



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

**Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán**

**Expediente. No. 25899 31 05 001 2022 00307 01**

Luis Carlos Millan Bonilla vs Corresponsales Colombia S.A.S. y Otros.

Bogotá D. C., catorce (14) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 2022, resuelve la Sala el recurso de apelación presentado por el demandante contra la sentencia proferida el 24 de octubre de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá – Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Previa deliberación de los magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

**Sentencia**

**Antecedentes**

**1. Demanda.** Luis Carlos Millán Bonilla por conducto de apoderado judicial, promovió proceso ordinario laboral contra Corresponsales Colombia S.A.S., ARL AXA Colpatria Seguros S.A. y Famisanar EPS, con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 27 de octubre de 2019; en consecuencia, solicita se ordene el reintegro a su puesto de trabajo, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales; sanción del art. 26 de la Ley 361 de 1997, lo *extra* y *ultra petita*, indexación y costas del proceso.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que fue contratado como cajero con un horario de trabajo de 8am a 6:30 pm, de lunes a sábado, percibiendo como último salario \$1.260.000; que el 29 de septiembre de 2021 fue diagnosticado con el síndrome del túnel carpiano; refiere que le solicitaron documentos para calificar la enfermedad, los que diligenció y los entregó a la empresa; manifiesta que de ahí en adelante tuvo que asistir a citas,



valoraciones, exámenes médicos y el 4 de enero de 2022 le expidieron recomendaciones médicas por 3 meses, consistentes en *“\*Pre calentamiento antes de iniciar su jornada laboral, \* Realizar pausas activas y pasivas osteomusculares 5 minutos cada hora con énfasis en miembro superior, \* Higiene postural y de columna, \*Evitar manipulación de cargas superior a 10 kg bimanual, \*Evitar halar, alzar, arrastrar o manipular objetos, \*Evitar deportes de contacto...”*

Señala que, el 6 de junio de 2022 volvió a fisioterapia y más terapias de choque, que el 14 de junio de 2022 tuvo control de cardiología, continuando con el diagnóstico de epoc, le suministraron más medicamentos y control en tres meses. Dice que el 19 de julio de 2022 acudió a cita de reumatología y el diagnóstico fue esclerosis sistémica progresiva, le suministraron medicamentos y control en un mes, que el 22 de julio de 2022 le agendaron cita de cirugía de mano, ordeñándole una terapia y control en un mes.

Manifiesta que el 21 de junio de 2022 lo citaron a descargos, pero no se le informó que podía estar acompañado de compañeros de trabajo o de abogado que lo asistiera, que los cargos imputados corresponden a hechos acaecidos el 16, 20 y 23 de mayo de 2022 y 15 de junio de 2022, es decir después de un mes de lo sucedido, aduce que: *“En el procedimiento disciplinario no se le garantizó al trabajador el debido proceso ni el derecho de defensa. Al trabajador nunca se le informó que podía impugnar la decisión que se tomaba luego de la finalización del proceso disciplinario. Las presuntas faltas daban para aplicar una sanción menor como suspensión de actividades laborales o imposición de multa. En la historia médica del trabajador se puede observar que dijo la verdad cuando en razón a cita del día 24 de mayo de 2022 hubo necesidad de un reemplazo esa mañana debido a que tenía que acudir a cita médica con reumatología. El despido se tornó discriminatorio en razón a que se encontraba enfermo y sin que por parte de las entidades correspondientes le hubiesen definido su situación de salud y su pérdida de capacidad laboral. Además, su desafiliación al sistema de seguridad social en salud le impiden recuperarse de manera satisfactoria. Sus tratamientos médicos, asistenciales, y terapéuticos se han visto truncados. La empresa al momento de su decisión no tuvo en cuenta que el trabajador contaba con restricciones, con citas para consultas especializadas, con tratamientos terapéuticos. Igualmente, el Empleador omitió tener en cuenta que el trabajador se encontraba en proceso de calificación para definir su pérdida de capacidad y su porcentaje. Con fecha 30 de septiembre el trabajador recibe comunicación de la Junta Regional de Calificación en donde le dictaminan determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional...”* el contrato termina el 18 de julio de 2022.

La demanda se admitió el 3 de noviembre de 2022.

**2. Contestación de la demanda:** Las accionadas contestaron en los siguientes términos:



**2.1.- Corresponsales Colombia S.A.S.:** se opuso a las pretensiones de la demanda, pero aceptó la existencia la relación laboral, el cargo, el último salario, los extremos temporales; respecto de la terminación de la relación laboral manifestó: *“Es necesario que el Juez tenga en cuenta para resolver el problema jurídico relacionado con el caso sub-examine, que el demandado incurrió en una falta grave que justifica la determinación del empleador de dar por terminado el Contrato de Trabajo por Justa Causa. En efecto, tal y como se observa en el Acta de Descargos y las pruebas documentales que se allegan con la presente, se puede establecer sin lugar a duda que en efecto la actora incumplió las diferentes obligaciones legales contractuales las cuales fueron calificadas previamente como graves y por ende constitutivas para poner fin al vínculo laboral. Como puede observarse el trabajador no solo incumplió las ordenes e instrucciones que le impartiera su empleador de manera particular frente a sus deberes. Estas conductas resultan ser de tal gravedad que individualmente consideradas son justificativas en sí mismas para dar por terminado su contrato de trabajo del demandado no solo por la lesividad que las mismas conllevan para la empresa y los clientes sino porque además con ellas violó o desconoció las preceptivas del reglamento de trabajo y los procedimientos que se enlistaron en precedencia. Así mismo y como se indicó en el parágrafo 4 del artículo 2 del contrato de trabajo, el desacato a las normas internas de la Empresa es calificadas como graves y por lo tanto darán lugar a la terminación del contrato de trabajo, así, como se evidencia con las respuestas emitidas por la EPS y la IPS en las que supuestamente fue atendida la trabajadora (sic)...”.*

Formuló las excepciones de fondo de legalidad de la terminación del contrato, cobro de lo no debido, carencia de causa para demandar, inexistencia de las obligaciones pretendidas, prescripción, compensación, y buena fe.

