por citar algunas, última de ellas donde expresamente indicó que convenía *memorar que la jurisprudencia de esta Corporación ha enseñado el deber que recae sobre el demandante de demostrar de manera clara, completa y precisa el trabajo suplementario.*

En el mismo sentir, dicha Corporación mediante sentencia de radicación 68.468 de 2020 insistió en que:

La jurisprudencia de la Corte ha sostenido reiteradamente que la prueba del tiempo suplementario, debe ser fehaciente, de forma tal que permita generar certeza de los días y las horas en que se ejecutó, no siendo dable obtenerla de meras especulaciones surgidas de expresiones genéricas o imprecisas en cuanto a tiempo, modo y lugar, o simplemente a cálculos o suposiciones, efectuados sobre un horario ordinario, frecuente o regular de trabajo.

Usualmente para acreditarse su causación deben demostrarse tres aspectos:

- ✓ El horario habitual en que debía ejecutar sus labores.
- ✓ Los pagos realizados durante el lapso que se pretende que se ordene el reajuste.
- ✓ Y las horas laboradas cada día, pues dicha información debe cotejarse con los horarios a fin de verificar si cada día se laboraron horas extras, y en caso afirmativo, en que horario, pues cada una goza de diferentes recargos, para finalmente analizar en detalle si fueron canceladas por el empleador.

#### 4. CONSIDERACIONES

##### REINTEGRO

El demandante pretende obtener el reintegro al cargo que para entonces desempeñaba, relacionado con oficios varios, aduciendo que el fenecimiento del contrato se dio cuando afrontaba determinadas condiciones de salud que impedían su culminación sin mediar el respectivo permiso del Ministerio de Trabajo. En tanto el empleador, aduce que su subalterno, por lo menos para la fecha de terminación del contrato, NO era beneficiario de la garantía de estabilidad laboral reforzada, pues, aunque ostentaba la calidad de discapacitado y fue objeto de reubicación, lo cierto es que no estaba incapacitado aunado a que su desvinculación obedeció a una justa causa relacionada con el incumplimiento de las labores asignadas al faltar al trabajo sin justa causa de impedimento.

De tiempo atrás, mediante providencia de radicación 53.394 de 2018 nuestro órgano de cierre, acoplándose cada vez más a los criterios que sobre el tema ampliamente manejaba la Corte Constitucional, reflexionó sobre el derecho de los trabajadores con discapacidad a no ser discriminados en el empleo, pero aclaró que en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ***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.***

En tal oportunidad la Sala de Casación Laboral subrayó que la estabilidad laboral reforzada no era un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto existiera una causa objetiva que condujera a su retiro, por lo que en su sentir, había que solicitar el correspondiente permiso ante el Ministerio de Trabajo sólo cuando se constatará que la reincorporación era inequívocamente «incompatible e insuperable» con la estructura empresarial.

Dicho criterio aun hoy pervive. Véase la sentencias SL1957-2024, SL1215-2024, incluso en SL1887-2021, la Sala de Casación Laboral reiteró que quien alega una justa causa o una causal objetiva para fenecer el contrato de trabajo de persona en situación de discapacidad, enerva la presunción discriminatoria<sup>3</sup>, como precisamente ocurre en este caso, donde la a quo partió de la condición de discapacidad del demandante, soportada no sólo en una merma del 33.05% que generó un accidente de trabajo que desencadenó la ceguera del ojo izquierdo, sino además en las condiciones clínicas que incidieron negativamente en la posibilidad de ejecutar la actividad para la cual fue contratado de manera primigenia como operario de confecciones y que motivó un proceso de reubicación acompañado por la ARL. Empero, seguidamente la falladora alertó en cuanto al cumplimiento de la carga del empleador al derruir dicha presunción, cuando demostró que la terminación del contrato NO estaba relacionada con las condiciones de salud del hoy accionante.

Ocupémonos del análisis de la justa causa esgrimida.

El 21 de septiembre de 2016 la empresa le comunicó al operario la terminación del contrato con justa causa. Copia de dicha misiva se aprecia a folios 83 y 84 del archivo 012 del expediente digital, oportunidad en la que adujo que:

Para esta determinación la empresa se apoya en la respuesta otorgada por el Ministerio de Trabajo, por la petición número 8202; donde se esboza y ratifica que el despido ejercido en esta ocasión, se atañe solo y exclusivamente al no cumplimiento de las labores encomendadas y por consiguiente a la vulneración de los art. 58 y 60 del código sustantivo de trabajo. Dado lo anterior y basados en el art. 62 numeral 6, damos por terminado su contrato laboral.

