

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

Magistrado: **JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA**  
Proceso: Ordinario  
Radicación No. 25899-31-05-001-2018-00674-01  
Demandante: **ALVARO PACHON RINCON**  
Demandado: **INVERSIONES PINZON MARTINEZ S.A.**

En Bogotá D.C. a los 2 DIAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DE 2021 la sala de decisión que integramos **MARTHA RUTH OSPINA GAITAN**, **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien la preside como ponente **JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA**, procedemos a proferir 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 el 5 de noviembre de 2020 proferida por el Juzgado Primero 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.**

**ALVARO PACHON RINCON** demandó a **INVERSIONES PINZON MARTINEZ S.A.**, para que previo el trámite del proceso ordinario se declare que la terminación del contrato de trabajo fue ilegal e ineficaz, toda vez, que no medió autorización expresa del Ministerio de Trabajo y en consecuencia se condene a la demandada a reintegrarlo de manera definitiva en la planta de personal en un cargo de igual o de mejores condiciones a las que se encontraba inicialmente, y consecuente con ello, se le reconozca el pago de los aportes a seguridad social en pensiones y salud, la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, las

erogaciones que puedan generarse de forma ultra y extra petita y las costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones, expuso que trabajó para la sociedad demandada desde el mes de julio de 2007 hasta el día 13 de julio de 2018, desempeñando el cargo de picador martillero, la remuneración pactada fue a destajo o unidad de obra y el salario promedio devengado correspondió a \$1.200.000, agrega que ha sido reubicado en varias ocasiones, ya que desde el año 2014 empezó a presentar dificultad respiratoria; el 25 de abril de 2016 firmó acta de reubicación, en junio de 2016 la ARL POSITIVA calificó como de origen laboral la patología NEUMOCONIOSIS NO ESPECIFICADA J64X, el 17 de octubre de 2017 el empleador le informó que había decidido aplicarle el artículo 140 del CST desde el 24 de octubre de 2017; el 25 de mayo de 2018 fue llamado para reiniciar actividades laborales de lunes a sábado, ante lo cual manifestó desacuerdo por el trabajo los sábados debido a que en todo el tiempo que llevaba laborando no tenía que asistir estos días y las labores que le asignaron no eran de obligatoriedad para ese día, el 13 de julio de 2018 fue notificado de la decisión de terminar el contrato con justa causa; presentó acción de tutela para solicitar la protección de los derechos fundamentales a la igualdad, trabajo, dignidad humana, familia, salud, mínimo vital, seguridad social y debido proceso, cuyo conocimiento correspondió al Juzgado 2º Civil Municipal de Zipaquirá, el que mediante fallo de 5 de septiembre de 2018 ordenó su reintegro en un lugar que cumpliera con las recomendaciones médicas, fue reintegrado el 7 de septiembre de 2018.

La demanda fue presentada el 7 de noviembre de 2018, admitida mediante auto de 2 de mayo de 2019, luego de notificada la accionada, presentó escrito de contestación en el cual aceptó parcialmente los hechos y se opuso a las pretensiones con fundamento en que el despido se generó por razones objetivas diferentes a sus condiciones de salud. Dentro de la réplica formulada, se invocaron como medios exceptivos denominados: inexistencia de la obligación,

cobro de lo no debido, abuso del derecho y mala fe, así como la genérica. (fls 138, 164 y 187 – 198 Archivo 01 Expediente Digital Parte1.pdf)

## II. SENTENCIA DEL JUZGADO

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia de data 5 de noviembre de 2020, absolvió a la demandada de todas las peticiones y condenó en costas al actor. (fls. 50–52 Archivo02ExpedienteDigitalParte2.pdf y 05 audio Ar t80 Parte2.mp4)

## III. RECURSO DE APELACIÓN

Contra la sentencia de primera instancia la gestora judicial del demandante interpuso recurso de apelación, el cual sustentó afirmando:

