

**TRIBUNAL SUPERIOR  
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA  
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Proceso: Ordinario  
Radicación No. **25899-31-05-001-2019-00525-01**  
Demandante: **JAIME ALBERTO AYALA ARREDONDO**  
Demandado: **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**

En Bogotá D.C. a los **29 DIAS DEL MES DE FEBRERO DE 2024**, la Sala de Decisión Laboral integrada por los Magistrados **MARTHA RUTH OSPINA GAITÀN**, **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien actúa como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo establecido en la Ley 2213 de 2022. Examinadas las alegaciones de las partes, se procede a revisar en grado jurisdiccional de consulta, la sentencia proferida el 18 de noviembre de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca, dentro del proceso de la referencia.

Previa deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

**SENTENCIA**

**I. ANTECEDENTES.**

**JAIME ALBERTO AYALA ARREDONDO** demandó a **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**, para que previo el trámite del proceso ordinario, se declare la existencia del contrato de trabajo, que fue diagnosticado con “...*LUMBAGO NO ESPECIFICADO CON RADICULOPATIA*”

como enfermedades de origen COMUN...”, en febrero de 2015 sufrió un accidente de trabajo, para el momento del despido presentaba también “...SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO, DOLOR CRÓNICO INTRATABLE, BURSITIS DE HOMBRO Y TRASTORNO DEPRESIVO RECURRENTE...” entre otras patologías, por lo que venía siendo sometido a tratamiento médico con reiteradas incapacidades y reubicado laboralmente, que el contrato terminó por decisión unilateral y sin justa causa, sin obtener autorización del Inspector del trabajo conforme lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, siendo ineficaz el despido al encontrarse con estabilidad laboral reforzada; en consecuencia, se le condene de manera principal a reintegrarlo a un cargo igual o de mayor jerarquía al que venía desempeñando al momento de la desvinculación, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales que legamente le corresponden, beneficios consagrados en el pacto colectivo, así como aportes a seguridad social, incrementos salariales; subsidiariamente las indemnizaciones del artículo 64 del CST y la contemplada en el pacto colectivo; finalmente como pretensiones comunes indexación, ultra y extra petita, costas.

Como fundamento de las peticiones expuso que se vinculó laboralmente con la sociedad accionada, mediante contrato de trabajo a término indefinido, que estuvo vigente entre el 1 de noviembre de 2006 y el 16 de noviembre de 2016, cuando término por decisión unilateral y sin justa causa comprobada por parte del empleador, devengando la suma de \$1.086.000.00 como salario básico, desempeñando el cargo de AYUDANTE DE PRODUCCIÓN; a partir del año 2013 le fue diagnosticado “...LUMBAGO NO ESPECIFICADO CON

RADICULOPATIA...”; en febrero de 2015, sufrió un accidente laboral con lesiones en hombro y brazo, presentando “...SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO y BURSITIS DE HOMBRO...” y le fueron expedidas en forma reiterada incapacidades médico laborales, para el momento del despido no se le había calificado la pérdida de capacidad laboral en relación con las patologías referidas, de las cuales tenía pleno conocimiento la accionada, el accionante le entregaba las recomendaciones médico laborales que le expediente, al momento de la desvinculación se encontraba amparado con estabilidad laboral reforzada de conformidad con lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; en el examen de egreso practicado el 18 de diciembre de 2016 ante Salud Ocupacional de los Andes Ltda., se dejó como observaciones “...SE SOLICITA RESUMEN DE HC CON PARACLÍNICOS PARA DEFINIR CONCEPTO”, “ENGASIS OSTEOMUSLCULAR”...”, en cada una de las valoraciones médico ocupacionales periódicas y conceptos de aptitud laboral se hacía énfasis en que podía continuar laborando con recomendaciones del médico tratante, el 8 de septiembre de 2016 se reiteró que debía continuar con recomendaciones laborales; “...para el momento del despido encontraba en trámite la negociación colectiva de los trabajadores afiliados a la organización sindical “UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS U.S.T.A.”; encontrándose el trabajador amparado por fuero circunstancia, lo que conlleva que el despido sea “...a todas luces ineficaz por encontrarse en curso la negociación colectiva entre empleador y una organización sindical...”; finalmente refiere que “...accedió al denominado AUXILIO SALUD VISUAL U ORAL consagrado en el pacto colectivo vigente para esa época dando cumplimiento a lo allí establecido, en razón a que para ese momento no se encontraba vinculado a organización sindical alguna. ...”. (fls.2 a 23 PDF 01).

La demanda fue presentada el 15 de noviembre de 2019 ante el **Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca** (fl. 2

PDF 01), autoridad judicial que, con auto de 30 de enero de 2020, la admitió, disponiendo la notificación a la parte demandada, en los términos allí indicados (fl. 104 PDF 01).

La demandada **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.** , dentro del término legal y por conducto de apoderado dio contestación a la demanda con oposición a las pretensiones, admitiendo unos hechos y negando los restantes; señalando en su defensa que la desvinculación obedeció a la existencia de una justa causa para ello, plenamente probada, ya que el demandante *“...incumplió de manera grave sus obligaciones, lo cual constituye una falta grave que legitima la terminación del contrato de trabajo con justa causa, por cuanto exigió el reconocimiento y pago del auxilio de lentes, con base en una serie de constancias y fórmulas médicas que el empleador logró determinar habían sido emitidas por un compañero de trabajo, quien no contaba con las condiciones profesionales o técnicas para el efecto, lo que no solo implicó un engaño al empleador que a su vez generó un beneficio para el trabajador, sino adicional un detrimento patrimonial, al realizar el pago con base en constancias o fórmulas que no habían sido emitidas por un profesional de la salud y de las que no existe constancia de que hayan sido creadas o generadas de manera válida...”*; que el accionante *“...ha actuado de manera inadecuada, al engañar a la Compañía presentando certificaciones falsas para obtener un beneficio personal, faltando a lo pactado en el contrato de trabajo en el cual puede darse que su terminación se da por violación grave de las obligaciones y prohibiciones contenidas en los artículos 58, 60 y 62 del C.S.T., y los establecidos en el reglamento interno de trabajo, clasificando como graves un número determinado de conductas, dentro de las cuales se encuentra el artículo 45, numeral 7°, donde se señala que el trabajador deber ser verídico en todo caso, a lo cual faltó el extrabajador al engañar a la empresa...”* ; que en el mismo estatuto normativo, en el artículo 55, se señalan las faltas graves de los trabajadores, dentro de la cual se puede encontrar el

literal d) que señala como grave, la violación grave del trabajador a las obligaciones contractuales, siendo estas las conductas omitidas por el demandante; que en Alpina, las políticas y obligaciones emanadas de la relación laboral, son de obligatorio cumplimiento para todos sus empleados y tiene como principio ayudar a la Compañía a ser más competitiva y en esa medida lograr un mayor beneficio tanto económico como social para sus trabajadores, por lo cual una persona que no cumple con sus obligaciones es alguien que se encuentra en constante indisciplina e incumpliendo; por lo que las acciones del demandante son totalmente irresponsables, en la medida que presento certificaciones falsas para obtener beneficios personales sin justificación; que *“...lo que encontró el empleador, consistió en una conducta masiva al interior de la Compañía, en la que una serie de trabajadores presentaron constancias o fórmulas médicas emitidas por la misma persona pero haciendo uso de una serie de formatos de diversas ópticas ubicadas en la ciudad de Bogotá que, tal y como se dijo de manera previa, todas fueron emitidas por un compañero de trabajo del acá demandado (sic), por lo que se evidencia que el demandante tenía pleno conocimiento de la situación al interior de la Compañía, pero aun así resolvió no ponerlo en conocimiento de ALPINA y, por el contrario, hizo uso de dicha situación para obtener un beneficio indebido...”*; agregó igualmente que actor no es beneficiario del fuero de salud, toda vez que no cumple con los requisitos señalados por las altas cortes para que opere dicha protección; aunado a que la terminación del contrato se dio en razón a una justa causa comprobada por parte del empleador; menciona también que el fuero circunstancial alegado carece de fundamento *“...toda vez que en el escrito de la demanda ni en el acervo probatorio se hace mención alguna de que el demandante se encontrara afiliado a la organización sindical “UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DE ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS – U.S.T.A.” o haya participado de alguna forma en la presentación de un pliego de peticiones que diera inicial al conflicto colectivo...”*,

por lo que no tenía la protección emanada del fuero circunstancial al momento de la terminación del contrato de trabajo alegada por el conflicto colectivo entre Alpina S.A. y la organización sindical U.S.T.A, y de aceptarse en gracia de discusión que el demandante estaba amparado por dicha protección, *“...lo cierto es que dicha figura sólo restringe la posibilidad con la que cuenta el empleador de dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa. Lo anterior implica que, dado que en el proceso que se alega existió una justa causa plenamente probada, es claro que la garantía foral carece de sustento...”*.

