

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA PROMOVIDO POR MAURICIO GONZÁLEZ RINCÓN CONTRA HORZON S.A.S. Radicación No. 25899-31-05-001-**2019-00134**-01.

Bogotá D. C. ocho (8) de octubre de dos mil veinte (2020).

Se emite la presente sentencia de manera escrita según lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante contra el fallo de fecha 27 de julio de 2020 proferido por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca.

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

SENTENCIA

- 1.** El demandante instauró demanda ordinaria laboral contra la empresa Horzon S.A.S. con el objeto de que se ordenara su reintegro al mismo cargo o a uno compatible con sus condiciones de salud y recomendaciones laborales, y se condenara al pago de la indemnización establecida en la Ley 361 de 1997 en su artículo 26; salarios, cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicios y vacaciones, dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se haga efectivo el reintegro; igualmente al pago de la indexación de los anteriores conceptos, lo que resulte probado ultra y extra petita y las costas del proceso. Subsidiariamente solicitó el pago de la indemnización por despido sin justa causa de que trata el artículo 64 del CST, su indexación desde la fecha del despido hasta cuando se haga efectivo el pago, lo que resulte probado ultra y extra petita y las costas del proceso.

- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que ingresó a trabajar para HORZON S.A.S. el 16 de mayo de 2005 mediante un contrato

a término indefinido en el cargo de auxiliar de pista o bombero de la estación de servicio El Olivo ubicada en la vía de Zipaquirá a Ubaté, con un salario equivalente al mínimo legal; refiere que siempre desempeñó su trabajo con eficiencia, honestidad y responsabilidad; narra que el 26 de mayo de 2011 cuando se dirigía en su motocicleta en la vía que conduce de Nemocón a Zipaquirá para recibir unas capacitaciones de la empresa sufrió un accidente cuando le cayó un árbol encima, dejándole múltiples lesiones, entre ellas, un *“trauma cerrado de abdomen y una fractura desalojada de cuarto distal de radio de su brazo izquierdo, acompañados de varias escoriaciones y hematomas”*, con secuelas permanentes tales como *“la alteración estética de su cuerpo por las grandes cicatrices del abdomen y el antebrazo izquierdo, dolor persistente de la espalda y el abdomen, limitación de fuerza y movimiento de la mano y muñeca izquierda, alteración permanente de la función intestinal (habito intestinal diarreico); por lo cual debe consumir medicamentos a diario”*; explica que inicialmente fue atendido por el Hospital Universitario de la Samaritana en Zipaquirá y allí permaneció hasta el 1º de junio de 2011, que luego debió someterse a *“cirugías en su brazo para colocar una platina y en el abdomen una laparotomía exploratoria con resección de 90 cm de intestino delgado”*, y que la recuperación duró más de cinco meses; que a raíz de lo anterior su rendimiento laboral disminuyó, aunque ignoraba que debía iniciar un proceso para que se calificara su porcentaje de pérdida de la capacidad laboral, sin que la demandada le diera instrucciones al respecto. Narra que el 16 de junio del año 2016 su empleadora tomó la decisión de terminar unilateralmente su contrato de trabajo, sin tener en cuenta su estado de salud y lo dispuesto en la Ley 361 de 1997, con el argumento de que existía una justa causa para ello *“atendiendo lo que, según ella, “dedujo” la compañera de trabajo Gloria Edilsa Cuevas, al haberle recibido y devuelto un billete falso a mi cliente”*. Indica que el 2 de septiembre de 2016 un Juez Administrativo ordenó la calificación del porcentaje de pérdida de su capacidad laboral, la que fue realizada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, determinándose una PCL de 26.95% y como fecha de estructuración el 13 de octubre de 2011. Además, señala que en atención a su estado de salud le es difícil conseguir trabajo, y que el 9 de marzo de 2017 citó a la demandada ante la Inspección de Trabajo de Zipaquirá, no obstante, las partes no llegaron a acuerdo alguno (fl. 1-5).

3. El Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá mediante auto de fecha 23 de mayo de 2019 admitió la demanda, y ordenó notificar a la demandada (fl.

22), diligencia que se cumplió el día 11 de junio del mismo año, según acta de notificación personal obrante a folio 23 del plenario.

4. La entidad demandada, por intermedio de apoderado judicial, contestó oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones; frente a los hechos aceptó los relacionados con el contrato de trabajo, sus extremos temporales, el cargo desempeñado, el tipo de contrato a término indefinido, el accidente que sufrió el actor en el año 2011, así como los tratamientos médicos e incapacidades que le fueron expedidas, y que la terminación del contrato se dio por decisión de la empresa; respecto a los demás hechos manifestó que a raíz del accidente el demandante permaneció incapacitado desde el 26 de mayo hasta el 21 de octubre de 2011, y que dicho siniestro lo reportó el mismo día como accidente de trabajo ante la Administradora de Riesgos Laborales POSITIVA, en el que se consignó que *"El trabajador se encontraba en una capacitación y al salir, se dirigía a la empresa en moto, cuando le cayó un árbol encima, ocasionándole múltiples lesiones...."*, y que lo asesoró y asistió en todo el proceso de recuperación, otorgándole los permisos necesarios para su tratamiento y consultas médicas, sin que fuera de su competencia emitir conceptos médicos laborales para determinar la pérdida de la capacidad laboral, aunado a que la incapacidad no superó los 180 días; indica que el 16 de junio de 2016 tomó la decisión de terminar el contrato de trabajo del actor por infringir el Reglamento Interno de Trabajo y las obligaciones previstas en el contrato de trabajo, pero no por su estado de discapacidad, inclusive narra que en ninguno de los exámenes médicos periódicos se reporta discapacidad, recomendaciones, restricciones o cualquier otra situación importante de salud que le impidiera cumplir a cabalidad sus funciones, pues las recomendaciones dadas al actor estaban relacionadas con hábitos de vida, como bajar de peso, hacer ejercicio, usar lentes de protección y realizar pausas activas etc, y por ende, no estaba obligado a pedir autorización a la autoridad competente para despedirlo. Explica que la razón para terminarle el contrato se originó por el comportamiento intencional y doloso del actor que afectó a una compañera de trabajo *"al haberle entregado un billete falso, a sabiendas que tenía conocimiento de esa situación"*, por lo que faltó a la lealtad, honestidad, rectitud, ética, pues obró con intención de causar daño, con dolo, ya que era de su conocimiento que en la Estación de Servicio El Olivo había circulación de billetes falsos, pues así lo señalaron los compañeros de trabajo, quienes en forma constante y reiterada recibían quejas de los usuarios de darles billetes falsos, y por tanto, no *"volvían a aprovisionar de combustible sus vehículos y evitar ser víctimas de*

billetes falsos", lo que también afectó a la empresa porque afrontaba pérdidas constantes, ya que los administradores de las estaciones de servicio permanentemente encontraban billetes falsos, especialmente en la Estación de Servicio El Olivo, y por ello *"la empresa a través del Banco de la República y Petrobras, programaron capacitaciones con el personal para que tuvieran los conocimientos necesarios sobre cómo identificar los billetes falsos"*. Propuso en su defensa las excepciones de temeridad y mala fe, inexistencia de la obligación, inexistencia de la calidad de limitado físico, y no hay claridad en las pretensiones (fl. 30-28 subsanación 74-77).