*" El fuero de estabilidad laboral se encuentra regulado en La ley 361 de 1997 en el artículo 26, que manifiesta que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, esto es la autorización al Ministerio del Trabajo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las prestaciones, indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas, que lo modifican. El derecho a la estabilidad laboral coge mayor relevancia cuando el empleado se encuentra en condición de debilidad manifiesta debido, entre otros, a las particulares condiciones de salud y capacidad económica, evento en el cual surge el derecho a la estabilidad laboral reforzada la cual se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo, esto lo dice la Corte Constitucional en sentencia T-018 de 2013. La protección al derecho de la estabilidad laboral se genera para quienes ven disminuida su fuerza de trabajo independientemente de que se hubiera emitido o no el certificado de pérdida de capacidad laboral. Anteriormente, se señalaba que la estabilidad laboral reforzada, siguiendo la Ley 361 del 97 únicamente contemplaba este derecho para quienes contaran con la correspondiente calificación emitida por la Junta Regional de Calificación de Invalidez o quien haga sus veces. Sin embargo, esta distinción carece de entidad en la vigente jurisprudencia, pues, en criterio de la Corte Constitucional la protección al trabajador se predica de quienes padecen de problemas de salud, durante la vigencia del contrato. Aquella que dificulte sustancialmente el ejercicio de sus funciones, independientemente que se trate de un accidente, enfermedad profesional o enfermedad común, o si es de carácter transitorio permanente. En ese sentido, por medio de la sentencia 284 de 2011 se precisó que no es necesario para definir los beneficios de esta garantía entrar a determinar un tipo de limitación que se padezca. También, en sentencia SU-049 de 2017, la T-372 de 2017 y T-317 de 2017 se puede corroborar lo manifestado. Ahora, lo que hace valer esta parte demandante es la vulneración al debido proceso, no se habla de una perpetuidad en el cargo, o sea, eso lo sabemos, por el hecho de que un trabajador se encuentre enfermo no quiere decir que tiene que estar perpetuo en su cargo, no. Pero la ley es clara, la Ley 361 en su artículo 26 que tuvo una modificación y es cuando habla del permiso que debe pedir al Ministerio del Trabajo para despedir a ese trabajador. En este caso, que se, que se pedía o qué se le solicitaba a la parte demandada, que pidiera ese permiso ¿sí? Mi representado, no firmó la reasignación de funciones por cuanto no era un acta de reubicación, como él lo manifestó, simplemente decía, se le reasignan tales funciones, pero no decía a partir de cuándo, es una reasignación de funciones simple, no decía cuánto le iban a pagar, absolutamente, no aclaraba nada. Adicional a ello, pues contrario a lo que manifiesta la juez de primera instancia, él no se negó totalmente a realizar las funciones reasignadas. Él se negó específicamente a unas que tenían que hacerse cerca a los patios, él habló que ahí se podía aspirar el material particulado y por*

*eso no la hizo. Pero lo que tuvo que ver con el aseo de la parte administrativa y otras cosas que no tenían que ver con absorción de material particulado, él lo hizo. Ahora, simplemente es manifestarle al despacho que mi representado se encuentra trabajando desde el 2010 para la compañía. En el 2011, empiezan unas reubicaciones que se ve, se vislumbran en el expediente que fueron firmadas, no se ve que se hayan aportado memorandos, llamados de atención para esas épocas, fue a partir del 2017 que empiezan a haber este tipo de choques entre empleador y trabajador, en razón a ese proceso de calificación, ¿sí? Sin embargo, si la empresa lo hizo una vez, hizo una buena reubicación ¿Por qué no lo podía hacer una segunda vez? Entonces bajo esos criterios, he, presento mi recurso de apelación y solicito se revoque totalmente la sentencia de primera instancia, ordenando el reintegro definitivo de mi representado. Muchas gracias.”*

La juez de conocimiento concedió el recurso de apelación interpuesto. Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente, el 16 de julio de 2021.

#### **IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

En el término concedido para alegar en segunda instancia, la parte demandante presentó escrito en el cual manifestó: *“Como parte apelante dentro del proceso, manifiesto al honorable tribunal que me ratifico de los argumentos elevados en el recurso al momento de correrse traslado del fallo de primera instancia.”*

#### **V. CONSIDERACIONES**

En el presente asunto la controversia resulta de determinar si el accionante para el momento de la terminación del contrato de trabajo se encontraba en estado de debilidad manifiesta, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, generen la posibilidad de reconocer su reintegro a la sociedad demandada y consecuente con ello el reconocimiento y pago de las erogaciones laborales que se reclaman en la demanda.

Para resolver lo correspondiente, en primer lugar, se tiene que el demandante suscribió con la sociedad accionada, contrato de trabajo a término indefinido el día 20 de enero de 2010 para desempeñar el cargo de picador y/o actividades mineras. La terminación del contrato de trabajo se generó el día 13 de julio de 2018, con ocasión de la invocación de una justa causa para el fenecimiento del nudo de trabajo por parte del empleador.