En su defensa, propuso las excepciones de fondo de cobro de lo no debido por inexistencia de la causa y de la obligación, prescripción, compensación y, buena fe (fls. 3 a 51 PEDF 03).

## II. DECISION DEL JUZGADO

Agotados los trámites procesales, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Funza – Cundinamarca, mediante sentencia de 18 de noviembre de 2022, resolvió:

***“(...) ABSOLVER a ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A., de todas y cada una de las súplicas de esta demanda.***

***CONDENAR en costas y agencias en derecho al aquí demandante JAIME ALBERTO AYALA ARREDONDO respecto de ALPINA. Agencias que se fijan en \$400.000 en favor de ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A., más las costas que deberán liquidarse por secretaría.***

***TERCERO: Por ser totalmente adverso al aquí demandante, en caso de no ser apelado, se ordena REMITIRLO en CONSULTA al Honorable Tribunal (Audio y acta de audiencia, PDFs 32 y 33).***

La juez de conocimiento, dispuso la remisión del expediente a la Corporación para que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta, atendiendo lo señalado en el artículo 69 del CPTSS, de

2015, dado que la decisión resultó totalmente adversa a las pretensiones de la parte demandante. Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente.

### III. ALEGATOS DE CONCLUSION:

En el término para presentar alegaciones en segunda instancia concedido en auto de fecha 13 de diciembre de 2022 (PDF 04AutoTraslado Cdno. 02SegundaInstancia), el apoderado de la demandada, allegó escrito contentivo de los mismos, en el que solicita se confirme la decisión de primera instancia y se mantenga la absolución impartida frente a todas las pretensiones de la demanda; para lo cual señaló:

#### *“(...) I. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO*

*1. Como primera media es importante recodar que mediante la sentencia consultada, el a quo absolvió a mi defendida de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra, y condenó en Costas al demandante.*

*2. En ese sentido, se solicita al H. Tribunal que CONFIRME íntegramente el fallo proferido por el Juzgado 1° Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia del 18 de noviembre de 2022, tal y como se pasa a explicar.*

*3. Como acertadamente lo manifestó el a quo, la justa causa invocada por mi defendida para la terminación del contrato de trabajo del actor, correspondió a que éste le allegó a su empleador documentos que no correspondían con la realidad para acceder a beneficios económicos.*

*Así pues, en el debate probatorio el demandante confesó que un compañero de trabajo diligenció un formulario para que él accediera a un beneficio económico de anteojos, quedando probado que era el señor William Jiménez quien hacía todo el trámite para que el actor accediera al beneficio, y por ende no se desplazó a ninguna óptica para realizarse el correspondiente examen que arrojara la fórmula que necesitaba.*

*Acertó el a quo al concluir que, la fórmula del 24 de febrero (sic) de 2014, no es válida, pues conforme lo expuso el perito, Dr. Talero, tenía valores*

*que clínicamente son imposibles, por lo cual necesariamente había sido suscrito por una persona que no conocía de oftalmología.*

4. *Aunado a lo anterior, el a quo, recordó que esta conducta de presentar documentos que no corresponden a la realidad a Alpina S.A. para acceder al beneficio de anteojos fue una conducta generalizada, y que los trabajadores incluido el demandante, accedían al beneficio a través de las fórmulas que el otro trabajador William Jiménez les hacía.*

5. *Igualmente, el a quo acertó al recordar que por disposición legal, todos los contratos de trabajo deben ser ejecutados de buena fe, lo cual implica la prohibición de engañar al empleador para acceder a beneficios económicos.*

6. *De otra parte, en lo relativo al tema de salud del actor, como bien concluyó el a quo, si bien se evidencia que sufrió un accidente de trabajo, ello fue en el año 2010, lo que implica que Alpina conservó durante 6 años su empleo, sin que se hubiera presentado actos discriminatorios en su contra.*

*Aunado a lo anterior, se recuerda que para el momento de la terminación del contrato de trabajo con justa causa, el actor no padecía de una PCL calificada, lo cual no ocurre ni siquiera en la actualidad, ni estaba incapacitado.*

*Por ende, es claro que el contrato de trabajo finalizó con ocasión a la justa causa debidamente probada, relativa a presentar documentos al empleador que no correspondían a la realidad para acceder a unos beneficios, sin que la ruptura del vínculo laboral tuviera relación alguna con temas de salud, rompiéndose así el nexo de causalidad y con ello descartando un acto discriminatorio, lo que a la postre implicaba que no existía obligación del empleador de acudir ante el Ministerio de Trabajo a pedir permiso.*

*Así pues, del material probatorio que obra en el expediente quedó completamente acreditado que el actor incurrió en la justa causa endilgada al momento de dar por terminado su contrato de trabajo, y en consecuencia no hay lugar al reconocimiento de ninguna de las pretensiones de la demanda.*

7. *Con fundamento en lo anterior, el Juzgado (1º) Laboral del Circuito de Zipaquirá acertó al ABSOLVER a mi defendida de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra...” (PDF 05AlegatosDemandada Cdo. 02SegundaInstancia)*

#### **IV. CONSIDERACIONES**

De conformidad con lo previsto en el artículo 69 del CPTSS, reformado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, la Sala procede a revisar las actuaciones del proceso y la decisión proferida por la

juzgadora de primera instancia en ejercicio del grado jurisdiccional de consulta.

De la demanda y su contestación, se observa que no fue motivo de reparo los siguientes supuestos fácticos: que las partes estuvieron atadas por contrato de trabajo a término indefinido, vigente entre el 1 de noviembre de 2006 y el 16 de noviembre de 2016, desempeñando el actor el cargo de *Ayudante De Producción*, devengando como salario básico final la suma de \$1.086.000.00; que la desvinculación obedeció a decisión unilateral del empleador, alegando justa causa; como se desprende de la contestación de la demanda (fls. 99 a 121) y; se corrobora con los medios de convicción practicados *-interrogatorios de parte y testimonio-* y los allegados como el contrato de trabajo (fls. 52 a 56 PDF 03); la carta de terminación (fls. 38, 39 PDF 01 y 108 a 110 PDF 03); y la certificación laboral expedida el 24 de septiembre de 2020 (fl. 132 PDF 03), entre otros documentos militantes en el expediente.

Igualmente, se demostró que el trabajador hizo uso de AUXILIO DE SALUD VISUAL, consagrado en convenciones y pactos colectivos de trabajo; como se desprende de los documentos de folios 28 a 31 PDF 01 y 61 a 63 PDF 03; y se corrobora con los interrogatorios de parte y el testimonio de Martha Elizabeth Rodríguez Campos –Gerente de Relacionamiento Laboral. Así como, que fue citado a descargos (fls. 27 PDF 01 y 57 PDF 03), diligencia que se llevó a cabo el 11 de noviembre de 2016 (fls. 36, 37 PD 01, 58 y 59 PDF 03).

En ese orden de cosas, se observa que la controversia en el presente asunto, se centra en determinar, si: (i) si existió justa causa para la terminación del contrato de trabajo del actor como lo encontró acreditada la juzgadora de instancia y lo alega la parte accionada, o si por el contrario y como se alude en la demanda, el despido fue injusto; de ser ello así, (ii) si el actor se encontraba amparado por fuero de salud con estabilidad laboral reforzada que da lugar al reintegro y sus consecuenciales, en los términos implorados por el demandante.