5. La Juez Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, en sentencia proferida el 27 de julio de 2020 absolvió a la demandada de todas las súplicas de la demanda y condenó en costas al actor, tasándose las agencias en derecho en la suma de \$200.000 (fl. 379-381).
6. Frente a la anterior decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación en el que manifestó: *"Interpongo recurso de apelación contra la decisión fundamentado principalmente en los siguientes aspectos. Con respecto a la pérdida de la capacidad laboral a la cual se refiere la Ley 361 en comento, considero que su señoría no tuvo en cuenta la fecha de estructuración de la pérdida de la capacidad laboral ni la presunción legal que establece esa norma, la norma dice claramente que se presume legalmente el despido de esa manera cuando esté estructurada la pérdida de la capacidad laboral, está claro que la fecha de estructuración de la pérdida de la capacidad laboral es mucho más anterior a la fecha del despido. Con respecto a la justa causa, considero que no se puede concluir solo con el dicho de la señora Gloria que mi cliente actuó de mala fe... en los argumentos que está exponiendo para emitir su fallo solo habla de la declaración de la señora Gloria, pero nunca habla de los descargos que rindió mi cliente ante su empleador, mi cliente fue claro en ese momento diciendo que no actuó en ningún momento de mala fe y que si bien entregó un billete, él no sabía que el billete era falso en ese momento, cuando se dio cuenta que el billete era falso lo recibió y le entregó uno bueno a su compañera de trabajo. No sé de dónde sacan la conclusión la señora juez y el empleador de que Mauricio buscó deshacerse en ese momento del billete, porque eso, o sea lo único que hay en el proceso disciplinario que se le hizo a Mauricio González en la empresa es el dicho de Gloria y el dicho de Mauricio, y dan por hecho y dan por cierto el dicho de Gloria. Con respecto a los testimonios la señora juez tampoco alude a lo claro que fueron los testigos de parte de Mauricio González en el orden de ideas de manifestarle que eso ocurría entre compañeros y que cuando ocurría entre compañeros simplemente devolvían el billete falso y asumía cada uno la responsabilidad del dinero falso que habían recibido. En ese orden de ideas dejo brevemente sustentado el recurso"*.

7. Recibido el expediente digital, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 5 de agosto de 2020.
8. Luego, en atención a lo establecido en el numeral 1º del artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, con auto del 18 de agosto del mismo año, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual la demandada guardó silencio.
9. El apoderado de la parte demandante manifestó que *"Dentro del plenario quedó plenamente probado que al momento del despido el señor González tenía ya una pérdida de la capacidad laboral del 26.9%, que, si bien fue calificada después de terminar el contrato (por ignorancia de mi prohijado), tuvo como fecha de estructuración el año 2011. Además quedó probado que al señor González nunca lo ilustraron en la empresa sobre la necesidad de realizarse dicho examen, al contrario como sabían que era un trabajador disciplinado y constante que no se incapacitaba ni pedía permisos para ir al médico, guardaron silencio. A pesar de que los testigos de la demandada negaran conocer el estado de salud del señor González, los mismos compañeros de trabajo del demandante dieron fe de ello y de las dificultades que tenía para desempeñar su labor, tanto que los superiores les pedían colaboración con él". "Con respecto al episodio de la entrega del billete falso a la señora Gloria Cuevas, que según la demandada fue la justa causa para terminar el contrato de trabajo, debo decir que quedo (sic) probado que dichas circunstancias, por confesión del representante legal se había presentado ya muchas veces antes del despido de mi cliente. El mismo representante legal y los testigos coincidieron en decir que los trabajadores tenían que asumir el valor de esos billetes de su propio pecunio, sin embargo ello nunca fue causal para que la empresa tomara medidas disciplinarias en contra de los trabajadores". "Es de estructural importancia para este caso la manifestación constante de la demandada con respecto a la mala fe, sevicia (término utilizado por el representante legal) que, según ellos, desplegó el señor González al entregar el billete a la señora Gloria Cuevas (que no acudió ante el Despacho a rendir declaración); conclusión a la cual llegaron dentro de un proceso disciplinario en el cual no recaudaron ninguna prueba que incriminara a mi cliente, quien sostuvo reiteradamente que él no tenía conocimiento de que dicho billete fuera falso, tanto que el mismo administrador que sirvió de testigo y fue quien informó sobre el episodio manifestó que "le informaron la novedad pero no le consta nada de las circunstancias", que la señora le había dicho que "él no chistó nada y eso le causó desconfianza que se hiso (sic) que no era con él"; solamente dieron por cierto lo dicho por la mencionada señora y además partieron de la conclusión de ella para terminar el contrato de trabajo"; agrega que los testigos afirmaron la dificultad que "tenían para revisar todos los billetes que recibían cuando había gran afluencia de clientes en la estación de servicio". Finalmente, refiere que el demandante no tenía sanciones disciplinarias, que los testigos y el mismo representante legal de*

la empresa dan fe de su responsabilidad y buen desempeño, que incluso obtuvo varios reconocimientos y premios por ello.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por la recurrente, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de los propuestos.

Así las cosas, se tiene que los problemas jurídicos por resolver son: i) Determinar si el actor gozaba de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud y si la terminación del contrato de trabajo se dio por esa circunstancia, y ii) Analizar si la justa causa invocada por la empresa demandada para finalizar el vínculo contractual quedó demostrada.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente que entre las partes intervinientes existió un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 16 de mayo de 2005 y el 16 de junio de 2016, y que el mismo terminó por decisión unilateral de la demandada. Igualmente, no está en discusión que el demandante sufrió un accidente el 26 de mayo de 2011 al caerle un árbol encima, y que la empresa lo reportó a la ARL como laboral.

La a quo al proferir su decisión consideró que con el interrogatorio de parte del actor se podía *"evidenciar que su desvinculación no está relacionada con las razones o circunstancias propias del estado de salud del aquí demandante, en la medida en la que basta tener en cuenta lo siguiente, el aquí demandante de acuerdo con su confesión tuvo un accidente de trabajo en el año 2011 el 26 de mayo, del cual también suficiente prueba documental dentro del mencionado proceso, mayo del año 2011 y su contrato termina en el año 2016, en junio 16 del 2016, quiere ello decir pasaron más de 5 años desde el accidente. Es claro que se le pagaron la liquidación final de sus prestaciones sociales y que porcentaje de pérdida de capacidad laboral que ahorita tiene el actor del 26,95% se produce aunque si bien está con fecha de estructuración del 13 de octubre del 2011, se produce el 2 de septiembre del 2016, y así está debidamente acreditado en el folio 24 del expediente electrónico, forzoso es de concluir que de acuerdo con la testimonial que fue recaudada dentro del presente proceso, el actor desarrollaba sus labores aun cuando tenía una pérdida de capacidad laboral que fue estructurada al momento del accidente, pero calificada con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, él efectuaba las labores, es decir, aunque tenía una pérdida una disminución de su capacidad laboral estaba realizando las labores de*

bombero o de la estación de gasolina, lo que lleva necesariamente a concluir que la desvinculación en ningún momento se produce como un hecho discriminatorio o en razón a las circunstancias de salud del aquí demandante que lleva a que este sea reintegrado, que el despido sea ineficaz". Y frente a la causal invocada por la demandada para dar por terminado el contrato de trabajo, señaló que "en los términos del artículo 62 del CST se consagra las causales para la terminación del contrato de trabajo y obviamente acá se alega que no se cumplió con las obligaciones propias del contrato de trabajo, circunstancia que está debidamente acreditado acá en el mencionado proceso en la medida en que el contrato de trabajo debe ejecutarse de buena fe, y efectivamente acá la parte actora incurre en las circunstancias de mala fe al entregar un billete falso a su compañera de trabajo, que si bien después se lo cambió, lo cierto es que de acuerdo con la declaración que obra en el expediente que sirvió de base para la terminación del contrato, él conocía de antemano de esa situación y lo que buscó fue deshacerse del billete, entregándoselo a su compañera, a esta conclusión se llega con la declaración de la señora Gloria Cuevas que obra dentro del expediente, esto lleva necesariamente a concluir que efectivamente se incurrió o se probó en este caso las circunstancias que llevaron a la terminación del contrato de trabajo del aquí demandante, por lo que se entiende entonces que no hubo un acto de discriminación que originara en sí esa terminación del contrato de trabajo, con fundamento en razones de salud del demandante, por lo tanto las pretensiones principales del reintegro como fundamento del artículo 26 de la Ley 361 no están llamadas a prosperar y también es claro que no se prueba tampoco que el trabajador haya sido desvinculado sin justa causa, todo lo contrario se demostró la justa causa para su desvinculación, razón por la cual la pretensión subsidiaria de la indemnización tampoco está llamada a prosperar".