**2.2.- Axa Colpatria Seguro S.A.:** indicó no constarle ninguno de los hechos, y respecto a las pretensiones no se allanó ni se opuso; dijo: *“como quiera que AXA COLPATRIA SEGUROS S.A. no es una Administradora de Riesgos Laborales, aquella NO ASUMIÓ las contingencias laborales del señor LUÍS CARLOS MILLÁN BONILLA, ni tampoco tuvo la calidad de empleador del hoy accionante y, siendo así, no está llamada a resistir las pretensiones de la demanda, razón por la cual no puede ser condenada al pago de sumas de dinero o reconocimiento de derechos perseguidos con la acción judicial...”*

En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó: falta de legitimación en la causa de AXA Colpatria Seguros S.A., ausencia de obligaciones a cargo de la AXA Colpatria Seguros S.A., cobro de lo no debido, prescripción, cualquier otra excepción que derive de la ley que deba ser declarada por el despacho.

**2.3.-** En relación con Famisanar EPS, la demanda se tuvo por no contestada.

### 3. Sentencia de primera instancia.

La Jueza Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia del 24 de octubre de 2023, absolvió el extremo pasivo de todas las súplicas de la demanda y condenó en costas al demandante.

**5. Recurso de Apelación parte demandante.** Inconforme con la decisión la parte accionante presentó recurso de apelación y lo sustentó con los siguientes argumentos:

*“(...) Está basado en lo siguiente: En que efectivamente el trabajador desde agosto de 2021 empieza unos padecimientos de salud, estos padecimientos de salud, señora juez, se van poco a poco, día a día, se van incrementando y se ven reflejados es en la situación personal del trabajador. Vemos como desde agosto de 2021, en septiembre de 2021 el trabajador acude a control médico y es diagnosticado con el síndrome, ya se dijo. El 15 de diciembre de 2021 tiene cita con medicina familiar por ortopedia, traumatología; el 28 de diciembre Famisanar EPS le envía un comunicado al trabajador con el fin de solicitar documentos con miras a calificación de origen de enfermedad laboral, el trabajador diligencia esos formatos y los entrega a la empresa; el 30 de diciembre de 2021 recibe comunicado de la empresa en donde lo remiten a IPS Holística de Bogotá, el trabajador acude a la cita y refiere que los resultados lo enviarán directamente a la empresa, le refieren ahí en esa cita; el 8 enero del año 2022, el trabajador asiste al Hospital Universitario de la Samaritana de Zipaquirá, en donde nuevamente el síndrome del túnel carpiano, en dicha consulta le ordenan un plan de valoración fisiatría, control neurología en 3 meses, neuro conducción de control en 2 meses, pregabalina sinoral, tomar 3, bueno, esos son los medicamentos; con fecha enero 24 de 2022 acude al centro de medicina familiar con diagnóstico EPOC e hipertiroidismo y remite a valoración por cardiología y reumatología con control en 3 meses; luego el 02 de febrero de 2022, la empresa envía comunicado al trabajador en donde le notifica recomendaciones médicas, dicho comunicado le refiere que en atención a la evaluación médica ocupacional realizada por la IPS Centro Holístico, usted continuará realizando sus funciones en el cargo de cajero administrativo, la recomendaciones médicas son...y le da las recomendaciones; el 7 de febrero de 202, el trabajador acude a cita de medicina por electrofisiatría en la Calle 112, todo eso señora juez, obra en los documentos expedidos por esas entidades que tenían la facultad para emitir esos documentos en razón que eran a los cuales la empresa los tenía afiliados, entonces, acude 7 de febrero de 2022, el trabajador a medicina por electrofisiatría en la Calle 112 en donde el diagnóstico es síndrome del túnel carpiano y otras sinovitis, bueno ahí está. En otras consultas se remite por primera por especialista en medicina del trabajo, y control especializado por fisiatría; el 10 de mayo del 2022 tiene cita con cardiología y le diagnostican afecciones respiratorias crónicas y disnea; con fecha 7 de abril de 2022, acude al Ministerio de Protección Social en solicitud de autorización procedimientos: “consulta de control o de seguimiento por especialista en ortopedia y traumatología” “consulta de control o de seguimiento por especialista en neurología”; 27 de abril de 2022 acude a cita médica a Electrofisiatría a la Calle, nuevamente a la 112, por crisis dolorosa*