Los hechos que fundamenta la siguiente decisión son:

- Usted no se ha presentado a la empresa desde el mes de ..... hasta la fecha.

<sup>3</sup> Similar pensamiento se plasma en la SL2280-2021, SL1541-2021, SL2687-2020 y SL1360-2018.

- No ha remitido ningún documento que sustente su incapacidad para asistir a la misma.
- No se ha presentado personalmente ha aclarar su situación.
- Por lo tanto no ha realizado una presentación personal de las laborales que se le encomendaron, como lo obliga el Art. 58 NUM 1 del CST.
- Y en suma ha vulnerado el ART. 60 NUM. 4 del CST que prescribe "4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo"

Quiere esto decir que el empleador hizo uso de aquella potestad legal que le permite finiquitar el vínculo, lo que impide que se presuma que el despido constituyó un acto de discriminación, máxime cuando el actor confesó la falta.

En este punto se duele la recurrente del análisis fragmentado del interrogatorio de parte, concretamente el contexto bajo el cual el señor DIEGO ABEL ZABALA MAZO aceptó y/o confesó no haber prestado sus servicios entre el día 23 de mayo de 2016 y el 21 de septiembre de ese mismo año, pese a que en dicho lapso NO se encontraba incapacitado.

Sin embargo, para la Sala, tras el análisis de los audios contentivos de tal medio probatorio, NO medió un examen parcializado de los dichos del actor.

Ciertamente aquel advierte que, en esa anualidad, 2016, la supervisora lo envió para la casa junto con otros 14 compañeros, aduciendo una baja de producción, no rememora con exactitud las fechas, pero por el contexto de sus dichos podría señalarse que ello ocurrió aproximadamente en el mes de mayo. Aclara que el problema lo detonó el pago de los salarios durante las dos semanas de desvinculación, tanto a él, que se identifica como *un caso especial*, como a los restantes trabajadores. Sostiene que a partir de ahí la *cogieron contra él*, especialmente cuando reclamaba el pago de la remuneración, dado que, a su juicio, esa baja de producción nada tenía que ver con él si se tenía en cuenta las actividades que le correspondía desempeñar como barrer, trapear, sacar la basura o hacer mandados. Rememora varias discusiones con el representante legal, quien de manera *privada*, tras llamarlo a su oficina, indagarlo sobre su estado de salud y responderle contándole los procesos médicos que estaba pendiente (recalificación e implante de válvula para evitar presión en el ojo que le impedía dormir), le dijo que no quería saber más del asunto, ni seguir sosteniendo la relación laboral, oportunidad en la que como trabajador le recordó el acuerdo ante el Ministerio del Trabajo según el cual *ni usted me puede echar ni yo me puedo ir*. Afirmo que verbalmente el representante legal le dijo que se

fuera, que eso hizo y esperó unos días que se bajaran los ánimos, retornó e intentó hablar con el señor *Diego* pero que éste ya estaba cerrado en su idea y le dijo que demandara, que pagaría lo que le ordenaran, e insistió que no quería seguir trabajando con él.

Esa parte de su relato NO es la que genera polémica, sino lo que a continuación referencia. Y es que el señor Zabala Mazo también acepta que le empezaron a llegar unos correos para que se presentara a trabajar, y justo ahí en cuando media una confesión al indicar que por *tanto maltrato, con el estrés, con el problema de depresión y esa situación*, optó por esperar que un juez decidiera, incluso refiere que lo alcanzado a pagar fue de mala gana, y que no podía permitir que lo maltrataran de esa manera, es decir, que lo echaran verbalmente y luego lo requirieran por correos, que por eso *NO se presentó*. Expresa que posteriormente le llegó la carta de despido por correo certificado, fundado en el hecho de NO haberse presentado a laborar entre el 23 de mayo y el 21 de septiembre del año 2016.

