

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

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: Ordinario
Radicación No. **25386-31-03-001-2019-00150-01**
Demandante: **JULIO ELIAS CALDERÓN PÉREZ**
Demandado: **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES VILLA DE LA MESA - COOTRANSVILLA LTDA.**

En Bogotá D.C. a los **26 DIAS DEL 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 por la Ley 2213 de 2022. Examinadas las alegaciones de las partes, se procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia emitida el 8 de septiembre de 2022, por el Juzgado Civil del Circuito de La Mesa– Cundinamarca, dentro del proceso de la referencia.

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

JULIO ELIAS CALDERÓN PÉREZ demandó a **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES VILLA DE LA MESA - COOTRANSVILLA LTDA.**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral, se declare que el demandante antes de la fecha de terminación del contrato, se encontraba en estado de enfermedad y debilidad manifiesta, hace parte del grupo de trabajadores que señala la Ley 361 de 1997 son

objeto de protección a la estabilidad laboral reforzada, que la terminación de su contrato de trabajo obedeció a su estado de salud, tornándose en *"...inconstitucional e ilegal..."*; que tiene derecho al pago de las vacaciones no canceladas oportunamente por el empleador, y posee status de pre pensionado; en consecuencia, se condene a la parte demandada reintegrarlo a un cargo equivalente al que venía ejerciendo previas las observaciones del médico tratante, pago de las vacaciones de los años 2014 a 2019, salario de 180 días conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ultra y extra y, costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones, se narra en la demanda y su subsanación, que fue vinculado mediante contrato laboral a término indefinido el 3 de febrero de 2014, en el cargo de conductor de transporte servicio público de pasajeros, realizando la ruta que ordenara la demandada dentro de la jurisdicción del Tequendama, cumpliendo horario de 12 horas diarias de 5:00 a.m. a 5:00 p.m. de domingo a domingo, devengando como salario el mínimo legal mensual vigente, que nunca tuvo llamados de atención o memorando en su contra *"...fue excelente trabajador..."*; sostiene que la demandada no pagó las vacaciones durante la vigencia del contrato; se le diagnosticó *"...cirrosis hepática criptogámica Child B8 con hipertensión portal. Várices esofágicas. Encefalopatía hepática. Secuelas de encefalopatía. Alteración en marcha, temblor esencial, disminución de agudeza visual, cefaleas intermitentes de difícil control..."*, que las condiciones de trabajo generaron un mal estado médico en la salud del accionante, que pese a las constantes citas médicas, solicitud del trabajador, las recomendaciones y orientación de la EPS FAMISANAR, la accionada aún no ha facilitado la calificación de origen de la enfermedad; para

la fecha de presentación de la demanda el accionante se encuentra en cita médica pendiente para el especialista por su condición de salud; refiere que el 22 de abril de 2019 fue notificado de la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa, siendo *“...la situación de salud del trabajador ... la fuente o el origen de la justa causa para la terminación del contrato...”*; que no se le realizó el debido proceso administrativo, pues, no existían amonestaciones, llamados de atención, memorando en su contra, la *“...empresa a sabiendas del diagnóstico y el estado de enfermedad del trabajador, realizo un escrito irregular constriñendo a testigos también empleados para por este medio justificar el despido...”*; que pese a sus condiciones de salud *“...el trabajador se presentaba a las instalaciones de la empresa, exactamente en el taller. Las personas que presenciaron dicha situación, se niegan a dar testimonio de este hecho aduciendo represarías de la empresa...”*, la empresa no lo remitió a un examen médico laboral previo, y a sabiendas del gravísimo estado de salud del trabajador y en contradicción a las prohibiciones legales, no pidió autorización al Ministerio del Trabajo (Inspector de Trabajo), para dar por terminado el contrato laboral; que el accionante por su condición de salud y edad tiene protección laboral reforzada, se encuentra desempleado, sin solución alguna de empleo por su contingencia de salud y edad, no tiene medio de ingreso económico, pensión o renta y se encuentra a la caridad pública, por lo que *“...se le están violando derechos fundamentales como la seguridad social, la dignidad humana y la vida misma en conexidad...”*, a la fecha cuenta con 1.871 semanas cotizadas a Colpensiones y 60 años de edad, por lo que tiene estatus de pre pensionado (fls. 119 a 132 y 138 PDF 01).

La demanda fue presentada el 16 de agosto de 2019 ante el **Juzgado Civil del Circuito de La Mesa – Cundinamarca** (fl. 132 PDF 01), autoridad judicial que, inicialmente la inadmitió para que se subsanaran las deficiencias indicadas en auto de 2 de septiembre de 2019 (fls. 136 y 137 ídem) y, con proveído de 25 de septiembre de la misma anualidad, la admitió disponiéndose la notificación a la parte demandada, en los términos allí indicados (fls. 142 y 143 PDF 01).

La accionada **COOTRANSVILLA LTDA.**, dentro del término legal recorrió el traslado de ley y procedió a dar contestación a la demanda, oponiéndose a las pretensiones, considerando que no encuentran respaldo en la realidad de los hechos y *“...la actuación permanente de mala fe del demandante, al abusar del derecho reclamando acreencias laborales que no le corresponden...”*, respecto a los hechos admitió como cierta la vinculación aclarando que el contrato fue a término fijo de un año, conforme al documento, el cual inició el 27 de febrero de 2014, que el actor *“...laboraba en una jornada por turnos, dependiendo del rodamiento que se le programaba y cumplía el vehículo asignado, de los cuales solo hacía dos o tres recorridos diarios cuya duración o tiempo de recorrido no supera una (1) hora por cada recorrido, y, la jornada o turno diario, no llegaba ni siquiera a las ocho (8) horas diarias, la jornada laboral era de lunes a sábado, por cuanto los domingos y festivos, la empresa no realiza despachos de vehículos a partir de las 5 a.m., como afirma el demandante, por la ausencia de usuarios en esos días y la baja de demanda...”*; que el contrato terminó de manera unilateral por el empleador por justa causa, *“...por violar e infringir los deberes y obligaciones laborales, y especialmente por las conductas y actos irregulares y de mala fe en los que incurrió, llegando incluso a faltar a la verdad, ocultándole la información y las ordenes médicas que le habían sido entregadas por la EPS para que las tramitara ante la empresa, y, accesoriamente por inducir a sus compañeros de*

trabajo a mentirle a la empresa en busca de ocultar de esta manera su inasistencia a laborar y las graves laborales faltas cometidas, actitud con la que además colocó en grave peligro la integridad física del mismo demandante, y, de los pasajeros que trasportó por más de siete (7) meses, pues, durante ese periodo le ocultó las órdenes médicas que le habían entregado de donde se hubiera podido establecer su incapacidad o inaptitud laboral para conducir vehículos automotores de servicio público de transporte de pasajeros...”; que la empresa le canceló todas las vacaciones y derechos laborales que le correspondían durante todo el tiempo laborado; que el accionante nunca informó de los padecimientos o diagnósticos médicos, “...el día 04 de abril de 2019, **radicó la orden médica que le habían dado en la EPS bajo el código 384 de fecha 15 de septiembre de 2018**, ordenada por el Médico ELDER OTERO con registro médico No. 8689440 de la CLÍNICA MEDICOS ASOCIADOS S.A., para que fuera remitido y atendido por Medicina del Trabajo, fecha en la cual había sido dado de alta en esa clínica, constitutivo de 48 folios, que contenían, la historia clínica (47 folios) y la SOLICITUD DE INTERCONSULTA para medicina laboral (un (1) folio), como se prueba en el Anexo No. 3...”, que el diagnóstico que se refiere en la demanda fue realizado el 18-07-2019, esto es tres meses después de terminada la relación laboral y no dentro del tiempo de ésta; que “...también se prueba de **manera deliberada**, como el demandante mantuvo engañada a la empresa de su estado de salud, de sus dolencias o tratamientos, y, solo hasta la fecha en que se le realizó el REQUERIMIENTO o la solicitud escrita que le hizo la empresa a dar (02 de abril de 2019) para que justificara sus inasistencias injustificadas a laborar, y en el mismo día 04 de abril de 2019 dio respuesta al requerimiento de sus inasistencias, y, en esa fecha radicó la orden médica que le habían dado en la EPS bajo el código 384 de fecha 15 de septiembre de 2018...”; aunado a que la enfermedad que describe el accionante, es “...una enfermedad de origen común y no laboral, y se la dictaminaron tres (3) meses después de terminada la relación laboral, la cual se pudo originar por los malos hábitos del consumo de bebidas alcohólicas en

exceso, por la mala alimentación y/o por una enfermedad hereditaria o genética, por la cual mi representada no puede ser responsable de los abusos de consumo de bebidas alcohólicas, los excesos o malos hábitos alimenticios y demás actividades personales y sociales que realizó durante su vida el demandante, y menos que la haya adquirido por la actividad de manejar un vehículo automotor, por el escaso tiempo que laboró en la empresa, que fueron los últimos cinco (5) años, de sus sesenta y un (61) años de edad, por lo cual, no se puede aceptar de ninguna manera este hecho, toda vez que mi representada no puede responder por cincuenta y cinco (55) años anteriores de vida de demandante...” ; precisa que el contrato terminó por justa causa “...Por las graves violaciones a los deberes y obligaciones laborales cometidas por el trabajador, no presentarse a laborar por más DIECISÉIS DIAS (16), sin causa justa, pretender engañar a la empresa colocando testigos falsos a los cuales trató de inducir para que mintieran y engañaran a la empresa, lo cual no pudo ejecutar por las investigaciones y proceso disciplinario laboral que se adelantó, en el cual se le comprobó la comisión de los anteriores hechos, y, accesoriamente la grave falta de haber mantenido engañada a la empresa por más de siete (7) meses, ocultándole su estado de salud y omitiendo la obligación y el deber de radicar en la empresa las ordenes médicas y exámenes médicos que le había ordenado (con los cuales se podía establecer su adicción al alcoholismo, situación totalmente prohibida por la actividad de la conducción de vehículos automotores de transporte servicio público de pasajeros)...”. En su defensa, formuló las excepciones de fondo o perentorias que denominó: Inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido, mala fe del demandante, responsabilidad exclusiva del demandante de su estado de salud (fls. 298 a 317 y 323 a 327 PDF 01).