*y le ordenan manejo con terapias. Doctora, esas citas siguieron el 28 de abril de 2022, 23 de mayo de 2022, 24 de mayo de 2022, así, hasta hace poco que terminó con esa calificación, entonces, yo me pregunto si la empresa o el empleador, o sea, cómo hizo el trabajador para acudir a todas esas citas, porque aquí ya estamos en el otro de ese trabajador que acude a una eps, perdóneme y con todo respeto, y quiere es que la eps le expida incapacidades donde no las hay, aquí el trabajador acudió juiciosamente a sus controles, si no le dieron incapacidades no es culpa del trabajador, pero estaba siguiéndose un proceso de enfermedad, un proceso progresivo en su salud, hasta hace un mes, como lo refirió aquí en el interrogatorio, terminó con esa calificación, que como lo tenemos visto y lo ha dicho la jurisprudencia, ya no se necesitaba ningún tipo de calificación para ese evento. Ahora bien, y ya con esto termino, ahora bien, la empresa hace uso de un proceso disciplinario, y en ese proceso, señora juez, nos vemos, vemos una cantidad de falencias que no tenemos por qué pasarlas por encima, ¿por qué no tenemos que pasarlas por encima? Porque la ley es respetuosa de los procedimientos y cualquier cosa que se haga sin ese respeto pues va en contra de la ley; ¿cómo así que, de un día para otro, hacemos un proceso disciplinario?, ¿Cómo así que no le notificamos que por ese correo le notificamos unas conductas que no están soportadas? 3 o 4 funciones que le nombran ahí, fallas, perdón, omisiones, pero que no están, solamente enuncia, y la ley dice que también deben estar consagradas, tanto en el reglamento interno de trabajo, lo que le están enunciando, como en el código y solamente genéricamente, el artículo 58 y unos artículos del reglamento, que no están esas conductas señora juez. El señor representante en su exposición dice que hay unos, no en el reglamento, pero que si hay unos protocolos de seguridad que no conocemos los protocolos de seguridad, entonces ¿cuáles fueron las fallas? Haber dejado en el casillero unos dineros que no sabemos cuáles fueron los dineros, ni cuanto ni el valor, para que al día siguiente como la niña testigo dijo, que sí, él había pedido permiso para ir a la cita siguiente, para que la niña que venía no tuviera que abrir las cajas y simplemente encontraba el dinero. ¿Qué fue lo del cuadro manual? El cuadro manual, simplemente que al final de la jornada estaba con su calculadora haciendo sus, pero ese cuadro no, el cuadro total del día es automático como lo dice el gerente, entonces no se puede hacer así con calculadora, no, eso fue automático; de tal suerte que la calculadora la estaba manejando para lo que explicó en su diligencia. Ahora, el uso del celular también se explicó, el uso de celular para la alarma, simplemente, no vemos en el video o las fotos que allegan, que esté hablando, que esté pegado al celular, no señor, ni siquiera en la jornada de trabajo; ni mucho menos la otra causal que aduce de que dejara abierta la caja. Son genéricas su señora juez, no especifican qué fue lo que pasó, nos cercioramos que por razones de esta asistente que dio la comunicación, entonces, nada de eso le explicaron a él en sus descargos, ni le dieron el derecho de defensa, ni que podía controvertir esas pruebas y de un día pa' otro hacen la diligencia y lo despiden al mes, con unas causales que habían sido de un mes anterior, señora juez, la ley ha dicho, que unas normas y unos parámetros que deben darse y no se hizo con inmediatez ese proceso, ¿por qué se esperaron casi un mes para despedirlo?, y yo me pregunto, en ese mes, ahí tenemos las pruebas que aparecen, la secuencia de las asistencias que fue a cumplir sus citas con los especialistas respectivos, ¿en qué degeneró todo eso?, en que a hoy el señor tiene su oxígeno, y no es que se lo puso para esta diligencia, lo tiene ya permanente el señor, tiene su oxígeno permanente, entonces sí muy respetuosamente, y ya para concluir, mis alegatos, difiero del fallo que está dando la señora juez, en donde no tiene en cuenta las pretensiones, porque tanto la ley 361 del 197 y la SU-097 y la SU-087 del 2022, refieren señora juez que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de*

*salud, que impida o dificulte significativamente el desempeño de sus laborales, que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador, como con todas estas citas el empleador no lo conocía y que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, ese proceso que se le hizo sin el cumplimiento de la norma, sin el cumplimiento de lo que dice estrictamente la ley, porque la ley también dice que en el reglamento interno de la empresa debe constar que esos procedimientos tienen que hacerse públicos, los procedimientos disciplinarios que se hagan y que se garantice el derecho de defensa, como no hay eso y como ese procedimiento fue solamente para tener el motivo para sacarlo, señora juez, respetuosamente solicito que se revoque la, el superior en instancia se revoque la decisión y se conceda el amparo pedido, muchas gracias...”*

**6. Alegatos de Conclusión:** En el término de traslado solo la parte demandada presentó alegaciones de segunda instancia solicitando se confirme la sentencia apelada.

**7. Problema (s) jurídico (s) a resolver.** Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos: ¿obró bien o no la juzgadora de instancia absolviendo al extremo pasivo de las pretensiones de la demanda?, para lo cual se analizará si en el presente caso se configuró o no una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo, dependiendo de lo que resulte, estudiar la viabilidad de las pretensiones de la demanda.

**8. Resolución a (los) problema (s) jurídicos (s):** De antemano la sala anuncia que la sentencia apelada será **confirmada**.

**9. Fundamentos normativos y jurisprudenciales:** Arts. 53 de la C.P., 62 CST, 60, 61, 145 del CPTYSS, 164, 167 del CGP; Ley 361 de 1997. Programa de Acción Mundial para la Discapacidad de la Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución No. 48/1996 de 20 de diciembre de 1993, emanada de ese mismo ente, Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, aprobada en 2001 por la Asamblea Mundial de la Salud, Convención sobre los Derechos de las Personas con Capacidad y su Protocolo Facultativo de 2006, Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013. C-531 de 2000; CSJ SL11411-2017 y SL2797-2020, SL1152 de 10 de mayo de 2023, SL1154, SL1181, SL1184, SL1268, SL1491, SL1503 y SL1504 del 10 de mayo de 2023, SL1376 del 5 junio de 2023, SL1590, SL1720 del 20 junio de 2023, SL1410 del 21 junio de 2023, SL1789 del 10 julio de 2033; SL1608 del 11 julio de 2023; SL1752 del 19 de julio de 2023; y SL1728 y SL1738 del 26 de julio de 2023.



## Consideraciones.

Procede el Tribunal a resolver los problemas jurídicos planteados así:

Como ya se dijo en los antecedentes de esta sentencia, la Jueza Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá absolvió el extremo pasivo de todas las pretensiones elevadas en su contra.