Nótese que, aunque al absolver interrogatorio el demandante insiste que ese fue el lapso que permaneció en una especie de licencia o permiso otorgado por parte de la supervisora, en el cual se dedicó a la lectura y hacer mandados a hermanos, lo cierto es que aun partiendo de la hipótesis que con antelación al 21 de septiembre de 2016 hubiesen mediado desavenencias con el propietario de la empresa, lo que se reprocha y comporta el soporte de la justa causa, es la negativa del subordinado de atender el requerimiento de su superior de ejecutar el contrato, tras los llamados a través de correo electrónico, máxime en un escenario donde era frecuente el ausentismo injustificado, toda vez que la inexistencia de incapacidades implicaban su presencia en las instalaciones de la empresa, pues mal o bien, tanto la EPS como la ARL, a voces del reclamante, se negaban a expedir nuevas incapacidades, máxime tras el proceso de calificación de la pérdida de capacidad laboral, que en todo caso demarcó un proceso de reubicación, que en efecto fue llevado a cabo por la sociedad convocada a juicio.

Sumado a ello, en el cuerpo de la sentencia de tutela emitida el 18 de noviembre de 2016 (fl. 89 a 108 archivo 02), acción que previamente instauró el demandante en aras de obtener de un juez constitucional el reintegro hoy pretendido ante el juez natural por denegación del amparo, se anotó que el accionante no volvió a trabajar desde mayo de 2016 porque estaba *esperando que el empleador agotara la instancia ante el Ministerio de Trabajo para desvincularlo laboralmente* y que se había estado donde un amigo *ayudándole amarrar mercancía para lavandería, haciendo mandados* y practicando para ver si podía coser en las máquinas.

Así las cosas, esta Magistratura acoge las apreciaciones realizadas en primera instancia en torno las consecuencias legales que implican la renuencia del subordinado a atender los requerimientos del empleador en aras de que continuase ejecutando las labores asignadas, entendiéndose por tales las actividades desempeñadas tras el proceso de reubicación, relacionadas con oficios varios, en atención a las restricciones emitidas por la ARL con carácter permanente, pues las primigeniamente realizadas como operario de confección de prendas de vestir, implicaban un esfuerzo visual que luego del accidente laboral NO pudo volver a ejercer.

Ahora, partiendo de la hipótesis que el vínculo realmente hubiese fenecido en un extremo anterior al referenciado por el empleador, es decir, al 21 de septiembre de 2016, habría de señalarse que era carga de la prueba del trabajador demostrar que dicho despido antecedía a esa fecha, lo que hubiese justificado la inexistencia de la obligación de retornar a la empresa, toda vez que, se insiste, bajo ese panorama, verbalmente el representante legal ya había culminado el contrato de trabajo de manera unilateral con anterioridad, justificándose la renuencia del trabajador de retornar.

Sin embargo, ello NO sucedió. E incluso el representante legal, señor DIEGO ALEXANDER QUINTERO DURANGO, en el interrogatorio absuelto niega que hubiese fenecido el contrato tras aquella conversación, cuya existencia acepta, aunque no en los términos calurosos que rememora el demandante, pero sí expresa que esa citación a la oficina se originó por las ausencias reiteradas, especialmente los días lunes y sin ninguna autorización, pues arguye que era exageradas las faltas escudadas en citas médicas o incapacidades inexistentes, que generaron siete memorandos, que culminaron en llamados de atención y finalmente en el despido. En todo caso, dicho interrogado niega que entre los meses de mayo y septiembre del 2016 el trabajador tuviera permiso para estar en casa, lapso en que referencia que el estado de salud de aquel era *bien*, recordando que como no contestaba el celular, los requerimientos empezaron a efectuarse vía correo electrónico.

En esta misma línea, la testigo LILIANA MARÍA LONDOÑO CADAVID, quien se identifica como la jefe directa del accionante desde diciembre de 2015, también niega que le hubiese concedido una licencia o permiso para faltar, por el contrario, rememora los intentos de comunicación fallidos, que motivaron la remisión de correos electrónicos, así como las razones verbales en las que inicialmente el señor Diego Abel excusó su ausencia, como estar incapacitado o la necesidad de realizar diligencias personales, pero sin anexar los correspondientes soportes.