Así las cosas, se estudiará inicialmente si el trabajador es sujeto de la protección reforzada de acuerdo con lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que señala:

"En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el campo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren."

La aplicación de tal protección supone el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el grado de discapacidad o limitación, pues estas no nacen por el simple hecho de estar el trabajador incapacitado temporalmente o haber tenido o tener unos padecimientos, sino que es menester que sufra de una lesión (es) o patología(s) que disminuya(n) en forma palmaria y evidente su capacidad de trabajo y que esté vigente para la fecha de terminación del contrato. Asimismo, dicha norma consagra una restricción a la facultad del empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo en aquellos casos en que el trabajador sufra una limitación, en el sentido de que tiene que ser autorizada por el Inspector del Trabajo, pues en caso contrario el despido no produce ningún efecto, por lo que torna viable el reintegro del despido, y así lo consideró la Corte Constitucional en sentencia C – 531 de 2000 en la que dispuso:

“Segundo.- Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 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”.

Sobre los estados de salud que dan lugar a la protección reforzada, la jurisprudencia constitucional y laboral ha considerado que ellos se configuran con la existencia de limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas en relación con su capacidad laboral, o de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta, que se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.

Siguiendo esos derroteros, este Tribunal ha considerado que la simple existencia de una enfermedad o el hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado o en licencia por enfermedad al momento de la terminación del contrato, o un simple detrimento en las condiciones de salud, o que haya sufrido un accidente en el pasado o padecido una enfermedad, no son razones suficientes para concluir que es titular de la protección reforzada. Cada caso debe ser analizado de manera particular y con base en los elementos de prueba que aparezcan en el

expediente. Es preciso también subrayar que en este campo hay que cerrar el paso, en lo posible, a un exagerado subjetivismo judicial, y por ello se ha considerado que la determinación de si un trabajador se encuentra en la referida situación debe basarse fundamentalmente en criterios objetivos y constatables, definidos por personal especializado en la materia, entre ellos el *quantum* de la pérdida de capacidad laboral, cuando se haya realizado, pero si no existe hay que decidir tomando en cuenta los elementos relevantes de la enfermedad o los padecimientos y su incidencia en la labor desempeñada y en el propio discurrir existencial del enfermo.

Pero es que además la viabilidad de la protección reforzada requiere 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.

Dentro de las pruebas recaudadas obra informe de accidente de trabajo de fecha 26 de mayo de 2011 reportado por la empresa demandada a la ARL Positiva, en atención a la lesión recibida por el trabajador por "Golpe o contusión o aplastamiento", que el que se describe que "EL TRABAJADOR SE ENCONTRABA EN UNA CAPACITACIÓN Y AL SALIR SE DIRIGÍA A LA EMPRESA EN MOTO CUANDO LE CAYÓ UN ÁRBOL ENCIMA OCASIONÁNDOLE MÚLTIPLES LESIONES" (fl. 11 y 39).

A folios 18 y 19 reposa dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca de fecha 2 de septiembre de 2016, según valoración efectuada al actor el 16 de agosto de ese año, en el que hace referencia al accidente referido en el párrafo anterior y que le produjo "politraumatismo sin pérdida de la conciencia con trauma cerrado de abdomen (Resección 90 cts. Leon – diarrea crónica) y fractura de cuarto distal de radio izquierdo. Requiere laparotomía exploradora con resección de 1 metro de intestino delgado con cierre primario de cavidad. Fractura de radio distal izquierdo con reducción abierta y colocación de MOS. Permanece con el MOS. Acusa dolor irradiado a epicondilo medial izquierdo a las maniobras de presión. Refiere presentar síndrome diarreico. Anota dolor coxigeo", además, menciona que el estado actual del paciente es aceptable, que al realizarle examen del brazo izquierdo se encontró "cicatriz en cara de antebrazo izquierdo tercio inferior de 15 cm de diámetro", y al examen de muñeca izquierda "limitación de los movimientos extremos de flexo extensión y desviaciones laterales con dolor", además "Cicatriz medial supra e infra umbilical medial de unos 35 cm de longitud". Como conclusión se indica que "De acuerdo con la documentación aportada y al análisis del caso, el Médico Ponente resuelve que la pérdida de la capacidad laboral es de 26.95%" con una fecha de estructuración del 13 de octubre de 2011, en atención a la valoración

médica del ortopedista realizada ese día y a la radiografía de mano izquierda de la misma fecha en la que se advierte una "*fractura radiológicamente consolidada*".

Relación de incapacidades en la que se advierte que al demandante le fueron expedidas de manera continua las siguientes en el año 2011: el 31 de mayo, 17 y 30 de junio, 15, 16 y 31 de julio, 15 y 31 de agosto, 15 y 30 de septiembre y 15 y 31 de octubre (fl. 42). Igualmente, reposan las siguientes boletas de incapacidad del año 2011: del 26 de mayo por 15 días, 10 de junio por 15 días, 25 de julio por 30 días, 24 de agosto por 30 días, 24 de agosto por 30 días, y 22 de septiembre de 2011 por 30 días (fl. 44/103-104/107-108/115), en el año 2012 el 23 de mayo por 3 días (por amigdalitis aguda, fl. 106), en el año 2013 el 30 de agosto por 2 días (por infección en vías urinarias, fl. 105), y en el año 2015 el 21 de enero por 12 días (postoperatorio circuncisión fl. 109).

Reposan los siguientes certificados médicos ocupacionales: examen periódico del 21 de octubre de 2011 en el que se ordena seguimiento por EPS; examen periódico del 21 de marzo de 2014 en el que se indica que puede continuar con sus labores bajo las siguientes recomendaciones "*USO DE LENTES DE PROTECCIÓN, USO DE EPP, REALIZAR PAUSAS ACTIVAS*"; examen periódico del 18 de noviembre de 2015 en el que se sugiere "*audio y espirometría de control, para el cargo uso de corrección óptica para laboral*", y se determina que puede seguir en el cargo; examen periódico sin fecha en el que se consigna que tiene el abdomen "*blando, doloroso en marco cólico*" con diagnóstico "*Colitis – Gontritis*" "*sobrepeso*"; examen de egreso del 27 de junio de 2016 en el que se seleccionan las casillas que indican que no hay sospecha de enfermedad profesional ni secuelas de accidente de trabajo (fls. 62-65/117/127).

Obra acta de compromiso suscrita por el demandante el 9 de junio de 2016 en la que se compromete a "*realizar pausas activas en mi jornada laboral y colaborar con un ambiente propicio a las actividades rutinarias; también voy a contribuir a disminuir los factores de riesgo de enfermedades de tipo biomecánico*" (fl. 127).