Motivó lo decidido en que: *“Es claro que se abrió proceso disciplinario con citación el 21 de junio de 2022 y que el contrato de trabajo finalizó el 18 de julio de 2022 porque la sociedad demanda alegó justa causa, correspondiente al hecho que el demandante fue citado a una diligencia de descargos para que explicara diferentes conducta o anomalías que según la compañía resultaban ser violatorias de las obligaciones propias del trabajador, con fundamento en supuestos fácticos de los días 16 y 23 de mayo de 2022, había dejado dinero toda la noche en el billeteo exponiendo el capital de la compañía, había cuadrado la caja manual, en una auditoría se evidenció que manipulaba el celular y además, que dejó la caja fuerte abierta.*

*El trabajador debe ejecutar sus labores dentro del marco del artículo del artículo 58, es decir, cumpliendo a cabalidad a través de las indicaciones dadas por el trabajador, por ende, es justa causa para terminar el contrato el incumplimiento de dichas obligaciones y eso es lo que se le endilga al demandante de conformidad con los art. 58 y 62 del CST, entonces, en el presente caso no se evidencia que la terminación del contrato hubiera sido por actos discriminatorio en razón a un estado de salud, sino a una serie de faltas relacionadas con el proceso disciplinario, entonces, no existe relación entre la terminación y el estado de salud del demandante.*

*Si bien para el 08 de enero de 2022 el demandante tenía patología del túnel del carpo y tenía unas recomendaciones, es cierto que dichas patologías no dificultaban el desarrollo de sus funciones, es así como el demandante desarrollaba funciones de manera habitual y es que no presentó más de dos veces de incapacidad que fueron entre 2 y 4 días. Además, Corresponsales sabía de recomendaciones médicas laborales por un término de 3 meses de acuerdo con la evaluación médica ocupacional el 4 de enero de 2022, es claro que se le indicó que seguía en el cargo de cajero administrador, y para la fecha de terminación del contrato ya se habían vencido dichas recomendaciones laborales.*

*En ese tipo de procesos se debe examinar si dichas recomendaciones dificultaban el desarrollo de sus funciones, porque si bien el demandante no tenía PCL, la Corte Constitucional ha indicado que no es necesario que este exista para derivar la estabilidad ocupacional reforzada, pero también la Corte Constitucional ha indicado que debe observarse si se dificultan las labores teniendo en cuenta las patologías. Entonces, en el presente se le indicó al demandante en las recomendaciones, un precalentamiento antes de iniciare sus jornadas laborales, realizar pausas activas y pasivas osteomusculares durante 5 minutos cada hora con énfasis en el miembro superior, higiene postular y de columna, evitar la manipulación de cargas superiores a 10kg, evitar alzar, lanzar, o arrastras objetos, y evitar deportes de contacto; es claro que dichas recomendaciones laborales no dificultaban el desarrollo de sus funciones como cajero administrador, el mismo demandante lo confiesa que desarrollaba sus funciones de manera habitual.*



*De acuerdo con la Historia Clínica, el demandante tiene diagnóstico de túnel del carpo del 07 de febrero de 2022, refiere dolor de manos y muñecas desde hace 6 meses, pero de acuerdo lo especificado en es aprueba documental, en ese momento, el demandante podía ejecutar sus labores sus labores dentro de su horario de trabajo sin ninguna dificultad, se puede evidenciar ya que hasta el último día prestó servicio y solo hubo dos incapacidades de 3 a 4 días por enfermedad general.*

*Con posterioridad a dicha circunstancia, el 28 de marzo de 2022 inicia un tema relacionado con el EPOC, el demandante confesó que no requería oxígeno durante las 24 horas, entonces el despacho concluyó que de acuerdo las disposiciones dadas por su médico y con el demandante en el interrogatorio de parte, para ese momento la situación ligada al EPOC, no dificultaba sus labores en el día, es más, en las fotografías no se puede evidenciar alguna bala de oxígeno, y sin embargo, la variación de la salud del demandante es con posterioridad a la terminación del contrato, es claro que el aquí demandante hoy cuenta con un PCL de 68%. De igual forma, aunque se encontrara en un proceso de rehabilitación pulmonar, tampoco dificultaba su desarrollo de funciones, y a la final eso es lo que pretende proteger la normatividad laboral y en específico el artículo 56, lo que pretendió el legislador fue proteger a los trabajadores en relación con su estado de salud.*

*La terminación laboral se produce por un proceso disciplinario del cual fue objeto el demandante sobre circunstancias previa citación a diligencia de descargos, de donde evidentemente el despacho indica que no es viable entrar a entender que existió un acto discriminatorio y que en virtud de la terminación del contrato se predica el reintegro, entonces, es claro que no hay lugar a esto porque no se evidencia una debilidad manifiesta al momento de la terminación del vínculo. Las circunstancias posteriores que llevaron a que el demandante se le agravara si situación de salud, al momento de la terminación no obligaban al empleador a pedir autorización porque no eran evidentes, y es claro que el contrato termina con una justa causa debidamente acreditada. El demandante fue citado a diligencia de descargos, donde se consignaron una serie de conductas que se endilgaron al trabajador, como la de dejar dinero en el billetero, lo cierto es que esa circunstancia no se prueba por la sociedad demandada. De acuerdo con el representante legal, puede haber situaciones en las que el líder de zona autorice dicha circunstancia y también es claro que el demandante manifestó haber sido autorizado, pero en el proceso la líder, aunque de inicio manifiesta no tener conocimiento sobre dicho dinero, con posterioridad afirma saber sobre citas médicas, entonces el despacho que si era viable esporádicamente que se dejara dinero en el billetero.*

*Se le indilga también haber cuadrado la caja manual, pero también es cierto que dicha circunstancia no está probada por la sociedad demanda, y es que de acuerdo con el representante legal, evidencia que no está prohibido el uso de herramientas de calculadora, entonces, con solo las fotos no se puede evidenciar ese cuadro de caja manual, el hecho de que el demandante tuviera anotaciones a mano, o da para inferir que se encontraba cuadrando la caja de manera manual, en conclusión, esa circunstancia no se encuentra probada.*