El apoderado de la parte actora allegó certificado de defunción del demandante, fallecimiento acaecido el 17 de mayo de 2020 (fls. 333 a 337 PDF 01); con auto de 8 de marzo de 2021, se decretó la

sucesión procesal de la parte actora por muerte del demandante, y dispuso continuar el proceso con el cónyuge, el albacea con tenencia de bienes, los herederos o el correspondiente curador, según sea el caso, así mismo consideró que continuaba vigente el poder judicial del apoderado de la parte actora conforme en inciso 5° del artículo 76 del CGP (fl. 341 y 342 PDF 01).

II. DECISION DEL JUZGADO

Agotados los trámites procesales, el Juzgado Civil del Circuito de La Mesa – Cundinamarca, mediante sentencia de 8 de septiembre de 2022, resolvió:

“(...) PRIMERO: ABSOLVER a la demandada empresa COOTRANSVILLA LIMITADA de las pretensiones planteadas en su contra por el demandante JULIO ELÍAS CALDERÓN PÉREZ, relacionadas con reintegro e indemnización de la ley 361 de 1997.

SEGUNDO: CONDENAR a la demandada empresa COOTRANSVILLA LIMITADA al pago de las vacaciones a partir del 1° de enero al 2 de marzo del año 2019 en la cantidad de \$163.322.87 más la indexación conforme al índice de precios al consumidor a partir del 22 de abril del 2019 y hasta cuando se verifique el pago.

TERCERO: SIN LUGAR A CONDENA EN COSTAS (Audio y acta de audiencia, archivo Audiencias 02Aud.Art.8020220908 y PDF 07Cdn. 01PrimeraInstancia).

III. RECURSO DE APELACION PARTE DEMANDANTE:

Inconforme con la decisión, el apoderado del demandante, interpuso y sustentó el recurso de apelación, en los siguientes términos:

“(...) Gracias señora Juez. Señora Juez, pese a que habla del grado de consulta, si es importante tener en cuenta que estamos hablando en primera instancia y en consecuencia, presento recurso de apelación ante los Honorables Magistrados del Tribunal de Cundinamarca, Sala Laboral

para que se sirva revocar o modificar la sentencia, por las siguientes censuras señora juez:

No se compadece la sentencia de las instancias probatoria (sic), para el suscrito el despacho no da valor probatorio conforme al régimen probatorio Colombiano, le da probabilidad a los testimonios y abolía (sic), desecha las pruebas documentales en su motivación de sentencia dice que no se notificó al demandado del estado de salubridad o de enfermedad del trabajador y por lo contrario, gracias al expediente y a este medio digital, se puede observar entonces que hay sendas historias laborales con fechas de radicación distintas, más sin embargo cuando el suscrito indaga o interroga al representante legal de la demandada, él señala que desconocía que estuviera en estado de enfermedad, lo que avala el despacho que ellos no conocían que estaba en estado de enfermedad, inicia el despacho justificando o sustentando su sentencia en que el trabajador trabajó a término fijo y el contrato fue de un año, pues la prueba dan todo lo contrario, más adelante se prueba o se observa por decirlo así si no hay prueba abonada, que el contrato perduró por más de 3 años en forma consecutiva para el señor Magistrado.

De otra manera, señora juez, sigo censurando la sentencia, y es que se hace repetitivo el dicho de que sufría una enfermedad cirrosis hepática, con tan buena suerte que le abre camino a la tesis de la demandada que le cambió de profesión y de especialidad que de transportador pasaron a ser médicos, y dicen que era por el grado de ingesta de alcohol, el señor nunca bebió, nunca bebió señora juez, eso no lo puede decir un togado, debe decirlo un experto en salud, está en el folio 46 del expediente, la fase de cirrosis, nunca ingirió licor y ahora dice la demandada a través de su especialización en salud que era alcohólico, falso señor Magistrado,

Continuo con la censura; el despacho desconoce entonces que el orden probatorio es el documental, no es los testigos que finalmente el Magistrado se dará cuenta dijeron nada, dijeron nada, para mi concepto no probó la justa causa por la cual despidieron al trabajador, y no hubo justa causa entonces la causa fue injusta señora juez, el despido fue injusto, si no hubo justa causa, pues como quedo claro en mis alegatos, la justa causa fue si no firma el despido queda despedido, y eso sucedió, entonces, en estos breves argumentos señor Magistrado le ruego revocar la sentencia y en consecuencia acceder a las pretensiones de la demanda.

muchas gracias señora juez, en estos términos dejo argumentada mi alzada o mi apelación Gracias señora juez..."

A continuación, se le concedió el uso de la palabra al apoderado de la parte demandada, quien señaló:

“(...) Gracias señora juez, con el debido respeto para los Honorables Magistrados, pues me opongo a las pretensiones de la parte demandante, invocadas, manifestada en este recurso de apelación y como tal solicito que no sea de recibo el mismo, por cuanto no es cierto que el despacho de primera instancia no haya tenido en cuenta el régimen probatorio, porque por el contrario, de forma muy minuciosa la señora juez y acuciosa fue una a una citando las pruebas documentales y confrontándolas con las testimoniales como es su deber y su leal saber y entender y así se realizó honorable magistrado, por lo cual el apoderado de la parte demandante de una manera genérica y sin indicar o explicar en qué fundamenta esto de que no probó el régimen jurídico probatorio, cosa que por el contrario con la sola escucha de la sentencia proferida y aquí apelada se puede desprender claramente que el despacho si, el primero de primera instancia, (sic) si relacionó cada una de las pruebas, cada uno de los testimonios los confrontó indicó porque razón no había oportunidad para declarar la protección laboral reforzada, habida consideración de que el trabajador no informó a la empresa antes de la terminación del contrato de trabajo su supuesto estado o la gravedad de su enfermedad y como se manifestó en el escrito de contestación de la demanda, guardo silencio y ocultó toda esa documentación, incluidas las incapacidades que le habían dado, que de manera habilidosa desconozco el modo como pasó inadvertido ese hecho de ausentarse incapacitado y de no haber reportado a la empresa y de no haber detectado desde allá las falencias laborales y las violaciones al régimen laboral que tenía este trabajador.

Por lo cual, si estaba el régimen probatorio debidamente aplicado por el despacho y solicito que se despache desfavorablemente esta valoración hecha por la parte demandante.

con relación a que no se notificó al trabajador de su estado de salud, no entiendo la manifestación del profesional, porque mi representada no estaba en la obligación de notificarle a nadie, a ningún trabajador su estado de salud, es el trabajador quien sufre la dolencia, o su enfermedad o su maltrato en la salud, es el quien debe notificar o informa, comunicar, radicar, entregar las incapacidades, traer la historia clínica que presentó posterior a la fecha en que le hicieron la solicitud de descargos por su inasistencia por 16 días, donde nuevamente reitero lo expuesto en mis alegatos de conclusión, la mala fe con la que actuó y permaneció durante el tiempo que laboró para mi representada; en tal sentido, mi representada no estaba obligada de ninguna manera a notificarle estado de salud de que?, es el trabajador quien debe comunicarle a la empresa, es el trabajador quien debe proveer por su salud, es el trabajador quien debe acudir a los centros médicos y pedir las citas médicas y acudir a las mismas, no venir a traer posterior a que lo detectan que había la justa causa de 16 días de inasistencia sin

justificación y sin incapacidad a venir a traer una historia que debió haber presentado 7 u 8 meses atrás, ahí está demostrando la mala fe que queda probada hasta la saciedad en este proceso y en este recurso así como lo dije en los alegatos.

Que el trabajador tenía un contrato a término indefinido, no es cierto, y eso está probado con el contrato y la prueba documental donde es a término fijo, es más, este argumento con el debido respeto del profesional que representa a la parte demandada (sic) no fue aducido en dicha forma como lo pretende indicar acá, ni en la demanda ni en los alegatos, en este momento en la apelación trae a colación un hecho ajeno y diferente a lo debatido durante el curso de las audiencias y todos los medios probatorios que hasta aquí se han arrojado, por lo tanto debe ser igualmente desechada esta manifestación porque carece de fundamento.

Que el señor trabajador JULIO ELIAS CALDERON PÉREZ (Q.E.P.D.), tenía o no cirrosis hepática y que este profesional manifestó que era alcoholismo, eso se desprende de las primeras lecturas de la historia clínica donde se establece que tenía alcoholismo, posteriormente cuando ya es retirado de la empresa y en mayo o junio de 2019, acude a y que le hagan cambios, modificaciones, acomodaciones, o manifestaciones buscando un beneficio futuro de demandar como aquí pretenden, diciendo entonces que no era alcoholismo sino que es una cirrosis crónica, no es del resorte de este togado como lo indica mi colega de la contraparte dictaminar esos aspectos, pero si es del resorte de este profesional establecer que el medio probatorio arrojado hasta este estadio procesal prueba hasta la saciedad que era alcoholismo inicialmente y posteriormente cuando está retirado trae nueva documentación que pretende hacer valer y el contrato ya estaba terminado por justa causa desde abril 23 de 2019, por lo tanto, no hay lugar a que venga reclamar hechos inexistentes que no fueron comunicados a la empresa, que no fueron notificados, que el trabajador de mala fe ocultó, buscando un beneficio personal y en contra de los intereses de mi representada.