Frente al primer aspecto, en el documento mediante el cual el empleador comunicó al demandante su decisión de terminarle el contrato de trabajo terminación (fls. 38, 39 PDF 01 y 108 a 110 PDF 03), se relata lo siguiente:

*“(…) **HECHOS:***

- 1. Usted solicitó reconocimiento de auxilio de lentes, auxilio este contemplado en los convenios colectivos.*
- 2. Para el reconocimiento de dicho auxilio, usted presentó factura de compra y fórmula médica, ALPINA procedió a pagar el valor del auxilio al trabajador.*
- 3. Fruto de reiteradas denuncias en la línea ética, la empresa realizó una validación de la posible irregularidad presentada y para el momento era desconocida por la empresa.*
- 4. Una vez realizada la investigación correspondiente, se pudo determinar que los soportes entregados por usted, si bien estaban en papel de una óptica, fueron diligenciados por un trabajador de la compañía quien presuntamente, a partir de las denuncias realizadas y de la información obtenida de los distintos procesos disciplinarios, realizaba este tipo de procesos al interior de la compañía generando esta documentación a través de él o un familiar que no son idóneos para expedir este tipo de documentos.*

5. *Mediante la solicitud del auxilio de lentes soportado en certificados que inducía a engaño, generaron un detrimento para ALPINA.*

**PRUEBAS:**

1. *Facturas de compra de lentes*
2. *Fórmula médica*
3. *Informe de investigación grafológica en la cual se establecen quienes son las personas que diligenciaron la fórmula médica y la factura.*
4. *Acta de descargos realizada 11 de noviembre de 2016.*
5. *Testimonios en los que se pone de presente lo ocurrido con los auxilios y como un compañero de trabajo cobraba por la entrega de estos soportes.*

**DECISION:**

*Una vez analizados los hechos que motivaron el presente proceso disciplinario, existen elementos suficientes para indicar que en el presente caso se configuraron diferentes justas causas de terminación del contrato de trabajo.*

*Con su conducta usted ha incurrido una falta grave al incumplimiento de sus obligaciones como empleado de Alpina S.,A., pues presentó un documento que no corresponde a la realidad, haciéndole creer a la empresa que usted había hecho uso de un valor económico reconocido por la empresa como auxilio de lentes y con este beneficiándose de manera indebida del auxilio contemplado en los convenios colectivos, mediante engaño ya que se logró establecer que los documentos fueron expedidos por un compañero de trabajo, que valga aclarar no es un profesional de la salud y por tanto no podrían ser expedidos por él. Conociéndose además que el trabajador cobraba por la entrega de estos soportes una suma de dinero.*

*Es así como derivado de un exhaustivo proceso de investigación y el correspondiente proceso disciplinario se encontró que usted presentó a Alpina una factura de compra y una fórmula médica expedidos por una persona no idónea y que era conocido por usted que era un trabajador de la compañía, con lo cual usted obtuvo un beneficio para sí a partir de unos soportes que inducían a engaño a la compañía, haciendo creer que los documentos eran legítimos al estar en papelería de una óptica con NIT vigente y que en consecuencia llevaron al reconocimiento del auxilio de lentes.*

*En este sentido ha quebrantado usted su deber general y principal como trabajador de ejecutar el contrato de buena fe, pero adicionalmente ha incurrido usted en una justa causa de terminación del contrato de trabajo ya que engañó a la empresa mediante la presentación de un documento que no correspondía a la realidad*

*tendiente a obtener un provecho indebido, en la medida en que la empresa le pagó un auxilio de lentes cuando en realidad usted no tenía derecho al mismo o al menos no a partir de los soportes presentados.*

*En este sentido la empresa ha sido afectada en su buena fe y ha incurrido usted, en conductas que implican un engaño a la entidad por lo que se ha perdido la confianza en usted depositada.*

*Adicional al hecho de faltar usted al deber de buena fe, también se evidencia que con su conducta usted cometió un daño material causado intencionalmente que se materializó en un detrimento económico de la compañía.*

*Así mismo se logra observar que esta conducta también puede denotar una falta a su obligación de poner en conocimiento del empleador toda situación que sea susceptible de generarle un perjuicio futuro, ya que si usted tenía conocimiento de que un compañero de trabajo vendía estos certificados usted debió informarlo a la empresa y no lo hizo en ningún momento.*

*En ese sentido, **ALPINA S.A.** ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa conforme a las previsiones del **artículo 62, literal a), numerales 1° y 4°, todas estas normas del CST***

Sobre los hechos endilgados, el demandante en diligencia de descargos refirió que solicitó, tramitó y se benefició del auxilio de lentes otorgado por la empresa en el año 2014, que para obtener la fórmula y la factura de sus gafas con las cuales recibió el pago del auxilio concedido en dicha anualidad, “...El Sr. William Jiménez si el me colaboro para hacer el puente entre la óptica y yo. El hizo eso. Él me dijo que le diera mis datos mi nombre, mi número de teléfono para que él llevaba esos datos a ala óptica para hacer la factura de cancelada y hacer el trámite correspondiente con la compañía, ya que me había perdido mis lentes y los necesitaba con urgencia. Yo confié en la buena fe de William, como yo no tenía el dinero ... cuando él me dijo “yo le colaboro en la óptica en la diligencia de la factura ya que mi hermana trabaja ahí”. Cuando yo vi la factura y si a simple vista observa una letra muy fea ... si yo le dije a él eso ... y él me dijo que no tranquilo. Yo si le reclame eso. Yo si había escuchado... había el rumor y se decía que William hacía esto ... inicialmente no estaba muy convencido ... pero luego

él explico cómo hacerlo solo con los datos míos y me entregaba la factura. Él me dijo tranquilo es legal pásela que no había problema...” al interrogársele si la fórmula presentada había sido expedida por un profesional de la medicina, contestó “...Pues como le dije anteriormente. El sr. William me pidió los datos y yo los suministre y él me trajo la factura de cancelado y no se quien la pudo haber diligenciado. No tengo conocimiento de esto...”, al preguntársele “...porque tanto la fórmula médica como la factura, según el informe grafológico puesto en conocimiento, es diligenciada por el señor William Jiménez –ayudante producción, quien es su compañero de trabajo ?...” señaló: “...Porque él me pidió los datos. El dijo que necesitaba mis datos para hacer la factura de cancelada...” (fls. 36, 37 PDF 01, 58, 59 PDF 03).

En interrogatorio de parte, el actor cuando le cuestionó la directora del proceso que como había obtenido la fórmula que le puso de presente No. 332, expuso: “...esa la obtuvo (sic), yo fui a la óptica Opticap, me hicieron el examen y me formularon las gafas, esa es la realidad...”; también le preguntó que si le habían entregado la gafas y si estaban ajustadas con sus requerimientos de acuerdos con lo que necesitaba en los ojos, mencionó que si se las entregaron, que “...al inicio sentí como molestia, como si no me adaptara, pero me sentía un poco con dolor de cabeza...”, que eran unos lentes gruesos, “...me los hicieron en vidrio no en pasta...”; que pagó la suma de \$450 mil que dice la factura, que para el pago “...eso me dieron la fórmula, de esa fórmula pero yo duré como 8 días o antecitos de los 8 y fui porque me tocaba recogerlos y pagar...”, que no le consta que los documentos mencionados fueron diligenciados por su compañero William Arias, reiteró que William le había pedido sus datos y le había traído la fórmula, “...o sea la diligencia de la factura que él me trajo digamos, a ver doctora él me pidió los datos, mis datos personales para traerme la fórmula, digamos la factura y yo hacer el respectivo trámite para hacerlo con la compañía, eso fue con la óptica