En este punto, aduce la recurrente que no se valoró la afirmación de la testigo en cuanto a que el actor sí fue objeto de licencias no remuneradas. Ciertamente ello lo expresa la declarante, pero pierde la relevancia que se le endilga en el recurso de alzada, cuando ubica dichas licencias en momentos disímiles al lapso aquí analizado, entiéndase mayo a septiembre de 2016. Sumado a ello, refiere que en las conversaciones que alguna vez sostuvo con el actor, le exigía que sustentara las ausencias, o que lo indagaba en torno a si lo que pretendía era obtener un permiso o tomar una licencia, pero que aquel dejó de allegar soportes que permitieran su concesión.

Recálquese como el trabajador demarca el fenecimiento del vínculo en aquel 21 de septiembre de 2016, aceptando en el interrogatorio absuelto que NO atendió los llamados del empleador para reincorporarse aduciendo que se sintió maltratado y que optó por esperar el pronunciamiento de un juez como si fuese potestativo o estuviese en su esfera de dominio el decidir cuándo asistir a las instalaciones, o cuando ausentarse porque físicamente no se sintiera capaz, aunque no contara con respaldo médico, pero aun así, concomitantemente partiera de la idea que tenía derecho a reclamar el salario, prestaciones y aportes al sistema, bajo el ropaje que sin el permiso del Ministerio de Trabajo no podían desvincularlo, olvidando que la incursión en una justa causa, habilitaba al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo, como en efecto ocurrió, de ahí que incluso el ente ministerial, tras el segundo llamado de la empresa para obtener autorización para despedir al accionante se pronunciara el 13 de septiembre de 2016 indicando que si la desvinculación no tenía como móvil el estado de discapacidad, ni la persona estaba incapacitada o en proceso de rehabilitación, sino que mediaba una justa causa, ningún pronunciamiento le competía emitir. Expresamente esto fue lo que dijo (fl. 80 y 81 del archivo 012):

Si es bien clara la obligación y deber de todo Empleador de reubicar a sus Trabajadores y acatar las recomendaciones médicas cuando por el estado de salud así se determine, NO ES MENOS CIERTO QUE TODO TRABAJADOR, se encuentra en el deber de cumplir con sus obligaciones laborales, tal como lo establece el artículo 58 del C.S.T. EL Reglamento Interno de Trabajo, o Estatutos de la Empresa.

En el sector privado el artículo 62 del C.S.T. Establece las justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del Empleador y si el Trabajador viola dicha norma o el Reglamento Interno de Trabajo, Y SE ENCUENTRA INCAPACITADO O EN PROCESO DE REHABILITACION POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE ORIGEN COMUN O PROFESIONAL, para la terminación del contrato de trabajo, debe la Empresa observar lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1.997, solicitando previamente ante el Inspector de Trabajo del lugar de su domicilio, el permiso para el despido, anexar los soportes documentales que justifique el mismo, a fin de que se constate que obedece a una justa causa y no a la condición de salud del trabajador.

En el caso que nos atañe el Trabajador, DIEGO ABEL ZABALA MAZO no se encuentra INCAPACITADO NI EN PROCESO DE REHABILITACION POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE ORIGEN COMUN. Lo que observa despacho es que el Trabajador está incumpliendo con sus obligaciones laborales, amparándose en una Estabilidad Laboral Reforzada. Por tanto no puede predicarse y mucho menos obviarse los presupuestos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1.997, por lo que, en el caso en cuestión no puede procederse al trámite de autorización de terminación de la relación laboral.

Ahora, dejando a un lado la discusión de la inexistencia del estatus de incapacitado del trabajador al momento de ser despedido, lo cierto es que en atención a las circunstancias que rodearon la culminación del contrato, lejos está de apreciarse un móvil que eventualmente estuviese relacionado con su condición de salud, que por demás, a voces de los testigos, ninguna afectación generó en el desempeño normal de las funciones que posteriormente le fueron encomendadas, el accidente de trabajo ocurrido años atrás.

En otras palabras, el móvil que generó la rescisión del contrato NO estuvo relacionado, en palabras del legislador, con la *situación de discapacidad*, de ahí que no se cumplan los presupuestos que contempla la norma para efectos de otorgar la indemnización pretendida.

Y en cuanto a la inmediatez, sabido es que el empleador debe dar por terminado el contrato inmediatamente después de ocurridos los hechos o cuando tuvo conocimiento de los mismos, de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente. Sin embargo, aunque bajo un contexto normal, excesivo sería permitir el ausentismo de un trabajador por aproximadamente 4 meses, tolerando dicho incumplimiento, lo cierto es que para esta Magistratura la sociedad actuó con cautela de cara a las particularidades del caso.