A folio 375 del plenario obra respuesta dada por la ARL Positiva el 9 de marzo de 2020 en la que señala que en atención al accidente de trabajo ocurrido el 26 de mayo de 2011, tal aseguradora mediante oficio del 7 de marzo de 2012 solicitó al empleador HORZON "*allegar los documentos necesarios para hacer la calificación de determinación de origen sin obtener respuesta por parte de la empresa a la fecha*"; que posteriormente, el 4 de marzo de 2020, requirió nuevamente a tal empleador

"para que aporte los documentos y proceder por parte de medicina laboral de esta compañía a calificar el origen del evento", y que una vez se cuente con esa información se procederá a efectuar la calificación respectiva. Y a folios 376 y 377 obran las referidas comunicaciones enviadas por la ARL a la aquí demandada en las que solicita la documentación para establecer el origen del evento de salud del trabajador demandante.

Finalmente, todos los testigos que declararon en juicio manifestaron conocer del accidente que sufrió el actor; además, los señores Luis Alfredo Parra Torres y Yesid Alexander Hernández, indicaron que el actor como causa del accidente tenía ciertas limitaciones, de un lado, dice el primer testigo que *"más que todo él sufría mucho del estómago, él podía estar en el momento atendiendo un cliente y el estómago no le daba tiempo, y él tenía que salir corriendo para el baño porque no tenía otra alternativa, en la noche cuando teníamos turno, a él le afectaba mucho uno de los brazos con el cual sufrió el accidente, entonces lo cual indica que sí él tenía percances de su salud"*, además, señaló que tanto los administradores de la estación de servicio como *"el resto de la dirección de la empresa, como el subgerente"* conocían del estado de salud del demandante *"perfectamente porque a nosotros como compañeros de turno nos decían que por favor le colaboráramos a Mauricio en caso que por ejemplo que tuviese que salir hacia el baño, entonces lo cual indica que toda la empresa sabía perfectamente del estado de salud del señor Mauricio"*, y que estaba *"totalmente seguro que la empresa sabía de la discapacidad que tenía el señor Mauricio porque nuevamente repito, a nosotros como compañeros de turno de él nos indicaban que por favor en el momento que él tuviese que ir de urgencia al baño o que tuviese algún dolor, incluso en los turnos de noche, no sé si aún se haga, nosotros teníamos la obligación de barrer la estación, el señor Mauricio en esos turnos de la noche se le dificultaba mucho barrer la parte que a él le tocaba por el dolor que le daba del hecho de tener una platina en su brazo"*; el segundo testigo antes mencionado, señaló que veía que el demandante *"en el momento, por ejemplo, que estaba tanqueando un carro y le tocaba correr para el baño, o en los turnos de noche cuando nos tocaba barrer la estación, se quejaba del estómago y del brazo cuando ya llevaba una parte barrida, entonces uno a veces se quejaba con el administrador y lo que le contestaba era, hermano téngale paciencia porque el hombre tuvo un accidente, le hicieron una cirugía, era lo que uno sabía"*; finalmente el administrador de la estación de servicio Héctor Mauricio Bedoya Zapata, si bien niega que el demandante tuviera complicaciones de salud, cuando se le indagó si este era discriminado por su estado de salud, manifestó que aquel tenía una limitación, sobre la cual contestó *"en ningún momento se le discriminó por el tema del accidente en ningún momento fue discriminado, al contrario, pues todos los compañeros le brindaban digamos su apoyo, y de hecho hemos tenido más compañeros con otras limitaciones y nunca han sido discriminados ni nada"*.

Así las cosas, analizadas esas pruebas en su totalidad la Sala encuentra en efecto

la ocurrencia del accidente en el mes de mayo del año 2011, a raíz del cual el actor sufrió graves lesiones en el estómago y en su brazo izquierdo. No puede sostenerse que la empresa desconociera esta situación pues en su escrito de contestación de demanda se refiere a dicho accidente, incluso manifestó que los compañeros de trabajo estuvieron pendientes *"todo el tiempo" "del compañero lesionado"*, indica que *"la empresa tuvo conocimiento de las lesiones sufridas solo a través de las incapacidades que le fueron dadas por la EPS, y hechos comentados por el demandante"*, y que en la hoja de vida del demandante *"reposan varias incapacidades médicas y constancias sobre el tratamiento dado"*; y además, los testigos que declararon en juicio manifestaron conocer del accidente que sufrió el demandante, incluso, dentro de ellos se encuentran la tesorera y auxiliar de talento humano Nora Cecilia Garzón Pinzón quien para la fecha del accidente era la que recepcionaba los documentos de los trabajadores tales como incapacidades y recomendaciones médicas, y el administrador de la estación de servicio Héctor Mauricio Bedoya Zapata quien labora en la empresa desde el 5 de junio de 2011, indica que el actor regresó de la incapacidad generada por el accidente en octubre de ese año. Lo que no encuentra probado el Tribunal es que las secuelas de ese incidente fueran manifiestamente visibles o pudieran inferirse por el empleador de manera lógica y elemental para la fecha de terminación del contrato de trabajo, pues en realidad no obra en el expediente ninguna incapacidad en tiempo reciente atribuible a complicaciones derivadas del accidente, ni hay recomendaciones médicas previas poniendo de presente estas limitaciones; es más, lo que se desprende de las pruebas es que el actor siguió laborando en la misma labor que desempeñaba antes del accidente durante varios años sin que se presentaran dificultades sustanciales y relevantes, y los exámenes médicos ocupacionales realizados en el 2014 y 2015 determinaron que podía continuar en el cargo que desempeñaba para la empresa sin que se hicieran anotaciones relevantes relacionadas con limitaciones para laborar. Es cierto que el demandante fue calificado con una pérdida de capacidad laboral del 26.95% con fecha de estructuración el 13 de octubre de 2011; dictamen que fue posterior a la terminación del contrato de trabajo, y aun si se aceptara que tal calificación supone la existencia de una limitación importante dado que implica una pérdida de la cuarta parte de su capacidad laboral; sin embargo, lo que no permite acoger la pretensión de que el despido es ineficaz es la imposibilidad de que la empresa conociera con certeza o debiera conocer que el trabajador estuviera en esa condición, dadas las circunstancias antes anotadas de que no hay en el expediente constancias de recomendaciones laborales que sugirieran la reubicación laboral del trabajador, ni existen incapacidades relacionadas con las

lesiones del accidente, de las que el empleador pudiera colegir la persistencia de las secuelas, situaciones que son trascendentes si se tiene en cuenta el largo tiempo transcurrido desde el accidente hasta la terminación del contrato. Los testigos Luis Alfredo Parra Torres y Yesid Alexander Hernández se refieren básicamente a las dificultades digestivas del trabajador, pero naturalmente es una carga demasiado desproporcionada exigir que un empleador deduzca una situación de debilidad manifiesta a partir de esas situaciones a que se refieren tales declarantes. De manera que no encuentra la Sala que el empleador fuera conocedor de las dolencias del actor, y tal constatación hace inviable la protección reforzada reclamada. No puede negarse que el administrador de la estación de servicio en su declaración menciona que el demandante tenía una limitación, y que todos los compañeros le brindaban apoyo, pero de esas expresiones aisladas no puede desprenderse que aceptara que era un limitado, ni se sigue que el empleador conociera o pudiera deducir el alcance de las dolencias. Es preciso insistir que uno de los requisitos para la procedencia de la ineficacia del despido es que el empleador conociera o pudiera conocer la gravedad de la situación de salud del trabajador, y a pesar de eso procediera a terminar el contrato, pero aquí como ya se dijo ese es el elemento que no se encuentra suficientemente probado.