*Univisión o algo así...”; luego admitió que él no se desplazó a la óptica sino que fue William el que le hizo todos los trámites, “...si señora...”; que William Jiménez le trajo el documento “...sobre el documento nada más, porque yo realmente pase la factura, ese documento porque no había ninguna restricción de la empresa de en qué óptica lo podía hacer, yo simplemente lo que hice fue le di mis datos a él, él me trajo la factura la pase y después yo hice el trámite de mis lentes porque realmente los necesitaba, porque en ese momento fue cuando a mí se me perdieron, a mí se me perdieron los anteriores y precisamente por eso fue que hice esa del 21 de agosto de 2014, que es la que creo que está en mención...”; dijo no recordar cuando le había dado o suministrado los datos a William, que aquel se demoró como 6 días en traerlos “...porque él tenía que la hermana trabaja en una óptica, y el puente era hacer ese trámite y de esa manera, no tengo ningún dato más...”, reiteró que con esos documentos que le trajo William fue que tramitó el auxilio en la compañía “...si señora...”.*

El artículo 19 del Pacto Colectivo 2015-2018, contempla **“...Auxilio Salud Visual u Oral. A. Anteojos. Lentes de contacto o Tratamientos Odontológicos.- ALPINA reconocerá a sus trabajadores beneficiarios del Pacto Colectivo una vez durante cada año de vigencia de este convenio colectivo, un auxilio para montura de anteojos o para lentes de contacto o cambio de lentes o para tratamientos odontológicos no cubiertos por el Sistema de Seguridad Social en Salud que se produzcan por formulación del facultativo en las instituciones reconocidas por la Compañía y, por el valor de la factura, hasta el límite establecido en la siguiente tabla y limitado a una sola de las opciones señaladas. El pago se realizará contra presentación del original de las facturas y copia de la fórmula respectiva, debidamente canceladas en la nómina inmediatamente posterior...”** (fls. 112 a 131 PDF 03).

Para el otorgamiento del auxilio de lentes, el demandante allegó en el año **2014**: dos **FACTURAS DE VENTA** Nos. 0332 de 24 ENE

2014, de OPTICAP –Judy Paola Jiménez-, en la que se registra los mismos datos referentes a CLIENTE, DIRECCIÓN, TELÉFONO y NIT o C.C., que corresponde al demandante JAIME ALBERTO AYALA O., y en la primera se relaciona la prescripción o formula de los lentes “...RX: OJO DERECHO, SPH: -1.059, CILY: -0.098, EJE: 82.- OJO IZQUIERDO, SPH: -1.059, CILY: -0.098, EJE 82...”, y en la otra se relaciona “CANTIDAD: 1”: “...DESCRIPCIÓN: LENTES Poly Transitions...”, en valor “total” \$380.000.oo, discriminado “...Montura \$150.000...” y “...Lentes \$230.000...”, con sello de “...CANCELADO...” en ambas facturas (fls. 32 PDF 01 y 63 PDF 03). Así como la ORDEN y FACTURA DE VENTA Nos. 0354 del Laboratorio Óptico DONOVAN VISUAL STORE, de fecha 21 AGO 2014, a nombre del demandante, por valor total de \$450.000, con la siguiente formulación: “...LEJOS: OD: --075 – 125x 90.- OI: -050 – 125x 80...”, “...Lentes: antirreflejo + Poly Trancisión (sic).- Montura: Brasili en acetato...” con sello de “...CANCELADO...”, (fls. 34 PDF 01 y 61 PDF 03).

Se allegó Dictamen Grafotécnico practicado por RATSEL AUDITORÍA FORENSE, en octubre de 2016, donde se analizó si William Orlando Jiménez Arias tuvo alguna participación en la confección de los manuscritos de lleno, de algunas facturas de las ópticas Opticap y Real Visión que se relacionaron en el mismo, que arrojó como resultado “...De conformidad con lo expuesto en líneas precedentes se concluye que los manuscritos de lleno, obrantes en los originales de las tres (3) facturas Nos: 0984, 0986, 0996 extendidas por OPTICAP y la factura No. 1838 de la unidad económica REAL VISION, fueron realizadas por el señor WILLIAM ORLANDO JIMENEZ ARIAS...” (fls. 35 PDF 01 y 64 a 107 PDF 03).

Rindió dictamen pericial el oftalmólogo *Carlos Arturo Talero Tovar*, quien, en audiencia fijada para tal efecto, señaló que había

valorado el 15 de julio de 2021 al demandante, para determinar su condición ocular, dado que “...tenía dos fórmulas de gafas oftalmológicas previas, las cuales no coincidían una con la otra...”, que “...al examen encontré una agudeza visual del 20/80 en ambos ojos, con una fórmula de neutro con menos 0.25. 90° alcanzaba a 20/40 en el ojo derecho y en el ojo izquierdo con una fórmula de -0.50 con -2.075 a 90° alcanzaba una agudeza visual de 20/40... Sin embargo, mirando las fórmulas anteriores que nos hicieron allegar hay una del 24 de enero de 2014 y otra del 21 de agosto también de 2014, bastante disímiles y en la primera fórmula llama la atención que en la fórmula dice menos 1.059 de esfera y menos 0.098 de cilindro a 82°, esto con la misma fórmula en ambos ojos, lo cual no corresponde a la realidad de una fórmula optométrica, dado que las gafas se formulan de 0.25 en 0.25 entonces no se puede obtener un -0.059 o un menos 0.098, eso no existe no se puede hacer esa fórmula que está plasmada en la fórmula optométrica del 24 de enero de 2014, la otra fórmula de ese mismo año pero del 21 de agosto, es una fórmula más digamos, se parece más a la fórmula que le encontramos porque tiene una miopía con un astigmatismo a un eje 90, digamos que no son idénticas pero es más parecida a la fórmula que yo encontré en mi examen clínico, **entonces pues llama la atención es que la fórmula del 24 de enero pues es una fórmula completamente, pues realizada seguramente por una persona que no entiende o no sabe de las fórmulas optométricas por la razón que ya les expuse; ese es mi dictamen...**”.

También explicó que puede darse una variación en la formulación entre las dos fechas -24 de enero y 21 de agosto de 2014-, no obstante: “...uno puede tener una variación, cierta variación pero dependiendo también de la persona que examine, **pero como les digo es que la fórmula del 24 de enero es una fórmula no real**, no sea no se puede mandar hacer unas gafas con la fórmula que está plasmada en la fórmula optométrica porque uno no puede poner un cilindro de menos 0-098 porque eso no existe, no hay un lente que se pueda adaptar para eso, y tampoco existe un menos 1.059 no existe, o sea esa fórmula no es creíble porque esa no es la manera

como se formula una gafa, un lente para una gafa, la otra fórmula del 21 de agosto pues si es una fórmula que tiene menos 0.75, menos 1.25 pues es una fórmula digamos escrita correctamente...”; que la fórmula del 21 de agosto de 2014 se ajusta más con la valoración que él –el deponente– practicó “...porque la diferencia no es tan alta, cuando yo examine al paciente obtuve una fórmula de neutro con menos -075 a 90 la fórmula que le formularon era menos 0.75 con menos 1.25 a 90, pues no es igual pero digamos que se puede asemejar un poco más a la fórmula del 21 de agosto y del ojo izquierdo encontré menos 050 menos 0.75 90, digamos que no son iguales pero son un poco más parecidas a lo que el paciente, por lo menos a lo que pusieron ahí, porque como les decía al principio puede haber una pequeña variación entre un examinador y otro y pues el paciente a veces puede tener pequeñas variaciones...”, que esa variación “...del 21 de agosto si puede ser posible de un tiempo a otro, digamos no es imposible y si es similar, **pero la de ese mismo año del 24 de enero pues, obviamente es una fórmula que no se ajusta a la realidad de una formula optométrica por los valores que allí se plasman....**”