Ante tal situación el trabajador demandante presentó acción de tutela en contra de la accionada invocando la protección de sus derechos fundamentales a la igualdad, trabajo, dignidad humana, familia, salud, mínimo vital, seguridad social y debido proceso. El Juzgado Segundo Civil Municipal de Zipaquirá mediante sentencia del 5 de septiembre de 2018 concedió como mecanismo transitorio el amparo de los derechos fundamentales invocados por el demandante y ordenó su reintegro a un cargo igual o de mejores condiciones a aquel que desempeñaba al momento de la desvinculación sin solución de continuidad, el pago de los salarios y prestaciones sociales que le correspondiera, los aportes al sistema de seguridad social desde que se produjo la terminación hasta que se produzca su reintegro y concedió el término de cuatro (4) meses para que formulara demanda ordinaria laboral para solicitar ante la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral y de la seguridad social el respectivo reintegro. En cumplimiento de la orden de tutela la sociedad demandada reintegró al actor el día 7 de septiembre de 2018. (fls. 102-105, 112-116, 124-137 y 199-201 Archivo 02ExpedienteDigitalParte1.pdf)

Precisado lo anterior, debe tenerse en cuenta para desatar la alzada perpetrada en la Litis, que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre el particular, ha precisado que para efectos de ser beneficiario de las consecuencias consagradas en el canon 26 de la Ley 361 de 1997 debe evidenciarse que el trabajador presenta una afectación significativa de su estado de salud, debidamente conocida por su empleador, para lo cual debe allegar los medios de prueba que acrediten tal circunstancia; como lo señaló dicha Corporación en sentencia SL11411-2017 del 2 de agosto de 2017, radicación No.67595, emitida con ponencia del Magistrado RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO, al expresar:

*“(…) En concordancia con lo anterior, la Corte ha precisado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, **pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad.** En la sentencia CSJ SL, 18 sep. 2012, rad. 41845, se dijo al respecto que,*

[...] para que opere la protección laboral establecida en este último precepto, no es requisito sine qua non que previamente la persona discapacitada tenga el carné o que se haya inscrito en la E.P.S., pues aunque se constituye en un deber, el no cumplirlo o probarlo procesalmente no lleva como consecuencia irrestricta y necesaria la pérdida de la aludida protección. Dicho en breve: el carné o la inscripción en la E.P.S. no son requisitos para que sea válida o para que nazca a la vida jurídica el mencionado amparo, habida cuenta que ello no aflora de los textos normativos. Más aún, cuando en el sub lite, el Tribunal estimó que la limitación del actor era un hecho notorio...”.

Sobre el estado de salud del demandante al momento de la finalización de contrato, se encuentran los siguientes documentos: (i) Acta de reintegro con reubicación posterior a incapacidad del 25 de abril de 2016, en la cual se dejó constancia que el trabajador fue diagnosticado en febrero de 2014 con NEUMOCONIOSIS DE LOS MINEROS DE CARBON por lo que se le expidió como recomendación la reubicación en superficie, por lo que se le asignaron como funciones: “1. Arreglo de cercados. 2. Realizar la recolección y clasificación de basura. 3. Mantenimiento de las instalaciones (cunetas). 4. Arreglo patio de madera. 5. Arreglo de Prados (poda) y arboles alrededor del campamento. 6. Arreglo campamento. 7. Realizar abcisado mina. 8. Arreglo y mantenimiento de herramienta.” (ii) Comunicación del 8 de junio de 2016 por medio de la cual la EPS CAFESALUD notifica al demandante que el diagnóstico NEUMOCONIOSIS NO ESPECIFICADA es de origen laboral; (iii) Constancia de atenciones médicas al demandante entre el 14 de julio de 2016 y el 16 de abril de 2018, consultas en las que se indicó como diagnóstico NEUMOCONIOSIS; (iv) Comunicación del 27 de junio de 2016 POSITIVA a la EPS CAFESALUD, por medio de la cual informa que está de acuerdo con la calificación del origen de la enfermedad del accionante; (v) Notificación al demandante del 19 de julio de 2017 por parte de POSTIVA al actor de la pérdida de capacidad laboral con 0%; (vi) Comunicación del 17 de octubre de 2017 por medio de la cual el empleador informa al actor que ante su petición de reubicarlo nuevamente, la empresa no tiene otro oficio diferente en el cual pueda ser reubicado, por lo que a partir del 24 de octubre de 2017 se dará aplicación al artículo 140 del CST (salario sin prestación del servicio) y se le solicita que suministre la dirección de su lugar de residencia, teléfono de contacto para cuando sea requerido por la empresa o se le deba notificar cualquier decisión de las entidades del sistema de seguridad social; (vii) Dictamen proferido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá del 8 de febrero de 2018, en el cual se calificó con 0% la pérdida de

capacidad laboral del demandante, por el diagnóstico NEUMOCONIOSIS de origen laboral: (viii) Recurso de reposición y en subsidio de apelación presentado por el demandante contra el dictamen; (xi) Comunicación de fecha 1 de febrero de 2019 del dictamen emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, en este se notifica al empleador que en audiencia del 31 de enero de 2019, se determinó pérdida de capacidad laboral del 21.10% con fecha de estructuración del 18 de enero de 2018. (fls. 32 – 101, 203-204, 215 – 219 y 273 Archivo 01ExpedienteDigital1.pdf)