Que en el orden probatorio no se probó la justa causa, (le pregunta la juez si acabo su intervención y sostiene que yo anote los puntos textuales que el citó y por lo tal estoy replicándolos) que no fue probado por medio documental la justa causa y que por tanto fue injusto el retiro, no al contrario, está establecido hasta por el mismo trabajador cuando manifiesta que estuvo por 16 en un taller que no era la empresa, eso es una confesión que él manifiesta que estuvo 16 días en un taller, que no era el lugar de trabajo, cuando debiera presentarse a conducir un vehículo como lo dice el contrato de trabajo, su labor era la de conducir un vehículo automotor afiliado a la empresa, en las rutas de la empresa, con los despachos de la empresa, con las planillas de la empresa y las minutas de la

empresa, no fue en un taller de mecánica, el mismo actor que en paz descanse hoy, confeso anticipadamente que no había laborado, que se había ido a sentar allá en un taller de mecánica, esta afirmación o confesión del mismo actor la ratifican de manera concreta y específica los testigos cuando dicen no se presentó a laborar, se veían por allá en las instalaciones dando vueltas, venía en la mañana y se iba lo dice un testigo o sea daba como la ronda que lo vieran y se iba creyendo que de esa manera estaba desempeñando su labor de conducir un vehículo automotor, labor para la que fue contratado; por lo tanto, la causa justa está más que probada, aquí no hay argumentación que valga para venir a decir que hubo un despido injusto, cuando un trabajador dura 16 días sin presentarse a cumplir con sus deberes y se toma una determinación de salir al saneamiento de este conflicto para evitar el mal ejemplo y que cunda ese tipo de comportamientos entre los demás de 200 trabajadores que tiene esta empresa.

Por lo cual, de la misma forma solicito a los Honorables Magistrados, se desestime la valoración que no tiene sustento ni jurídico ni practico ni de ninguna naturaleza la exposición hecha por el apoderado de la parte demandante.

Que afirma que le dijeron al trabajador que si no firma queda despedido, esa es una argumentación que no está planteada ni en la demanda, ni en los hechos ni en los alegatos de conclusión, este a último momento sale aquí y ahora supuestamente hubo una supuesta intimidación de que firma o se va, o se va, eso es fruto de la elucubración de la apelación que da, que hace el respetable profesional y accesoriamente en los hechos él plantea que la empresa constriñó a los testigos, hecho que también quedo desvirtuado allá, que no lo cite en los alegatos, pero valga la oportunidad, aquí los trabajadores que vinieron a declarar, que fueron compañeros del señor JULIO ELIAS dijeron que nunca los habían constreñido, que venían a hacer sus actividades y declarar bajo la gravedad del juramentos las cosas que hoy ratificaron en la audiencia de este proceso. en tal sentido, Honorables Magistrados, de manera comedida, solicito se mantenga incólume el fallo proferido por la primera instancia, el cual acogemos sin ningún maltrato ni sentimiento, el pago decretado por vacaciones, por la falencia indicada por el despacho y en el resto se mantenga incólume la determinación del despacho para efecto de garantizar el debido proceso y derecho de defensa. Gracias Honorables Magistrados y señora Juez.

La juez de conocimiento concedió el recurso interpuesto. Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente.

IV. ALEGATOS DE CONCLUSION:

Dentro del término de traslado para alegar en segunda instancia, el apoderado del demandante, presentó sus alegaciones, solicitando se revoque la sentencia atacada y en consecuencia se acceda a los derechos del trabajador, para lo cual señala:

“(...) El A quo, omitió requisitos legales durante el proceso laboral, pues, no existió justa causa para el despido y por lo tanto se torna injusto, obsérvese que la justa causa debe aparecer en el reglamento o en la ley y en el caso que nos ocupa, no se refirió a la causal de despido, por lo contrario, se presenta de manera arbitraria e incluso ignorando las autoridades competentes, como lo es el inspector de trabajo y el régimen de seguridad social. de (sic) las evidencias se extrae la forma como se maltrató al trabajador a punto de constreñirle a que firmara su propio despido y al no firmar, finalmente lo despidieron.

Del estado de salud del trabajador, que perduro por más de 5 años y con sendas incapacidades radicadas en la oficina de la demandada, refiere el gerente y los demás trabajadores, que no se enteraron que el trabajador se encontraba en estado de enfermedad, sin embargo con los registros de las historias clínicas e incapacidades emitidas por la EPS, da cuenta de dicha situación, pero el juez de instancia a estos documentos les resta valor probatorio y por lo contrario, aplaudió los testimonios conducidos por el mismo despacho, y al suscrito formular, tacha de sospechosos el despachos sencillamente se oponía a este mecanismo.

Con el aplauso del juzgado, la demandada, dictamino la causa de la muerte, manifestando que el trabajador, falleció por cirrosis debido a su alcoholemia, pero como real es, científicamente los galenos establecieron la cirrosis del cual no depende de la ingesta de alcohol y por lo contrario el trabajador no tenía habito a ninguna bebida alcohólica.

Importante para resaltar, es la falta de justa causa para el despido al igual que la omisión a las autoridades competentes en tratándose de un trabajador en estado de enfermedad...” (PDF 05 Cdno. 02SegundaInstancia).

V. CONSIDERACIONES

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación y el principio de consonancia previsto en el artículo 66A

del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad y que fueron sustentados al momento de presentarse la alzada, pues carece de competencia para pronunciarse sobre otros aspectos.

Bajo ese contexto, se advierte que la controversia en esta instancia se centra en determinar: **(i)** la modalidad contractual celebrada entre la demandante y la cooperativa accionada; **(ii)** si quedo debidamente demostrado que, el demandante para el momento de la terminación del contrato de trabajo, era sujeto de estabilidad laboral u ocupacional reforzada, como lo alega el recurrente y; **(iii)** si la terminación del contrato se dio por justa causa como lo encontró acreditado la juzgadora de primer grado y lo afirma la pasiva, o por el contrario, como lo refiere el recurrente, no existió justa causa y por ende, la desvinculación se torna en ineficaz dando viabilidad a la pretensiones de la demanda, específicamente el reconocimiento de los 180 días que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Respecto al primer cuestionamiento, **modalidad contractual**, se señala en la demanda que el actor fue vinculado por medio de contrato laboral a término indefinido (hecho 1, fl. 120 PDF 01); reiterando el recurrente que el contrato celebrado entre las partes fue bajo la modalidad que indica, como quiera que la juzgadora *“...sustentando su sentencia en que el trabajador trabajó a término fijo y el contrato fue de un año, pues la prueba dan todo lo contrario, más adelante se prueba o se observa por decirlo así si no hay prueba abonada, que el contrato perduró por más de 3 años en forma consecutiva para el señor Magistrado...”*; la accionada, aunque admitió la vinculación con el

actor, al dar respuesta al supuesto fáctico mencionado, precisó que fue un contrato a término fijo de un año (fl.298 PDF 01).

Al proceso se allegó CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO DE UNO A TRES AÑOS, en el que se señala que el término inicial del contrato es de “...UN (01) AÑO...”, con fecha de iniciación de labores “...FEBRERO 27 DE 2014...” y con fecha de vencimiento “...FEBRERO 26 DE 2015...”, documento que aparece firmado el 26 de febrero de 2014 por el Gerente de la accionada – *William Javier Silva Alfonso* - y como trabajador - *Julio Elías Calderón Pérez* - (fls. 154 a 158 PDF 01).

El artículo 46 del CST, modificado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990, en su parte pertinente, prevé: “...*El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente. 1º). Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, este se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente...*”.

No se encuentra acertada la afirmación de la parte actora en el sentido que el contrato es a término indefinido, pues el mismo se hizo constar por escrito y se determinó que el período o plazo inicial de labores era de un (1) año, entendiéndose que la contratación era a término fijo por un año.

Ahora la circunstancia que, las partes dentro del término previsto en el numeral 1º de la norma citada, no hubieren manifestado su decisión de no prorrogar el contrato y por ende, el mismo siguió

ejecutándose por espacio de casi 5 años; tal situación no lleva a considerar, como al parecer erradamente lo hace el apoderado del actor, que cambio su modalidad y mutó a indefinido, pues no aparece acreditada la voluntad de las partes en tal sentido.

Recordemos además, que, conforme el precepto legal transcrito, dicho contrato es *renovable indefinidamente*, significando ello, que por el tiempo que dure sigue siendo un *contrato a término fijo* que se encuentra renovado, salvo que las partes por voluntad propia determinen modificar la modalidad del nexo, lo que aquí no quedo acreditado; ya que se reitera, la circunstancia que permanezca o persista en el tiempo no muta o cambia la duración de la contratación si las partes no hacen manifiesta su intención o voluntad en tal sentido, lo que a manera de resultar reiterativos, no se evidenció en el presente asunto.

En ese orden de cosas, al no encontrarse manifiesta la voluntad o intención de las partes de modificar o cambiar la duración del vínculo que los unía a un contrato a término indefinido; con los medios de convicción allegados al plenario, realmente no surge duda alguna que la modalidad de contrato es la ya señalada –*a término fijo de un año*–, como lo sostiene la parte demandada y lo consideró la juez de instancia.

Dilucidado lo anterior, corresponde analizar lo referente a la **estabilidad laboral reforzada** que se sostiene cobijaba al actor para el momento del finiquito del contrato de trabajo.

Sobre el particular es preciso recordar que la Ley 361 de 1997, establece mecanismos de integración social de las personas con limitación y consagra en el artículo 26, la prohibición para despedir a un trabajador como consecuencia de sus limitaciones físicas; señalando que ninguna persona en condición de discapacidad puede ser despedida o su contrato terminado por razón de esa situación, salvo que medie autorización del Inspector del Trabajo; no obstante, si ello ocurriera sin dicha autorización administrativa, tiene derecho a que su contrato sea restablecido sin solución de continuidad y a que se le reconozcan todos los emolumentos laborales dejados de percibir, así como una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones contempladas en la ley, a que hubiere lugar. Normatividad respecto del cual la Corte Constitucional, declaró su exequibilidad condicionada, mediante sentencia C-531 de 2000, al considerar *"...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..."*.

Ahora, conforme al reciente pronunciamiento de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia –Sentencia SL1152 de 2023, Radicación No. 90116 de 10 de mayo de 2023-, *"...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...”.

También 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 reciente, relacionado líneas atrás, 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.

Así mismo, 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.