La testigo *Martha Elizabeth Rodríguez Campos*, quien trabaja con Alpina hace 28 años, siendo Gerente de Relacionamiento Laboral para la época de la diligencia, refirió que la desvinculación del actor obedeció a que “...en el marco de unas denuncias de línea ética que se dieron en el año 2016, la compañía en el área de auditoria hizo la valoración de historias laborales de muchos empleados, logró identificar en la historia laboral del señor Jaime Ayala, dos solicitudes de auxilio de anteojos de unas ópticas que estaban vinculadas con el señor William Jiménez y su hermana Yudy Paola Jiménez, en donde lo que se pudo establecer especialmente para el caso de Jaime, es que él solicitó unos auxilios donde una de esas solicitudes tenía la firma y la letra de William Jiménez, diligenciada por él, al hacer la validación y constatación inicial del grafólogo se puede constatar que era letra de William, donde William es un compañero de área y su hermana era, pus Yudy Paola no era optómetra, y presentó dos solicitudes de auxilio de anteojos; cuando la

*compañía evidencia esta situación, nos entrega al área de talento un informe de auditoría donde abrimos los procesos disciplinarios para varias personas más de 100 personas en la planta donde de acuerdo al debido proceso llamamos a diligencia e descargos, trasladados las pruebas, hicimos la sesión de descargos, los escuchamos en la audiencia, en el caso particular de Jaime en la diligencia de descargos, él confesó, nos contó lo que había sucedido, nos contó que William le facilitaba los documentos, los diligenciaba, él con eso pedía su auxilio a la compañía y nunca iba a la óptica, nunca hacía ningún trámite asociado al tema y se beneficiaba de esta situación y lo confesó en los descargos, una vez se termina esto se envía al área de Relaciones Laborales, ellos hacen su análisis correspondiente y determinan la terminación del contrato de trabajo por justa causa, en relación a que claramente Jaime presentó documentos que no correspondían a la realidad para beneficiarse de un exilio de anteojos que la compañía otorgaba a las personas afiliadas, en ese momento él hacía parte del pacto y que claramente al analizar la información eran dos solicitudes con diferencia de 7 meses, con fórmulas distintas y la compañía encuentra acá una causa de terminación del contrato de trabajo con justa causa, por vulnerar el principio de la buena fe del contrato de trabajo y presentar documentos que no correspondían a la realidad para beneficiarse...”,* y entre otros aspectos, explicó el trámite dispuesto por la demandada para obtener el auxilio respectivo.

El representante legal de la sociedad accionada – *Carlos Augusto Suárez Pinzón* -, refirió que la desvinculación del actor acaeció porque

*“...el demandante y cerca de 60 trabajadores fueron desvinculados con ocasión a una denuncia que recibió la empresa en la línea ética, en donde se le puso en conocimiento que había un trabajador, el señor William Jiménez, quien al parecer estaba vendiendo fórmulas para que los trabajadores presentaran a la empresa y accediera a los auxilios de lentes previstos en el pacto colectivo, a raíz de esa denuncia se empieza a hacer una análisis, la empresa de los diferentes soportes documentales, facturas y fórmulas que habían allegado los trabajadores ... para ver si la denuncia correspondía o*

*no a la realidad, dentro de esa investigación se contrató una investigación o auditoria por parte de un externo –Ratsel- ... quien a raíz de sus análisis concluyeron que en efecto quien había suscrito estas fórmulas o documentos era el señor William Jiménez quien por supuesto no ostenta la calidad ni de médico ni de óptica, ni de ninguna carrera a fin que faculte para expedir fórmulas para anteojos, así mismo se hizo una investigación con la óptica que al parecer era de la hermana de este señor, una señora llamada Yudy que era la que en algunas ocasiones expedía también estas facturas y la auditoria concluyó que la persona –Yudy- no era una persona legalmente facultada para expedir estos documentos, no era ni un médico ni óptica y ella en un estudio de campo se hizo le manifestó a los investigadores que tenían el negocio con el hermano ... que ellos formulaban unas gafas, unos lentes para que los trabajadores cobraran unos auxilios y pues ellos les cobraban un porcentaje a ellos, una vez se tiene esta investigación se cita al demandante, y como digo a cerca de las otras 80 personas, a descargos y en el caso del demandante, basta remitirse al acta de la diligencia de descargos quien confiesa estas situaciones, que tramitó esta facturas con William Jiménez, que él le recriminó a William Jiménez porque la letra no era creíble, que eso estaba muy feo, él en toda la diligencia de descargos manifestó que él quería ser honesto, que él se sentía mal por eso, que él se sentía apenado, que ofrecía disculpas, en ese sentido pues el demandante siempre reconoció estas conductas, y pues ante la presentación de documentos que no corresponden a la realizada, el incumplimiento de lo establecido para acceder a ciertos auxilios, la vulneración el quebranto de la buena fe del contrato de trabajo, pues Alpina le termino el contrato de trabajo al demandante, al igual que a cerca de 60 otros trabajadores y 20 más o menos reconocieron la situación y renunciaron voluntariamente, dijeron que no querían que quedaran manchados con esta situación...”.*

De los anteriores medios de prueba, examinados unos con otros, con base en el principio de la libre formación del convencimiento establecido en el artículo 61 del CPTSS; se puede establecer que la compañía, al ser alertada, sobre eventuales irregularidades que se venían presentando respecto de la concesión del auxilio de anteojos, toda vez que los trabajadores para acceder al mismo estaban aportando documentos –fórmulas y facturas- que no eran expedidos por un facultativo sino por un ex trabajador de la empresa – WILLIAM JIMENEZ y la hermana de éste –YUDY PAOLA JIMENEZ,

quienes no eran idóneos para tales efectos; procedió a adelantar investigaciones estableciendo la responsabilidad del aludido trabajador JIMÉNEZ ARIAS (fls. 64 a 107 PDF 03),; como lo refirieron el representante legal en el interrogatorio de parte y la testigo MARTHA ELIZABETH RODRÍGUEZ CAMPOS –Gerente de Relacionamiento Laboral- y; se evidencia del dictamen grafotécnico emitido por RATSEL AUDITORÍA FORENSE, en octubre de 2016, donde se concluyó “...De conformidad con lo expuesto en líneas precedentes se concluye que los manuscritos de lleno, obrantes en los originales de las tres (3) facturas Nos: 0984, 0986, 0996 extendidas por OPTICAP y la factura No. 1838 de la unidad económica REAL VISION, fueron realizadas por el señor WILLIAM ORLANDO JIMENEZ ARIAS...” (fls. 64 a 107 PDF 03); y lo determinado por el médico oftalmólogo - Carlos Arturo Talero Tovar- quien atendió al accionante y constató las formulas presentadas por éste en el año 2014 -24 de enero y 21 de agosto- considerando “... las fórmula anteriores que nos hicieron allegar hay una del 24 de enero de 2014 y otra del 21 de agosto también de 2014, bastante disimiles y en la primera fórmula llama la atención que en la formula dice menos 1.059 de esfera y menos 0.098 de cilindro a 82, esto con la misma fórmula en ambos ojos, **lo cual no corresponde a la realidad de una fórmula optométrica**, dado que las gafas se formulan de 0.25 en 025 entonces no se posible obtener un -0.059 o un menos 0.098, eso no existe no se puede hacer esa fórmula que está plasmada en la formula optométrica del 24 de enero de 2014, ... entonces pues llama la atención es que la fórmula del 24 de enero pues es una fórmula completamente, pues realizada seguramente por una persona que no entiende o no sabe de las fórmulas optométricas por la razón que ya les expuse...”, que “...la fórmula del 24 de enero es una formula no real...”, “...obviamente es una fórmula que no se ajusta a la realidad de una formula optométrica por los valores que allí se plasman...”.

Adicionalmente, que del cotejo que efectuó en las historias laborales de sus trabajadores, constató que varios de éstos estaban

involucrados, entre ellos el accionante; tal como lo refirió en su declaración la Gerente de Relacionamento Laboral -Martha Rodríguez Campos y quedó evidenciado; pues no hay duda alguna que los documentos presentados por el actor para efectos de obtener el otorgamiento del auxilio de lentes o anteojos cuyo pago reconoció la accionada, no fueron elaborados por un facultativo; y la prescripción contenida en las formulas allegadas, específica y concretamente la del 24 de enero de 2014 no se ajusta a la realidad, atendido lo concluido en su dictamen por el oftalmólogo Carlos Arturo Talero Tovar, dado que no corresponde a los valores para una formulación optométrica; evidenciándose el engaño que endilga la accionada ante el proceder del actor.