Recuérdese en este punto lo que nos indica la recurrente cuando considera que todo se trató de *una estrategia del empleador*, para dar por terminado el contrato, advirtiendo que precedieron varios intentos por sucumbirlo. Ello es así, tiempo atrás intervino el Ministerio de Trabajo, ante el que se llegó a un acuerdo conciliatorio mediante el que el trabajador obtuvo el reintegro al no mediar una justa causa, ente que posteriormente negó la concesión de la autorización deprecada por la sociedad Inversiones Líder Jeans S.A.S. (Resolución 1932 del 20 de noviembre de 2015, fl. 44 archivo 04) aduciendo que el señor Diego Abel Zabala se encontraba en tratamiento médico y fue objeto de reubicación. Nada se examinó respecto del ausentismo que para la época empezaba a germinar.

Precisamente, en virtud del contexto descrito, NO podía el empleador actuar precipitadamente ante una nueva ausencia de un trabajador que tenía unas condiciones clínicas especiales que eran de su conocimiento, pero que, paralelamente se reusaba a presentarse a las instalaciones de la empresa de manera injustificada. Intentó exteriorizar la situación ante el Inspector de Trabajo elevando la segunda solicitud para obtener la autorización del despido, y tras el pronunciamiento de ese órgano, a los pocos días procedió prescindir unilateralmente del

trabajador, tornándose atendible que tardara cuatro meses en materializarse aquel despido soportado una ausencia reiterativa.

De esta manera, no se aprecia la *estrategia* que menciona la apoderada del actor para despedirlo, pues si ello fuere así, NO lo hubiere requerido en múltiples ocasiones para que se reintegrara a su oficio. Es el desobedecimiento a ese llamado lo que da al traste con el reintegro pretendido.

Ahora, encontrarse en tratamiento NO es una circunstancia que por sí sola active un fuero de estabilidad laboral reforzada, no es ésta la condición que ampara la norma aquí invocada, panorama bajo el cual se desbordaría el margen de protección de la población a la que alude la Ley 361 de 1997, pues una persona que tuviera pendiente, dígase una consulta con cualquier especialista o tomara alguna droga, se tendría que considerar como sujeto de especial protección, teoría que ni siquiera contempla la Corte Constitucional, menos aún de cara al reciente criterio adoptado por la Sala de Casación Laboral.

Se deberá pues confirmar la decisión absolutoria en este punto, toda vez que, se insiste, ser un sujeto de especial protección en atención a la discapacidad padecida, NO excusa el incumplimiento del trabajador de las obligaciones a su cargo.

Similar suerte corre la **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO** contemplada en el art. 64 del CST.

Y es que cuando se pretende la declaratoria de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, cada una de las partes tiene una carga probatoria distinta. El demandante, quién afirma haber sido despedido, debe probarlo, aspecto cuya existencia en este caso no se discute. A su turno, habiéndose demostrado el despido, es el empleador quién tiene la carga de acreditar que su conducta estuvo amparada en una justa causa. A esta conclusión se arriba, no sólo en virtud a la aplicación de los artículos 164 y 167 del Código General del Proceso sino también en lo expresado por la Corte Suprema de Justicia.

Con relación al despido invocando una justa causa, señala el artículo 62, numeral sexto del Código Sustantivo el Trabajo, que se puede terminar el contrato de trabajo con justa causa por cualquier violación de las obligaciones y prohibiciones a cargo del trabajador, contempladas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del trabajo, o por una falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. Así

mismo, prescribe el párrafo único de dicho artículo, que la parte que da por terminado el contrato unilateralmente, debe señalar la causa que motivó su decisión, ya que posteriormente no podrá invocar una diferente.

Al respecto la Corte constitucional en la sentencia C- 594 de 1997, señaló que no basta con invocar para el despido las causales genéricas expresadas en la ley, es necesario, además, señalar los hechos en que se sustenta tal decisión, ya que el sentido de la norma lo que pretende es que la parte afectada conozca las razones que pusieron fin a la relación laboral.