Despejado lo anterior, pasa la Sala a analizar la causal de despido invocada por la empresa demandada para despedir al demandante. Para este efecto, se debe tener en cuenta lo previsto en el parágrafo del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 que modificó los artículos 62 y 63 del C.S.T., en cuanto 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; posteriormente no podrá alegar válidamente otra causal o motivo distinto.

Los motivos para dicha terminación aparecen expuestos en la resolución expedida por la Jefe de Control Interno de Horzon S.A.S. de fecha 16 de junio de 2016 visible a folios 12 a 14, notificada al demandante el 17 del mismo mes y año, como se observa a folio 144, en la que la empresa decidió dar por terminado el contrato de trabajo del actor con justa causa "*por los hechos ocurridos el 14 de Junio del año 2016 en la Estación de Servicio EL OLIVO I, (...), por encontrarle responsable de cometer faltas graves contra el Reglamento Interno de Trabajo*", conforme los siguientes hechos expuestos en la parte considerativa de esa decisión:

"Que de conformidad con el informe presentado por la señora GLORIA EDILSA CUEVAS, en su condición de Auxiliar de pista o vendedora de combustible, adscrita a la Estación de

Servicio EL OLIVO, da cuenta de los siguientes hechos:

Que el día 14 de Junio del año 2016, se encontraba prestando servicio de dos de la tarde a diez de la noche, en compañía del señor MAURICIO GONZALEZ RINCON.

Que en el turno, el señor MAURICIO GONZALEZ le pidió el favor que le cambiara un billete de diez mil, por billete suelto, a lo que ella procedió a cambiarlo, pero se dio cuenta que estaba falso el billete que le dio (sic), entonces le dijo que ese billete era falso y se lo devolvió. Que para cogerlo en el engaño, le preguntó, MAURICIO quien (sic) le dio ese billete falso, y el (sic) respondió que el conductor de un camión, por lo que ella dedujo que él si sabía que era falso y quería deshacerse de él.

Que según lo previsto en el artículo 111 del Código sustantivo del Trabajo, hace referencia a la aplicación de las sanciones disciplinarias para quienes incumplan con sus obligaciones laborales y en especial con las normas contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

Que de acuerdo con el artículo 45 del Reglamento Interno de Trabajo de HORZON SAS, aprobado mediante Resolución Nro. 068 del 23 de noviembre de 2007 aprobada por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Zipaquirá, establecen las obligaciones que debe cumplir el trabajador, en concordancia con el artículo 48 que dice: Que quien las infrinja, se hará acreedor a las sanciones establecidas allí, y artículo 50 hace relación a las faltas consideradas como graves, en su literal e) se prevé como falta grave la violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

Según el artículo 46 del Reglamento Interno de Trabajo, en su numeral 4 se estipula como una de sus obligaciones. "Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

Que analizado lo antes expuesto, y recopilada la prueba necesaria tales como los descargos del investigado MAURICIO GONZALEZ, ratificación del informe y la declaración de la señora GLORIA CUEVAS, se ha establecido que éste, ha infringido el Reglamento Interno de Trabajo, y las normas previstas en el Código Sustantivo de Trabajo, consistente en "Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales y reglamentarias y las órdenes e instrucciones dadas a todos los trabajadores".

Que la conducta del Señor MAURICIO GONZALEZ RINCON, consistió en haberse aprovechado de la buena fe de su compañera de turno GLORIA CUEVAS, al haberle dado en forma intencional un billete falso, que el (sic) acababa de recibir de un conductor de un camión, a sabiendas que era falso, porque él ya se había percatado de tal situación y sabía quién se lo había dado. Las exculpaciones dadas no son de recibo, por cuanto argumenta que él no sabía que era falso, ni se había dado cuenta de ello. La misma señora GLORIA CUEVAS, manifiesta que el señor GONZALEZ siempre tiene mala actitud, es poco colaborador con sus compañeros de turno, y generalmente cuando las personas son nuevas, no les brinda apoyo, y con el aseo, se atiende a lo que hagan los demás.

Esta conducta la consideramos reprochable desde todo punto de vista, riñe con la moral, con las buenas costumbres, la lealtad y ética, es faltarle el respeto y consideración que debe prevalecer entre compañeros, es aprovecharse de las condiciones de su compañera de turno, quien es una persona de poca experiencia, y GONZALEZ lleva más de 10 años laborando para la empresa, quien ha recibido capacitaciones del banco de la República, e instrucciones. Además reposan antecedentes en su hoja de vida sobre malos tratos a sus compañeras de labor.

Dada la gravedad de la conducta asumida por el Señor MAURICIO GONZALEZ RINCON, quien se desempeña como Auxiliar de Pista en la Estación de Servicio EL OLIVO I Y II, se considera que ha cometido faltas graves contra el Reglamento Interno de trabajo. Además reposa en su hoja de Vida, antecedentes de la comisión de otras faltas contra el Reglamento Interno de Trabajo".

De lo anterior puede extraerse que las conductas que la empresa atribuye al demandante son, de manera principal, haber dado de mala fe un billete falso a su compañera de turno, con pleno conocimiento de su falsedad, aprovechándose de su falta de experiencia, con lo que no guardó la moral en las relaciones con sus compañeros. También menciona la mala actitud del demandante, su falta de colaboración con sus compañeros de turno, los malos tratos hacia sus compañeros, y la comisión de otras faltas contra el Reglamento Interno de Trabajo según reposan en la hoja de vida.

Se empieza por analizar la conducta del actor frente al billete falso que le entregó a su compañera de turno, sobre lo cual reposa en el plenario las siguientes pruebas:

Declaración rendida por la señora GLORIA EDILSA CUEVAS RIAÑO el 16 de junio de 2016 ante la oficina de Control Interno de HORZON SAS, en la que manifestó: *"El día 14 de junio de 2016, me encontraba realizando turno de dos de la tarde a diez de la noche, con el señor MAURICIO GONZALEZ, entonces a él le dieron un billete de diez mil pesos falso, para deshacerse del billete, él vio como mas fácil dármelo a mí, con la excusa de que se lo cambiara por billetes de dos mil pesos- En el momento en que el (sic) me lo entregó, me di cuenta que estaba falso el billete, entonces el (sic) lo cogió, lo vió (sic) y haciéndose como el que no sabia (sic) y me lo cambio (sic) ahí por uno que si estaba bueno. Para cerciorarme que si el (sic) estaba consciente, que el billete era falso, le pregunte (sic) que si el sabia (sic) quien (sic) se lo había dado, y el (sic) me contesto (sic), que si, que era el de un carro que había tanquiado (sic) ahora, pero que el (sic) se lo iba a volver a meter a ese señor, en unas vueltas. Lo que me parece grave es que uno no pueda confiar en el compañero, tal como lo dice MAURICIO BEDOYA, nos ha dicho que al compañero hay que apoyarlo y colaborarle";* luego, refirió que la reacción del demandante cuando le dijo que el billete era falso, se limitó a cogerlo *"y haciéndose el que no sabía, lo miraba haciéndose como el bobo, entonces fue cuando yo le pregunté que si el sabia (sic) quien (sic) le había dado ese billete falso y el (sic) me dijo que si, que el del camión, entonces él si era consiente (sic) que el billete era falso y quería deshacerse del billete dándomelo a mí. El si es muy desconfiado, cuando uno le tanquea un carro, se acerca a la pantalla a mirar si es el valor",* agrega que *"Cuando el (sic) me dio el billete falso, yo me di cuenta inmediatamente, por el color, la textura del billete, entonces yo se lo devolví y le dije que el billete estaba falso, yo no le dije nada más, porque sé que el (sic) es explosivo y de pronto me dice*

palabras feas". De otro lado, indicó que antes de ese percance no había tenido inconveniente alguno con el actor, que era la primera vez que pasaba, aunque otros compañeros le habían comentado que *"el (sic) es imponente, mandón, regaña a las muchachas nuevas, entonces no lo quieren y cuando le toca a uno trabajar con él le da pereza, porque el (sic) no colabora y a todos nos pasa igual"*; además, refiere que informó de tales hechos al administrador de la estación de servicio (fl. 66-67).