En el presente asunto, se indica en la demanda que, en ejecución del contrato de trabajo, se le diagnostica al actor: *“...cirrosis hepática criptogámica Child B8 con hipertensión portal. Várices esofágicas. Encefalopatía hepática. Secuelas de encefalopatía: Alteración en marcha, temblor esencial, disminución de agudeza visual, cefaleas intermitentes de difícil control...”*; que las condiciones de trabajo generaron un mal estado médico en la salud del accionante, que, pese a las constantes citas médicas, solicitud del trabajador las recomendaciones y orientación de la EPS FAMISANAR, la accionada aún no ha facilitado la calificación de origen de la enfermedad; para la fecha de presentación de la demanda el accionante se encontraba en cita médica pendiente para el especialista por su condición de salud (hechos 10 a 13, fls. 121 y 122 PDF 01); al respecto, la accionada asevera que *“...el demandante nunca informó tales padecimientos o diagnósticos médicos...”*, que *“...el día 04 de abril de 2019, **radicó la orden médica que le habían dado en la EPS bajo el código 384 de fecha 15 de septiembre de 2018, ordenada por el Médico ELDER OTERO con registro médico No. 8689440 de la CLÍNICA MEDICOS ASOCIADOS S.A., para que fuera remitido y atendido por Medicina del Trabajo, fecha en la cual había sido dado de alta en esa clínica, constitutivo de 48 folios, que contenían, la historia clínica (47 folios) y la SOLICITUD DE INTERCONSULTA para medicina laboral (un (1) folio), como se prueba en el Anexo No.3...”***, que el diagnóstico que se refiere en la demanda fue realizado el 18-07-2019, esto es tres meses después de terminada la relación laboral y no dentro del tiempo de ésta; que

“...también se prueba de **manera deliberada**, como el demandante mantuvo engañada a la empresa de su estado de salud, de sus dolencias o tratamientos, y, solo hasta la fecha en que se le realizó el REQUERIMIENTO o la solicitud escrita que le hizo la empresa a dar (02 de abril de 2019) para que justificara sus inasistencias injustificadas a laborar, y en el mismo día 04 de abril de 2019 dio respuesta al requerimiento de sus inasistencias, y, en esa fecha radicó la orden médica que le habían dado en la EPS bajo el código 384 de fecha 15 de septiembre de 2018...” (fls. 300 a 302 PDF 01); desconocimiento que reafirma el representante legal al absolver interrogatorio de parte, dado que a la primera pregunta formulada por el apoderado del actor “...¿dígame al despacho si Ud. tenía conocimiento para el momento de la terminación de contrato del actor, que éste se encontraba en situación de enfermedad?...”; contestó “...no señor, no conocía la situación de salud del señor...”.

Al proceso se allegó la siguiente prueba documental:

(i) Comunicado de Famisanar EPS, con asunto: “...Recomendaciones Laborales...”, dirigido a “...Señor Empleador...”, sin nombre específico, sin fecha, sin registro alguno de recibido por parte de la accionada, en el que se indica que se les informa de acuerdo con las normas allí aludidas “...no se emitirán recomendaciones laborales ni la solicitud de las mismas por parte del especialista tratante, ya que este solo deberá proceder en los casos que exista una incapacidad temporal prolongada o ausentismo crónico para buscar el reintegro laboral del afiliado...”, “...Agradecemos su colaboración e la socialización de esta información y quedamos atentos a sus dudas e inquietudes...” (fl. 17 PDF 01).

(ii) Documento de Colsubsidio, de atención por MEDICINA FAMILIAR, de fecha: “...18.07.2019...”, con indicciones: “...DX CIRROSIS HEPATICA,

ENCEFALOPATIA...”, Valoración por “...MEDICINA LABORAL...”, “...Adulto maduro, acude con hija: MONICA CALDERON, VIVE EN ANAPOIMA...”, DX: “...cirrosis hepática criptogámica Child B8 con hipertensión portal. Várices esofágicas. Encefalopatía hepática. Secuelas de encefalopatía: Alteración en marcha, temblor esencial, disminución de agudeza visual, cefaleas intermitentes de difícil control...”, “...RIESGO ALTO DE CAIDAS – RIESGO DETERIORO NEUROCOGNITIVO. PACIENTE REMITIDO DE UNIDAD DE GASTROENTEROLOGIA INEGRAL POR MEDICO HEPATOLOGÍA DRA. LILIANA TORRES RM PARA DAR MANEJO INTEGRAL Y PRONTA RESOLUCIÓN PARA CALIFICACIÓN POR PARTE DE MEDICINA LABORAL EN CONTEXTO DE PATOLOGIA Y SECUELAS ACTUALES DE PACIENTE CON RIESGO DE COMPLICACIONES POR CIRROSIS HEPÁTICA, EN CALIDAD DE OCUPACIÓN CONDUCTOR QUIEN A RAIZ DE PATOLOGIA FUE DESPEDIDO DE EMPRESA. ACTUALMENTE DESEMPLEADO Y CON LIMITACIONES DESCRITAS PARA ACTIVIDAD LABORAL DE DESEMPEÑO APRENDIDO A LO LARGO DE SU VIDA. EN EL MOMENTO EN SEGUIMIENTO POR HEPATOLOGIA PARA DIAGNOSTICO DE ETIOLOGIA PUES ES EXPLICADO EN HISTORIA CLINICA QUE APORTA DE BAJA PROBABILIDAD ALCOHOLICA POR NO EXISTIR EXPOSICIÓN A LA MISMA...” (fl. 19 y 21 PDF 01).

(iii) Formulación cita médica, de junio 25 de 2019, “...CITA DE CONTROL DE HEPATOLOGIA: 1. SE CITA A CONTROL EN 4 MESES DEBE TRAER ESTUDIOS PREVIOS Y LOS SOLICITADOS HOY. 2. CITA POR MEDICINA FAMILIAR...” (fl. 24 ídem); indicándose en la historia clínica de la Unidad de Gastroenterología Integral – Consulta Hepática, en el aparte de “...**DIAGNOSTICOS:** ...SIN ANTECEDENTE DE INGESTA DE ALCOHOL..., en “...**CONTROL:** ACUDE CON PARACLINICOS CERULOPLASMINA NORMAL PERFIL AUTOINMUNE NEGATIVO INSULINA 21...”, en “...**ANALISIS: PACIENTE CON CIRROSIS HEPATICA CRIPTOGENICA SIN LESIONES FOCALES (RESONANCIA MAYO 2019), CHILD B 8 CON HIPERTENSIÓN PORTAL LEVE (DOPPLER DIC DE 2018) VARICES PEQUEÑAS (ENDOSCOPIA FE DE 2019) CON PERIL VIRAL AUTOINMUNE PAQRA DEPOSITO DE FE Y CU NEGATIVO CURSANDO EN EL MOMENTO CON CELULITIS DE MID CON MEJORIA RESPECTO AL INICIO SEGÚN INFORMA FAMILIAR Y PACIENTE (RECIBIO AB CEFALOSPORINA POR 5 DIAS), SE INDICA INICIAR DICLOXACILINA CAP DE 500 CADA**

6 HORAS SI EN 48 HORAS NO MEJORA ACUDIR POR URGENCIAS, SE LE FORMULA ESPIRONOLACTONA 25 MG PROPRANOLOL 40 MG RIFAXIMINA 550 CADA 12 Y LUCTOSA...”, en “...**PLAN: 1.- SE DAN RECOMENDACIONES Y SIGNOS DE ALARMA...**” (fls. 28 y 30 ídem).

(iv) Reporte de incapacidad médica por enfermedad general, emitida por Colsubsidio, en consulta de “...01/10/2018...”, por 17 días, iniciando en la fecha mencionada y extendiéndose hasta el 17/10/2018, con diagnostico principal “...K746 (corresponde a Cirrosis Hepática)...”; documento que aparece con la nota manuscrita: “...Recibí: MarcelaH, 01-10-2018, 2:56 pm...” (fl. 26 ídem).

(v) Certificado de incapacidad, de Médicos Asociados S.A., por 30 días de incapacidad entre el “...01/09/2018 al 30/09/2018...”, expedida en: “...CNO1-CLINICA FUNDADORES – TERCER PISO ORIENTAL...”, Tipo Tratamiento: “...Hospitalario...”; con nota de recibido por la misma persona referida en el anterior registro, el 17-09-2018, allegada en original y copia (fl. 27 ídem). En el resumen de historia clínica expedida por dicha entidad médica, se indica que ingreso por urgencias el 30/08/2018, fue hospitalizado y salió el 17/09/2018, causa externa: enfermedad general, registrándose en “...**ENFERMEDAD ACTUAL:** PACIENTE DE 59 AÑOS REMITIDO DE SEGUNDO NIVEL CON CUADRO DE PANCITOPEIA QUE SE ENCONTRABAN EN ESTUDIO QUIEN PRESENTO CUADRO DE ICTERICIA Y EQUIMOSIS EN RODILLA DERECHA, ADEMAS REFIERE PETEQUIAS EN EXTREMIDADES, EN INSTITUCION PREVIA DOCUMENTAN PANCITOPENIA SIN NEUTROPENIA Y EN ESTUDIOS DE AMPLIACION EVIDENCIAN FUNCION HEPATICA ALTERADA Y PROLOGACION DE TIEMPOR (sic) DE COAGULACION...”, y se relaciona la atención recibida en cada uno de los días que estuvo hospitalizado, precisándose en nota media de 15 de septiembre de 2018, por el Gastroenterología, como concepto: “...**Cirrosis descompensada dado encefalopatía hepática, en manejo con lactulosa y**

rifaximina con resolución de cuadro clínico, evolución satisfactoria de asterixis, clínicamente estable, sin presencia de complicaciones adicionales asociadas a enfermedad hepática avanzada. Ya fue evaluado por hematología considerando beneficio de seguimiento de manera ambulatorio. Teniendo en cuenta la evolución adecuada se considera que paciente se encuentra en condiciones clínicas para continuar seguimiento de manera ambulatoria. **Dado paciente con enfermedad hepática avanzada y encefalopatía y alto riesgo de encefalopatía mínima y teniendo en cuenta que paciente es conductor de transporte público, nuestra recomendación es abandono de este oficio, se indica valoración por medicina laboral de forma ambulatoria. Se indica terapia ambulatoria con lactulosa 2 sobres cada día y de manera continua se indica riflaximina...**", se da salida el 15/09/2018 a la 14:11, con Dx. de salida: "...K746 OTRAS CIRROSIS DEL HIGADO Y LA NO ESPECIFICADAS...", e incapacidad de 30 días a partir del momento de ingreso a hospitalización (resalta y subraya la Sala, fls. 32 a 105 ídem).