*En la auditoria del 15 de junio de 2022 se endilgó que hacía uso del celular, pero tampoco se probó, y el demandante en su interrogatorio indicó que usaba celular para colocar alarma de sus medicamentos, entonces tampoco se evidenció que el demandante manipulara el celular.*

*En lo que respecta a la caja fuerte abierta, esa circunstancia si se probó y basta ver en la diligencia de descargos, donde el demandante reconoce dicha circunstancia cuando se le pregunta por qué dejó la caja fuerte abierta, a lo que él respondió que no había girado bien el*



*dial, el despacho evidenció que pasó por una casualidad y que el demandante indica un olvido, pero esa circunstancia no exime el incumplimiento de las labores y más cuando se trataba de un manejo de dinero por parte del demandante, dada las funciones de ser cajero administrador. Es evidente que el demandante no cerró en debida forma la caja, y junto con el testimonio de Lorena Jimenez en donde evidencia que si encontró la caja fuerte abierta. Lo anterior implica que, si hubo incumplimiento de funciones, generando justa causa para la terminación del contrato y abonado a esto, el empleador no debía acudir ante el Ministerio para obtener autorización previa y desvincular el demandante ya que no presentaba circunstancia de estabilidad reforzada que le implicara una falta de desarrollo de sus funciones, sino que esas se agravaron posterior a la terminación, inclusive que en la actualidad tiene 68% PCL.”.*

La parte demandante no comparte lo resuelto por la jueza de instancia, señalando en su recurso de apelación, que contrario a lo dicho en la sentencia, el demandante estaba amparado por fuero, dado su estado de salud, y en esa medida se le debe garantizar la estabilidad laboral reforzada, además que no hubo respeto por el debido proceso en la terminación de la relación laboral.

A propósito, respecto del denominado fuero de salud, debe recordarse que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece 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 ocurriere 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 el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones contempladas en la ley, a que hubiere lugar.

Dicho precepto legal fue declarado exequible condicionalmente por la Corte Constitucional mediante sentencia C-531 de 2000, *“...bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato...”.*

En cuanto al alcance interpretativo del mencionado artículo, esta Sala de decisión, en innumerables pronunciamientos, ha considerado que la protección especial a la estabilidad laboral reforzada por el estado de salud, no es exclusiva de quienes estén calificados en su pérdida de capacidad laboral, sino también

respecto de aquellos que 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 ese orden, se advierte que la simple mengua de salud, o el hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado, o en licencia por enfermedad, o en terapias ocupacionales, no es suficiente para concluir que es titular de la protección laboral reforzada; esa *situación de debilidad manifiesta*, que sustancialmente dificulte al trabajador cumplir sus labores en condiciones normales, debe quedar plenamente evidenciada en el expediente, bien sea con la determinación del porcentaje de la pérdida de capacidad laboral -dictamen correspondiente cuando haya sido realizado-, o con la demostración de la situación de discapacidad en un grado significativo o relevante, es decir que el estado de salud genere graves 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 resguardan su estabilidad (Sent. CSJ SL11411-2017 y SL2797-2020).

De acuerdo con la reciente línea jurisprudencial de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL1152 de 10 de mayo de 2023, radicado 90116 (reiterada entre otras, en sentencias SL1154, SL1181, SL1184, SL1268, SL1491, SL1503 y SL1504 del 10 de mayo de 2023, SL1376 del 5 junio de 2023, SL1590, SL1720 del 20 junio de 2023, SL1410 del 21 junio de 2023, SL1789 del 10 julio de 2033; SL1608 del 11 julio de 2023; SL1752 del 19 de julio de 2023; y SL1728 y SL1738 del 26 de julio de 2023), también debe 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 compilado normativo permite establecer un contexto global y holístico del asunto objeto de estudio y, en palabras de la Corte menciona que: “... 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.”*

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.

Lo anterior es ratificado en la sentencia SL1152 de 10 de mayo de 2023, que se mencionó líneas atrás, en la que, al delimitar las premisas que hacen viable la protección de estabilidad laboral contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, concluyó que la garantía reclamada se configura cuando a la «*deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo*» se suma «*la existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás*» y que «*estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios*»; agregó que estas barreras, según el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013, son «*cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad*», que en términos de la norma pueden ser: «*a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad*»; «*b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas*»; y «*c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad*»; presupuestos que podían ser acreditados por cualquier medio probatorio

Lo anterior le impone al trabajador, presuntamente aforado por su estado de salud, la obligación de demostrar que es una persona con discapacidad, esto es, debe probar la deficiencia a mediano o largo plazo, que le impedía el desarrollo de sus roles ocupacionales o representaba una desventaja en el medio en el que prestaba sus servicios respecto a los demás, y que la misma era conocida por su empleador o era notoria al momento del retiro. Y para esta tarea debe analizarse la deficiencia (factor humano), y cotejarla con el análisis del cargo del trabajador, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico (factor contextual); y la interacción entre los dos factores anteriores.

De otro lado, es importante resaltar que la viabilidad de la protección reforzada depende de que el empleador se encuentre enterado con certeza o conozca razonablemente, antes de la terminación del contrato, la situación de debilidad manifiesta o las limitaciones sustanciales del trabajador para desempeñar sus funciones; de lo contrario no se puede hablar de despido discriminatorio en razón al estado de salud.

Con todo, oportuno es precisar que dicha protección no es absoluta, toda vez que, aunque constituye una garantía a la estabilidad laboral que obliga al empleador a mantenerle al trabajador en su empleo, lo cierto es que ello es así hasta cuando la discapacidad laboral le permita al trabajador prestar el servicio, o hasta que se configure una causal objetiva que dé lugar a la terminación del contrato de trabajo.