Diligencia de descargos que rindió el demandante el mismo día 16 de junio de 2016, en el que negó tener conocimiento de los hechos por los que había sido citado; señaló que el 14 de junio de ese año se encontraba en la Estación de Servicio en el OLIVO 1, en el turno de 2 de la tarde a 10 de la noche, con la compañera de trabajo *"GLORIA CUEVAS"*, y que en ese turno se presentó *"una pequeña novedad, un billete de diez mil pesos falso"*, frente a la acusación de la compañera manifestó que *"Pues yo si saqué del bolsillo dos billetes de diez mil pesos para que me los descambiara por sencillo, se los pasé y ella me dijo este billete está falso, me lo devolvió y entonces yo lo revise (sic) después y me percaté que estaba falso"*, por lo que no era cierto que supiera que el billete estaba falso y que quisiera *"hacerle una mala jugada"* a su compañera, ya que a él no le *"gusta hacer eso, a mí no me ha gustado ni quitarles ni robarles plata. Cuando me di cuenta que era falso, cogí el billete y me lo lleve para la casa, y lo repuse con plata mía, no me gusta hacer eso con mis compañeros"*; agregó que *"ese billete si me lo dio el conductor de un camión hacia (sic) poco tiempo, yo no tenía más dinero en los bolsillos, ya había consignado. Como no tenía suelto, le dije a ella que me cambiara por billetes sueltos"*, luego, reiteró que *"no sabía (sic) que era falso, solo cuando ella me lo devolvió lo miré y entonces lo guarde (sic) y le di otro billete"*, señaló que nunca había tenido inconvenientes con sus compañeros de turno por esos hechos y que fue *"inconscientemente, que yo saque un billete y le dije cámbieme y fue después que me di cuenta, pero jamás quería yo perjudicarla"* *"yo no quería hacerle daño a ella ni a nadie, soy incapaces (sic) de quitarle a alguien un peso. Le di el billete, porque no tenía (sic) mas dinero en ese momento"* (fl. 240-241).

A folios 228 y 229 reposan registros de entrenamiento de fechas 5 de abril de 2016 y 11 de junio de 2016, en las que se observa que se capacitó al demandante, entre otros aspectos, para *"RECONOCIMIENTOS DE DINERO Y BONOS FALSO"*, *"MANEJO DE DATAFONOS Y TARJETAS"*, *"FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL CARGO"*, *"REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO"* y *"RECOMENDACIONES PARA LA VENTA DE COMBUSTIBLE Y MEDIOS DE PAGO"*. Y a folio 68 reposa planilla de asistencia a la *"Capacitación Nuevos Billetes"* suscrita por el demandante, de fecha

28 de abril de 2016 con el objetivo de *"Dar a conocer las características que van a tener los nuevos billetes que saldrán por parte del Banco de la República"*.

El demandante en su interrogatorio de parte aceptó que fue desvinculado de la empresa por *"un billete de 10 mil falso"* que le dio a su compañera de turno Gloria Cuevas, aunque niega haber tenido conocimiento de que el billete era falso, pues según refiere, *"fue ella"* la que le dijo que está falso y se lo devolvió, por lo que se lo cambió por otro; además, indica que en el ejercicio de su cargo de *"auxiliar de pista"* o *"bombero que llaman, en la estación de servicio"*, manejaba dinero *"constantemente, todo el tiempo"*.

Héctor Mauricio Bedoya Zapata, administrador de la estación de servicio para el momento del despido del trabajador y por tanto jefe inmediato de aquel indica que la compañera de turno del demandante se quejó ante él porque el actor le había dado un billete falso, por lo que le sugirió pasarle esa *"novedad por escrito"* ya que era una falta grave; que luego, procedió a elaborar un informe al respecto y lo presentó junto con el escrito de la señora a la oficina principal, y allí dieron apertura al proceso disciplinario; relata que tal compañera le manifestó que *"después de realizar una tanqueada, Mauricio González le pasó un dinero, que le pasó un dinero, o sea que le pasó varios billetes y que entre ese dinero que le pasó iba ese billete falso, que ella le hizo el reclamo y pues él no le chistó nada, y a ella le causó eso mucha desconfianza y ahí fue cuando me informó la novedad"*; de otro lado, expresó que *"la empresa nos capacitaba tanto para los dineros, digamos para el dinero o moneda falsa y también para el tema de tarjetas y todas esas cuestiones nos está capacitando constante, o nos entregaba folletos, o sea, aparte de la capacitación nos dejaban un folleto que nos enviaba el Banco de la República para que miráramos y aprendiéramos a conocer mejor el billete"*; refirió que para esa época *"siempre se movía con frecuencia el dinero falso"*, y que solo se daba cuenta al momento de ir a consignar el dinero al banco, pues allí *"detectaban los billetes falsos, y por tanto, no podían comprobar de qué auxiliar era, o qué persona había metido el billete"* para hacer el reclamo; finalmente, indicó que los auxiliares de las estaciones de servicio estaban en capacidad de revisar todos los billetes que recibían aunque hubiese *"alta afluencia de vehículos"*, porque *"en el momento que usted realiza el proceso de tanqueo al cliente, usted, ahí mismo le recibe el dinero y se lo verifica inmediatamente, entonces él está en la capacidad de detectar el billete inmediatamente"*.

Nora Cecilia Garzón Pinzón, tesorera de la empresa demandada y auxiliar del área de recursos humanos, señaló que en atención a su cargo se enteró del

"acontecimiento que sucedió en la estación de servicio El Olivo, donde él (el demandante) le pasó un billete falso a una compañera"; narró, frente al procedimiento para el manejo del dinero, que los auxiliares "tienen el manejo a diario, cierto, ellos entregan efectivo periódicamente, cada que reúnen cierto monto, cuánto monto, depende de la estación, en unas estaciones tienen el monto que cuando reúnen \$300.000 los tienen que ir consignando, o \$250.000 dependiendo la estación, cuando ellos reúnen este monto lo consignan en una caja de seguridad para que al cierre de turno el administrador pueda contar y verificar este dinero"; explicó que la compañía capacitó a los trabajadores para detectar billetes falsos, que para el efecto "se programaron varias charlas, e inclusive creo que solicitamos como 2 o 3 capacitaciones al Banco de la Republica directamente porque en esa época los auxiliares se quejaban mucho de que les llegaban billetes falsos, en una ocasión, o sea en varias ocasiones se tenía conocimiento que generalmente atacaban era o a las mujeres o a los auxiliares nuevos, para nosotros creíamos que bueno el cliente identifica los auxiliares nuevos y por eso es que se la dedican, decíamos nosotros, pero esa situación cambió de un tiempo para acá".