(vi) Comunicación de fecha 4 de abril de 2019, dirigida por el actor a Marcela Hernández – Jefe de Recursos Humanos de Cootransvilla, con referencia: "...ENTREGA DE DOCUMENTOS MEDICOS CON EL FIN DE QUE SE AUTORICE POR PARTE DE LA EMPRESA LA VALORACION MEDICO LABORAL DEL TRABAJADOR EN EL CARGO DE CONDUCTOR DE LA EMPRESA COOTRANSVILLA, JULIO ELIAS CALDERON PEREZ...", precisando en el texto de la misma: "...por medio del presente documento entrego los documentos médicos exigidos por la empresa como requisito para que me sea autorizado el examen solicitado este documento es acogiéndonos a las resoluciones 2346 de 2007 y 1918 de 2009 del Ministerio de la Protección social. Anexo la historia clínica de la enfermedad que tengo y las atenciones que he recibido en los diferentes hospitales y clínicas igualmente anexo la parte de incapacidad que me fue dada por los médicos, así mismo envió documento del médico ELDER OTERO...GASTROENTEROLOGO donde lo remite a MEDICINA DEL TRABAJO (LABORAL). POR ENCEFALOPATIA HEPATICA – RIESGO DE ENCEFALOPATIA MÍNIMA.

De acuerdo con la comunicación enviada a los empleadores que es lo que ordena la ley mediante las anteriores resoluciones espero sea suficiente esta documentación para acceder a este examen y saber las condiciones específicas en que me encuentro para desempeñar la labor para la que estoy contratado en la empresa o si debo cambiar de labor dentro de la misma. Señora Jefa de Recursos Humanos la remito a las anteriores resoluciones que son ley de obligatorio cumplimiento para que dentro del programa de Salud Ocupacional se me autorice este examen médico laboral ya que estas leyes o resoluciones dejan esa responsabilidad en los empleadores en este caso específico a COOTRANSVILLA LTDA....”; documento que aparece con constancia de recibido en la misma fecha, con la siguiente nota manuscrita: “...folios 48 incluye orden de medicina de trabajo emitida fecha 15/09/2018 - 8:40 a.m....” (fls. 23 y 169 PDF 01); allegando la mencionada solicitud de interconsulta con medicina del trabajo y resumen de la historia clínica de la atención hospitalaria (fls. 170 a 258 PDF 01).

De los anteriores medios de convicción, se puede evidenciar que, en vigencia del contrato de trabajo, el actor fue diagnosticado con “...Cirrosis descompensada dado encefalopatía hepática...”; enfermedad ésta “encefalopatía hepática (EH)”, que se encuentra definida como “...un trastorno mental que aparece como consecuencia de una cirrosis hepática que se ha descompensado. Las manifestaciones de la EH son variables e incluyen diversos trastornos neurológicos. Se presenta en pacientes con disfunción hepática ya sea esta aguda o crónica, o bien en relación a la presencia de colaterales porto-sistémicas...”, que evidencia como síntomas “...alteración del nivel de conciencia y de la conducta. Inicialmente se manifiesta por inatención, enlentecimiento del pensamiento y en la articulación de las palabras, desorientación, alteración del ritmo del sueño. En los casos más graves la disminución del nivel de conciencia llega a la situación de coma. Su forma de manifestación más frecuente es un episodio agudo de curso fluctuante y finalmente reversible que se denomina EH episódica. Sin

embargo, el cuadro clínico también puede ser más prolongado, fluctuante y con recurrencias frecuentes; esta forma de encefalopatía recibe el nombre de encefalopatía crónica recurrente. Finalmente existe la EH mínima cuyas manifestaciones clínicas son tan leves, que únicamente puede establecerse el diagnóstico por pruebas complementarias que miden la función mental, como pruebas psicométricas o electroencefalograma..." (subraya la Sala, *Revista Española de Enfermedades Digestivas. versión impresa ISSN 1130-0108 Rev. esp. enferm. dig. vol. 105 no. 1 Madrid ene.2013*); situación de la cual, se puede determinar una limitación en *grado significativo*, atendiendo la actividad desempeñada por el accionante, de conductor-; lo que sin lugar a dudas ponía de presente esa condición especial de salud en que se encontraba el demandante, que lo situaba en estado de debilidad manifiesta y por ende, era objeto de protección especial, y en virtud a ello, beneficiario de una estabilidad laboral reforzada reclamada, contrario a lo concluido por la parte accionada y la juzgadora de primer grado.

Se dice lo anterior, ya que en atención médica recibida por el actor durante el periodo de hospitalización -30 de agosto y el 17 de septiembre de 2018-, el médico gastroenterólogo, ante la actividad o labor desarrollada por éste -conductor de transporte público- y el diagnóstico referido, registra como recomendación la de "...**abandono de este oficio...**", por tratarse de "...*paciente con enfermedad hepática avanzada y encefalopatía y alto riesgo de encefalopatía mínima...*" solicitando en esa ocasión "...*valoración por medicina laboral de forma ambulatoria...*"; presentando "...**RIESGO ALTO DE CAIDAS. RIESGO DE DETERIORO NEUROCOGNITIVO...**"; como se indicó en valoración por medicina familiar; situación que evidencia que real y efectivamente para el momento de la ruptura de su nexo laboral, el demandante se

encontraba en un estado de incapacidad que le impedía de manera segura y por ende, sustancial, ejecutar la labor para la que fue contratado.

En efecto, dicha enfermedad que corresponde a un trastorno mental, cuya sintomatología como la *alteración del nivel de conciencia y de la conducta*, conlleva un alto y grave riesgo para el desarrollo de la actividad de conductor del demandante, dado que al presentar *inatención, enlentecimiento del pensamiento y en la articulación de las palabras, desorientación, alteración del ritmo del sueño*, no permiten tener una atención y desenvolvimiento óptimo y en condiciones regulares, circunstancias que necesariamente repercuten y afecta de manera ostensible el desarrollo de la actividad para la cual fue contratado; y así lo entendió la accionada cuando en la carta de terminación del contrato, al justificar su decisión, refiere que dicha enfermedad “...que **lo imposibilita** para conducir vehículos automotores de servicio público de transporte de pasajeros...”, puesto que su ejecución en esas condiciones, pone en “...grave peligro en primer lugar su vida e integridad personal, en segundo lugar, la vida e integridad personal de los pasajeros...”; lo que indudablemente permite colegir, que el actor para el momento del finiquito del contrato no podía desarrollar sus labores en condiciones regulares, situándolo como sujeto de especial protección por encontrarse en estabilidad laboral reforzada.

En este punto, debe precisar la Sala que no es de recibo el desconocimiento que predica la parte empleadora y que avaló con su decisión la juzgadora de primer grado, respecto al estado de salud o de la enfermedad que aquejaba al actor; dado que el trabajador

estuvo hospitalizado por 17 días y se le otorgaron incapacidades por 45 días seguidos como se advierte de la historia clínica y los certificados de incapacidad relacionados en precedencia, los que además fueron recibidos por la misma jefe de Recursos Humanos de la empresa –Lady Marcela Hernández Hernández; que necesariamente permitían a la empleadora evidenciar que su colaborador no se encontraba en óptimas condiciones de salud, o por lo menos que algo lo estaba afectando físicamente; aunado a que en dichos certificados de incapacidad se determinaba el diagnóstico, al referir K746, que corresponde a *Cirrosis Hepática*

Además de ello, el trabajador presentó el 4 de abril de 2019 ante la misma Jefatura, escrito con el cual allegó copia del resumen de historia clínica y la orden para una cita con medicina del trabajo que le había sido expedida meses atrás, en septiembre de 2018; documentales que claramente acreditaban y evidenciaban la atención médica recibida por el trabajador, la hospitalización, los diagnósticos, las incapacidades, y algunos pormenores del estado de salud de aquel; que debió haber revisado dicha Jefe de Recursos Humanos aunque fuera en cumplimiento del principio de solidaridad que prima en materia de Seguridad Social (literal c, artículo 2° Ley 100 de 1993), más aún cuando como ésta lo admitió en el testimonio rendido, lo pretendido por el accionante al allegar esos documentos era pedirle “...una autorización para un **examen médico laboral**, pues obviamente exámenes eso le corresponde a un médico o a una EPS, entonces no sé con qué intención lo radicó... allego fue como una historia ya como pasado de pronto él no la había radicado con tiempo no sé, pero no correspondía a los días que había faltado...”; situaciones que para la Sala, permiten inferir, previo a la ruptura del contrato, el conocimiento

del empleador respecto a la condición o estado de salud de su trabajador; circunstancia que desvirtúa la manifestación del representante legal en el sentido que “...no conocía la situación de salud del señor...”; que como se ha venido sosteniendo en esta decisión, lo limitaba en forma ostensible para desarrollar sus funciones, y que como se indicó líneas atrás, así lo consideró la empleadora al terminarle el contrato.

Y es que, en gracia de discusión de admitirse el dicho de la pasiva, en el sentido que el actor no había comunicado su condición de salud e informado sobre la enfermedad que lo aquejaba; también debe tenerse en cuenta que, aunque fuere por razones de humanidad, el empleador debía estar al tanto de la evolución física de su trabajador luego de su hospitalización que le impidió por un tiempo considerable ejecutar sus labores atendiendo las incapacidades médicas que le fueron expedidas; aunado al hecho que, igualmente, como lo admitió la Jefe de Recursos Humanos, éste presentó una orden para valoración por medicina laboral, evidenciándose que lo hizo antes que se le comunicara su decisión de terminarle el contrato; lo que llevaba a determinar ese estado de debilidad manifiesta o discapacidad en un “*grado significativo*”; dado que aunque no había sido calificado por la entidad competente para determinar el porcentaje de pérdida de capacidad laboral, ni se encontraba incapacitado para el momento de la ruptura del contrato; es indudable que al momento de la terminación del vínculo laboral -22 de abril de 2019 (fls. 282 a 286 PDF 01), éste se encontraba en estado de debilidad manifiesta, situación que era de conocimiento de la empresa, como se viene analizando; pues según

criterios médicos el trabajador no podía seguir ejecutando su labor en forma normal, al punto que se le recomendó “...abandono del oficio...”; por el riesgo que presentaba sus patologías, como se indica en la historia clínica que allegó a la demandada, como lo refiere la Jefe de Recursos Humanos; diagnóstico que conllevaba “...RIESGO ALTO DE CAIDAS. RIESGO DE DETERIORO NEUROCOGNITIVO...” como también lo corroboró la valoración de medicina familiar, efectuada posterior a la terminación del nexo contractual -18 de julio de 2019-; circunstancias de salud que lo situaban en estado de debilidad manifiesta, que lo hacían objeto de la protección especial reclamada, contrario como ya se dijo, a lo concluido por la juzgadora de instancia y por la demandada.