Y desde una perspectiva constitucional, cuando se debate la existencia de una estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, la respectiva corporación en sentencia SU 087 de 2022, reiterada en SU061 de 2023, determinó que la garantía de estabilidad laboral reforzada depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

De cara a la terminación de la relación laboral, tiene dicho la jurisprudencia laboral, en reiteradas oportunidades y de manera pacífica, que en tratándose del

finiquito de una relación laboral con “justa causa,” al trabajador le basta con acreditar en el proceso el hecho del despido, correspondiéndole al empleador demostrar que los motivos invocados ocurrieron o que pueden ser atribuidos al empleado; para este último aspecto no es suficiente la simple misiva de despido, toda vez que se hace necesario que se demuestre que realmente el trabajador incurrió en las faltas que se le endilgan; y es que no puede perderse de vista que los hechos que constituyen un despido tienen la connotación de una acusación que no puede ser probada con una simple afirmación, para ello es indispensable el análisis de pruebas sólidas y contundentes que permitan avalar la decisión del empleador de finalizar el contrato de trabajo con justa causa (SL816-2022 Rad. 831171).

De otra parte, nuestra Corporación de cierre enseña que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que el empleador no debe seguir un procedimiento de orden disciplinario para adoptar tal determinación, salvo convenio en contrario establecido en el contrato, reglamento interno de trabajo, etc. Así las cosas, para dar por terminado el contrato de trabajo los requisitos son: “i) Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado, ii) Inmediatez en la decisión, iii) Configuración de alguna de las justas causas señaladas en el CST, iv) Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual y v) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido...” (SL496-2021 Rad. 76197).

Precisado lo anterior, se verifica que en el presente proceso se allegaron las siguientes pruebas:

Obra a págs. 17 a 87; del PDF 01 la historia clínica del demandante, en el que se diagnostica síndrome del túnel carpiano, y enfermedad pulmonar obstructiva crónica, recomendaciones médicas por 3 meses del 4 de enero de 2022, en donde se recomienda: *“\*Pre calentamiento antes de iniciar su jornada laboral, \* Realizar pausas activas y pasivas osteomusculares 5 minutos cada hora con énfasis en miembro superior, \* Higiene postural y de columna, \*Evitar manipulación de cargas superior a 10 kg bimanual, \*Evitar halar, alzar, arrastrar o manipular objetos, \*Evitar deportes de contacto...;”* varias consultas médicas, procedimientos médicos, terapias por fisioterapia, incapacidades médicas por 3 días (27 a 29 de abril de 2022); citas, tratamientos posteriores a la terminación de la relación laboral, en su mayoría.



Obra a págs. 88 a 93 ib. el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca de fecha 22 de septiembre de 2022, en el que se califica la enfermedad de túnel del Carpio como de origen común.

Obra a págs. 94 a 100 ib.; 23 a 29 PDF 12 la citación a descargos de fecha 21 de junio de 2022.

Obra a págs. 101 a 103 ib.; 30 a 32 el acta de la diligencia de descargos que presentó el demandante, en lo que interesa respondió lo siguiente:

**PREGUNTADO:** ¿Indique el motivo por el cual el día 15 de junio de 2022 mantiene la caja fuerte abierta?

**CONTESTADO:** Un día que mi jefe llego acá y evidencio lo de la caja, no gire bien el dial ella, yo cierro bien las cajas fuertes cada vez que la abro, de pronto cuando ella llego la vio mal pero nunca pasa.

Obra a pág. 104 ib.; 85 PDF 12 la misiva de terminación de la relación laboral, al siguiente tenor:

**REF.: TERMINACIÓN DE CONTRATO CON JUSTA CAUSA**

Por medio de la presente nos permitimos comunicarle que la compañía **CORRESPONSALES COLOMBIA S.A.S** ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa a partir del día 18 de julio de 2022, tras haber analizado la conducta por usted presentada, y con base en lo establecido en el numeral 1 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, así como, el numeral 4 del artículo 38 y el numeral 11 del artículo 49, los anteriores del Reglamento Interno del Trabajo, así como lo señalado en las cláusulas pertinentes a sus obligaciones contenidas en el contrato de trabajo.

Lo anterior, teniendo en cuenta su incumplimiento a los procesos y procedimientos estipulados por la compañía y los cuales tienen como finalidad garantizar el desarrollo de las operaciones que están bajo la responsabilidad del que cargo que usted ostenta, de acuerdo con las siguientes novedades presentadas:

1. Los días 16 y 23 de mayo deja efectivo toda la noche en el billeteo exponiendo el capital de la compañía e incumpliendo con los protocolos de seguridad que son de conocimiento para todos los colaboradores.
2. Los días 20 y 23 de mayo se evidencia que realiza cuadro de caja manual.
3. Adicionalmente en auditoría del 15 de junio de 2022 se evidencia que manipula el celular en su horario laboral y mantener la puerta de la caja fuerte abierta.

Lo anterior denota una vulnerando a los procesos de seguridad establecidos por la compañía para velar y garantizar la operación, por ende, y en aras de garantizar su derecho a la defensa y debido proceso, se dio inicio al procedimiento disciplinario, no obstante, una vez analizados los descargos se evidencia que no existe justificación para los incumplimientos presentados, aun cuando conocía la gravedad y consecuencia de estos, máxime cuando las faltas presentadas presentan riesgo de pérdida definitiva de efectivo.

Es claro entonces que con las anteriores conductas usted violó de manera grave las obligaciones y prohibiciones establecidas en la ley laboral, el Reglamento Interno de Trabajo y el contrato de trabajo suscrito con la Compañía, siendo este motivo suficiente para configurar justa causa para la terminación de su contrato.

En consecuencia, le solicito hacer entrega de su cargo y proceder a reclamar su liquidación final de prestaciones sociales.

Obra a pág. 33 a 57 PDF 12 el reglamento interno de trabajo de la pasiva, en el que dicho sea de paso no se encuentra la conducta de mantener la puerta de la caja fuerte abierta, como una falta grave que genere la terminación del vínculo laboral (arts. 48 y 49 del RIT).