Luis Alfredo Parra Torres, compañero de trabajo del actor, y que laboró para la demandada del 10 de enero del 2010 al 10 de enero del 2015 narró que aunque ya no trabajaba con esa empresa en el momento de la terminación del contrato del demandante, sí le constaba que los auxiliares de la estación de servicio, incluido él, con frecuencia recibían billetes falsos, pues no tenían cómo detectarlo "porque no teníamos un aparato que nos ayudara a identificar si el billete era efectivo o era falso, nos tocaba con nuestra propia mano verificar que el billete estuviera en buenas condiciones", y que la empresa para no tener pérdidas les descontaba a los empleados el valor de ese billete de su salario; cuando se le indagó qué tan fácil era para un auxiliar revisar los billetes que recibía cuando había alta afluencia de vehículos en la estación de servicio, contestó "Pues era un poquito pesado, sí se podía revisar por la experiencia, pero cuando había harta afluencia, la empresa siempre nos exigía que teníamos que cumplir lo más ágil posible los clientes, entonces pues había un momento en el cual no podíamos revisar el total de los billetes sino hasta cuando ya se había retirado el cliente"; refirió que la empresa les dio capacitaciones para conocer los billetes falsos en "varias ocasiones", y que "por medio de Petrobras también nos enviaban cursos o llegaban a la empresa a ilustrarnos en la parte de detectar los billetes falsos o incluso las tarjetas de crédito"; frente al intercambio de billetes entre compañeros, indicó que eso se daba cuando "por ejemplo, en los turnos si en el momento yo no tenía cliente, perfectamente y por obligación tenía que colaborarle al compañero que si tuviese clientes en ese momento, entonces pues por lógica uno recibía plata de la isla del compañero, la cual tenía que entregársele en el momento que se retirara el cliente"; y que cuando recibían un billete falso, se lo informaban al administrador para que les fuera descontado de su nómina.

Finalmente, **Yesid Alexander Hernández**, quien fue compañero del demandante entre el 2015 a la fecha de la terminación del vínculo de aquel señaló que supo por rumores que *"la compañera se había quejado que le habían dado un billete de 10 mil falso, pero finalmente ella ni salió descuadrada ni nada, ella le entregó el billete lo que yo supe porque yo estaba recibiendo turno, fue en una tanqueada si no estoy mal, que él (el actor) le pasó lo de la tanqueada y ella le dijo mire este billete esta falso, y él lo miró y dijo pues venga y se lo cambió y ya"*, y que el demandante *"asumió el billete como nos tocaba asumir, cuando le tocaba a uno un billete falso, le tocaba a uno sacar de su bolsillo y pagarlo y quedaba el faltante y se lo descontaban de nómina en la quincena"*; agregó que la compañera del actor de apellido Cuevas, era *"conflictiva"* porque *"cuando uno trabajaba con ella a veces le salían faltantes y ella ni sabía de dónde salían esos faltantes, entonces siempre pretendía hablar con Mauricio y echarle la culpa al compañero o que tenía que colaborar con el faltante que ella tuviera, entonces de ahí se decretaron reuniones con don Luis, con el administrador hicieron reuniones y ya estaban diciendo que los antiguos que robaban a los nuevos, que no sé qué, pero eso no sucedía, y finalmente eran muy pocos compañeros que les pasaba"*; mencionó que el tema de *"los billetes falsos se veía era en el momento que le pagaban a uno, entonces a veces uno lo detectaba como a veces no había, como le dijera, como el tiempo de hacerlo, porque si usted estaba trabajando solo en la estación eran 3 islas para atender"* y que cuando había *"harta afluencia de vehículos en la estación de servicios"* *"no era fácil porque finalmente cuando usted tenía manejando 4 islas o sea cara y cara, y se le llenaba toda la estación y usted estaba solo o no tenía el apoyo, entonces le tocaba a una recibir, cuente, al bolsillo y siga tanqueando, y aparte de que salía un carro entraba otro, entonces no era tan fácil como ellos lo ven"*; frente al intercambio de billetes entre compañeros negó que ello se diera, pues lo único era *"por ejemplo cuando una persona iba a una tanqueada y usted tenía que correr usted entregaba el dinero, pero no era un intercambio de billetes falsos, ya venía falso uno no alcanzaba a revisar pero que hayan billetes falsos entre compañeros no"*, agregó que cuando recibía el dinero producto del combustible lo revisaba en *"la mayor parte de las ocasiones si"* pero que *"cuando se llenaba la estación y uno estaba solo no había tiempo de revisar billete por billete"*, aunque refiere que por turno en la estación del Olivo laboraban 4 compañeros, *"2 y 2, y a veces laboraban uno de apoyo, tenía que estar pasando de lado a lado a apoyar al otro, o sea habían 3 en las dos estaciones"*, finalmente, manifestó que la empresa les dio una capacitación para conocer los billetes falsos *"y nos dieron unos folletos donde venía impreso el billete, lo que tocaba mirarle al billete"*.

Analizadas en su conjunto las pruebas que acaban de relacionarse, debe decir la Sala que efectivamente el demandante en el turno de 2 de la tarde a 10 de la noche que trabajó con su compañera Gloria Edilsa Cuevas Riaño, el día 14 de junio de 2016, le entregó a aquella un billete falso para que se lo cambiara por otros de menor denominación, pues así se desprende con toda claridad de

las referidas pruebas, hecho que además, es aceptado por el demandante tanto en el interrogatorio de parte como en la diligencia de descargos.

Ese hecho así planteado no constituye en principio justa causa para terminar el contrato, pues lo que hay que preguntarse es si el demandante era consciente de la falsedad de ese billete y a pesar de ello trató de deshacerse de él pasándoselo a su compañera. Y si bien no hay una prueba directa que así lo determine sí hay varios elementos que permiten inferirlo. En primer lugar, el actor llevaba 11 años laborando en el mismo cargo y "*constantemente, todo el tiempo*" manejaba dinero, como lo dijo en su interrogatorio de parte. En segundo lugar, todos los testigos afirmaron que la empresa les dio varias capacitaciones para que aprendieran a distinguir los billetes falsos, incluso unas fueron dadas por el Banco de la República, y además, les dejaban folletos sobre ese aspecto, inclusive hay en el expediente constancias de tales capacitaciones, de fechas 5 y 28 de abril y 11 de junio de 2016 (fls. 68, 228 y 229), lo que significa que se realizaron tres capacitaciones sobre el tema, dentro de los 2 meses anteriores a la terminación del vínculo laboral del demandante, la última realizada tan solo 3 días antes de los hechos que se invocan en la carta de despido. En tercer lugar, la señora Gloria Edilsa Cuevas Riaño relata en su diligencia de descargos, que cuando recibió el dinero "*inmediatamente, por el color*" y "*la textura del billete*", notó que era falso, o sea que era fácilmente detectable. En cuarto lugar, según manifiesta la señora Cuevas Riaño en su declaración en la investigación de la empresa el actor le entregó un billete de \$10.000 para que se lo cambiara por billetes de \$2.000 y una vez ella le hizo notar que era falso se lo cambió inmediatamente por otro que era auténtico, versión que corrobora el demandante tanto en la diligencia de descargos como en el interrogatorio de parte al admitir que a cambio del falso le dio otro billete, lo que quiere decir que no era el único billete de \$10.000 que tenía en ese momento, aunque en los descargos se contradice y trata de justificarse diciendo que era el único billete de esa denominación que tenía en ese momento. Finalmente, el demandante en la diligencia de descargos precisó cuándo y quién lo dio ese billete falso, cuando dijo: "*ese billete si me lo dio el conductor de un camión hacia (sic) poco tiempo*", o sea que identificó plenamente el billete pues no era el único que tenía, como antes se vio, y trató de desembarazarse de él dándoselo a su compañera.

Por esas circunstancias resulta creíble para la Sala que el actor era consciente y conocía acerca de la falsedad del billete de marras.