No obstante lo anterior, no es factible acceder a los pedimentos de la parte accionante, consecuenciales de no haber solicitado el empleador la autorización del Inspector del Trabajo ante su condición de salud; como quiera que, igualmente, la jurisprudencia legal tiene adoctrinado que no es necesaria dicha autorización -del Inspector del Trabajo-, cuando la terminación del contrato obedece a una causa justa o a una causa objetiva, que es lo que acontece en el presente asunto, por las razones que a continuación se expondrán; 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).

En el presente asunto, la parte demandada sostiene que hubo **justa causa para la terminación del contrato**, que la misma se encuentra debidamente comprobada, contrario a la alegado por el recurrente, veamos a cuál de las partes le asiste razón.

Se debe precisar que, conforme las reglas de la carga de la prueba – Arts. 167 del CGP y 1757 del CC., referente al despido, le corresponde al trabajador acreditar el mismo y al empleador probar de manera suficiente, fehaciente y sin lugar a equívocos la ocurrencia de los hechos que motivaron su decisión y que éstos se constituyen en una justa causa para ello.

También debe recordarse, que el párrafo del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 que modificó los artículos 62 y 63 del CST, consagra que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la terminación, los motivos de su decisión.

En ese orden, el hecho del despido quedó acreditado, con la misiva de fecha 22 de abril de 2019, mediante la cual la accionada, comunica al trabajador su decisión de terminar el contrato de trabajo, con justa causa (fls. 3 a 7 y 282 a 286 PDF 01). En dicho instrumento, se relacionan como hechos base de la decisión adoptada, los siguientes:

“(...) Con la presente le comunico a usted, que con base en los hechos acaecidos en el incumplimiento de su contrato de trabajo consistente en los siguientes hechos:

1.- Que usted a partir del día **16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 27, 28, 29, 30 de Marzo y 01 de Abril de 2019**, no se presentó a trabajar sin justa causa.

2.- Que con ocasión a su inasistencia injustificada a laborar, el día 02 de Abril de 2019, se le notificó y solicitó por escrito que justificara o explicara las razones o si tenía una justa causa para las mismas, la indicara por escrito.

3.- En respuesta a la anterior solicitud que se le hizo para que justificara su inasistencia a laborar, usted radicó el escrito de fecha 04 de Abril de 2019, en el que afirma que usted se ha venido presentando a laborar los días 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 27, 28, 29, 30 de Marzo y 01 de Abril de 2019, y que como testigos de esos hechos son los señores **ARNULFO MUÑOZ MEDINA** y **LUIS ANTONIO GUAYACUNDO SUAREZ**.

4.- Que con base a los anteriores hechos, la Jefatura de Personal programó diligencia para recibirle descargos personalmente, a fin de hacerle las imputaciones concretas de las presuntas faltas o incumplimientos laborales, que al parecer venía cometiendo, motivo por el cual fue citado para que rindiera descargos el día 16 de Abril de 2019 a las 9:00 a.m.

5.- Que llegado el día 16 de Abril de 2019, usted se presentó a la diligencia a la Jefatura de Personal a las 9:25 a.m., y siendo enterado del motivo de la diligencia en el cual se le dieron a conocer y a leer los cargos que se le estaban endilgando, y una vez estuvo enterado del contenido de los mismos, usted se negó a dar los descargos, manifestando que no daba descargos porque si había estado trabajando y que para eso había citado a los dos (02) testigos que estaban en el escrito que había radicado.

6.- Ante la respuesta anterior que no iba a rendir descargos, la Jefe de Talento Humano le indicó que firmara el acta hasta ese estado, en el cual se dejaron escritos los cargos y la respuesta a la primera pregunta que no iba a rendir los descargos, motivo por el cual nuevamente usted volvió y se negó a firmar el acta hasta ese estado, razón por la cual la Jefe de Talento Humano se vio en la obligación de llamar a dos (02) trabajadores para que actuaran como testigos de los anteriores hechos, siendo llamadas las señoras **Claudia Patricia Carvajal Palma** y **Ana Lucía Daza Arias**, a quienes se les informó y leyó el contenido del acta y los hechos de su negativa a firmar, a quienes se les solicitó que firmarán el acta como testigos, los cuales suscribieron el acta, dejando clara constancia de todos los hechos acaecidos y las razones por las cuales firmaban.

7.- Sumado a lo anterior, y, con base en la respuesta escrita que usted dio para justificar su inasistencia a laborar el (sic) su escrito en el cual cita a los testigos los señores ARNULFO MUÑOZ MEDINA y LUIS ANTONIO GUAYACUNDO SUAREZ, motivo por el cual la Jefatura de Personal procedió a citar los testigos que refirió, a fin de que corroboraran su versión y ratificaran lo manifestado por usted, por lo cual se recibió la declaración del señor ARNULFO MUÑOZ, en la cual dicho testigo manifestó todo lo contrario, que no le consta nada de que usted haya venido a trabajar esos días, y, como cosa muy especial informó que usted lo invitó a que mintiera, para que le cubriera y manifestara que él si había venido a trabajar, hechos que no son ciertos como lo afirmó el testigo y además los anteriores hechos, demuestran y prueban su mala fe y su obrar deliberado de querer inducir a un compañero de trabajo a mentirle a la empresa y crear actuaciones o situaciones inexistentes.

8.- De la misma forma se citó al otro testigo indicado por usted, el señor LUIS ANTONIO GUAYACUNDO SUAREZ quien de la misma manera corroboró que no le constaban los hechos, y que no tenía conocimiento de que usted lo había puesto como testigo, que no constaba nada de lo que usted había hecho los días 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 27, 28, 29, 30 de Marzo y 01 de Abril de 2019, porque usted le había dejado el vehículo a él, para que lo relevara desde el día 12 de Marzo de 2019 fecha en la que no volvió a verlo en la empresa y continuaba actualmente conduciendo el vehículo de placas SMN-225, que era el vehículo que usted tenía asignado.

9.- Además de todo lo anterior, a usted se le solicitó por escrito para que justificara la inasistencia a laborar, y, como respuesta a situación curiosa ese mismo día 04 de abril de 2019 que radicó la respuesta, **también radico la orden médica que le habían dado en la EPS bajo el código 384 de fecha 15 de septiembre de 2018, ordenada por el medico ELDER OTERO, Registro Médico No. 8698440 de la clínica MEDICOS ASOCIADOS S.A., para que fuera remitido y atendido por MEDICINA DEL TRABAJO desde el 15 de Septiembre de 2018,** lo cual prueba que usted le ocultó a la empresa de manera deliberada y de mala fe, desde hace aproximadamente SIETE (07) meses, que usted venía conduciendo el vehículo y ocultando el posible estado de salud o de una enfermedad que le impedía conducir vehículos automotores, y que exigía una reubicación, desde el 15 de septiembre de 2018 hasta la fecha, hecho que es de su absoluta responsabilidad, porque mantuvo engañada a la empresa, no comunicó, ni le notificó como era su deber y obligación y como se lo ordenaron los médicos en su momento.

10.- Igualmente se prueba que con los hechos, documentos y actuaciones desarrolladas por usted, ha infringido e incumplido de manera grave sus obligaciones y deberes como trabajador.

11.- Sumado a todo lo anterior, está probado y demostrado que usted no trabajó ni se presentó a trabajar ante su jefe inmediato WILLIAM FRANKLIN OVALLE FORERO, ni ante esta jefatura de personal, así como tampoco informó, demostró ni justificó las razones para no trabajar los días 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 27, 28, 29, 30 de Marzo y 01 de Abril de 2019, situación que además queda demostrada con las planillas de despacho del vehículo de placas SMN-225, en las cuales se comprueba que quien trabajó durante ese periodo fue el señor LUIS ANTONIO GUAYACUNDO SUAREZ, por lo cual usted incumplió desde su más mínima obligación y deber como era presentarse a laborar o informar las razones por las cuales no lo hacía ante sus jefes inmediatos.

12.- Por todo lo anterior, se prueba su mala fe, su deslealtad y el deseo de inducir en engaño a la empresa, igualmente haberle mantenido oculta su condición una posible enfermedad que lo imposibilita para conducir vehículos automotores de servicio público de transporte de pasajeros, por lo cual con esta actuación, y con los hechos presentados, usted puso en grave peligro en primer lugar su vida e integridad personal, en segundo lugar, la vida e integridad personal de los pasajeros que transportó durante todo ese tiempo, así como también puso en grave peligro y riesgo el patrimonio de la Cooperativa y el patrimonio del asociado WILLIAM FRANKLIN OVALLE FORERO propietario del vehículo de placas SMN-225, hechos que constituyen faltas graves en su contra contenidas en el Código Sustantivo de Trabajo, los cuales facultan ampliamente al patrono en este caso a la Cooperativa, para dar por terminado su contrato de trabajo por justa causa de manera unilateral.

Con fundamento en los anteriores hechos, elementos y pruebas que hasta aquí se han relacionado, le comunico que la Cooperativa de Transportadores Villa de la Mesa Cootransvilla Ltda., tomo la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral por justa causa a partir de la fecha.

Por lo anterior deberá presentarse a reclamar las respectivas cesantías a que tiene derecho el (si) dentro de los tres (03) días siguientes a partir de la fecha...”