Obra a págs. 58 a 61 ib. el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la demandada.

Obra a págs. 62 a 82 ib., el código de convivencia y buen gobierno de la demandada y otras políticas.

También se escucharon las pruebas personales, que a continuación se revisan.

El demandante en su interrogatorio, manifestó que: *“Ella (la jefe) llegó manipuló las manijas de la caja, no del dial, sino que se le abrió la manija, ¿qué pasa?, que yo cerré la puerta, manipulé las manijas, pero no le di la vuelta al dial, y al estar el dial abierto, bajó a accionar las palancas y ahí dio que la puerta estaba abierta... P/ Dentro de las instrucciones dadas a usted por parte de la compañía, está la de mantener la caja cerrada de manera adecuada R/ Si, tengo que cerrar la puerta de los diales, lógico, en ese momento llega ella, yo la cierro y me levanto a abrirla y en ese momento se me olvidó cerrar el dial, no es porque se acostumbrara a dejar eso abierto, simplemente se pasó por una casualidad... P/ Usted para la fecha de terminación del contrato tenía un porcentaje de pérdida de capacidad laboral, R/ No señora. P/ Había presentado usted incapacidades continuas durante 2022, R/Solo dieron 3 días de incapacidad una vez y 4 días de incapacidad un mes después por el síndrome del carpio, pero fueron las únicas incapacidades que le dio el médico. De resto siguió trabajando normal, simple y llanamente eran permiso que le daban para ir a citas médicas y los demás por estos inconvenientes. P/Cuando le terminan el contrato, ejecutaba las funciones de manera normal y habitual. R/ Si señora... P/ indique por favor qué implica o qué riesgos se pueden tener si una caja fuerte no queda perfectamente cerrada. R/ Que alguien entre violentamente y la pueda abrir fácil... P/ Actualmente tiene porcentaje de pérdida de capacidad laboral. R/ Si señora, hace 1 mes llegó una comunicación de Famisanar informando que tenía 68% PCL...”*

Por su parte, la representante legal de la demandada informó que: *“solo se tenía conocimiento de unas recomendaciones médicos por una situación que presentaba en las manos, de nada más, inclusive solo hay registradas dos incapacidades de 3 o 4 días por enfermedad general, tampoco hay calificación, restricción o recomendación que haga referencia al estado de salud específico de lo manifestado. Cree que es pulmonar la situación que aduce el colaborador... Fue una terminación de justa causa por incumplimiento de las obligaciones que debía atender él como cajero en uno de los puntos de atención, para lo cual se realizó una diligencia de descargos... Como se explicó antes, la caja fuerte tiene dos diales, y cuando la persona deja la caja fuerte abierta, debe cerrar el dial mecánico, con esto la caja fuerte queda trabada mecánicamente, y, cerrando el dial digital, este tiene unos pines que cruzan y también cierran la caja fuerte; de tal forma, que si una persona tiene la información del dial mecánico y la trata de abrir, pues libera la parte mecánica de la caja fuerte, pero si trata de abrir la puerta, no se lo va a permitir porque hay unos pines que todavía la mantienen cerrada. Cuando él deja ambos abiertos, puede ocurrir y ya ha ocurrido, tenemos siniestros en los cuales cajeros se alían con ladrones para que un ladrón llegue y entregue una carta donde le manifiesta que tiene toda su familia secuestrada y si no le da toda la plata, la mata; entonces, como se tiene la caja fuerte abierta y como está aliada con el ladrón, a pesar de que dicen no estarlo, va y toma el dinero de la caja fuerte y se la entrega toda al ladrón. También hay siniestros donde los ladrones hacen perforaciones en el techo y sacan el dinero de la caja fuerte. Por lo anterior, la caja fuerte siempre*

*permanece cerrada y solo se abre cuando el equipo de seguridad de la compañía da autorización para esto, este equipo también vigila que se realiza el cierre, pero cuando esto último no ocurre, el equipo de seguridad reporta a recursos humanos para llamar a la persona a descargos, y cuando estas situaciones se dan, se entiende que la persona no ha comprendido las implicaciones de la violación de seguridad y no puede seguir con la organización... Cuando la caja fuerte se deja abierta, la cerradura electrónica reporta que no hay cierre de ella, hay un sistema de las cerraduras electrónicas y cuando se evidencia que no hay un cierre, el mismo sistema lo reporta”.*

La testigo Liseth Lorena Jiménez, quien trabaja para la demandada, mencionó: *“P/¿Qué fue lo que pasó? R/Cuando realicé mi visita la caja estaba abierta. P/¿Cómo lo vio usted? ¿Qué fue lo que pasó?, usted realizó su visita y ¿Cómo encontró la caja, qué fue lo que sucedió o cómo supo usted que la caja estaba abierta? R/Ingresamos y la caja estaba abierta, o sea, ingresamos los dos y la caja estaba abierta. P/¿Usted reportó ese hecho? R/Si señora...”*

Apreciadas las pruebas referidas una a una y en su conjunto, de conformidad con los artículos 60 y 61 del CPT y de la SS, 164 y 167 del CGP, aplicable por remisión analógica del art. 145 del CPT y de la SS, además, con las reglas de la sana crítica, puede concluirse que la juzgadora de instancia no desacertó al establecer que se logró demostrar una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, pero únicamente lo relacionado con “mantener la puerta de la caja fuerte abierta”; pues las demás conductas imputadas fueron descartadas por la juez a quo; y tampoco se logró acreditar el fuero de salud, tal como pasa a explicarse.