En efecto, obsérvese que el mismo demandante admitió en la diligencia de descargos y en el interrogatorio de parte, que él le entregó sus datos –nombre, número de teléfono, etc., a su compañero William Jiménez Arias, y que éste días después le entregó la fórmula y factura que allegó ante el trámite dispuesto por la accionada para el reconocimiento y obtención del auxilio de lentes; que en esa ocasión, no concurrió a ninguna óptica, sino que William le trajo dichos documentos, que él –el demandante- al observar los mismos, le reprochó a William por la letra que allí aparecía, pues en su sentir no era creíble, sin embargo su compañero William le dijo que no eso no tenía problema que las presentara así, y eso fue lo que hizo; situación que impide evidenciar un correcto actuar del actor frente al trámite del auxilio de lentes.

Téngase presente que la prescripción médica o la formulación que se indicó en la fórmula de fecha 24 de enero de 2014 y que presentó a la accionada para que le fuera reconocido el auxilio, tal como lo hizo la empresa; no se compadece con la realidad, pues como lo indicó el galeno especialista aquella no es factible materializarla, no se pueden elaborar unas gafas dado que los valores registrados no corresponden para una formulación optométrica; lo que ratifica que dicha documentación fue diligenciada por una persona que no entiende o no sabe de formulación optométrica como se indicó en el dictamen emitido; circunstancia que reafirma la tesis que quien elaboró o llenó los datos en los documentos respectivos fue su compañero y que por ende, las mismas no fueron expedidas por un facultativo, como lo exigía la empresa para la concesión del auxilio respectivo; situación que evidencian o acreditan una actuación alejada del principio de la buena fe.

Y es que como pasar por alto la presentación de documentos alejados de la realidad y no expedidos por personal competente, si como lo refiere la parte demandada y ha quedado plenamente evidenciado, la situación presentada no se trató de un caso aislado sino de multiplicidad de eventos en los que han intervenido ópticas que tenían que ver con Yudi Paola Jiménez hermana del extrabajador de la accionada William Jiménez Arias, quien además figuraba en algunos casos, aunque no es el del actor, como optómetra sin tener tal calidad; es que no puede analizarse la situación de la actor con abstracción de las irregularidades que se venían presentando en la expedición de los auxilios por parte de otros trabajadores y en los

que aparecen involucrados los mismos establecimientos y personas –los hermanos JIMENEZ ARIAS-; ya que son acontecimientos que denotan inexactitud frente a los documentos presentados por el accionante que no se ajustan a la realidad y, que lleva a determinar - como técnicamente quedo confirmado- que en su mayoría los mismos fueron expedidos por el compañero de trabajo.

Ahora, en la consulta practicada al demandante por el doctor Carlos Arturo Talero Tovar, se reafirma que el comportamiento evidenciado desplegado por el accionante resulta alejado de la rectitud y de un actuar delineado por la buena fe y, lleva a la convicción que lo pretendido por el trabajador era percibir el auxilio, aun cuando no se cumplían los presupuestos establecidos en los acuerdos colectivos, recordemos que éste mismo indicó en la diligencia de descargos que *“...tenía una situación económica difícil no tenía plata en ese momento...”* obteniendo así un provecho indebido, como quiera que la compañía le reconoció el auxilio de lentes; lo que no deja duda alguna del engaño del trabajador; al presentar documentos que no corresponden con la realidad; pues no se controvierte la necesidad que tenía el trabajador del uso de las gafas.

Así las cosas, y como lo analizó la juez *a quo*; se encuentra acreditada la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador, de conformidad con el numeral 1° del artículo 62 del CST esto es *“...el haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido...”*, pues es evidente que se quebrantó la confianza que la empresa le otorgó, al

aportar una documentación que no resulta acorde con la realidad, con el ánimo de obtener un provecho indebido, como lo fue el pago del auxilio de salud visual; nótese que conforme lo previsto en el artículo 55 del CST *“...El contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente obliga no solo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella...”*; por tanto, se confirmará la decisión en este aspecto,

De otra parte, igualmente se reclama el reintegro con base en la estabilidad laboral reforzada, que sostiene el demandante lo ampara y se contempla en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 - pretensión principal 12- (fl. 4 PDF 01); veamos si le asiste al respecto.

Téngase en cuenta que dicho apartado legal -artículo 26 de la Ley 361 de 1997- consagra la prohibición de despedir a un trabajador como consecuencia de sus limitaciones físicas; cuyo inciso segundo fue declarado condicionalmente exequible por la Corte Constitucional en sentencia C-531 de 2000 *“...bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido 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...”*; Corporación que en sentencia SU 049-2017, precisó *“...El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual **son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus***

**labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda...”**  
(resalta la Sala)

Ahora, también el alto tribunal, en sentencia SL1152 de 2023, radicación No. 90116 de 10 de mayo de 2023-, ha considerado frente a dicha garantía, que *“...también deben tenerse en cuenta las normas internacionales como el Programa de Acción Mundial para la Discapacidad de la Asamblea General de las Naciones Unidas, así como la Resolución No. 48/1996 de 20 de diciembre de 1993, emanada de ese mismo ente, lo mismo que la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, aprobada en 2001 por la Asamblea Mundial de la Salud, igualmente la Convención sobre los Derechos de las Personas con Capacidad y su Protocolo Facultativo de 2006, sin dejar por fuera las Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013. Todo este plexo normativo da una visión global y holística del asunto objeto de estudio y, en palabras de la Corte “... tienen un impacto en el ámbito laboral y se orientan a precaver despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás...”*; como lo expuso esta Sala de decisión en providencia emitida el 22 de junio de 2023, dentro del expediente No. 25286-31-05-001-2019-00285-01, con ponencia del Dr. Eduin de la Rosa Quessep, en la que igualmente se indicó, que *“...la aplicación de tal protección supone el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el grado de discapacidad o limitación y su impacto en el entorno laboral, pues estas no nacen por el simple hecho de estar el trabajador incapacitado temporalmente o haber tenido o tener unos padecimientos, sino que es preciso que sufra de una lesión (es) o patología(s) que disminuya(n) en forma palmaria y evidente su capacidad de trabajo y se erijan en barreras que impidan un desempeño laboral en igualdad de condiciones al resto de los trabajadores...”*.

Asimismo, esta Corporación ha considerado en sus diferentes pronunciamientos, que la protección especial a la estabilidad laboral reforzada por el estado de salud, no es exclusiva de quienes se encuentren calificados en su pérdida de capacidad laboral, sino también respecto de quienes se encuentren en un estado de debilidad manifiesta, entendido éste como aquella situación grave, relevante o significativa que afecte la salud del trabajador y le dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad; atendiendo lo adoctrinó la Corte Constitucional, al indicar *“...la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la Oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares...”* (Sentencia SU 049 de 2017).

Lo expuesto, es ratificado en el pronunciamiento ya citado - SL1152 de 2023-, donde determina para que se dé la estabilidad laboral reforzada, debe acreditarse la existencia de los siguientes parámetros: *(i)* una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano o largo plazo; *(ii)* unas barreras 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; *(iii)* que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

De igual manera, la jurisprudencia ha precisado que para la acreditación de la situación, el dictamen pericial de calificación de pérdida de capacidad laboral no es concluyente ni definitivo, ya que *“...en virtud del principio de libertad probatoria y formación del convencimiento, en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de limitación que pone al trabajador en una 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 constate la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuanta con concepto desfavorables 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 trabajo...”* (Sentencia CSJ SL572-2021, radicado 86728 de 24 de febrero de 2021).

Por consiguiente, se ha estimado o considerado que la simple existencia de una enfermedad o el hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado, o en licencia por enfermedad, o con un quebranto de salud, o con recomendaciones o restricciones laborales al momento del finiquito del vínculo contractual, no es suficiente para concluir que es titular de la protección reforzada; como lo señala la Corte en el pronunciamiento antes mencionado, en el que se expuso que 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...”*.

