

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

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: Ordinario
Radicación No. 25899-31-05-001-2019-00164-01
Demandante: **CARMEN JULIA TARAZONA SOTO**
Demandado: **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**

En Bogotá D.C a los **21 días del mes de enero de 2021**, se profiere la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se revisa en grado de consulta la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá.

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

SENTENCIA

I.- ANTECEDENTES.

CARMEN JULIA TARAZONA SOTO demandó a **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.** para que previo el trámite del proceso ordinario se declare la existencia de contrato de trabajo desde el 24 de marzo de 1994 hasta el 18 de noviembre de 2016 y que término de manera unilateral y sin justa causa por haber violado el proceso disciplinario adelantado el derecho fundamental al debido proceso y que las causales alegadas por el empleador no se consolidaron. De manera subsidiaria solicita se declare que fue calificada con discapacidad, minusvalía y deficiencias en un porcentaje superior al 15%. Como peticiones de condena principales solicita el reintegro al cargo que desempeñaba al momento de su despido o en uno de similares condiciones, el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social y costas del proceso. Como peticiones subsidiarias de condena solicita el reintegro al cargo que desempeñaba al momento de su despido o en uno de similares condiciones, el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social, la

indemnización equivalente a 180 días de salario por el despido ineficaz, indemnización por despido sin justa causa y, costas.

Como fundamento de las peticiones manifestó que inició contrato de trabajo el 24 de marzo de 1994, prestó servicios de manera personal, manteniendo subordinación y devengando salario. Sobre el despido injusto e ilegal indicó que el 16 de noviembre de 2016 ALPINA S.A. a través de citación escrita la citó para el 17 de noviembre de 2016 a diligencia de descargos por hechos que de acuerdo con respuesta de la empresa se conocieron el 31 de octubre de 2016. Que en el documento de citación no se puso de presente el informe disciplinario, violando las disposiciones contempladas en el reglamento interno de trabajo y tampoco se adelantó en los términos del artículo cuarto de la convención colectiva de trabajo, dejando la actuación viciada de nulidad y por lo tanto la decisión tomada no produciría efecto alguno. Que la demandada en respuesta a derecho de petición elevado, confirma que el conocimiento de la falta fue el día 31 de octubre de 2016 a través de anónimo. Que con el documento de citación a descargos se acompañó parte de informe grafológico, con el cual se pretendió probar culpabilidad en hechos ilícitos en los cuales no estaba incurso y que dentro de los documentos peritados no se encuentra la factura presentada para solicitar auxilio de lentes, además en el informe se concluye que quien expidió la factura no fue un médico sino un compañero de trabajo de nombre YUDY PAOLA JIMÉNEZ ARIAS que nunca fue compañera. Agrega que no presentó certificados falsos para obtener un provecho indebido, pues los documentos presentados fueron expedidos por el establecimiento de comercio OPTICAP y fue suscrito por optómetra. Respecto del despido ineficaz por encontrarse en estado de debilidad manifiesta, afirma que durante el desarrollo del contrato de trabajo presentó accidentes de trabajo que le ocasionaron pérdida de capacidad laboral del 16,05%, estado de salud que era conocido por ALPINA S.A., razón por la cual es sujeto de protección especial por debilidad manifiesta y por lo tanto el despido de que fue objeto es ineficaz.

La demanda fue presentada el 2 de mayo de 2019 (fl. 68) y admitida mediante auto del 18 de julio de 2019 (fl. 73). Luego de notificada a la sociedad accionada, presentó escrito de contestación en el cual se opuso a las pretensiones con fundamento en que la demandante fue despedida con justa causa por haber cometido una falta grave y

además la última calificación de pérdida de capacidad laboral realizada en el año 2012 arrojó el 11,8% de pérdida de capacidad laboral, para la fecha de terminación de la relación laboral no contaba con recomendaciones médicas vigentes. Propuso como excepciones de fondo cobro de lo no debido por inexistencia de la causa y de la obligación, inexistencia de la obligación de cancelar la indemnización por despido sin justa causa, improcedencia del reintegro y de la indemnización, improcedencia de los pagos pretendidos al no existir posibilidad de reintegro, prescripción, compensación, buena fe e inexistencia de la obligación referente a la realización de proceso disciplinario. (fls. 122 – 153)

II.- SENTENCIA DEL JUZGADO

El Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia de 31 de agosto de 2020, absolvió a la sociedad demandada y condenó en costas a la accionante (audio y acta fls. 428 – 430).

Como quiera que la parte accionante no interpuso recurso alguno ante lo desfavorable de la decisión a sus intereses, se remitió el expediente a esta Corporación para que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta, en atención a lo señalado en el artículo 69 del CPTSS.

III. ALEGATOS DE CONCLUSION:

En el término concedido para que la parte demandante presentara alegatos, allegó escrito en el cual afirma:

“En desarrollo del debate probatorio se logra demostrar:

EL DESPIDO FUE ILEGAL: por violación al debido proceso disciplinario, derecho este de raigambre constitucional. No se demostró que la formula en que sustenta la causa justa por fraude, en realidad cumpliera este atributo.

a) Violación a los términos: prueba del dicho, se anexan al acervo probatorio, copias que contienen el artículo 56 y 57 del reglamento interno de trabajo y artículo 4 y PARAGRAFO de la convención que se encontraba vigente, normas que fueron violadas en el proceso disciplinario.

b) Prueba inconducente: Se trasladó a mi mandante parte de informe grafológico, documento con el cual se pretendió probar la culpabilidad de hechos ilícitos, se demostró inexistencia de nexo de causalidad entre el documento y la falta que se imputa toda vez que la factura aportada por la demandante es la numero 0703, la cual no está contenida en documento trasladado. Se viola el principio de conducencia y pertinencia de la prueba, ya que no existe nexo de causalidad entre la misma y la conducta ilícita que se pretendió probar.

c) Prueba pericial profesional de la salud: El perito No logro demostrar de manera concluyente que existió mala fe por parte de la demandante, en cuanto no pudo demostrar que la formulación de los lentes fuese fraudulenta, tampoco era fraudulento el diagnóstico clínico de acuerdo a su experticia, así las cosas quedo claro que la demandante si usaba lentes y si requería del auxilio para su compra. Existe una duda razonable, la cual no fue resuelta por el perito, esta corresponde a la veracidad de la situación

de salud visual de la demandada, y el uso adecuado del auxilio que la empresa aporta a sus trabajadores para cubrir la necesidad de lentes. Se demostró que la demandada era usuaria regular de lentes razón por la cual solicitaba el auxilio para los mismos, no se demostró que la fórmula fuese fraudulenta desde la perspectiva clínica, es decir los lentes coincidían con las patologías presentadas por la demandada.

Ahora bien el cuestionamiento es tenía derecho a solicitar el auxilio? En realidad Hizo un mal uso del mismo? en realidad se defraudo la empresa si existía una necesidad demostrada?

Dado que el debido proceso tiene protección constitucional ha de tenerse claro que al adelantarse de manera indebida, cualquier decisión basada en esta actuación quedara viciada de nulidad.

Por lo planteado es razonable inferir que el despido fue ilegal?

Podría aplicarse para este caso un indubio pro-operario toda vez que no se demostró de manera clara y diáfana un fraude en la formulación de los lentes y menos en el uso del auxilio?

EL DESPIDO ES INEFICAZ:

- a) La demandada No logro demostrar la justa causa alegada,
- b) La demandada, NUNCA se sustentó en debida forma justa causa, entonces se puede inferir que el Despido fue discriminatorio.
- c) La demandante era sujeto de protección especial por debilidad manifiesta, dado que al servicio de la compañía y en desarrollo de sus funciones perdió la capacidad laboral (amputación), situación que le impide ingresar positivamente al mercado laboral, por lo tanto en ejercicio del derecho a la estabilidad laboral reforzada la empresa debía cumplir con solicitud de autorización para el despido a mi mandante Es necesario tener proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral activo para tener estabilidad laboral reforzada? En casos que no fue indemnizada por accidente de trabajo pero este ocurrió dejando secuelas como amputación se mantiene la estabilidad?

EL DESPIDO ES INJUSTO:

- a) La demandada nunca probó, mas allá de cualquier duda, justa causa para la terminación del contrato de trabajo existente entre la demandante y la demandada.
- b) Mediante prueba pericial, documental y testimonial, se prueba que existía una patología visual, existía una necesidad de lentes la cual contaba con un auxilio aprobado por la empresa a favor del trabajador para su adquisición, este auxilio fue usado por la demandante para la compra de lentes como se prueba con factura, nunca se probó que existiese fórmula fraudulenta,
- c) se demostró nexo de causalidad necesidad (patología visual requiere lentes) y auxilio (para compra de lentes requeridos para tratamiento de patología)
- d) No existe nexo de causalidad entre prueba grafológica y factura presentada.

Entonces hay prueba de actuación ilícita que justifique el despido?

ANALISIS JURIDICO

Sentencia T-117/13 DEFECTO FACTICO-Se estructura siempre que existan fallas sustanciales en la decisión, atribuibles a deficiencias probatorias del proceso "La Corte ha explicado que las deficiencias probatorias pueden generarse como consecuencia de: (i) una omisión judicial, como puede cuando el juez niega o valora la prueba de manera arbitraria, irracional y caprichosa o puede ser por la falta de práctica y decreto de pruebas conducentes al caso debatido, presentándose una insuficiencia probatoria; (ii) o por vía de una acción positiva, que se presenta cuando el juez aprecia pruebas esenciales y determinantes de lo resuelto en la providencia cuestionada que no ha debido admitir ni valorar porque, por ejemplo, fueron indebidamente recaudadas y al hacerlo se desconoce la Constitución., o por la valoración de pruebas que son nulas de pleno derecho o que son totalmente inconducentes al caso concreto, y (iii) defecto fáctico por desconocimiento de las reglas de la sana crítica.

Es claro que algunas pruebas aportadas en particular documentales que demuestran el indebido proceso no fueron tenidas en cuenta, quedo demostrada una deficiencia probatoria por parte de la demandada, existieron pruebas que no eran conducentes y pertinentes como el experticio grafológico que no se le dio la importancia que así ameritaba, a contrario sensu se afirma que la peritación en salud demostró un fraude en la fórmula situación no cierta, dado que este afirma que la demandante si era usuaria permanente de lentes y que la formulación dubitada podía ser real de acuerdo a la patología.

Sentencia SL592-2014-Radicación n° 43105: En principio, a cada parte le corresponde demostrar las afirmaciones o las negaciones que hace como fundamento de sus pretensiones o excepciones. Así lo preceptúa el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, Por supuesto, hay normas de derecho que excepcionalmente exoneran a las partes de acreditar hechos o negaciones, como es el caso de las presunciones y las negaciones indefinidas, para solo traer dos ejemplos. En el campo laboral, en forma por demás reiterada, esta Sala de Casación tiene adoctrinado que, en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión. En términos más sencillos, quien ha cometido una falta no le basta alegar los hechos que aduce como justificativos, sino que, en juicio tiene la obligación de probar su existencia, si es que quiere desafectarse de las consecuencias previstas para dicho evento.

Las causas justas esgrimidas para la terminación del contrato laboral no fueron demostradas más allá de cualquier duda.

Sentencia T-521/16 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD Reiteración de jurisprudencia, AL margen del grado de afectación de salud, siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.....

La demandante señora, CARMEN JULIA TARAZONA SOTO, durante el desarrollo del contrato laboral, presento accidentes de trabajo calificadas con una pérdida de capacidad laboral de 16,05%, incluye amputación, toda la pérdida de capacidad laboral no fue indemnizada, se anexa al acervo probatorio copia de calificaciones. La empresa ALPINA S.A. conocía el deterioro de salud de mi mandante, a través de exámenes médicos periódicos y copias de recomendaciones, es fácil avizorar que el daño en la salud física y mental fue constante y permanente, situación está que la deja en situación de vulnerabilidad y debilidad manifiesta por disminución de oportunidad de reintegrarse al mercado laboral una vez terminado su contrato con ALPINA S.A.

Sentencia T-088/18: PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD LABORAL E IN DUBIO PRO OPERARIO-Hace referencia al deber de los operadores jurídicos de aplicar, en caso de duda, la fuente formal de derecho vigente más favorable al trabajador, o la interpretación de esas fuentes que le sea más favorable.

Nunca se probó más allá de cualquier duda una justa causa para dar por terminado el contrato laboral, tampoco se desestima del todo el derecho a la estabilidad laboral reforzada, existe duda sobre aplicación de normas situación que debe resolverse a favor del trabajador..."

La apoderada de la sociedad accionada en el escrito de alegatos solicita que se confirme la absolución de primera instancia y manifiesta:

"I. SUSTENTACIÓN DE LOS ALEGATOS.

1. El problema jurídico en el presente caso, dada la apelación presentada por parte de la apoderada de la demandante, consiste en determinar si la decisión de primer grado proferida el 31 de agosto de 2020, mediante la cual el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante la cual se ABSOLVIÓ de todas y cada una de las pretensiones incoadas a la compañía, se ajusta o no a derecho. 2. Se considera que el fallo proferido por el a-quo el pasado mes de agosto de 2020 debe ser CONFIRMADO, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: 2.1. Sobre la terminación del contrato de trabajo con justa causa: Tal y como lo encontró probado el Juzgado de primera instancia, la terminación del contrato de trabajo que existió entre la señora CARMEN JULIA TARAZONA SOTO y la empresa ALPINA S.A. se dio a razón de la existencia de una justa causa imputable a la extrabajadora, dado que la actora incumplió de manera grave las obligaciones a su cargo, por cuanto a lo largo de la relación laboral exigió el reconocimiento y pago del auxilio de lentes establecido en el Pacto Colectivo de Trabajo y en las Convenciones Colectivas existentes en la empresa, con base en una serie de constancias y fórmulas médicas que el empleador logró determinar que habían sido emitidas por una persona que no contaba con las condición profesionales o técnicas para el efecto, lo que no sólo implicó un engaño a la compañía que represento y, en consecuencia, un detrimento patrimonial, sino que a su vez generó un beneficio para la misma, pues ALPINA S.A. procedió a realizar el pago del auxilio con base en constancias, fórmulas y/o facturas que no habían sido emitidas por un profesional de la salud, ni por un establecimiento autorizado y de las que no existe constancia de que hayan sido causadas o generadas de manera válida. De las pruebas recaudadas en el trámite del proceso se pudo concluir que, las facturas y demás soportes presentados para reclamar el auxilio fueron expedidas por la señora YUDY PAOLA JIMENEZ, quien si bien era la propietaria de una óptica no tenía la calidad de óptometra. Nótese que de los testimonios recaudados se pudo evidenciar que, la señora YUDY PAOLA JIMENEZ realizó la factura que fue allegada con posterioridad a ALPINA S.A. y que sirvió de base para el proceso disciplinario. Así mismo, se pudo evidenciar que, el establecimiento del cual se señala proviene las facturas no tenía registro para prestar ese servicio de salud, tal como fue certificado por el Instituto Nacional de Oftalmología. Ahora bien, resulta importante resaltar que, la actora solicitó el auxilio de lentes en varias oportunidades, y de una revisión de los soportes el Juzgado pudo establecer que las mediciones establecidas presentaban grandes variaciones entre una y otra, llamando la atención que manifestó que había recibido la atención medica para la obtención de la formula medica que sirvió de base para realizar las gafas por un óptometra, sin embargo, y para ello allegó un soporte de una supuesta atención, sin embargo, no se puede concluir que en efecto esa atención se haya dado, pues del dictamen pericial rendido dentro del proceso por el Dr. TALERO, oftalmólogo de profesión, quien indicó que: o La demandante se presentó en su consultorio para que le fuera practicado el examen oftalmológico el 27 de agosto de 2020.

o Del examen practicado se pudo evidenciar que, la demandante presenta en un ojo hipermetropía y el otro astigmatismo. Así mismo, presenta presbicia. o Que contrastando con la fórmula que entregó la demandante para el año 2015, su fórmula no coincide con las patologías que presenta, que la formula es de una persona que tiene miopía. o No es común, es muy poco probable, que una miopía se convierta en hipermetropía, ya que son patologías contrarias. o Concluyó que o coinciden los dos defectos refractivos de los exámenes del 2015 y el 2020. Con lo anterior, se encuentra que estaban totalmente probadas las consideraciones del Despacho en primera instancia, específicamente lo concerniente al encontrar que, la aquí demandante no tuvo una atención medica para solicitar el reconocimiento del auxilio como lo predicó en su interrogatorio. Nótese en este punto que, ni siquiera alegó dicha atención en los descargos rendidos en el marco del proceso disciplinario. Se endilga también que, en el presente caso la demandante no gestionó en debida forma el reconocimiento del auxilio, ya que cuando la señora CARMEN JULIA TARAZONA SOTO tramitó el auxilio no había terminado de pagar la factura. Posteriormente, dice que si la pagó completamente antes de solicitar el reconocimiento y pago del auxilio. Todo esto muestras las contradicciones de la demandante y las irregularidades en las cuales incurrió, con el fin de engañar a la compañía. Así mismo, se pone en consideración de la Sala las contradicciones que la actora presentó en su interrogatorio de parte, pues se interrogó a la demandante donde se realizó el examen médico para mandar a hacer las gafas y, ante esto, afirmó que fue a escasos pasos de la óptica de YUDY PAOLA JIMENEZ, en el mismo centro comercial. La demandante dice que si le entregaron la formula médica, pero de ella se denota que no aportó en el proceso disciplinario, solo aporta en el proceso judicial, de la óptica Houston, la cual si bien corresponde con la fórmula que transcribió la señora YUDY PAOLA JIMENEZ, no resulta creíble que estuviera solo a tres pasos, pues OPTICAR, donde fue atendida para comprar las gafas, quedaba en la Cra 10 con 42, mientras que HOUSTON queda en el Calle 19 No. 10. Es claro que las direcciones quedan bastantes alejadas. Por otro lado, indicó que, si revisó la formula y venía suscrita por una profesional, sin embargo, esto no es verdad, en la medida que la fórmula que presentó en el proceso venía sin firma de una profesional. Por lo anterior, resulta claro el engaño en el cual incurrió la trabajadora con la compañía, pues se denota que quedó demostrado que los documentos expedidos y presentados para cobrar el auxilio no correspondían con la realidad, configurándose de esta forma una justa causa que habilitaba a mi mandante a dar por terminado el contrato de trabajo de la señora CARMEN JULIA TARAZONA SOTO de conformidad con lo establecido en el literal a, numeral 1º y 4º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo que señalan: "1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido." "4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias

primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas". En este punto, es menester poner de presente que, tal y como lo ha conocido la H. Sala del Tribunal la conducta endilgada a la trabajadora se replicó en varios excolaboradores de la empresa. Así las cosas, se tiene el testimonio de la señora MARTHA RODRIGUEZ, quien relató el proceso de investigación que se llevó a cabo, tras las denuncias en la línea ética, sobre las irregularidades presentadas con las fórmulas médicas. En ese sentido, se resalta que, al interior de la empresa existió una serie de actos malintencionados de parte de algunos de los trabajadores, a fin de obtener un provecho económico para sí mismos, entregando documentos que no correspondían con la realidad. Por el contrario, mi mandante actuó de buena fe al tramitar los auxilios que reclamaban el demandante, por lo que no puede castigarse por actuar bajo la creencia en sus trabajadores.

• Sobre el fuero de salud: En el presente caso, la accionante no puede considerarse como un sujeto de especial protección constitucional debido a su estado de salud, en la medida que no cumplen con los requisitos establecidos en la Ley 361 de 1997 y la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional para considerarse de esa forma, pues además de que no es una persona en condición de discapacidad, no presenta ninguna condición de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de las labores a su cargo. Ahora bien, esta defensa encuentra que, tal y como lo manifestó la juez de primera instancia, la decisión de la empresa no guardó relación alguna con los supuestos quebrantos de salud que alega la acora, por el contrario, se dio como consecuencia de la configuración de una justa causa, por lo cual, de acuerdo con la sentencia SL 1360 de 2019, no era necesario acudir al Ministerio del Trabajo para solicitar permiso para despedir al trabajador. ALPINA S.A. rompió la presunción de finalización del contrato por razones de salud al acreditar la existencia de la justa causa, por lo cual se concluye que, en el presente caso lo que dio lugar a la finalización del contrato de trabajo no fue un acto discriminatorio por las supuestas condiciones de salud de la demandante, razón por la cual el reintegro y la indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997 no están llamadas a prosperar."

IV. CONSIDERACIONES

No fue motivo de reparo que la demandante prestó sus servicios mediante contrato de trabajo desde el 24 de marzo de 1994 hasta el 18 de noviembre de 2016, pues así se afirmó en la demanda y fue aceptado por la accionada. (fls. 4 y 122). Se demostró además que el último cargo desempeñado fue el de OPERARIO DE PRODUCCIÓN, devengó salario básico mensual de \$1.484.200 y promedio base liquidación \$1.703.445; que la desvinculación obedeció a decisión unilateral del empleador, alegando justa causa; como se desprende de la contestación de la demanda (fls. 122-153), y se corrobora con el contrato de trabajo (fls.154-156); con la carta de terminación (fls.52-54); con la liquidación del contrato (fls.39-40); con la certificación laboral (fl.38); entre otros documentos.

También se demostró que el 23 de junio de 2005, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca calificó a la demandante con 4,25% de pérdida de capacidad laboral con fecha de estructuración del 26 de junio de 2003 (fls. 62–65) y que el 12 de abril de 2012 Suramericana S.A. emitió dictamen en el cual determinó que la demandante contaba con el 11.8% de pérdida de capacidad laboral (fls.65–67). En ambos dictámenes se determinó que el origen de la pérdida es laboral por accidente de trabajo.

Además, quedó demostrado que la trabajadora hizo uso de AUXILIO DE SALUD VISUAL, consagrado en convenciones y pactos colectivos de trabajo; como se desprende de los documentos de folios 45 a 46 y se corrobora con el interrogatorio de parte absuelto por

la demandante y el testimonio de MARTHA ELIZABETH RODRÍGUEZ CAMPOS –Jefe de Talento. Así como, que fue citada a descargos (fl. 40), diligencia que se llevó a cabo el 17 de noviembre de 2016 (fls. 50-51); por consiguiente, el debate en esta instancia se centra en determinar, si: (i) existió justa causa para la terminación del contrato de trabajo de la demandante como alega la parte accionada y lo concluyó la juez, o si como lo sostiene la parte demandante el despido fue injusto; de ser ello así, (ii) si la accionante se encontraba amparada por el fuero de salud –al hallarse en estabilidad laboral reforzada- y al reconocimiento de las acreencias que se reclaman en la demanda.

En relación con el primer cuestionamiento, la parte demandante afirma que el despido es injusto e ilegal porque al citarse a la trabajadora a descargos no se puso de presente el informe disciplinario, violando las disposiciones contenidas en el reglamento interno de trabajo (art. 56), tampoco contenía el reporte de la falta, por lo tanto el proceso disciplinario se adelantó violando el debido proceso, además porque en los documentos peritados no se encontraba relacionada la factura presentada al solicitar el auxilio de lentes y que nunca se demostró la justa causa invocada para la terminación.

En el documento mediante el cual el empleador comunicó a la accionante la decisión de terminar el contrato de trabajo (fls. 38 a 40 y 241 a 243), se relata lo siguiente:

“...HECHOS:

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

PRUEBAS:

1. Factura de compra de lentes.- 2. Fórmula médica.- 3. Informe de investigación grafológica en la cual se establecen quienes son las personas que diligenciaron la fórmula médica y la factura.- 4. Acta de descargos realizada 17 de noviembre de 2016.- 5. Testimonios en los que se pone de presente lo ocurrido con los auxilios y como un compañero de trabajo cobraba por la entrega de estos soportes.

DECISION:

Una vez analizados los hechos que motivaron el presente proceso disciplinario, existen elementos suficientes para indicar que en el presente caso se configuraron diferentes **justas causas** de terminación del contrato de trabajo.- Con su conducta usted ha incurrido una falta grave al cumplimiento de sus obligaciones como empleado de Alpina S.,A., pues presentó un documento que no corresponde a la realidad, haciéndole creer a la empresa que usted había hecho

uso de un valor económico reconocido por la empresa como auxilio de lentes y con este beneficiándose de manera indebida del auxilio contemplado en los convenios colectivos, mediante engaño ya que se logró establecer que los documentos fueron expedidos por un familiar de un compañero de trabajo, que valga aclarar no es un profesional de la salud y por tanto no podrían ser expedidos por él. Conociéndose además que el trabajador cobraba por la entrega de estos soportes una suma de dinero.- Es así como derivado de un exhaustivo proceso de investigación y el correspondiente proceso disciplinario se encontró que usted presentó a Alpina una factura de compra y una fórmula médica expedidos por una persona no idónea y que era conocido por usted que era un trabajador de la compañía, con lo cual usted obtuvo un beneficio para sí a partir de unos soportes que inducían a engaño a la compañía, haciendo creer que los documentos eran legítimos al estar en papelería de una óptica con NIT vigente y que en consecuencia llevaron al reconocimiento del auxilio de lentes.- En este sentido ha quebrantado usted su deber general y principal como trabajador de ejecutar el contrato de buena fe, pero adicionalmente ha incurrido usted en una justa causa de terminación del contrato de trabajo ya que engañó a la empresa mediante la presentación de un documento que no correspondía a la realidad tendiente a obtener un provecho indebido, en la medida en que la empresa le pagó un auxilio de lentes cuando en realidad usted no tenía derecho al mismo o al menos no a partir de los soportes presentados.- En este sentido la empresa ha sido afectada en su buena fe y ha incurrido usted, en conductas que implican un engaño a la entidad por lo que se ha perdido la confianza en usted depositada.- Adicional al hecho de faltar usted al deber de buena fe, también se evidencia que con su conducta usted cometió un daño material causado intencionalmente que se materializó en un detrimento económico de la compañía.- Así mismo se logra observar que esta conducta también puede denotar una falta a su obligación de poner en conocimiento del empleador toda situación que sea susceptible de generarle un perjuicio futuro, ya que si usted tenía conocimiento de que un compañero de trabajo vendía estos certificados usted debió informarlo a la empresa y no lo hizo en ningún momento.- En ese sentido, **ALPINA S.A.** ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa conforme a las previsiones del **artículo 62, literal a), numerales 1° y 4°**, todas éstas normas del Código Sustantivo del Trabajo...”.

Como puede observarse la terminación unilateral del contrato de trabajo se motivó en los numerales 1 y 4 del literal a) del artículo 62 del CST, por haber presentado la trabajadora un soporte no válido para cobrar el auxilio de lentes y causar un detrimento económico a la empresa.

Respecto de la violación del artículo 56 del reglamento interno de trabajo en el trámite del proceso disciplinario, debe tenerse en cuenta que en el reglamento interno allegado por la parte demandada (fls. 254–263), se estableció el régimen de faltas que dan lugar a sanciones disciplinarias y se encuentran enlistadas en el artículo 54 de la mencionada normatividad, dentro de las cuales no se encuentra el despido, además que las faltas que dan lugar al despido fueron reguladas en el artículo 55, luego no es procedente afirmar que para el despido debiera seguirse el procedimiento establecido en el artículo 56 para la imposición de sanciones disciplinarias. Además, debe recordarse que, de acuerdo con reiterada jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el despido no es una sanción disciplinaria y para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la imposición de sanciones disciplinarias, salvo que las partes lo hayan convenido expresamente. En sentencia SL1077-2018, dijo la Corte:

“Pues bien, frente al tema sobre el cual la censura desplegó su ataque, esto es, si el despido es o no una sanción, esta Corporación reiteradamente ha señalado que en principio no lo es, a menos que extralegalmente así se haya pactado, así se indicó, entre otras, en las sentencias CSJ SL, 12 de julio de 2017 radicado 50211, CSJ SL, 11 febrero 2015 radicado 45166, en la CSJ SL, 15 febrero 2011 radicado 39394 y CSJ SL, 5 noviembre 2014 radicado 45148; pues el despido lleva implícita la finalización del vínculo, por lo que el empleador en ejercicio de la

potestad discrecional que lo caracteriza, prescinde de los servicios del empleado debido a que no quiere seguir atado jurídica ni contractualmente a él, en tanto la sanción presupone la vigencia de la relación laboral y la continuidad de ésta; de allí que no puedan fundirse bajo el mismo concepto (CSJ SL3691-2016).

Revisado el reglamento interno de trabajo (folios 192 a 200), frente al cual el recurrente afirma que no fue valorado en debida forma, se evidencia que en dicho documento no se establece el despido como una sanción disciplinaria; por el contrario, en el artículo 54 se ocupa de las faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato, en tanto, el artículo 53 se ocupa de las «fallas leves y sus sanciones disciplinarias», de modo que no era exigible al empleador procedimiento previo alguno para la configuración del despido con justa causa.

En efecto, la postura de esta Corporación reseñada con anterioridad, de suyo implica que, si de forma extralegal el despido no era una sanción, no requería su ejecución trámite o procedimiento previo alguno, aun cuando en el caso examinado el empleador sí lo llevó a cabo.” (RAD. 49742. M.P. Dra. Ana María Muñoz Segura)

De acuerdo con lo todo lo anterior, no era procedente que el empleador adelantara el trámite establecido para la imposición de sanciones disciplinarias establecido en el reglamento interno de trabajo.

Establecido lo anterior, debe analizar la Sala si la demandada demostró las causales invocadas en la comunicación del despido, es decir, si la demandante presentó un documento no válido para solicitar el reconocimiento del auxilio de lentes.

El artículo 7° numeral 4° de la Convención Colectiva de los años 2012-2015, contempla “...AUXILIO SALUD VISUAL U ORAL.-A. DE ANTEOJOS, LENTES DE CONTACTO O TRATAMIENTOS ODONTOLÓGICOS.- La –Empresa reconocerá a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva, una vez durante cada año de vigencia de esta Convención Colectiva, **un auxilio para montura de anteojos o para lentes de contacto o cambio de lentes o para tratamientos odontológicos no cubiertos por el Sistema de Seguridad Social en Salud** que se produzcan por formulación del facultativo en las instituciones autorizadas por la compañía y por el valor de la factura, hasta el límite establecido en la siguiente tabla y limitado a una sola de las opciones señaladas. El pago se realizará contra presentación del original de las facturas debidamente canceladas en la nómina inmediatamente posterior...” (fl. 268-269)

En la diligencia de descargos realizada el 17 de noviembre de 2016, la demandante aceptó que solicitó, tramitó y se benefició del auxilio de lentes, para lo cual fue a una óptica en Bogotá donde le hicieron el examen y ahí mismo le hicieron la factura. Que la fórmula fue expedida por un profesional de la medicina (fls. 50–51)

Se observa además que para el otorgamiento del auxilio aludido la demandante presentó en el año **2015**: FACTURA DE VENTA No. 0703 con fecha “15/7/2015”, de **OPTICAP** - , en la que se registra como fórmula de los lentes “...OJO DERECHO -0,75 ESF. OJO

IZQUIERDO -0,75 ESF. ADD 1,25. Observaciones: Progresivo digital poly trans, Ar.”, Total \$550.000 con sellos “...CANCELADO...” (fl. 158).

En el interrogatorio de parte absuelto por la demandante, indicó que la fórmula presentada para el reconocimiento del auxilio de lentes fue expedida por un optómetra y afirmó: “yo fui a Bogotá ya en la dirección de las ópticas que habían en la décima, directamente donde Yudy Paola Jiménez y ella me remitió a la optómetra que es la que en ese momento le estaba prestando el servicio”. Que la optómetra le entregó la fórmula y la señora Yudy Paola Jiménez la transcribió en la factura, manifestó que no recuerda el nombre de la optómetra y que esa fórmula se encontraba suscrita por la profesional que le realizó en examen. Agregó que para el reconocimiento del auxilio presentó en la empresa la documentación completa, la factura, la fórmula y el formato que Alpina les daba. Que el diagnóstico de ese examen fue miopía y astigmatismo. Sobre el pago de los lentes, manifestó que hizo un aporte inicial en efectivo en la óptica y después cuando la empresa le hizo el desembolso terminó de pagar los lentes.

La testigo MARTHA ELIZABETH RODRÍGUEZ CAMPOS, quien labora para la demandada hace 25 años como jefe de talento, sobre la desvinculación de la demandante informó: “Ella fue despedida de la compañía en razón a todo el proceso que la compañía adelantó en la investigación del uso del auxilio de lentes y donde ella a raíz de la revisión de la historia laboral resultó involucrada o se revisó en su historia laboral que hizo una solicitud en el año 2015 de un auxilio de la óptica OPTICAP donde de acuerdo al estudio de grafología la letra era de la señora Yudy Paola Jiménez que era hermana de William Jiménez el trabajador donde estuvieron involucrados muchos trabajadores de Alpina.” Sobre el auxilio de lentes relató: “está consagrado en nuestras negociaciones colectivas y para esto cualquiera de nosotros los alpinistas para esa época iba a la óptica y a donde el optómetra correspondiente con estos documentos en original los entregaba a la compañía diligenciando el documento de autogestión por “yayo” y lo enviaba al área de nómina, aquí podían haber dos opciones, la primera que yo fuera a un optómetra y él me diera mi fórmula y yo fuera a una óptica para comprar mi montura, mis lentes, lo que requiriera y si fuera así y yo mando la fórmula de ese optómetra y mando la factura de compra al “yayo” y lo mando, o la otra opción es que yo vaya a la misma óptica y en la misma óptica me hagan mi examen y me hagan la formulación como tal del lente que requiere, igual se manda al área de nómina y se hace”. Sobre el pago de ese beneficio indicó: “nosotros como parte del procedimiento de auxilios, nosotros lo que hace la compañía es devolvernos una parte, nos ayuda para el pago de una factura debidamente cancelada, si la factura estuviera en \$250.000 y mis gafas valen eso o menos, Alpina me da hasta el valor del auxilio, si valen más solo me da el valor del auxilio, debiendo estar la factura cancelada y así reposa en todos los lineamientos de la compañía. Al preguntársele si la demandante para el reconocimiento del auxilio anexó

fórmula expedida por un profesional manifestó: *“Lo que nosotros recibimos de estas ópticas en esta investigación es que era el mismo formato en el que estaba la fórmula en la parte superior y la factura en la parte inferior en donde decía que se requería y fue pues el soporte para el trámite de su auxilio, no allegó absolutamente más a la solicitud particular que se dio en ese año, no encontramos en su historia laboral ningún documento adicional, sino el documento que presentó de OPTICAP que tenía ambas cosas.”*

Sobre los motivos que tuvo la empresa para iniciar la investigación respecto del auxilio de lentes *relató: “la compañía recibe a través de varias denuncias a la línea de ética el tema estaba asociado a estas ópticas y que había un trabajador que se llamaba William Jiménez que tenía en su locker fórmulas y facturas que entregaba a los trabajadores y con estas fórmulas y facturas la persona tramitaba el auxilio, recibía el auxilio y a él le daban una comisión que en su momento pudimos establecer de \$10.000 \$20.000 y cuando nosotros empezamos a mirar o la compañía a través de control y auditoría empezaron a revisar las historias laborales que revisaron casi todas las historias laborales donde pudieron encontrar para el caso de la señora Tarazona que en el año 2015 utilizó OPTICAP entonces fue donde nosotros empezamos a encontrar irregularidades, de hecho pudimos establecer que entre las solicitudes que hacían los trabajadores había una gran inconsistencia entre una fórmula de un año versus la fórmula del otro y de acuerdo a los expertos que yo no soy experta en ese tema, pudieron evidenciar que no podía tener esos cambios tan fuertes como las formulación de los ojos de las personas. A raíz de esa situación de más de 100 personas se adelantaron muchos procesos disciplinarios que terminaron con la terminación del contrato de trabajo de más de 80 trabajadores y la renuncia de más de 20 trabajadores por esta causa.”*

Para el caso de la demandante *indicó: “de acuerdo con lo que ella presenta en el año 2015, la compañía pudo evidenciar que esta factura y esta fórmula fueron expedidas por la señora Yudy Paola Jiménez hermana del señor William Jiménez y lo que también la compañía pudo establecer es que la señora Yudy Paola Jiménez no es persona que tenga el título de optómetra que pudiera expedir una fórmula y con el marco general de toda la problemática donde en varias fórmulas que no fue el caso de la señora Tarazona aparecía ella como optómetra, entonces llamó la atención de la compañía a través de auditoría y procedimos a hacer el proceso disciplinario y en el proceso disciplinario dio como resultado la terminación de su contrato de trabajo.”*

El juzgado decretó la ratificación de la declaración juramentada ante Notario (fls. 47 - 48), rendida por YUDY PAOLA JIMÉNEZ ARIAS propietaria del establecimiento comercial que emitió la factura de compra de los lentes de la demandante, quien al indagársele cómo se realizó la valoración médica para la expedición de la fórmula manifestó: *“Cuando llegan los pacientes a la óptica en ese momento yo tenía la óptica en la Carrera 10 No. 18-42 no la tenía donde estoy en este momento, sino la óptica la tenía en la 10 con 18. Ella llega a la óptica, de ahí yo la paso al examen, pero yo no soy optómetra el examen lo hace un optómetra. La optómetra le hace el examen y luego ella pasa nuevamente conmigo yo le explico el tipo de lente que ella necesita, luego de que yo le explico el tipo de lente, ella me dice bueno quiero hacer este lente, yo efectivamente le vendo el lente y le hago una factura de venta.”* Aceptó que ella fue la que diligenció la factura que se le entregó a la demandante y sobre la manera como se realiza ese procedimiento afirmó:

“el optómetra hace el examen y nosotros cuando vamos a hacer la venta y así es aquí y en todo lado, se hace la transcripción de la fórmula en la factura porque eso tiene que ir en la factura, por qué? nosotros tenemos la Secretaría de Salud, nosotros tenemos un folleto en el que nosotros tenemos que anotar el nombre del paciente tal ejemplo "Carmen Julia" y la fórmula de la paciente, o sea que no solamente queda inscrita en la factura sino que también queda en la Secretaría de Salud, entonces nosotros, en ese momento cuando yo hago la venta transcribo la fórmula en la factura.” Admitió que ella no es optómetra que solo es la propietaria de la óptica y que para la época en que se hizo el examen a la demandante, lo que hizo fue remitirla a una optómetra que no estaba ubicada en su local sino en uno diferente porque no tenía habilitado un consultorio. Aceptó que es hermana de WILLIAM JIMENEZ quien fue trabajador de ALPINA S.A. y al preguntársele si él intervino en el caso de la demandante dijo: *“no en ese momento no. A ver le explico y también le voy a explicar a la abogada de Alpina, mi hermano en ocasiones cuando él estaba en sus días libres, él venía y me ayudaba en sus días libres, la transcripción de una factura no tiene nada que ver, porque al igual yo y al igual la empleada que yo tengo en este momento y al igual mi hermano, podía hacer la transcripción de una factura.”*

El Juzgado decretó dictamen pericial oftalmológico para que se realizara valoración a la demandante y determinara si había presentado cambios en el diagnóstico que se estableció en el examen practicado en el año 2015. El peritaje fue realizado por el médico oftalmólogo CARLOS ARTURO TALERO TOVAR y en el dictamen presentado concluyó: *“Con la anamnesis, revisión de la fórmula optométrica aportada por la paciente y el examen oftalmológico realizados, se puede concluir que se trata de una paciente a quien se encontró defecto refractivo tipo astigmatismo mixto (hipermetropía y astigmatismo) y presbicia en ambos ojos; por lo cual debe usar corrección óptica, este hallazgo no coincide totalmente con la fórmula que se anexa en los archivos, la fórmula que se anexa es para corrección de miopía y presbicia.”*

El médico que realizó el dictamen fue citado a la audiencia de trámite y juzgamiento en la cual fue interrogado por la juez y las partes. Al solicitarle la Juez que rindiera su informe manifestó: *“El día 27 de agosto se presentó a mi consultorio la señora Carmen Julia Tarazona Soto, identificada con la cédula 20948400 para un examen oftalmológico, la paciente refería que era usuaria de gafas progresivas desde hace unos años. Como antecedentes presentaba trauma en los dedos, antecedentes quirúrgicos sin ninguna otra alteración y refería que era usuaria de lubricación, de goticas para lubricar. Procedí a hacerle el examen oftalmológico, iniciando con la agudeza visual que reportó 20/50 en cada ojo y al hacerle el examen refractivo para saber el defecto refractivo que presentaba encontramos que presenta una pequeña hipermetropía con un astigmatismo que llamamos oblicuo con lo cual mejoraba la visión a 20/25 en ambos ojos, mayor en el ojo derecho y también presentaba una presbicia que es la incapacidad de ver de cerca asociada a la edad por lo cual pues la paciente debe usar anteojos, por lo demás no encontré ninguna otra alteración a nivel oftalmológico, solamente astigmatismo mixto, e hipermetropía*

con un astigmatismo y la presbicia que es el defecto asociado a la edad." sobre el diagnóstico que se encontraba en la fórmula expedida en el año 2015, afirmó que no coincide con el que él pudo establecer en el examen practicado y sobre el punto relató: "Yo vi la fórmula que tenía la paciente, la que me enviaron, la fórmula de hace cinco años del 2005 "SIC" y presentaba con esa fórmula una miopía por qué sé que es miopía, porque la miopía se corrige con lentes negativos y en la fórmula sale -0,75 esa es la manera como tengo yo de saber que es una miopía, o sea que en ese tiempo en el 2015 el defecto que le encontraron fue una miopía, ahora yo le encuentro ahora una hipermetropía de 0,50 en el ojo derecho con un cilindro que es el astigmatismo de 1 a un eje de 60 grados, en el ojo izquierdo que encuentro, encuentro +0,25 que es una hipermetropía muy bajita con un cilindro de 0,50 que también es un cilindro bajo a un eje de 95 grados, o sea si es una fórmula diferente a la registrada hace cinco años." Agregó que es poco probable que una miopía se convierta en hipermetropía y al respecto afirmó: "es poco probable, que hace 5 años tuviera miopía y ahora tenga un astigmatismo mixto con hipermetropía con astigmatismo, es poco probable. Lo que si cambió es la presbicia, la presbicia como es un defecto degenerativo del cristalino si puede progresar y de hecho pues si sería un cambio pues hace cinco años tenía +1,25 y ahora que ya tiene 50 años está al rededor de +2 dioptrías la visión."

Se advierte además que la demandada allegó dictamen pericial grafológico (fls. 369-404), en el cual se determinó que la factura presentada por CARMEN JULIA TARAZONA para el reconocimiento de auxilio de lentes no fue diligenciada por WILLIAM ORLANDO JIMENEZ, sin embargo se advierte que este medio de prueba no fue decretado por el Juzgado en la oportunidad correspondiente, por lo que la Sala se abstendrá de analizarlo.

Al analizar los medios de prueba anteriormente relacionados en conjunto y atendiendo la libre formación del convencimiento y la sana crítica (Art. 61 del CPTSS), la Sala puede concluir que la compañía, al ser alertada, sobre eventuales irregularidades que se venían presentando respecto de la concesión del auxilio de anteojos, toda vez que los trabajadores para acceder al mismo estaban aportando documentos –fórmulas y facturas- que no eran expedidos por un optómetra sino por un ex trabajador de la empresa – WILLIAM JIMENEZ y la hermana de éste –YUDY PAOLA JIMENEZ, quienes no eran idóneos para tales efectos; procedió a adelantar investigaciones determinando la responsabilidad del aludido trabajador JIMÉNEZ ARIAS, como lo refirió la testigo MARTHA ELIZABETH RODRÍGUEZ CAMPOS; adicionalmente, que del cotejo que efectuó en las historias laborales de sus trabajadores, constató que varios de éstos estaban involucrados, entre ellos la accionante; tal como lo refirió la representante legal en el

interrogatorio de parte y la testigo MARTHA RODRÍGUEZ CAMPOS en su declaración, y quedó evidenciado; pues no hay duda alguna que el documento presentado por la accionante para efectos de obtener el otorgamiento del auxilio de lentes o anteojos cuyo pago reconoció la accionada en el año 2015, fue elaborado por YUDY PAOLA JIMÉNEZ ARIAS, persona que no tiene la connotación de optómetra, aunado al hecho que la prescripción contenida en las fórmula allegada para el reconocimiento no corresponde al diagnóstico que se determinó en el dictamen pericial practicado, evidenciándose el engaño que endilga la accionada ante el proceder de la demandante.