Es de precisar que la declaración de la señora Cuevas Riaño ante la empresa tiene fuerza persuasiva pues sus dichos aparecen corroborados por lo expresado por el demandante tanto en sus descargos como en su interrogatorio de parte.

Las manifestaciones de los testigos Luis Alfredo Parra Torres y Yesid Alexander Hernández sobre las dificultades que había para revisar los billetes que recibían, y el riesgo de que recibieran uno falso, son irrelevantes porque aquí no se reprocha haber recibido un billete falso, sino desprenderse de él tratando de pasarlo a un compañero.

Visto lo anterior, corresponde seguidamente analizar si la anotada conducta, en las circunstancias en que fue cometida según lo que establecen las pruebas, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

La empresa describió detalladamente los hechos y sustentó jurídicamente el despido en lo establecido en los artículos 45, 46, 48 y 50 de su Reglamento Interno de Trabajo, que, según indica, hacen referencia respectivamente a las obligaciones que debe cumplir el trabajador, entre ellas, la de guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, las sanciones establecidas en caso de incumplimiento de sus obligaciones contractuales y las faltas consideradas como graves, de manera especial, la consagrada en el literal e) que prevé como falta grave la violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, y en *“las normas previstas en el Código Sustantivo de Trabajo, consistente en “Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales y reglamentarias y las órdenes e instrucciones dadas a todos los trabajadores”*.

Pero como aquí no se aportó el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, no es posible establecer su existencia en ese compendio normativo, ni si las faltas están calificadas ahí como graves. De otro lado, si bien en el contrato de trabajo las partes acordaron expresamente que *“se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato”*, es patente que la conducta del trabajador que originó su despido no encaja en ninguno de esos enunciados.

Es de resaltar que la carta de despido habla en general de que el actor infringió las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, consistente

en la violación grave de las obligaciones contractuales y reglamentarias, y tilda la conducta de reñir con la moral, las buenas costumbres, la lealtad y la ética e implicó aprovecharse de la buena fe de su compañera de turno que tenía poca experiencia.

No puede pasarse por alto que en la carta de despido, la empresa atribuyó al trabajador la falta de no *“guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, y si bien citó esta norma como perteneciente al reglamento interno, no puede desconocerse que tal conducta se encuentra contemplada en el numeral 4º del artículo 58 del CST como una obligación especial del trabajador, y es conocido el criterio jurisprudencial que establece que el juez no puede invalidar la carta de terminación del contrato ni desconocer los hechos endilgados porque el empleador se equivoque en el señalamiento de las normas legales o estatutarias en que funda el despido, pues en tal caso corresponde al juez hacer la tipificación respectiva sobre la base de que en la carta se señalen con total detalle los actos enrostrados con sus circunstancias de tiempo, modo y lugar. Amén de que la empresa enrostró a su servidor el quebranto de las normas del Código Sustantivo del Trabajo. Sobre la adecuación de las conductas de los trabajadores a unos estándares morales el código de la materia es insistente porque el numeral 5ª de su artículo 62 del CST consagra como justa causa para finalizar el contrato de trabajo, la causal *“Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores”*.*

Frente al alcance de la norma, la Corte Constitucional en sentencia C-931 de 2014 señaló que la *“moralidad pública remite a los principios y valores fundamentales aceptados por la generalidad de los individuos que constituyen el soporte de una convivencia libre, digna y respetuosa. Es decir, no corresponde a creencias particulares confesionales o subjetivas sino a la ética moral colectiva contenida en la Constitución la cual tiene fundamento en el respeto al pluralismo, la tolerancia y la diversidad cultural”*, por lo que el concepto *“inmoral”* debe entenderse como contrario a la moral social y debe producir una desaprobación objetiva de acuerdo con los parámetros axiológicos aceptados por la sociedad, y la realización de un acto *“inmoral”* debe darse en el lugar de trabajo o en ejecución de las labores, y afectar el normal desarrollo de las funciones de la empresa, vale decir, que tal acto debe trascender la esfera privada y el interés particular al ámbito laboral, *“por afectar derechos de terceros, y la convivencia digna y respetuosa que debe guiar las relaciones de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución y la ley”*, lo que en este caso se configuró. Además,

frente al tema de la moralidad en las relaciones laborales, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL107-2019, radicado 69143, señaló que *“la disposición del artículo 62, literal a), numeral 5, del CST., guarda estrecha relación con la «(...) obligación primordial de todo trabajador, prevista en el numeral 4 del artículo 58 del C.S. del T.»*, según la cual debe *«guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, la que necesariamente debe preservarse en todo lugar, más tratándose de asuntos relacionados con la relación laboral; por tanto la violación grave de esta obligación, con ocasión del vínculo laboral, constituye una justa causa de terminación del contrato de trabajo»*”, y agregó, que el concepto de moral se enmarca dentro de una *“dimensión humanista”*, en virtud de la cual *“el respeto por la dignidad humana implica que «un juicio moral plantea una afirmación sobre cómo la gente debe tratar a la otra gente»*”.

El Tribunal comparte la calificación que hace la empresa de la conducta del trabajador, porque a su juicio sus actos no se atienen a los estándares morales que se espera de los trabajadores de un conglomerado laboral frente a sus compañeros, ya que pretendió engañarla deshaciéndose del billete falso que había recibido de un cliente, y por esta vía ponerla en una situación comprometedoras e incluso causarle un perjuicio económico en el evento de que le hubiese tocado reponer ese dinero, o exponer la imagen a la empresa en el evento de que la trabajadora hubiese entregado ese billete a un cliente y este se percatara de su falsedad.

Por dichas razones tal conducta es dable calificarla como grave pues no solo trató de aprovecharse de una compañera de trabajo, sino que generó un clima de desconfianza y prevención en el interior de la empresa, amén de que el autor mostró poco interés por las repercusiones que su acto pudiera tener potencialmente sobre la imagen de esta, ni las afectaciones a las que podía exponerse. Es cierto que el engaño no se consumó, pero esto no exculpa el infractor ni atenúa su falta, mucho más si se tiene en cuenta que la referida conducta contravino la buena fe con que debe ejecutarse el contrato de trabajo, según el artículo 55 del CST, y que impone la obligación de un actuar recto y sin argucias dentro de las empresas, no solo frente al empleador sino a los compañeros de trabajo.

El anterior resultado hace innecesario el estudio de las otras faltas endilgadas al trabajador en relación con su trato hostil con su compañera y la incurrancia en otras faltas en el pasado.

De manera que para este Tribunal existió una justa causa comprobada para que la entidad demandada diera por terminado el contrato de trabajo del actor, lo que en efecto hizo mediante comunicación de fecha 16 de junio de 2016, por lo que en ese sentido, no queda otro camino que confirmar la sentencia en todas sus partes, pues esta circunstancia haría inviable el reintegro reclamado aun en el evento de aceptarse que el actor era beneficiario del fuero de limitación laboral por razones de salud.

Costas en esta instancia a cargo del demandante por perder el recurso, como agencias en derecho se fija la suma de \$200.000.

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR por las razones aquí expuestas la sentencia de fecha 27 de julio de 2020 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso ordinario laboral de MAURICIO GONZÁLEZ RINCÓN contra HORZON S.A.S., de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo del demandante, como agencias en derecho se fija la suma de \$200.000.

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES QUEDAN NOTIFICADAS EN EDICTO. ENVÍESE COPIA DE ESTA PROVIDENCIA AL CORREO ELECTRÓNICO DE LOS APODERADOS DE LAS PARTES, Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada

SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA

Secretaria