Así, la situación de debilidad manifiesta debe quedar plenamente evidenciada en el expediente, es decir que el estado de salud genere dificultades sustanciales en el trabajador para laborar en condiciones regulares, situación que debe ser debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguarda su estabilidad (Sentencia CSJ SL11411-2017 y SL2797-2020).

De otro lado, la viabilidad de la protección reforzada requiere, como se dijo, que el empleador conozca con certeza o deba conocer razonablemente, antes de la terminación del contrato, la situación de debilidad manifiesta o las limitaciones sustanciales del trabajador para desempeñar sus funciones.

Al proceso se allegaron, entre otros documentos, los siguientes:

(i) Copia del EXAMEN MÉDICO PERIÓDICO OCUPACIONAL, practicado al actor el 8 de julio de 2008, donde se indica en términos generales “...apariencia general: buena...”; en diagnósticos y hallazgos positivos “...Defecto de refracción...” y le dan indicaciones generales y control ocupacional periódico (fls. 47 a 52 PDF 01, y 136 a 141 PDF 03); en el examen ocupacional de 14 de octubre de 2009, aunque se encuentra ilegible el documento, se advierte que en diagnósticos y hallazgos se registra: (fl. 53 “...1 ... (HIII), 2 ... (H 547), 3. varices ... (T 839), 4. Sobrepeso (E; 678). 5. Amputación falange 3 dedo M Derecha (T 92)...” ( fls. 53 a 58 PDF 01);

(ii) CONCEPTO DE APTITUD LABORAL de 8 de septiembre de 2016 se indica “...*Continua con recomendaciones laborales. - control y seguimiento Ortopedia – Fisiatría- Nuevo concepto Psiquiatría...*” (fl. 147 PDF 03);

(iii) INFORME DE ACCIDENTE DE TRABAJO DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE de ARL SURA, en el que se describe en accidente: “...*EL DÍA 24 DE FEBRERO DE 2015 A LAS 5:35 AM EL COLABORADOR REFIERE QUE AL PASAR POR LOS ESCALONES FRENTE A SALUD OCUPACIONAL EN EL PUENTE PEATONAL TUVO UN RESBALÓN EL CUAL LE HIZO PERDER EL EQUILIBRIO SE LE CAYÓ EL BASTÓN DE LA MANO DERECHA Y AL TRATAR DE ENDEREZARSE LE DIO UNA PICADA EN LA COLUMNA EN LA PARTE SACRA LE HIZO PERDER EL EQUILIBRIO CAYENDO DE LADO IZQUIERDO, FUE APOYADO POR VARIOS COMPAÑEROS QUE PASABAN EN ESE MOMENTO LO LLEVARON AL ÁREA DE SALUD OCUPACIONAL FUE ATENDIDO POR ENFERMERA DE TURNO CON TENCIÓN ARTERIAL ALTA, SE LLAMA A EMERMEDICA, COMENZÓ A SENTIR MUCHO DOLOR EN EL HOMBRO IZQUIERDO PENSANDO QUE ERA POR PARTE DEL ÁREA LUMBAR, SE TRATÓ CON MEDICAMENTOS PERO NO MERMABA EL DOLOR, SE DIRIGIÓ A LA EPS EN DONDE LE TOMARON EXÁMENES Y REFIEREN QUE EL EVENTO DEBE SER TRATADO POR ARL Y NO EPS. POR TAL MOTIVO ESTE EVENTO SE REALIZA DE FORMA EXTEMPORÁNEO...*” (fl. 147 PDF 03).

(iv) INFORME TÉCNICO – HC OCUPACIONAL EMPRESA – VALORACIÓN INTEGRAL MULTIDISCIPLINARIA CON ENFASIS EN RECOMENDACIONES LABORALES de fecha 7 de abril de 2015, en el que se indica que el motivo de la evaluación es por remisión de salud ocupacional empresa para valoración integral con énfasis en recomendaciones laborales; se relaciona valoraciones médicas especializadas: médico laboral, fisiatría, ortopedia, psicología; se confirman los diagnósticos de “...*1. DISCOPATIA DEGENERATIVA LUMBAR CRONICA SIN RADICULOPATIA ACTIVA 2. TENDINOPATIA Y BURSITIS DE MANGUITO ROTADOR IZQUIERDO 3. DISCOPATIA CERVICAL SIN RADICULOPATIA...*”; se refiere como pronóstico funcional: “...*BUENO. TIENE BUEN TONO Y TROFISMO MUSCULAR DE AMBOS MIEMBROS INFERIORES, ES IMPORTANTE IMPLEMENTAR PROGRAMA DE RHB FUNCIONAL, PLAN DE ESTIRAMIENTO DIARIO ENCAMINADO EN REALIZAR UN ACONDICIONAMIENTO FISICO GENERAL, REENTRENAR ABC, AVD, MARCHA, QUITARLE LOS BASTONES Y*

MANEJO DE ESFERA MENTAL DE FORMA PRIORITARIA...”; como pronóstico ocupacional: “...BUENO EL COLABORADOR PUEDE CONTINUAR EN MISMAS TAREAS REASIGNADAS Y ESTE PRONOSTICO DEPENDE EXCLUSIVAMENTE DEL PROCESO FUNCIONAL QUE SE REALICE EN SU EPS Y DE LA ADHERENCIA AL TRATAMIENTO POR PARTE DEL PACIENTE AL TRATAMIENTO, LA REHABILITACION Y A LAS INDICACIONES MÉDICAS...”; refiere como recomendaciones equipo interdisciplinario: “...SU CAPACIDAD FUNCIONAL ACTUAL LE PERMITE REALIZAR LAS ACTIVIDADES ACTUALES EN DONDE ESTA REASIGNADO Y SE ESPERA QUE UN TIEMPO ESTIMADO DE 6 MESES SE PUEDA REEVALUAR PARA IR INTEGRANDO A LA PARTE PRODUCTIVA, ESO DEPENDE DE REALIZAR PAUSAS ACTIVAS PARA REALIZAR LOS ESTIRAMIENTOS YA ENSEÑADOS Y DE INGRESAR A UN PROGRAMA DE ACONDICIONAMIENTO FÍSICO. REQUIERE SEGUIR MANEJO POR SUS MEDICOS TRATANTES, PERO ADEMÁS DEBE SER SEGUIDO POR FISIATRIA EN SU RPOCESO DE REHABILITACIÓN DE FORMA ESTRECHA. PACIENTE CON DOLOR MÁS POR IMPORTANTE DESACONDICIONAMIENTO MUSCULAR, POR LO QUE SE BENEFICIARIA DE UN PROGRAMA DE REHABILITACIÓN INTEGRAL FUNCIONAL. DEBE RETOMAR PROCESO PSICOLÓGICO Y PSIQUIÁTRICO PARA RECIBIR APOYO TERAPÉUTICO EN EL MANEJO DE SU AFECCIÓN PSICO-EMOCIONAL. HAY EVIDENCIA DE ENFERMEDAD MENTAL O AFECCIÓN PSICOEMOCIONAL, SE SUGIERE VALORACIÓN PARA RATIFICAR CONCEPTO Y DAR DX FRENTE AL CIE 10...”; se hacen indicación sobre recomendaciones para el trabajador y para el empleador (fls. 154 a 163 PDF 03).