En el presente asunto la demandada decidió unilateralmente terminar el contrato de trabajo al empleado aduciendo, entre otras razones: *“mantener la puerta de la caja fuerte abierta...”*

Lo que se encontró demostrado con lo informado por el actor en la diligencia de descargos, ratificado en su interrogatorio de parte, y según lo indicó la única declarante escuchada en primer grado Liseth Lorena Jiménez, quien fue testiga directa de lo ocurrido, en la medida en que fue ella quien se percató de la conducta desplegada por el actor.

Aquí y ahora oportuno es precisar que de conformidad con los artículos 48 y 49 del del RIT, la conducta de *“mantener la puerta de la caja fuerte abierta...”* no se encuentra contemplada como una falta grave para la terminación de la relación laboral; sin embargo, eso no le impide al juez laboral realizar la respectiva calificación incluso aunque el empleador la hubiese catalogado como grave.

Se debe recordar que frente a las facultades que tiene el Juez Laboral para determinar la gravedad de una falta realizada por el trabajador, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL2857 de 2023, ha señalado que cuando se trata del primer supuesto fáctico que contempla el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del C.S.T, es decir: *“Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo”* la calificación de la gravedad de la conducta imputada al empleador está en cabeza del juzgador, por lo que en este caso la Sala sí está facultada para calificar como grave la falta cometida por el accionante, dando lugar a la determinación de haberse generado un despido con justa causa.

De igual forma en el reglamento interno de trabajo no se estipuló que la terminación de la relación laboral constituía una sanción, de manera que no era necesario cumplir con un procedimiento disciplinario laboral, basta con que el actor fuese escuchado, lo cual ocurrió, existe inmediatez, pues la conducta ocurre el 15 de junio de 2022 y la terminación el 18 de julio de 2022, en un tiempo razonable, dado que se realizaron las investigaciones del caso.

Entonces, es claro que el demandante en cumplimiento de sus funciones, conocedor de las políticas de seguridad de la demandada, el 15 de junio de 2022 dejó abierta la puerta de la caja fuerte, sabiendo el peligro e implicaciones de tal conducta; y es que esa circunstancia se puede considerar grave por las implicaciones que trae consigo, tanto el representante legal de la demandada como el demandante fueron suficientemente claros en señalar que la caja fuerte siempre debía permanecer cerrada para evitar siniestros como hurtos; es decir el demandante con su actuar expuso a la demandada a una situación de peligro, lo que de manera alguna puede condonarse, menos si se tiene en cuenta, se itera que el actor era consciente del peligro que podía generar dejando la caja fuerte sin todos los filtros de seguridad, por lo tanto se configuró la causal de terminación del contrato de trabajo establecida en el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del C.S.T, en concordancia con el numeral 1° del artículo 58, *“realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido...”*

Así las cosas, al ocurrir una falta calificada como grave, que habilita la terminación del contrato de trabajo, no le es dable al Tribunal considerar que la finalización de la relación laboral deviene en una discriminación negativa, en razón al estado de salud del demandante, lo que sería suficiente para confirmar la sentencia apelada; no obstante, para despejar cualquier duda, examinado el material probatorio obrante en el proceso, se advierte que el actor, quien tenía la carga probatoria de acreditar el estado de salud o las limitaciones que lo hacen titular de la protección legal, que las deficiencias padecidas eran de mediana o larga duración, así como la incidencia de estas patologías en su desempeño laboral, o las barreras que impiden interactuar en el entorno laboral en igualdad de condiciones que los demás, no lo hizo, no se cuenta con instrumentales en ese sentido, es más solo tuvo 3 o 4 días de incapacidades.

No se pasa por alto que el demandante manifestó que su porcentaje de PCL es superior al 68 % se desconoce la fecha de estructuración; pero fue una situación ignorada para la demandada; luego ni por lumbre puede pensarse que la terminación de la relación laboral obedeció al estado de salud del gestor, menos si se quedó acreditado que se configuró una justa causa de despido.

Y aquí no se desconoce que el demandante padece unas afectaciones en su salud, eso es claro, pero esas patologías no le impidieron desarrollar sus laborales con normalidad, al punto que cuando culminó la relación, tras la verificación de una justa causa, el demandante no se encontraba incapacitado, en tratamiento médico, pendiente de calificación de PCL, no tenía recomendaciones medico laborales vigentes, y si bien se insiste fue calificado con una pérdida de capacidad laboral de más de 68%, en el expediente no se registra el dictamen que sustente esa situación fáctica, sin que el extremo demandado se hubiese referido en ese sentido cuando contestó la demanda, ni que tampoco haya tenido conocimiento de ese hecho.

Por otro lado, tampoco existieron barreras que le impidieran el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones de los demás, menos si se tiene en cuenta que nunca fue sometido a tratos discriminatorios durante su vínculo contractual, y se itera, sus padecimientos en salud no generaron obstáculo para desempeñarse en condiciones óptimas en algún frente de trabajo; es decir, no se activó la protección deprecada como sujeto de estabilidad laboral reforzada.

Y como en este caso quedó plenamente acreditado que el despido del trabajador se insiste, ocurrió por una justa causa, la cual fue debatida y declarada, considera la Sala que no es posible colegir que la terminación del contrato de trabajo atentó en contra de los derechos fundamentales del trabajador demandante; por tanto, y en ese sentido no queda otro camino que confirmar la decisión de la juez de primera instancia.

Así quedan estudiados los puntos de apelación.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante por perder el recurso, en su liquidación inclúyanse la suma de \$1.300.000.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

**Resuelve:**

**Primero: Confirmar** la sentencia apelada, acorde con lo considerado.

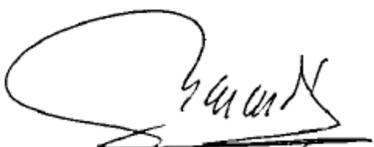
**Segundo: Costas en esta instancia** a cargo de la parte demandante en su liquidación inclúyanse la suma de \$1.300.000

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

**Notifíquese y cúmplase**

  
**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**  
Magistrada

  
**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**  
Magistrado

  
**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Magistrado