Entonces, para efectos de establecer si las faltas endilgadas – ausentarse del lugar de trabajo durante los días mencionados y ocultar su condición de salud - se presentaron, si las mismas se encuentran consagradas como graves que conlleven la terminación del contrato de trabajo del demandante, se aportaron los siguientes

medios de convicción documental relacionada con el punto de análisis:

(i) Comunicación dirigida al actor, de fecha 01 de abril de 2018 (sic), suscrita por al Jefe de Recursos Humanos de la demandada – Marcela Hernández Hernández-, con referencia “...ABANDONO DEL CARGO...”, en la que se indica: “...Por medo del presente, le solicito de manera urgente presentarse a la empresa a explicar por qué motivo o circunstancia usted no se ha presentado a laborar a la empresa los días 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 27, 28, 29, 30 de Marzo y 01 de Abril de 2019. Cabe recordarle que la ausencia a su sitio de trabajo y el abandono del cargo constituye una falta grave. Por lo anterior me permito solicitarse sirva acercarse a la empresa y justificar el abandono del cargo...” (fl. 262 PDF 01).

(ii) Respuesta del actor al anterior comunicado, recibida el 04/04/2019, sosteniendo: “...Por medio del presente escrito me permito presentar respuesta a su comunicación de fecha 01 de Abril de 2.019 aunque en su comunicación escribió de 2.018, he estado presente dentro de las instalaciones de la empresa durante todos estos días que se mencionan en la comunicación que se me envió, de esto son testigos entre otros los Señores MARTIN CAMARGO, LUIS GUAYACUNDO, ARNULFO “EL NEGRITO” MUÑOZ, y otros compañeros que de ser necesario también serán testigos de mi presencia en la empresa. Igualmente, ante lo planteado por la Señora Marcela Hernández en nuestra conversación del día tres de abril de 2019 donde también estuvo presente Don William mi antiguo patrón, de que no me había presentado ya que no se encontraban producidos de ninguno de estos días, le manifesté que por los comentarios malintencionados Don William me había quitado el carro lo que fue corroborado por el mismo ante la Señora Marcela quedando en esa conversación todo absolutamente aclarado. Espero que de esta manera quede subsanado este impasse (SIC). Como quedamos claros en nuestra reunión en la Oficina de Recursos Humanos el día 3 de abril de 2.019,

con la presencia de la Señora Marcela Hernández, Jefa de Recursos Humanos, Don William, Mi antiguo patrón y Yo Julio Elías Calderón Pérez. Agradezco de antemano la atención a la presente...” (fl. 264 PDF 01).

(iii) Acta de descargos de fecha 15 de abril de 2019, en la que se relaciona como hechos o conductas investigadas: *“...1. No presentarse a trabajar los días 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 27, 28, 29, 30 de Marzo y 01 de Abril de 2019, sin razón justificada...”*, se relaciona las normas del CST –artículo 60, numeral 4- y del RIT –artículo 42, numeral 4-, que se consideran violadas, que conlleva el *“...INCUMPLIMIENTO A LAS FUNCIONES DE SU CARGO, EL INCUMPLIMIENTO DE SUS DEBERES Y OBLIGACIONES Y LA PRESUNTA COMISIÓN DE FALTAS DISCIPLINARIAS GRAVES POR PARTE DEL TRABAJADOR...”*; se indica que se le explica al trabajador las provisiones de ley a que tiene derecho, que es una declaración libre y voluntaria, se le recuerda la obligación laboral de rendir al patrono todos los informes y declaraciones que se requieran en ejercicio del cargo, manifestando el actor que no desea rendir declaración, y que no firmaba el acta respectiva, de lo cual se deja constancia y se firma por dos testigos .Claudia Patricia Carvajal Palma y Ana Lucia Daza Arias (fls. 266 a 270 PDF 01).

(iv) Acta de declaración de Arnulfo Muñoz Medina, de fecha 16 de abril de 2019, mediante la cual indicó que no tenía relación personal, familiar o de algún otro grado con el accionante, que es compañero de trabajo de éste, *“...somos conductores de la misma Cooperativa y salimos despachados todos los días de la oficina principal...”*; que no lo ha visto trabajar los días que se le mencionan, precisando *“...quiero aclararle que el día 02 de Abril de 2019 me busco el señor JULIO CALDERON y me pidió el favor de que declarara que si lo había visto trabajando durante el mes de marzo y hasta el 01 de abril, que era que lo estaban*

investigando y que le colaborara dando esa declaración, que le sirviera de testigo. Yo le contesté: - Hermano si me llaman yo digo lo que me consta. Por esa razón voy a decir lo que me consta porque yo no voy a decir mentiras como son que el trabajo esos días, y no me consta que hizo esos días ni donde estuvo, yo no lo vi trabajando y esos se pueden corroborar con las planillas de despacho...”, que no conoce la razón por la que el actor no se presentó a laborar los citados días (fls. 272 a 274 PFD 01).

(v) Acta de declaración de Antonio Guayacundo Suárez, de fecha 17 de abril de 2019, en la que indicó que tiene una relación de amistad con el actor, que lo conoce porque ha trabajado con él en la misma actividad durante muchos años, expuso que no le constaba que el accionante hubiera trabajado los días que se le mencionaron *“...porque el que está relevando y conduciendo el vehículo de placas SMN-225 soy yo...”*; que está relevando dicho vehículo desde el 12 de marzo de 2018 (sic) lo que se puede corroborar con la planilla de despacho de ese día, que el mismo Julio Calderón lo llamó para que le relevara por dos días, desde el 12 de marzo de 2019, pero siguió conduciendo ese automotor *“...porque el señor WILLIAN FRANKLIN propietario del vehículo de placas SMN-225 me pidió el favor que le siguiera conduciendo este vehículo...”*; reiteró que no le constaba que el accionante hubiere ido a trabajar entre el 16 a 30 de marzo y el 1° de abril de 2019. (fls. 276 a 280 PDF 01).

(vi) Comunicación de fecha 4 de abril de 2019, dirigida por el actor a Marcela Hernández – Jefe de Recursos Humanos de Cootransvilla, con referencia: *“...ENTREGA DE DOCUMENTOS MEDICOS CON EL FIN DE QUE SE AUTORICE POR PARTE DE LA EMPRESA LA VALORACION MEDICO LABORAL DEL TRABAJADOR EN EL CARGO DE CONDUCTOR DE LA EMPERSA COOTRANSVILLA, JULIO ELIAS CALDERON PEREZ...”*, misiva que aparece con constancia de recibido

en la misma fecha, con la siguiente nota manuscrita: “...folios 48 incluye orden de medicina de trabajo emitida fecha 15/09/2018 - 8:40 a.m.....” (fls. 23 y 169 PDF 01); acompañándose solicitud de interconsulta con medicina del trabajo y resumen de la historia clínica de la atención hospitalaria (fls. 170 a 258 PDF 01).

También se practicaron los testimonios de Arnulfo Muñoz Medina – Conductor-, Claudia Patricia Carvajal Palma –Tesorera-, Ana Lucía Daza Arias –Servicios Generales-, Leidy Marcela Hernández Hernández –Jefe de Recursos Humanos-, José Antonio Sánchez González Conductor- y Germán Edilson Castañeda Silva – Despachador-, todos vinculados laboralmente con la accionada; el primero, quien ratificó lo señalado en la diligencia adelantada por la empresa sobre los hechos relacionados con la inasistencia del demandante en los días mencionados; la segunda y tercera personas fueron testigos que el actor se negó a firmar el acta de descargos por lo que ellas suscribieron dicho documento en tal calidad y así lo indicaron en sus declaraciones; la cuarta persona, Jefe de Recursos Humanos, adelantó la investigación correspondiente, pidió al actor le explicara los motivos de su ausentismo y lo justificara, realizó la diligencia de descargos, escuchó a los testigos solicitados por el actor, y declaró sobre tales situaciones; y los dos últimos, suscribieron como testigos el acta constando la notificación al demandante de la terminación de su contrato de trabajo y la negativa de éste a firmar en señal de recibido; quienes además, en relación con la inasistencia del actor, en declaración rendida en juicio, en términos generales señalaron no haber visto laborando al actor en las fechas mencionadas, esto es entre el 16 a 30 de marzo y el 1° de abril de 2019; que durante ese lapso, en ocasiones lo habían

visto en el taller de mecánica que queda dentro de las instalaciones de la empresa, que ahí permanecía un par de horas y luego se retiraba, sin saber las razones por las que estaba en dicho lugar, siendo enfáticos y coincidentes en que en ese tiempo aquel no realizó la labor de conducción.

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 tiene por acreditado, contrario a lo señalado por el recurrente, que el actor entre el 16 de Marzo al 1° de abril de 2019, no prestó sus servicios como conductor de la accionada; téngase en cuenta que así lo admite éste en la comunicación mediante la cual da respuesta al requerimiento de la Jefe de Recursos Humanos, al señalar que el dueño del vehículo se lo había quitado, situación que corrobora el señor Luis Guayacundo, quien en diligencia adelantada por la Jefe de Recursos Humanos, refirió que inicialmente el actor le había pedido que lo relevara por dos días, el 12 de marzo, pero que después había continuado manejando el vehículo porque le dueño del mismo se lo había solicitado.

Ahora, no hay evidencia que el actor en el tiempo que se señala su ausentismo, hubiere puesto en conocimiento de la accionada la situación por él mencionada, por tanto, no tenía vehículo para conducir y solicitaba se le asignara otro para desarrollar la labor para la que había sido contratado; téngase en cuenta que tal situación solo viene a ser planteada en la comunicación recibida el 4 de abril de 2019, con la que dio respuesta al requerimiento de la Jefe de

Recursos Humanos, al referir que el dueño del vehículo se lo había quitado; además, ni la directora del proceso ni el apoderado de la parte actora, cuestionaron a la mencionada Jefe de Recursos Humanos sobre este aspecto, para determinar si la empresa había tenido conocimiento de lo referido por el accionante, y de haber sido cierta dicha situación, indagarle porque no se le había asignado otro vehículo al demandante; pero nada de eso se cuestionó.