En ese contexto, se observa que, aunque quedo probado, como quiera que la sociedad demandada así lo admitió y se acredita con los medios de prueba antes referenciados, que el actor en el año 2015 sufrió un accidente de trabajo (respuesta al hecho 9, fl. 10 PDF 03); que a partir del año 2013 presenta diagnóstico de LUMBAGO NO ESPECIFICADO CON RADICULOPATIA, SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO y BURSITIS DE HOMBRO, patologías que llevaron a su reubicación laboral en el año 2015, sin que para la fecha de terminación del

contrato le hubiere sido calificada alguna pérdida de capacidad laboral, aspectos de conocimiento de la accionada, ya que, así lo admite al dar contestación a los hechos 12 a 14 (fl. 12 PDF 03); no obstante, no es factible concluir que real y materialmente para el momento de la terminación del contrato de trabajo, éste padeciera una situación de discapacidad que lo limitara en *grado significativo, notorio y evidente*, para que se activaran las garantías que resguardan su estabilidad; dado que no se acreditaron o evidenciaron circunstancias que le impidieran sustancialmente el ejercicio de las funciones encomendadas para la fecha de terminación del contrato, conceptos que solamente es posible deducirlos a partir de la situación particular que se logre demostrar dentro del proceso respectivo; criterio que ha sido expuesto por la Corte Constitucional que, en sentencia T-190 de 2012, manifestó que para el derecho a la estabilidad laboral “...*basta que esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares...*”, pronunciamiento reiterado en sentencia T-368 de 2016; debiendo recalcarse la exigencia de que la situación de salud impida o dificulte *sustancialmente* el desempeño de su labor; vocablo que significa lo más importante de una cosa, con lo que se descarta que sea cualquier dolencia la que produzca ese estado.

Se dice lo anterior, dado que como lo precisó el mismo trabajador en el interrogatorio de parte, aunque fue reubicado él venía desarrollando las funciones asignadas de manera regular, que para el momento de la ruptura de su contrato no tenía determinada una pérdida de capacidad laboral “...*no señora, no lo tenía, ni aún ni siquiera lo tengo...*”; tampoco tenía incapacidad médica expedida “...*no,*

*yo me encontraba en la planta, yo estaba trabajando...”; precisó que después del accidente fue reubicado en sus funciones y era las que ejecutaba, de auxiliar de asépticos, desde hacía 2 o 3 años, “...yo ahí ayudaba a digitar digamos la lectura de los equipos, cosas como esas, papelería, cosas que pudiera digamos que no tomaban esfuerzo de fuerza y cosas así, no era mucho lo que yo hacía...”, que “...a donde ellos me ordenaba yo iba y para sentirme útil a la empresa, cada vez que yo me levantaba a ir a trabajar yo lo hacía de la mejor manera, siempre, siempre...”, aunque también indicó “...yo uso bastones canadienses porque yo realmente tengo problemas de movilidad, yo tuve un accidente y relativamente al accidente se me cambiaron todas las cosas, no camino bien mejor dicho...”; sin que pese a las recomendaciones expedidas, se logre evidenciar o acreditar su imposibilidad en la ejecución de sus funciones, en grado significativo para el momento del finiquito del contrato, reiteremos que no se evidenció que el trabajador se encontrara incapacitado, o estuviere calificado con una pérdida de capacidad laboral relevante, que permitieran activar la protección reclamada; además, no debe perderse de vista que la jurisprudencia ha sostenido que no toda incapacidad médica o enfermedad del trabajador lo determina como limitado físico merecedor de la protección especial reclamada, como lo adoctrinó la Corte Suprema de Justicia, entre otros pronunciamientos, en sentencia de 28 de octubre de 2009, radicación No. 35421.*

Además, no puede olvidarse que la persona en situación de discapacidad es aquella que padece una deficiencia que en cualquiera de los órdenes mencionados -física, mental, intelectual o sensorial, independiente del origen de la misma, que le impida su

participación plena y efectiva en la sociedad, y ello no se advierte del demandante; pues tal situación no quedo acreditada en el proceso.

Así las cosas, tales circunstancias, llevan a considerar que las enfermedades padecidas por el actor, para el momento del rompimiento del nexo laboral, no le causaba limitación en *grado significativo, notorio y evidente*, que fuera incapacitante para poder activar la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Sobre este aspecto, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL572-2021 de 24 de febrero de 2021, radicación No. 86278; señaló:

*“(...)Ahora bien, es evidente que el trabajador padece una patología en su hombro derecho, que se encuentra documentada, pero, como quedó dicho en párrafos anteriores, no es la patología lo que activa la protección de la estabilidad laboral reforzada, sino la limitación que ella produce en la salud del trabajador para desarrollar su labor, lo que no se encuentra demostrado en el proceso, pues además de no estar calificada la pérdida de la capacidad laboral, al momento del despido no presentaba ninguna situación grave de salud, que fuera notoria y evidente, por el contrario, se encontraba desarrollando sus actividades de manera normal, lo que demuestra que la patología del hombro no ocasionaba ninguna limitación en el trabajador que fuera incapacitante, con la magnitud de poder activar la protección establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997...”*

Bajo ese panorama, se considera que el actor, para la fecha de terminación de su contrato de trabajo, no demostró que se encontrara en alguna situación que lleve a determinar ese *estado de debilidad manifiesta* o discapacidad que se alega en la demanda, en un *grado significativo y evidente*, a fin que se pudiera obtener la estabilidad de que trata la Ley 361 de 1997; adviértase que dicha protección se deriva justamente de la configuración de la limitación en vigencia del nexo contractual laboral; lo que, no quedó evidenciado en el presente asunto; y aunque aquel señala que usaba

bastón, lo cierto es que no se probó que realmente, los diagnósticos que presentaba y dicha situación referida, lo limitaban en su salud de manera ostensible, notoria y evidente, impidiéndole sustancialmente la realización de sus funciones, para que se activara su garantía de estabilidad laboral; que no fue lo acaecido en el caso en estudio, por ende no era necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo, que echó de menos la parte actora, para terminar el contrato.

Ahora, en gracia de discusión que hubiera quedado acreditado el fuero de salud, que no se probó en el presente asunto; recuérdese que, igualmente la jurisprudencia legal tiene adoctrinado que no es necesaria la autorización del Inspector del Trabajo, cuando la terminación del contrato obedece a una causa justa o a una causa objetiva, que fue lo acaecido en el presente asunto; como lo adoctrinó, entre otras, en sentencia SL 2586 del 2020, radicación No. 67633 de 15 de julio de 2020; en la que se indicó:

*“(...) De acuerdo con lo precedente, el empleador está exento de acudir a la oficina del trabajo cuando la terminación del contrato de trabajo obedece a una justa causa o a una causa objetiva. Por el contrario, será necesaria la intervención de dicha autoridad cuando el despido esté fundado en la incompatibilidad de la discapacidad del trabajador para el desarrollo de un rol ocupacional en la empresa. O, dicho de otro modo: cuando el motivo del despido sea la discapacidad, pero no por capricho o discriminación sino porque no existe en la empresa un empleo acorde y compatible con la diversidad funcional del trabajador...”* (resaltado fuera de texto).

Por tanto, al quedar demostrado que el contrato finalizó por una justa causa imputable al trabajador, como se analizó en precedencia, no es factible concebir que la ruptura del vínculo se dio por la condición de salud que aquel presentaba, para acceder a las

peticiones de la demanda; como quiera que, se reitera, la jurisprudencia legal ha sostenido que “...la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador...”, pues “...quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva...” (Sentencia CSJ, SL1360-2018, radicación No. 53394 de 11 de abril de 2018, M.P.), como ocurrió en el presente caso; lo que lleva a confirmar la absolución impartida por la juzgadora de instancia.

De esta manera queda revisado y agotado el grado jurisdiccional de consulta, en virtud de lo cual se confirmará en su integridad la decisión por encontrarse ajustada a derecho, conforme lo analizado.

Sin condena en costas en la instancia, porque se trató, como se dijo de una consulta.

Por lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 18 de noviembre de 2022, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá –Cundinamarca, dentro del proceso ordinario promovido por **JAIME ALBERTO AYALA ARREDONDO** contra **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.** de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO SIN COSTAS** en esta instancia, al no encontrarse causadas.

**TERCERO** En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente digitalizado al juzgado de origen, para lo de su cargo.

**LAS PARTES SERÁN NOTIFICAS EN EDICTO, Y CUMPLASE,**



**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**  
Magistrada



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**  
Magistrado



**LEIDY MARCELA SIERRA MORA**  
Secretaria