Y ello es precisamente lo que sucedió cuando a través de la carta de despido, el empleador exteriorizó no sólo las normas en que fundaba su postura, sino además los hechos que lo motivaron, que por demás NO refuta el actor, sino que más bien pretende excusar su ausencia del puesto de trabajo, justificando su omisión en posiciones que no respalda la ley, como contar con la potestad de negarse a prestar un servicio tras diversos requerimientos de su empleador, cuya existencia acepta en el interrogatorio absuelto, es espera de un pronunciamiento, pero concomitantemente tener derecho todas las prebendas de carácter laboral. De esta manera el acto de rebeldía, bajo lo narrado en las líneas que preceden, claramente es dable calificar como una falta grave.

Así las cosas, el despido se encuentra total respaldado en una justa causa, consagrada en el numeral 6 del art. 62 del CST, en consonancia con el art. 60 ibídem, según el cual le está prohibido al trabajador: *4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}.*

En conclusión, como en este informativo no existen las bases probatorias suficientes para acceder a la indemnización deprecada, a esta Magistratura no le queda alternativa diferente a la de confirmar la decisión objeto del recurso de alzada.

En cuanto a las **PRETENSIONES SUBSIDIARIAS.**

Razón le asiste a la quo cuando alerta que diversas pretensiones NO cuentan con respaldo fáctico, mucho menos probatorio. Igualmente, también acierta la recurrente al señalar que la eventual falencia en el tecnicismo bajo el cual se debió presentar una demanda, NO faculta al operador para evadir su estudio, máxime si nada se advirtió sobre el punto al admitirse la demanda.

Pero al margen de tal discusión, lo realmente relevante es que NO se aprecia el incumplimiento del empleador en el pago de las acreencias laborales a su cargo, dígame cesantías, intereses a las cesantías, prima o vacaciones. Recuérdese que varios fueron los contratos suscritos por las partes bajo la modalidad de término fijo inferior a un año, y al culminar cada uno, se aprecia documento contentivo de la liquidación entregada al trabajador, quien incluso en diligencia llevaba a cabo por el Ministerio de Trabajo, adujo que nada le debían por concepto de prestaciones. Consecuencialmente ello impide abordar el estudio de las sanciones moratorias pretendidas, bien aquella regulada en el art. 65 del CST, o incluso la estimada en el art. 99 de la Ley 50 de 1990.

Parece que más bien que dichas pretensiones comportasen una súplica consecuencial al reintegro, que de haber procedido implicaría el pago de los salarios, prestaciones, vacaciones y pagos a la seguridad social, causados durante su desvinculación.

Pero de NO ser así, y tratarse de otra súplica, al margen de la titulación (subsidiaria), lo cierto es que, como se dijo, ni se identifica puntualmente que haberes se adeudan, tampoco se circunscriben a un lapso y, por el contrario, el propio demandante anexa la liquidación final de prestaciones pagada en diciembre de 2013, febrero y agosto de 2014 y septiembre de 2016 (folios 94 a 97 del archivo 04), suscritas por el trabajador en señal de recibido, sin merecer objeto de tacha o ser desconocido el documento. Y en cuanto a las horas extras, bastará con decir que nada se probó sobre su causación, resultando incluso llamativa la pretensión cuando el ausentismo fue la conducta reprochada al trabajador.

En los términos expuestos se confirmará la decisión objeto del recurso de alzada. Se condenará en costas en esta instancia a la parte actora por no haber tenido éxito en el recurso, fijándose como agencias en derecho la suma de \$100.000 a favor del demandado.

## **5. DECISIÓN DEL TRIBUNAL**

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE**

**PRIMERO: CONFIRMA** la sentencia proferida el 17 de febrero de 2020 por el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor **DIEGO ABEL ZABALA MAZO** identificado con la cédula de ciudadanía Nro. 71.218.335, contra

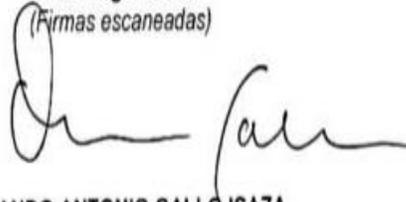
la sociedad **INVERSIONES LIDER JEANS S.A.S.**, conforme las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** costas en esta instancia a cargo de la parte actora. Se fija como agencias en derecho la suma de \$100.000 a favor del demandado.

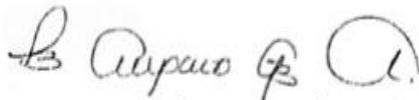
Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.

Los Magistrados

(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA