TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso Ordinario
Radicación No. 25899-31-05-001-2019-00097-01
Demandante: **OSCAR MANUEL RAMIREZ BECERRA**
Demandado: **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**

En Bogotá D.C. a los **11 DIAS DEL MES DE MARZO DE 2021** la Sala de decisión Laboral que integramos **MARTHA RUTH OSPINA GAITAN, EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien la preside como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo preceptuado en 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 la parte demandante contra la sentencia proferida el 26 de octubre de 2020, 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.

OSCAR MANUEL RAMIREZ BECERRA 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 18 de diciembre de 2000 hasta el 8 de septiembre de 2016, 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, subsidiariamente solicita se declare que al momento de la terminación se encontraba en trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral por accidente de trabajo y no había sido dado de alta de las secuelas por dicho accidente. Como peticiones de condena principales solicita el reintegro al cargo que desempeñaba al momento del 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 del 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 18 de diciembre de 2000, prestó servicios de manera personal, manteniendo subordinación y devengando salario. Sobre el despido injusto e ilegal indicó que el 6 de agosto de 2016 ALPINA S.A. lo citó para el 8 de agosto de 2016 sin traslado de pruebas, ni poniendo presente el informe disciplinario en los términos contemplados en el artículo 56 del reglamento interno de trabajo, por lo tanto, la citación adolece de cargo concreto violando el debido proceso, que acudió a la citación en la cual entregó evidencia que deja sin solidez la falta de que manera ambigua se le imputa. El 8 de septiembre de 2016, a pesar de haber desvirtuado la falta que de manera ambigua se le pretendió imputar, la empresa ALPINA S.A. notificó la terminación del contrato con justa causa, para la fecha de terminación era sujeto de estabilidad laboral reforzada, agrega que en el documento entregado por SEGVIAL BFG, se certifica que para el 8 de septiembre de 2016 el empleador tenía conocimiento de los pagos realizados, de la realización del curso y aclaración con respecto a documentos que constituyen pago total. Manifiesta que fue objeto de despido injusto porque las causas justas alegadas por el empleador no se consolidaron y por el contrario se desvirtuaron y también es ilegal porque el proceso disciplinario violó garantías fundamentales protegidas por la Constitución. Considera que además el despido es ineficaz porque durante el desarrollo del contrato sufrió accidente de trabajo el 29 de enero de 2015 que le dejó secuelas y menguó la capacidad laboral, que para el momento del despido no había sido dado de alta de la patología, se encontraba con restricciones laborales vigentes y pendiente de evaluación clínica razón por la cual era sujeto de estabilidad laboral reforzada, que el estado de salud era conocido por el empleador a través de constancias de asistencia a citas médicas, exámenes médicos periódicos y por el examen médico de egreso en el

cual consta evaluación clínica pendiente, Alpina no solicitó al Ministerio del Trabajo autorización par el despido teniendo en cuenta que se encontraba en debilidad manifiesta por pérdida de capacidad laboral por accidente de trabajo, en proceso de calificación el que terminó hasta agosto de 2018. Sobre el despido injusto indica que el cargo imputado en la diligencia de descargos nunca fue demostrado por la empresa, que informó de manera precisa para que utilizó el auxilio educativo, demostrando que nunca incurrió en conducta contraria a derecho y a los respectivos compromisos adquiridos como trabajador y como ciudadano, que desconoce el certificado expedido el 30 de agosto de 2016 por SEGVIAL y que la empresa para la terminación del contrato puso de presente una factura que demuestra todo lo contrario, es decir que obró de buena fe y dentro de la legalidad.

La demanda fue presentada el 21 de marzo de 2019 (fl. 69) y admitida con auto del 2 de mayo de 2019 (fl. 70), notificada del auto admisorio, la demandada presentó contestación en la cual aceptó los hechos relacionados con el contrato de trabajo y negó los restantes, se opuso a las peticiones con fundamento en que la relación laboral terminó por justa causa imputable al ex trabajador, quien no se encontraba limitado por condición de salud para la fecha de la terminación del contrato, razón por la cual no era necesario que contara con la autorización del Ministerio del Trabajo. Propuso como excepciones, cobro de lo no debido por inexistencia de la causa y de la obligación, prescripción, compensación y buena fe. (fls. 106 – 172).

II.- SENTENCIA DEL JUZGADO

El Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia de 26 de octubre de 2020, absolvió a la demandada y condenó en costas a la accionante (audio y acta fls. 576 – 578).

III.- RECURSO DE APELACIÓN

Contra la sentencia de primera instancia la apoderada del demandante presentó recurso de apelación, el cual sustentó manifestando:

"Solicito al Tribunal tener en cuenta la exposición de motivos de manera jurisprudencial allegados con el proceso, en aras de la economía procesal particularmente en tiempo y las circunstancias que tenemos en este momento, mi apelación está determinada en los siguientes motivos: con respecto al despido ilegal e ineficaz por violación al debido proceso porque el

despido se fundó en justas causas teniendo en cuenta un procedimiento disciplinario que a todas luces violó el debido proceso, adicionalmente dado que no se pudo demostrar de manera estricta una responsabilidad en la causa que aquí se acusa Alpina, teniendo en cuenta el indubio pro operario que solicitaba se tuviera en cuenta, con respecto al nexo de causalidad con respecto a la terminación del proceso ineficaz por no solicitar permiso a la inspección de trabajo de igual manera solicito que se tenga en cuenta la jurisprudencia allegada y manifiesto lo siguiente: el CST en su artículo 384, en el régimen de seguridad ocupacional manifiesta que para el caso de protección laboral reforzada, para el caso en concreto mi mandante estaba reubicado para el momento del despido, razón por la cual no tiene presentación manifestar que la empresa no conocía que él tenía un deterioro en su salud, luego teniendo en cuenta el sistema de la empresa los mecanismos que se dieron para su reubicación teniendo en cuenta el cargo que el tenía al iniciar su contrato y el que venía desarrollando por reubicación laboral por accidente de trabajo en el momento del despido, con respecto al despido por justa causa confirmo lo manifestado en la primera parte de la apelación respecto que de ninguna manera se le pudo probar a mi mandante la justa causa, no hay una forma expresa en donde se determina la culpa que le alega Alpina y el Código es claro en manifestar que cada una de las partes debe probar el dicho, dejó así presentado mi recurso de apelación y ruego de manera importante al Tribunal, vuelvo y repito, en aras de la economía procesal y porque estos medios tenemos muchas dificultad, tener en cuenta mi exposición jurisprudencial allegada con el proceso con respecto a la debilidad manifiesta y a un nexo de causalidad, la necesidad de solicitar permiso en la oficina del trabajo para que ese despido no se convierta en ineficaz, situación que Alpina no adelantó, el proceso de calificación aún está vigente, en el año 2017, ya despedido el trabajador dieron el primer dictamen y al momento en que el trabajador fue retirado de la empresa no se tuvo en cuenta su debilidad manifiesta y por lo tanto la protección laboral especial de ninguna manera manifiesto que esa justa causa no sea óbice para un despido pero como manifiesta la jurisprudencia y los conceptos del Ministerio del Trabajo se requiere la autorización de la oficina de trabajo, situación que para este caso no se dio, dejó así sustentado mi recurso de apelación señora Juez, muchas gracias.

IV.- ALEGATOS DE CONCLUSION:

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

"EL DESPIDO FUE ILEGAL: por violación al debido proceso disciplinario, derecho este de raigambre constitucional. No se demostró de manera nítida sin duda razonable, que la factura presentada en que sustenta la causa justa por fraude, 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: los documentos presentados como prueba de fraude no mantuvieron este atributo dado durante la etapa probatoria no se desvirtuó la validez de documentos anexos para solicitud de auxilio educativo, la entidad educativa NUNCA certifico lo que manifiesta la demandada en cuanto a la expedición de recibos que contenían valores falsos, en respuesta esta entidad manifiesta la diferencia entre recibo y factura, en todo caso en el interrogatorio el demandante deja claro que adicional al curso de mecánica el pago otro dinero para solicitar la licencia de conducir, dado que el objeto de adelantar dicho curso era solicitar una oportunidad como conductor. c) El curso de mecánica por el cual el demandante solicito auxilio, lo adelanto en el año 2012 y los descargos los adelantaron en el año 2016, esto permite explicar los olvidos de los maestros que dictaron los cursos sin embargo el demandante tiene muy claro el conocimiento. 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, la entidad educativa NUNCA certifico que estos documentos fueran fraudulentos o falsos. EL DESPIDO ES INEFICAZ: a) La demandada, NUNCA se sustentó en debida forma justa causa, el trabajador se encontraba en proceso de calificación por pérdida de capacidad laboral por accidente de trabajo, se puede inferir que el Despido fue discriminatorio. Nunca se pidió autorización A LA OFICINA DEL TRABAJO, como ordena la ley. c) El demandante era sujeto de protección especial por debilidad manifiesta, dado que al servicio de la compañía y en desarrollo de sus funciones sufrió accidente de trabajo que género pérdida de capacidad laboral. d) para el momento del despido el trabajador se encontraba con restricciones laborales, estaba reubicado por que el accidente de trabajo disminuyo su capacidad laboral y no estaba en capacidad de cumplir a satisfacción sus funciones, así lo hizo saber el demandante en acta de descargos. e) Al momento del despido el trabajador se encontraba en tratamiento médico, no había sido de alta, si se observan las pruebas que corresponden a evaluaciones clínicas es fácil avizorar que este continuaba en tratamiento y por lo mismo era sujeto de protección laboral reforzada. La demandada, conocía el deterioro de salud de mi mandante, a través de copias de asistencia médica a SURA, exámenes médicos periódicos, examen médico de egreso en que consta evaluación clínica pendiente f) El trabajador solo termino su proceso de calificación por pedida de capacidad laboral por accidente de trabajo en agosto del año 2018. Constan pruebas folios 56 y ss g) Aun a la fecha el demandante está pendiente de alta definitiva por las patologías generadas por accidente de trabajo, es válido decir que aunque fue indemnizado en el año 2019, esta indemnización de ninguna manera resarce totalmente la pérdida de su capacidad laboral H-) La DEMANDADA, empresa ALPINA, No solicitó al Ministerio de trabajo autorización para el despido laboral, teniendo en cuenta que este se encontraba en debilidad manifiesta por pérdida de capacidad laboral, por accidente de trabajo en proceso de calificación, no había sido dado de alta de su patología y/o secuelas por accidente de trabajo, es decir aún se encontraba en tratamiento y por lo tanto era sujeto de estabilidad laboral reforzada. Pruebas documentales que confirman el dicho obran en acervo probatorio. EL DESPIDO ES INJUSTO: La demandada nunca probó, más allá de cualquier duda, justa causa para la terminación del contrato de trabajo existente entre la demandante y la demandada. Entonces hay prueba de actuación ilícita que justifique el despido? ANALISIS JURIDICO DESPIDO ILEGAL: INDEBIDO PROCESO-NUNCA SE PROBO MAS ALLA DE CUALQUIER DUDA LA FALTTA INDILGADA, APLICACIÓN DEL PRINCIPIO INDUBIO PRO – OPERARIO Sentencia -593/14, de la Honorable Corte Constitucional que textualmente manifiesta "Como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, se han señalado, entre otros, "(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el

derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba. Sentencia T-555/00 "El principio del indubio pro operario, característico del derecho laboral y que corresponde a su naturaleza protectora, está garantizado en la Carta Política y en el ordenamiento positivo laboral, para los casos de conflicto o de duda sobre la aplicación de normas vigentes en el tiempo (ley, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral, reglamento de trabajo), caso en el cual, prevalece la norma más favorable al trabajador, conforme lo disponen los artículo 58 y 26 superiores. 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. DESPIDO INEFICAZ: TRABAJADOR CON ESTABILIDADLABORAL REFORZADA POR FALTA SOLICITUD AUTORIZACION OFICINA DEL TRABAJO Artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Sentencia SU049/17:La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares……...El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada tiene arraigo constitucional directo y aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. 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……. Se debe diferenciar entre el concepto de discapacidad, en el sentido de determinar que si la pérdida de capacidad laboral es superior al 50% se tratará de una invalidez o de lo contrario de se tratará de un sujeto en estado de debilidad manifiesta, esto es si el porcentaje de pérdida de capacidad es menor o si se puede establecer, sin que sea necesaria la calificación, que el sujeto sufre de una enfermedad que le impide el cumplimiento de una función, que en otras condiciones, podría ser desempeñada por la persona de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales. Sentencia T-447/13 ESTABILIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD-Subreglas jurisprudenciales relacionadas con el alcance de la protección constitucional……...ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO-Carece de todo efecto despido o terminación de contrato sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo/DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO-Inspector de trabajo tiene el deber o no de autorizar el despido del trabajado ……..Conforme a la jurisprudencia constitucional, la Sala advierte que todo despido de un trabajador discapacitado debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente. Sin dicho permiso la terminación del contrato laboral será ineficaz, y en consecuencia el empleador deberá reintegrar al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario. El precedente ha indicado que el pago de la compensación no otorga eficacia al despido, en la medida que no protege el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas. De hecho las Salas de Revisión han subrayado que "ninguna actuación del empleador torna en eficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad si no existe autorización de la autoridad competente". Este requisito consiste en que el Inspector del Trabajo tiene el deber de autorizar o no el despido del trabajador, analizando si existe la justa causa alegada por el patrono o si tal decisión resolutoria obedece a la discapacidad del empleado. El permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa respectiva verifique que cuando empleador despide a un trabajador discapacitado no está vulnerando los derechos de una persona que cuenta con especial protección constitucional. SentenciaT-1083/07:ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE DISCAPACITADOS-Reiteración jurisprudencial DESPIDO DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS SIN AUTORIZACION DE LA OFICINA DEL TRABAJO Presunción del despido o terminación del contrato de trabajo se produce como consecuencia de la discapacidad/DESPIDO DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS SIN AUTORIZACION DE LA OFICINA DEL TRABAJO-Carga de la prueba corresponde al empleadores necesario que respecto de los despidos de trabajadores discapacitados efectuados sin autorización de la Oficina del Trabajo se aplique en particular una de las reglas establecidas positivamente en el caso de la trabajadora en embarazo, cual es, la presunción de que el despido o la terminación del contrato de trabajo se produce como consecuencia de su discapacidad. La necesidad de esta presunción salta a la vista, por cuanto, exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición física, sensorial o sicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. Es más, exigir tal prueba al sujeto de especial protección equivale a hacer nugatorio el amparo de los derechos que pretende garantizar la estabilidad laboral reforzada, pues se trata de demostrar un aspecto ligado al fuero interno del empleador. La complejidad de dicha prueba aumenta, si tiene en cuenta que, las más de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho. De esta forma, resulta más apropiado desde el punto de vista constitucional, imponer al empleador la carga de probar que el despido tiene como fundamento razones distintas a la discriminación basada en la discapacidad. Concepto 31881, Nov. 29/17 Min trabajo (tomado de ámbito jurídico) "En primer lugar, recuerde que el trabajador incapacitado, con restricciones o recomendaciones, las mujeres en licencia o estado de maternidad y aquellas personas con limitación física ostentan un fuero que impide su despido a menos que exista una justa causa razonable y previa autorización del Ministerio del Trabajo. Si diera por finalizado el vínculo sin el aval de este órgano, el empleador vulneraría el derecho al debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución…….. el Ministerio aseguró que se debe cumplir con un requisito sine qua non por parte del empleador o contratante, el cual corresponde a contar con una autorización expedida por la dirección territorial del domicilio de la empresa (oficina del Trabajo). … El empleador debe certificar la justificación debidamente probada, con los soportes correspondientes que den fe de ello, para solicitar ante el inspector de trabajo la finalización del vínculo laboral o contractual. ALEGATOS FINALES 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, nunca se evidencio el documento que la demandada manifiesta le fue informado por la entidad educativa en que según se constaba entregaban recibos sin pagar. Como bien lo escribe el demandado en acta de descargos no le dieron la oportunidad de aportar pruebas. No se prueba más allá de cualquier duda que el trabajador fuese responsable de conducta que generara una justa causa de despido. Como se demuestra el trabajador se encontraba en proceso de recuperación de patología generada por accidente de trabajo, había iniciado tramite de calificación de pérdida de capacidad laboral proceso que solo concluyo en el año 2018.Al momento del despido el trabajador no cumplía las funciones para las que fue contratado estaba reubicado por orden médica, contaba con restricciones, esto nos permite concluir que era sujeto de protección especial con estabilidad laboral reforzada. Con respeto se solicita al Honorable Magistrado valorar los hechos probados, y los que no fue así, también tener en cuenta pruebas que

no se valoraron. Fundado en las pruebas, la ley, la jurisprudencia,(en particular aquellas que rigen la especial protección a los trabajadores que cursan con patologías causadas en desarrollo del trabajo como nuestro caso que fue por accidente de trabajo), aplicación del principio de indubio pro-operario, ORDENAR, modificar el fallo de primera instancia para en su lugar declarar que el despido es ineficaz, por no haberse cumplido con la solemnidad de pedir autorización al Ministerio de trabajo para despedir el trabajador con estabilidad laboral reforzada, ilegal por violación al debido proceso, declarar un despido injusto."

Por su parte la demandada presentó escrito de alegatos en el que 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 del apoderado del demandante, consiste en determinar si la decisión de primer grado proferida el 26 de octubre de 2020, mediante la cual el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá decidió: Primero: ABSOLVER a la sociedad demandada Alpina Productos Alimenticios S.A. de todas y cada una de las súplicas de esta demanda; Segundo: CONDENAR al demandante señor Oscar Manuel Ramírez Becerra, a pagar las costas del proceso las cuales se tasarán por secretaria y al pago de las agencias en derecho las cuales se fijan en $200.000 en favor de la sociedad demandada; Tercero: En caso de no ser apelada, REMÍTASE el presente expediente en CONSULTA al Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca – Sala Laboral. 2. Se considera que el fallo proferido por el a-quo el pasado 26 de octubre de 2020 debe ser CONFIRMADO en su totalidad, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: 1. EXISTENCIA DE UNA JUSTA CAUSA PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. Tal y como se probó en el presente caso, el señor RAMIREZ incumplió de manera grave sus obligaciones, lo cual constituye una falta grave que legitima la terminación del contrato de trabajo con justa causa. El Reglamento Interno de Trabajo de la empresa establece en su capítulo IX, artículo 45, numerales 7º el deber del trabajador de ser verídico en todo momento, siendo obligación del mismo, decir siempre la verdad y actuar de buena fe en la ejecución del contrato. Con lo anterior, es claro que el demandante actuó de manera inadecuada, al engañar a la compañía presentando certificaciones falsas para obtener un beneficio personal, faltando a lo pactado en el contrato de trabajo, el cual señalaba la posibilidad de dar por terminada la relación laboral debido a la violación grave de las obligaciones y prohibiciones contenidas en los artículos 58, 60 y 62 del C.S.T., y los establecidos en el reglamento interno de trabajo, clasificando como faltas graves un número determinado de conductas, dentro de las cuales se encuentra el artículo 45, numeral 7º, donde se señala que el trabajador debe ser verídico en todo caso, a lo cual está faltando el trabajador al engañar a la empresa. Ahora bien, en el mismo estatuto normativo, en el artículo 55, se establecen las faltas graves de los trabajadores, dentro de las cuales se puede encontrar el literal d), en el cual se señala como grave, la violación grave del trabajador a las obligaciones contractuales, siento estas las conductas omitidas por el trabajador. En cuanto a las anteriores normas citadas, vemos que es evidente el incumplimiento del artículo 62 numeral 1º y 4º, dando lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, con base en el literal a), numeral 1º y 4º del artículo 62 del C.S.T. Las acciones en las que incurrió el trabajador son totalmente irresponsables y atentan contra el buen desarrollo de la compañía y de los mismos trabajadores, en la medida en que presentar certificaciones falsas para obtener beneficios personales sin justificación, no permite hacer más competitiva a la empresa y que logre mayores beneficios para todos, siendo totalmente inadmisible que un trabajador, como el aquí demandado, incumpla los procedimientos, reglamento interno de trabajo y el mismo contrato, no obstante habérsele respetado su debido proceso. De esta manera con la conducta anteriormente descrita y conforme lo probado dentro del proceso, el trabajador incurrió en las siguientes justas causas para la terminación unilateral y justificada del contrato de trabajo: Grave violación de las obligaciones y prohibiciones que le incumbían como trabajador (artículo 62, literal A, numerales 1º y 4º del Código Sustantivo del Trabajo). El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. 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. Por lo anterior, es claro que la decisión de mi representada de dar por terminada la relación laboral se debió a que el ahora accionante incurrió en una justa causa para poner fin al mismo de conformidad con lo establecido en el literal a, numeral 1º, 4º y 6º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que señala: "6.- Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos." Así las cosas, se tiene que con la conducta desplegada por el señor RAMÍREZ, éste incurrió en una prohibición especial establecida legalmente para los trabajadores la cual 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 (numeral 1, literal A, Art. 62 CST), además de no observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido (numeral 1, art. 58 CST), pudiendo con este comportamiento causar graves perjuicios a ALPINA S.A. Lo anterior en concordancia con el reglamento interno de trabajo, el cual era conocido por el demandado, en el artículo 50º, numeral 1º se señala que son obligaciones de los empleados las siguientes: (…) "observar los preceptos de este reglamento y acatar o cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes… Y el artículo 55 del estatuto interno señala: ARTÍCULO 55. Constituyen faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato por justa causa, las siguientes: La violación grave por parte del trabajador a las obligaciones contractuales y a lo dispuesto en los Reglamentos y Procedimientos de ALPINA S.A. que se encuentren aprobados y vigentes oficialmente por la empresa. De las anteriores disposiciones se desprende que: - El trabajador incumplió con lo dispuesto en el literal d), del artículo 55, del reglamento interno de trabajo. - Las dispersiones legales contenidas en los artículos 62, literal a), numerales 1º y 4º del C.S.T. - El empleador se encuentra facultado para dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo. Así las cosas, se tiene que el señor RAMIREZ con la conducta desplegada incumplió sus obligaciones contractuales, legales y reglamentarias que rigen el vínculo existente entre las partes al haber presentado un documento que no corresponde con la realidad, haciéndole creer a la empresa que había hecho uso de un valor económico reconocido por la empresa como auxilio para educación no formal, realizando un curso de mecánica automotriz y con esto beneficiándose de manera indebida del auxilio educativo contemplado en los convenios colectivos, mediante engaño ya que se logró establecer que el demandante no realizó el pago por el valor del auxilio solicitado y reconocido por la compañía. A. NORMAS VIOLADAS La conducta desplegada por parte del accionante violó las siguientes normas: A. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO: Artículo 62, literal A),

numeral 6º: ARTICULO 62. Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente, el contrato de trabajo: A - Por parte del patrono: - 1º El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. - 4º 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. B. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO: Artículo 50 numeral 1: Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. ARTÍCULO 55. Constituyen faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato por justa causa, las siguientes: La violación grave por parte del trabajador a las obligaciones contractuales y a lo dispuesto en los Reglamentos y Procedimientos de ALPINA S.A. que se encuentren aprobados y vigentes oficialmente por la empresa Así las cosas, con base en las conductas en que incurrió el demandado, y violación de las normas referidas éste incurrió en las justas causas contempladas en el numeral 1º y 4º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 62 literal a), Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: - 1º El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.-4º 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. 2. AL DEMANDADO LE FUE RESPETADO EL DEBIDO PROCESO. Tal como lo manifestó el a quo, efectivamente mi representada garantizó el debido proceso del aquí demandante. Lo anterior es evidente al hacer el recuento de los hechos de la siguiente manera: Una vez ALPINA S.A. tiene conocimiento de las posibles anomalías en los soportes allegados por el señor RAMIREZ, procede con la contratación de una auditoria con el fin de validar la existencia de dichas anomalías. En el mes de julio de 2016 se emite el informe de auditoría requerido. Una vez ALPINA tuvo acceso al informe de auditoría requerido y a sus conclusiones, procedió con el llamamiento a descargos de la totalidad de trabajadores que hubiesen presentado soportes de dicho centro de enseñanza de mecánica automovilística que habían sido objeto de investigación. Apertura del proceso disciplinario: comunicación remitida al funcionario el día 6 de agosto de 2016, a través de la cual se cita para diligencia de descargos. En la citación a diligencia de descargos se le indica al señor RAMIREZ que en la diligencia de descargos podía presentar toda la documentación que considerar pertinente y, asimismo se le hizo traslado de las pruebas con las que contaba la compañía. La comunicación de citación a diligencia de descargos cumple con los parámetros del artículo cuarto de la convención colectiva suscrita entre mi representada y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Alpina Productos Alimenticios S.A. El día 8 de agosto y 6 de septiembre de 2016 se llevó a cabo la diligencia de descargos. Fecha de notificación al demandado de la decisión de terminación del contrato de trabajo con justa causa: el día 8 de septiembre de 2016, se notificó al demandado la finalización de la relación laboral con justa causa. • La terminación del contrato por Justa Causa es una decisión del empleador, no una sanción. Con base en lo expuesto resulta claro que mí representada cumplió a cabalidad con el procedimiento disciplinario impuesto en las citadas normas, garantizando de esta manera el debido proceso y derecho a la defensa del demandado. 3. INEXISTENCIA DE FUERO DE SALUD Como se demostró dentro del proceso, por supuesto no existe un nexo causal entre el estado de salud del demandante y la terminación del contrato, toda vez que se dio por una justa causa claramente comprobada. Tal como se expresó en Sentencia SU-049 de 2017, en la cual la Corte Constitucional señaló que no cualquier limitación o padecimiento es de naturaleza tal que haga nacer la condición de estabilidad laboral reforzada. Es más, según la mencionada sentencia, la afectación o limitación de impedir o limitar sustancialmente el desempeño de las labores del trabajador en condiciones regulares. Situación que no se presenta en el caso en comento, por cuanto, tal y como se indicó con anterioridad, el extrabajador se encontraba apto para desempeñar las labores que le fueron asignadas. Así mismo, deberá hacerse alusión a la sentencia T-317 de 2017, en la que la Corte Constitucional, sintetizó los elementos necesarios para la procedencia del reintegro por estabilidad laboral reforzada. De esta manera, la Corte, en la sentencia en comento señaló: "Se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor; (b) sin la autorización de la oficina del trabajo, (c) conociendo que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores y (d) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador". Como puede verse, el demandante no contaba con una estabilidad laboral reforzada. Como puede verse, se cumplió todo lo correspondiente en torno al cuarto requisito, relacionado con desvirtuar la presunción de despido discriminatorio. Es claro que la terminación del contrato de trabajo se dio como consecuencia de un proceso disciplinario adelantado por la Compañía en el cual se logró determinar que el accionante incumplió de manera grave sus obligaciones, por cuanto a lo largo de la relación laboral exigió el reconocimiento y pago del auxilio educativo establecido al interior de la compañía, pues presentó una serie de documentos que no coincidían con la realidad. Por lo anterior, resulta claro que el demandante incurrió en una justa causa dar por terminado el contrato de trabajo, 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". De esta manera, si lo que alega el demandante, es que la terminación del contrato resulta discriminatoria por su presunto estado de salud, es claro que los supuestos por el señalados no permiten hacer recaer en su cabeza una protección foral alguna que haga presumir que el despido fue discriminatorio."

V. CONSIDERACIONES

No fue motivo de reparo que el demandante prestó servicios a la accionada mediante contrato de trabajo desde el 18 de diciembre de 2000 hasta el 8 de septiembre de 2016, pues así se afirmó en la demanda y fue aceptado por la

accionada. Se demostró además que el último cargo desempeñado fue el de AYUDANTE PRODUCTO TERMINADO, devengó salario básico mensual de $1.296.300; que la desvinculación obedeció a decisión unilateral del empleador, alegando justa causa; como se desprende de la contestación de la demanda (fls. 106-172), y se corrobora con el contrato de trabajo (fls. 173-176); con la carta de terminación (fls. 45 y); con la liquidación del contrato (fls.223-224); con la certificación laboral (fl.38 y 177); entre otros documentos.

Quedó demostrado que el trabajador hizo uso de AUXILIO EDUCATIVO, consagrado en convenciones y pactos colectivos de trabajo; como se desprende de folio 43 y se corrobora con el interrogatorio de parte absuelto por el demandante y el testimonio de MARTHA ELIZABETH RODRÍGUEZ CAMPOS –Jefe de Talento. Así como, que fue citado a descargos (fl. 39), diligencia que se llevó a cabo el 8 de agosto de 2016 (fls. 40-41); por consiguiente, el debate en esta instancia se centra en determinar, si: *(i)* existió justa causa para la terminación del contrato de trabajo del 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 el accionante se encontraba amparado 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 al trabajador 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 la factura presentada para la investigación demuestra todo lo contrario 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. 45 a 47), se relata lo siguiente:

> *"…**HECHOS**: Para el año 2012, usted solicitó reconocimiento de auxilio educativo para programa no formal de mecánica automotriz, auxilio este contemplado en los convenios colectivos. Para el reconocimiento de dicho auxilio, usted presentó factura de venta del curso emitida por CEA SEGVIAL BFG y con base en esto, ALPINA procedió a pagar el valor del auxilio al trabajador. Posteriormente se presentó certificado de asistencia al curso de Mecánica Automotriz Básica firmado por NANCY ELIZABETH RUIZ SANTANA. una vez realizada la investigación correspondiente, se pudo determinar que usted no realizó el pago ante la empresa CESA SEGVIAL BFG del monto*

del auxilio por usted solicitado, en consecuencia, usted no empleó el auxilio educativo para los fines creados, generándole ello un provecho indebido. Mediante la solicitud del auxilio educativo para programa no formal soportado en certificados que inducían a engaño, generaron un detrimento para ALPINA y el mismo fondo (con recursos limitados) en perjuicio de los demás trabajadores beneficiarios del contrato colectivo PRUEBAS Factura de venta del curso de mecánica automotriz presentada por usted a Alpina para que le fuera reconocido auxilio educativo. Certificado presentado por usted donde se certifica que usted habría realizado el curso de mecánica automotriz. Informe de investigación realizado por la compañía denominado "Reporte conflicto de interés". Acta de descargos realizada 6 de septiembre de 2016. Soporte de facturas emitidas por Segvial en donde se evidencia que usted no realizó el pago por el monto del auxilio solicitado. Certificación emitida por Segvial el día 30 de agosto de 2016 en donde manifiestan haber entregado todos los soportes de pago indicando que en efecto hay personas a las que se le dio certificado sin haber pagado el valor indicado. ***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 para educación no formal, realizado un curso de mecánica automotriz y con esto beneficiándose de manera indebida del auxilio educativo contemplado en los convenios colectivos, mediante engaño ya que se logró establecer que usted no realizó el pago por el valor del auxilio solicitado y reconocido por la compañía. Es así como derivado de un exhaustivo proceso de investigación y el correspondiente proceso disciplinario se encontró que usted presentó a Alina una factura de pago de un curso de mecánica automotriz en la entidad CEA SEGVIAL BFG, sin embargo, se logró establecer que usted no realizó el pago por el monto del auxilio reconocido por la empresa. Con esto usted ha engañado a la compañía haciendo creer que realizó un curso no formal de mecánica automotriz y así obtener un provecho propio e indebido el cual fue recibir el auxilio educativo contemplado en los convenios colectivos. 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 educativo cuando en realidad usted no tenía derecho al mismo o al menos no en el monto solicitado, trayendo como consecuencia adicional que se agotaran los recursos que a través de los convenios colectivos, se tienen destinados para apoyar a los trabajadores que deseen realizar cursos de educación no formal. 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 toda 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, toda vez que el dinero que se tenía presupuestado para reconocer auxilios económicos a trabajadores que realmente necesitaran el dinero le fue pagado a usted sin que tuviera derecho a él. En este punto es importante precisar que según lo señalan los convenios colectivos una vez agotado el presupuesto anual para reconocer estos beneficios el mismo no se reestablecerá. Es fundamental resaltar que el daño que usted causó con su conducta no fue solamente a la compañía, sino fue especialmente a los demás trabajadores de Alpina, sus mismos compañeros de trabajo, que de buena fe y con el fin de instruirse desean realizar cursos no formales y probablemente no pudieron verse beneficiados de auxilio educativo, pues el dinero presupuestado no fue suficiente según el cupo pactado, pues le fue pagado a personas que engañaban a la empresa para recibir el dinero cuando realmente no tenían derecho al mismo. En este 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 1º y 4º, 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 educativo 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. 253 -275), 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 el demandante presentó un documento no válido para solicitar el reconocimiento del auxilio educativo.

En la diligencia de descargos realizada el 8 de agosto de 2016, el demandante aceptó que realizó curso no formal de mecánica automotriz en el instituto CEA SEGVIAL BFG que fue de 80 horas, se le expidió certificado y que tramitó y se benefició del auxilio educativo (fl. 40). Posteriormente fue llamado a ampliación de descargos, diligencia que se llevó a cabo el 6 de septiembre de 2016 y en la cual manifestó que pagó por el curso de mecánica el valor de $600.000, que no tiene conocimiento del soporte por valor de $458.000. Se le preguntó la razón por la cual al momento de solicitar el auxilio allegó una factura por un monto específico sin constancia de pago y que una vez la compañía le reconoció el pago del auxilio no realizó el pago total

ante el instituto donde realizó el curso, a lo cual manifestó que si pagó y para el efecto se expidió la factura No. 1230 (fls. 41 – 42)

Se observa además que para el otorgamiento del auxilio aludido el actor presentó solicitud el 4 de junio de 2012 a la cual anexó la FACTURA DE VENTA **No. 1230** con fecha "01/06/2012", expedida por CENTRO DE ENSEÑANZA AUTOMOVILÍSTICA CEA SEGVIAL BFG, en la que se registran los siguientes conceptos: "matricula mecánica básica $170.000" y "curso mecánica básica $430.000" para un total de $600.000 (fl. 43).

En el interrogatorio de parte absuelto por el demandante, indicó que realizó curso de mecánica a mitad del año 2012, que tuvo una duración de 80 horas. Que el día 1º de junio de 2012 pagó el valor de $600.000 por el curso y se le expidió la factura No. 1230, la que presentó para reclamar el auxilio.

La testigo MARTHA ELIZABETH RODRÍGUEZ CAMPOS, quien labora para la demandada hace 26 años como jefe de talento, sobre la desvinculación del demandante informó: *"El señor OSCAR MANUEL RAMIREZ se despidió en relación a la investigación que la compañía adelantó en el caso del auxilio educativo para mecánica, educación no formal en el cual la compañía de acuerdo a la investigación inicial y luego en la revisión puntual de la hoja de vida del trabajador encontró que al señor Alpina le entregó un auxilio el cual no fue usado en el 100% hacia la entidad donde solicitó el auxilio y no informó nunca a la compañía de esta situación y pues hubo muchos trabajadores que estuvieron involucrados en esta situación, por eso se terminó el contrato de trabajo, por violar el principio de buena fe y obviamente presentar información que no correspondía a la realidad en el trámite de un auxilio."* La investigación se inició porque *"a la compañía le llegaron algunas denuncias frente a la forma como se estaba tramitando el auxilio educativo de educación no formal de la institución CEA SEGVIAL y el área de auditoria procedió a hacer una validación con esa entidad para identificar que era lo que estaba sucediendo, lo que se encontró era que los trabajadores iban a esta entidad y esa entidad les vendía los certificados en algunos casos les vendían los certificados para que los trabajadores hicieran el trámite del auxilio les cobraban aproximadamente $100.000, en otros casos los trabajadores pagaban una parte pero el objetivo de la solicitud de este auxilio era para trámite de licencias de conducción pero resulta que la finalidad del auxilio no es para eso y Alpina daba o el auxilio estaba destinado para dar hasta un salario mínimo legal vigente, si el curso vale más o hasta ese monto o si el curso vale menos, pues la compañía desembolsa contra préstamo de factura cancelada el auxilio, entonces eso fue lo que empezó a indagar y encontró para el caso del señor Oscar, que el señor solicitó un auxilio Alpina le desembolsó un salario mínimo pero el señor no pagó todo el valor y tampoco informó a la compañía ninguna novedad."* En el trámite de la investigación la empresa solicitó a "CEA SEGVIAL *certificación de acuerdo con la contabilidad y las facturas por caja menor y la entidad certifica que el trabajador había pagado $458.000 cuando Alpina le había desembolsado el salario mínimo que para su momento era $566.700, que originalmente pasó una factura por $600.000, por estar razón Alpina inicia el proceso disciplinario para establecer que sucedió con la*

diferencia. Que además el comprobante de pago que certificó el instituto era de fecha 30 de junio y el que presentó el trabajador por $600.000 tenía fecha del 1º de junio de 2012." Sobre la finalidad del auxilio educativo relató: *"cuando la compañía crea el auxilio de educación no formal lo hace con la única finalidad de poder desarrollar las competencias laborales de nuestros trabajadores para poder crecer en la compañía en el caso de mecánica lo hace para que las personas puedan tener los conocimientos para poder aplicar a cargos de conductor porque la compañía tiene su grupo de conductores y darles esas herramientas y esas competencias a los trabajadores para poderlo hacer, nunca era para obtener licencias de conducción, jamás eso no era para ese fin, era para obtener los conocimientos que cuando se presentaran a un proceso de selección pudieran tener la información para poder aplicar a los procesos".* Que para reclamar el beneficio *"debía traer la factura, debidamente cancelada de curso de educación no formal que la persona iba a tramitar con el contenido pues del estudio, esto a través del YAYO que era nuestra plataforma para ese momento tramitaba la persona el auxilio adjuntaba el original de la certificación del brochure o contenido de programa y el original de la factura para el reembolso de la compañía y estos dos documentos el área de nómina los recibía los validaba que hubiese el cupo para el pago porque este auxilio tiene un cupo limitado por cada año de negociación colectiva y le desembolsaba al trabajador el valor solicitado, de esta manera funcionaba."* Al preguntársele por qué hasta el año 2016 se llevó a cabo el proceso de investigación para el caso puntual del demandante, a lo que contestó: "*cuando se dan las denuncias, las denuncias se dan para ese año para el año 2016 y la compañía empieza a revisar las diferentes historias laborales y puntualmente en el seguimiento de aquellas personas que solicitaron ese auxilio de educación no formal de esta entidad, encontrándose en la historia laboral del señor Oscar Ramírez el documento toda vez que no hubo una denuncia formal contra el nombre propio, se inició la investigación, se encontró la irregularidad en su historia laboral y en su trámite de su auxilio."*

Se allegó copia de la comunicación de fecha 30 de agosto de 2016, dirigida por el CEA SEGVIAL BFG ZIPAQUIRÁ en la cual informó a ALPINA sobre los recibos de pago expedidos a trabajadores de esa empresa y para el caso de OSCAR MANUEL RAMIREZ BECERRA se indicó que se expidió el recibo por valor de $458.000 el día 30 de junio de 2012 (fls. 211 – 217)

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 en el año 2016, sobre eventuales irregularidades que se venían presentando respecto de la concesión del auxilio educativo, toda vez que los trabajadores para acceder al mismo estaban aportando documentos – facturas- expedidas por la institución CEA SEGVIAL BFG; procedió a adelantar investigaciones determinando que el demandante reclamó el beneficio presentado como suporte la factura No. 1230 por valor de $600.000 y por concepto de un curso de mecánica automotriz, procediendo la empresa a reconocer

el valor de $566.700, sin embargo se pudo establecer que el valor que realmente pagó en el centro educativo fue $458.000, esto es un valor menor al que le fue desembolsado por la entidad, 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 el 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 el accionante para efectos de obtener el otorgamiento del auxilio educativo cuyo pago reconoció la accionada en el año 2012, no coincide con el valor real que fue recibido por la institución educativa, evidenciándose de esta manera el engaño que endilga la accionada ante el proceder del demandante.

Y es que como dar credibilidad al 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 numerosos eventos en los que intervino la institución que expidió las facturas por concepto de cursos de mecánica; es que no puede analizarse la situación del 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 aparece involucrado el mismo establecimiento; 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 educativo; lo que no deja duda alguna del engaño del trabajador; al presentar documentos que no corresponden con la realidad.

De otra parte, se aclara que si bien en el presente caso los hechos que dieron origen al despido del demandante ocurrieron en el año 2012, es decir cuatro años antes de que la empresa tomara la decisión de dar por terminado el contrato, lo cierto es que el empleador solo tuvo conocimiento de la situación hasta el año 2016 por

denuncias recibidas, por lo que procedió a adelantar la investigación que arrojó como resultado la falta cometida por el trabajador y que era desconocida por la accionada, por lo tanto, no es posible concluir que no existió inmediatez entre el momento en que ocurrieron los hechos y el del despido. Sobre este punto debe recordarse que la Sala de Casación Laboral en Corte Suprema de Justicia, ha dicho que debe existir un tiempo razonable entre la causal alegada y la terminación, que se cuenta desde que el empleador tuvo conocimiento del suceso. En sentencia SL5264-2018, dijo la Corte: *"Y es que la razón por la cual se ha exigido el cumplimiento de la inmediatez está originada en que el tiempo transcurrido en exceso entre la ocurrencia de la causal y la decisión de finiquitar el vínculo laboral, rompe el nexo causal que debe existir entre el motivo alegado por el empleador y la terminación unilateral del vínculo, de allí que entre el momento de ocurrencia de la falta y el de la decisión de finiquitar el vínculo laboral debe transcurrir un tiempo razonable, que principia desde el momento en que el empleador conoce los hechos que determinan esa drástica medida, pues de no ser así, muy a pesar de la gravedad de la falta imputada al trabajador, el despido deviene en ilegal…"*

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 educativo; 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…"*

Finalmente, no sobra señalar que el principio de favorabilidad se presenta cuando existen dos normas o más vigentes aplicables al asunto bajo examen, y se deberá seleccionar la más favorable, y el in dubio pro operario, cuando una norma admite más 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 del demandante al momento de la finalización de contrato, se allegó copia del informe del accidente de trabajo de fecha 30 de enero de 2015 en el que sufrió lesión en el hombro derecho (fls. 53 – 54). El 11 de diciembre de 2015 tuvo intervención quirúrgica denominada SUTURA DE MANGUITO ROTADOR DE HOMBRO DERECHO POR ARTROSCOPIA en CLINICA LA SABANA en la cual se indicó como diagnóstico SINDORME DE MANGUITO ROTATORIO (fl. 55); el 9 de marzo de 2016 asistió a REVISIÓN MÉDICO GENERAL para control por el accidente de trabajo y seguimiento a la cirugía realizada (fl. 56); el 7 de abril de 2016 asiste a REVISIÓN MÉDICO GENERAL en la cual se indica que debe volver a control en tres meses y debe mantener restricciones laborales (fl. 57); el 27 de junio de 2016 acude a cita médica en la cual se indica que se encuentra laborando con restricciones y que debe continuar en tratamiento (fl. 58). El 20 de febrero de 2017 la ARL SURA notifica calificación de pérdida de capacidad laboral del 7.3% con fecha de estructuración del 29 de septiembre de 2016 (fls. 60 – 63); el 6 de octubre de 2017 la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca emitió dictamen en el cual calificó la pérdida de capacidad laboral con el 16,55% de origen laboral y estructuración del 29 de septiembre de 2016 (fls. 64 – 67). Se observa que en el examen médico de retiro en el cual se indicó como recomendaciones generales que debía ser remitido a EPS y continuar con manejo médico y en las recomendaciones específicas se anotó: "PENDIENTE CONTROL POR ORTOPEDIA ARL (29-09-2016) PARA DEFINIR RECOMENDACIONES Y PRONÓSTICO SEGUIR RECOMENDACIONES ARL PENDIENTE CONTROL MÉDICO GENERAL EPS CONTRO PREVENTIVO POR OPTOMETRIA EPS CONTROL DE PESO CON DIETA ESTRICTA Y DEPORTE 3 VECES POR SEMANA." En concepto de aptitud laboral del 18 de agosto de 2015 realizado por ALPINA en el cual se indicó que podía continuar laborando con recomendaciones del médico tratante (fl. 329).

Como puede observarse, si bien el demandante sufrió un accidente de trabajo el día 30 de enero de 2015, no se evidencia que para la fecha de finalización de la relación laboral presentara afectación grave en la salud, tampoco se encontraba incapacitado y tampoco que se hubieran expedido recomendaciones médicas para

la realización de las labores, pues si bien en algunos de los controles médicos se indicó que laboraba con recomendaciones no se especifica qué tipo de recomendaciones se emitieron, tampoco si se encontraban vigentes para el 8 de septiembre de 2016, nótese como en el examen del 18 de agosto de 2015 no se hace claridad sobre qué recomendaciones y por cuánto tiempo las debe seguir. De otra parte, se observa que en octubre de 2017 fue calificado con pérdida de capacidad laboral del 16,55% de origen laboral, pero con fecha de estructuración del 29 de septiembre de 2016, es decir, posterior a la del retiro. Así las cosas, no es posible concluir que el contrato de trabajo terminó por razón de la patología con la que se encontraba diagnosticado, 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 del 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. Agotado el temario de apelación, se confirmará la decisión de primer grado y se condenará en costas a la parte recurrente. Fíjese como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal vigente.

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 26 de octubre de 2020, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **OSCAR MANUEL RAMIREZ BECERRA** contra **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICOS S.A;** conforme lo anotado en la parte motiva de esta providencia.
2. **CONDENAR** en **COSTAS** a la parte demandante. Fíjese como agencias en derecho un salario mínimo legal vigente

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