Se dice lo anterior, porque lo que ha debido acreditar el accionante de haberse dado la situación planteada, es que había comunicado a la empresa dicha circunstancia, pero no hay evidencia de ello; ya que como se indicó líneas atrás, el hecho referente a que el dueño del vehículo se lo había quitado, solo vino a conocerse o evidenciarse con la respuesta dada por el actor el 4 de abril de 2019 a la Jefe de Recursos Humanos, señalando que el día anterior -3 de abril- había hablado dicha situación en presencia del dueño del vehículo con aquella; pero no que, para los días en que se le endilga el ausentismo hubiera aquella –la Jefe de Recursos Humanos- u otro personal de la demandada, tenido conocimiento de esa circunstancia, nótese que la misma Jefe de Recursos Humanos aseguró que el accionante nunca se había presentado a su oficina a indicarle que iba a trabajar, ya que mencionó en su declaración *“...pero en realidad él a mi oficina nunca se acercó, nunca lo vi que se presentara vengo a trabajar, nada; entonces ya después de que vio que yo lo notifique trajo unos documentos pidiendo una autorización para un examen médico laboral...”*.

En ese orden de cosas, no bastaba que, como lo indica en su carta el accionante, hubiere *“...estado presente dentro de las instalaciones de la empresa durante todos estos días que se mencionan en la comunicación que*

se me envió...”, y que como lo sostuvieron los testigos lo fue en el taller de mecánica que funciona dentro de las instalaciones de la accionada; dado que ese no era su lugar de trabajo y allí no podía ejecutar la labor para la cual había sido contratado por la cooperativa demandada, pues de ser cierto que el propietario del vehículo lo había retirado como conductor del mismo, recordemos que el contrato se encuentra celebrado con la cooperativa, por tanto, ante dicha eventualidad ha debido informar de manera inmediata a la accionada para que aquella hubiera resuelto la situación; pero a manera de resultar reiterativos, no aparece evidencia alguna que el trabajador haya puesto en conocimiento de la pasiva durante el tiempo en el que se predica su ausentismo, la situación alegada, para tener por justificada la falta de prestación de servicios en el lapso pregonado; sin que hubiera referido otra situación o circunstancia como motivo u origen de su falta de asistencia laboral.

En cuanto al otro motivo referido por la demandada, *haberle mantenido oculta su condición de salud, induciéndola a engaño;* tal situación como se analizó en precedencia, no se acompasa con la realidad probatoria evidenciada; téngase en cuenta que el actor presentó las incapacidades que le fueron otorgadas inicialmente por 30 días, entre el “...01/09/2018 al 30/09/2018...”, y por 17 días del “...01/10/2018 al 17/10/2018...”, donde se indicaba el diagnóstico de la enfermedad que padecía; por tanto, de haber tenido sentido de solidaridad la Jefe de Recursos Humanos, quien recibió dichas incapacidades, hubiera advertido la enfermedad que aquejaba al actor así como el alto riesgo que conlleva la ejecución de la misma; sin embargo, se observa que solo se limitó a recibir las mismas sin

hacer un seguimiento o estar al tanto y pendiente de la evolución de la condición de salud del trabajador; pues si bien es cierto que mediante comunicación del 4 de abril de 2019, 19 días antes de la terminación de contrato, aquel allegó la solicitud de interconsulta con medicina del trabajo que le había sido expedida el 15 de septiembre de 2018, así como copia de la historia clínica donde se establecían sus patologías y diagnósticos médicos; se reitera, no puede pasarse por alto, y endilgar un comportamiento engañoso del trabajador, el hecho que éste presentó en oportunidad las incapacidades que se le expidieron luego de permanecer hospitalizado; por lo que de haberse interesado la accionada por la condición de salud de su trabajador, perfectamente con las incapacidades allegadas donde se indicaba el diagnóstico, teniendo en cuenta que las mismas se extendieron por un término considerable, 45 días luego de haber estado hospitalizado; necesariamente la accionada debía tener conocimiento de la patología y sus manifestaciones o sintomatología, más aún cuando en atención por el gastroenterólogo, éste recomendaba como consecuencia de la enfermedad que aquejaba al actor, el “...abandono...” del oficio que aquel desempeñaba.

En ese orden, no es factible achacar al demandante omisión en comunicar su estado de salud, ya que como se indicó, la demandada tuvo la posibilidad de conocer el mismo desde que se presentaron las incapacidades; de haber demostrado algún interés en las condiciones de salud del mismo.

Entonces, aunque no se logró determinar el incumplimiento endilgado al actor frente al segundo supuesto invocado como causal de terminación del contrato esto es *haber mantenido oculta su condición de salud induciéndola a engaño*, se tiene que con la demostración como justa causa de alguno de los hechos imputados al trabajador con tal calidad dentro de la carta de despido, es suficiente para tener por legítima la conducta del empleador, como se ha reiterado jurisprudencialmente y; que es lo que sucede en el presente caso, pues se evidenció el incumplimiento del trabajador a las obligaciones especiales contenidas en el artículo 58 del CST, numerales 1º atinente a *“...Realizar personalmente la labor en los términos estipulados...”*; 5º referente a *“...Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios...”*, al igual que la prohibición relacionada en el numeral 4º del artículo 60 ibídem, referente a *“...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 de trabajo...”*; téngase en cuenta que el contrato *“...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 ley pertenecen a ella...”*; circunstancias que llevan a tener por justificada la decisión de la empleadora para terminar el contrato del demandante, conforme lo contemplado en el numeral 6º del artículo 62 del CST.

Ello, dado que la circunstancia que la empleadora no relacionara en la carta de terminación la normatividad legal o del RIT que amparaba la decisión, no lleva a considerar como erradamente lo hace el recurrente que *“...no existió justa causa para el despido y por lo tanto se torna injusto, obsérvese que la justa causa debe aparecer en el reglamento o*

en la ley y en el caso que nos ocupa, no se refirió a la causal de despido, por lo contrario, se presenta de manera arbitraria e incluso ignorando las autoridades competentes, como lo es el inspector de trabajo y el régimen de seguridad social..”; como quiera que la jurisprudencia legal ha considerado que la obligación empresarial es señalar en la carta de despido los hechos que dieron origen a la decisión, pues en el caso que el empleador omite relacionar en dicha comunicación la norma o normas que considera vulneradas con el actuar del trabajador, compete al juez efectuar la confrontación jurídica correspondiente, como se hizo líneas anteriores.

Sobre este aspecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia de 23 de marzo de 2011, radicado No. 38872, sostuvo:

“...En efecto, entiende esta Corporación que el trabajador tiene derecho a conocer con precisión los hechos que soportan la decisión de la empresa porque tal y como lo han sostenido la jurisprudencia y la doctrina, las finalidades de la norma se concretan en dos sentidos: uno, para quien toma la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo que consiste en la imposibilidad de aducir con posterioridad causales o motivos diferentes y, otro, para la parte afectada quien tiene derecho a conocerlas antes de un eventual debate judicial para controvertirlas, sin que se le pueda sorprender en el proceso con otras nuevas y desconocidas.

Ciertamente, conforme lo aduce el recurrente, la jurisprudencia de esta Sala (Rad. 6847 de 25/10/94), ha dicho que no es requisito indispensable indicar con exactitud en la carta de terminación del contrato de trabajo, las normas legales, convencionales o reglamentarias que respalden la causal invocada, y que en caso de que el empleador omita tal imputación o lo haga con precariedad, compete al juez de conocimiento efectuar la confrontación jurídica correspondiente...” (Resalta la Sala).

Téngase en cuenta que la juzgadora de instancia, luego de analizar uno a uno los documentos aportados, así como lo señalado por los testigos, desvirtuando lo sostenido por el apelante en el sentido que

“...para el suscrito el despacho no da valor probatorio conforme al régimen probatorio Colombiano, le da probabilidad a los testimonios y abolía (sic), desecha las pruebas documentales en su motivación...”; dado que no es lo evidenciado; concluyó *“...Con base en todas estas circunstancias, con estas pruebas, para el despacho son lo suficientemente claras, entonces de que no habría, o no tendría derecho el demandante a la garantía o al beneficio de la estabilidad laboral reforzada por no haber puesto en conocimiento de la empleadora en la semana o en los días previos al despido ni en el año anterior cuando ya venía con el diagnóstico de una enfermedad tan delicada como la que padecía, las circunstancias que entonces habrían podido disponer la reubicación del trabajador acorde con sus circunstancias de salud y de haber sido despedido haber implicado que ese despido estuviera precedido de una autorización previa del Inspector del Trabajo para ese caso. Circunstancia entonces que como no quedaron probadas, implica entonces que, como se anunció no tenga eco de prosperidad la demanda planteada por el actor...”;* advirtiéndose que la juzgadora conforme a lo pretendido en la demanda, centró su análisis en determinar si el demandante tenía o no derecho a la estabilidad laboral reforzada, que no encontró acreditada, como lo indicó; sin que por ello pueda predicarse como erradamente lo hace el recurrente que *“...El A quo, omitió requisitos legales durante el proceso laboral...”,* ya que no es lo advertido, conforme lo ya señalado.

Por tanto, al quedar demostrado que el contrato finalizó por una justa causa imputable al trabajador, 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, como ya se indicó, 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 perjuicio 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, pero por las razones aquí señaladas.

De esta manera quedan resueltos los temas de apelación, reiterándose que la Sala no tiene competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los sustentados en el recurso.

Sin costas en la apelación, como quiera que el recurso logro replantear la decisión frente al tema de la estabilidad laboral reforzada, pese a no variar la determinación final (numeral 5° Art. 365 CGP).

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 8 de septiembre de 2022, por el Juzgado Civil del Circuito de La Mesa –Cundinamarca, dentro del proceso ordinario promovido por **JULIO ELIAS CALDERÓN PÉREZ** contra **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES VILLA DE LA MESA “COOTRANSVILLA LTDA.”** de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

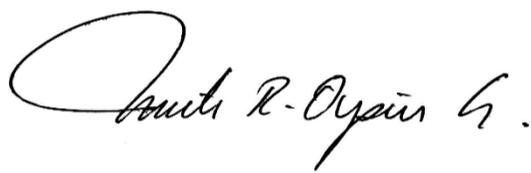
SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia, por no encontrarse causadas.

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