Ello, pues no se advierte el desconocimiento que pregona la demandante frente a tal situación; ya que llama la atención y no resulta comprensible, que si tal como lo manifestó en diligencia de descargos y ratificó en el interrogatorio de parte, fue atendida por una optómetra; no se hubiese aportado dicha documental en primer lugar para solicitar el auxilio; en segundo término en la diligencia de descargos, o en últimas, con la demanda; infiriéndose que no hubo dicha atención y por ende, los documentos aportados como soporte para reclamar el auxilio, no corresponde a la realidad, contrario a lo aseverado por el ex trabajadora; nótese además, que la fórmula emitida en el año 2015 no coincide con el diagnóstico emitido en el dictamen pericial practicado en el proceso pues en la fórmula presentada se encuentran prescritos lentes para miopía y presbicia, cuando su diagnóstico real es hipermetropía, astigmatismo y presbicia; circunstancias que corroboran la falta de veracidad advertida en los documentos que soportaron su solicitud de auxilio de lentes; acreditando así una actuación alejada del principio de la buena fe.

Y es que como dar credibilidad a la demandante, cuando como lo refiere la parte demandada y ha quedado plenamente evidenciado, la situación presentada no se trató de un caso aislado sino de multiplicidad de eventos en los que han intervenido ópticas que tenían que ver con YUDI PAOLA JIMENEZ, quien además figuraba en algunos casos, como OPTÓMETRA sin tener tal calidad; es que no puede analizarse la situación de la demandante con abstracción de las irregularidades que se venían presentando en la expedición de los auxilios por parte de otros trabajadores y en los que aparecen involucrados los mismos establecimientos y personas –los hermanos JIMENEZ ARIAS-; ya que son acontecimientos que denotan inexactitud frente a los documentos presentados

por el accionante que no se ajustan a la realidad y; que reafirma que el comportamiento evidenciado desplegado por éste resulta alejado de la rectitud y de un actuar delineado por la buena fe y, lleva a la convicción que lo pretendido por la trabajadora era percibir el auxilio, aun cuando no se cumplían los presupuestos establecidos en los acuerdos colectivos; obteniendo así un provecho indebido, como quiera que la compañía le reconoció el auxilio de lentes; lo que no deja duda alguna del engaño de la trabajadora; al presentar documentos que no corresponden con la realidad; pues no se controvierte la necesidad que tenía la trabajadora del uso de las gafas.

Así las cosas, se encuentra acreditada la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador, de conformidad con el numeral 1° del artículo 62 del CST esto es “...el haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido...”, pues es evidente que se quebrantó la confianza que la empresa le otorgó, al aportar una documentación que no resulta acorde con la realidad, con el ánimo de obtener un provecho, como lo fue el pago del auxilio de salud visual; nótese que conforme lo previsto en el artículo 55 del CST “...El contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente obliga no solo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella...”

No sobra señalar que el principio de favorabilidad se presenta cuando existen dos normas o mas vigentes aplicables al asunto bajo examen, y se deberá seleccionar la mas favorable, y el in dubio pro operario, cuando una norma admite mas de dos interpretaciones lógicas, razonables y admisibles, circunstancias estas que no se presentan en el asunto bajo examen; pues como quedó señalado de los medios de prueba atendiendo lo preceptuado en el artículo 61 del CPTSS, se evidencia los hechos que se indicaron anteriormente y que demuestran la causa invocada por la demandada para finalizar el vínculo laboral.

En ese orden de ideas, se confirmará la decisión del *a quo* que arribó a la misma conclusión sobre el despido.

Sobre el estado de salud de la demandante al momento de la finalización de contrato, se allegó copia del dictamen emitido el 23 de junio de 2005 por la Junta Regional de

Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca en el cual se calificó a la demandante con 4,25% de pérdida de capacidad laboral con fecha de estructuración del 26 de junio de 2003 (fls. 62 – 65) y el emitido por el 12 de abril de 2012 por Suramericana S.A. en el cual determinó que la demandante contaba con el 11.8% de pérdida de capacidad laboral (fls. 65 – 67).

Como puede observarse, si bien la demandante contaba con calificaciones de pérdida de capacidad laboral, la última fue emitida en el año 2012 y no se evidencia que para la fecha de finalización de la relación laboral presentara afectación grave en la salud, tampoco se encontraba incapacitada y tampoco que se hubieran expedido recomendaciones médicas para la realización de sus labores, pues las únicas recomendaciones en este sentido datan del 14 de octubre de 2003. En consecuencia, no es posible concluir que el contrato de trabajo terminó por razón de la patología con la que se encontraba diagnosticada, pues es claro que la finalización del vínculo obedeció a una razón objetiva como fue la decisión unilateral del empleador con justa causa (Art. 61, literal h del CST), lo que de suyo excluye que el fenecimiento del nexo laboral se hubiere originado en la condición de salud de la demandante.

Se reitera, la decisión de finalizar el contrato se dio por una causal objetiva como fue la terminación del contrato de trabajo por justa causa; por tal motivo, no es viable acceder a las pretensiones de la demanda que se fincaban en la situación de debilidad manifiesta. Sobre el entendimiento que debe dársele al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, señaló la jurisprudencia: *“...En cuanto al discurso de la recurrente, ciertamente esta Sala comparte sus argumentos referidos a que la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue concebida a fin de disuadir los despidos discriminatorios, léase por tales aquellos fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador. Significa lo anterior que los despidos que no obedezcan a la situación de la discapacidad del trabajador sino a una razón objetiva, son legítimos. En tal dirección, en reciente sentencia CSJ SL1360- 2018 esta Sala precisó que el precepto citado es una garantía legal de los trabajadores con discapacidad, orientada a garantizar su estabilidad laboral frente a despidos discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva.....”* (CSJ SL3520-2018).

De acuerdo con todo lo anterior, se confirmará la decisión de primer grado que arribó a la misma conclusión.

Sin costas en el grado de consulta.

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

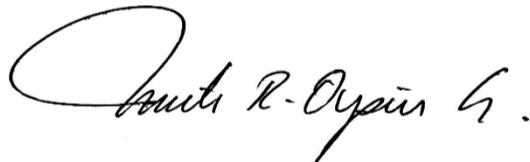
RESUELVE

1. **CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, el 31 de agosto de 2020, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **CARMEN JULIA TARAZONA SOTO** contra **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICOS S.A;** conforme lo anotado en la parte motiva de esta providencia.
2. **SIN COSTAS** en la consulta.

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



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA
SECRETARIA