En el interrogatorio de parte absuelto por el demandante aceptó que antes de ser despedido, el empleador hizo una reubicación en sus funciones y se le asignaron labores de cuidado de árboles en la zona minera, órdenes de aseo en las instalaciones administrativas, mantener el cuarto de herramientas, recibir la entrega de herramientas, pero lo no las realizó porque la jardinería era cerca de la bocamina de donde sale el carbón y tenía recomendaciones realizadas por la ARL POSITIVA que debía estar alejado del material particulado y no iba a deteriorar más su estado de salud.

En el interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la sociedad accionada, al preguntársele sobre la reubicación de funciones al demandante manifestó: *“sí señora, después de que, que se recibieron las recomendaciones por parte de la entidad, se hizo una reunión, se hizo, se trató de hacer, de reubicarlo en la ... pues en unas labores pues de acuerdo a de jardinería de acuerdo a las tareas de que se tienen desarrolladas allá para la mina, pero él, el no quiso firmar las actas, él no ,él siempre se rehusó a que lo pusieran a otra labor y quería volver a su labor ordinaria y siempre con groserías y como desafiando, pues que lo echen, que realmente él con las tutelas, pues podía volver acceder a su trabajo y tenía que responderle que a él no le podían, no lo podían hacer absolutamente nada frente a su, a su condición. Entonces que la empresa tenía que tenerlo ahí por siempre. Y así fuera grosero, no cumpliera su labor ni nada. Ese fue el problema y, y ese fue el motivo. Por ese motivo, siempre desafiante, siempre en conflicto con sus superiores y con sus compañeros de trabajo.”*

Es importante agregar que en la diligencia de interrogatorio no se obtuvo confesión del representante legal de la demandada en los términos del artículo 191 del CGP, por lo que lo narrado se tomará como declaración de parte y será

valorada de acuerdo con las reglas generales de la apreciación de los medios de prueba.

De acuerdo con los instrumentos de convicción anteriormente relacionados, concluye la Sala que para la fecha de la terminación del contrato de trabajo, el demandante se encontraba diagnosticado con la patología NEUMOCONIOSIS y que se encontraba en proceso la calificación del porcentaje de pérdida de capacidad laboral pues no se había resuelto el recurso de apelación contra el dictamen proferido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, interpuesto antes de terminarse el contrato. Además, el estado de salud del trabajador era conocido por el empleador, pues durante la vigencia del contrato de trabajo había cumplido con la solicitud de reubicación o reasignación de funciones del demandante. De otra parte, se advierte que el dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez arrojó como resultado una pérdida de capacidad laboral del 21.10% de origen laboral con fecha de estructuración anterior a la de finalización del contrato y por la misma enfermedad que se había diagnosticado con anterioridad. Nótese que para ese momento se encontraba cumpliendo funciones que no se relacionaban con el trabajo en la mina, pues en el acta de reubicación del 25 de abril de 2016, se dejó constancia referente a que, de acuerdo con las recomendaciones de medicina laboral, se asignaron como funciones: *“1. Arreglo de cercados. 2. Realizar recolección y clasificación de basura. 3. Mantenimiento de las instalaciones (cunetas). 4. Arreglo patio de madera. 5. Arreglo de prados (poda) y arboles alrededor del campamento. 6. Arreglo campamento. 7. Realizar abcisado mina. 8. Arreglo y mantenimiento de herramienta.”* Al ser llamado a reintegrarse después de encontrarse devengando salario sin prestación del servicio, se realizó reasignación de funciones el día 25 de mayo de 2018 en la cual se establecieron como labores: *“1. Realizar cuidado de los árboles de la zona de la mina. 2. Realizar el orden y el aseo de las instalaciones administrativas de la mina campanario. 3. Realizar limpieza de peña de las pilas de carbón del patio de mina campanario. 4. Mantener el cuarto de herramientas en excelentes condiciones de oren y limpieza. 5. Recibir y entregar herramientas llevando el control de entregas y préstamos. 6. Y las demás órdenes que estén a su alcance que sean asignadas por su jefe inmediato.”*

Sobre la reubicación y reasignación de funciones, se advierte que no se encuentra en el expediente evidencia de cuáles fueron las recomendaciones médicas y laborales emitidas por la EPS o ARL, sólo con las actas de reubicación se puede inferir que el accionante no debía realizar funciones dentro de la mina.

Así las cosas, se concluye que si bien para la fecha de terminación del vínculo de trabajo, el demandante se encontraba calificado con el 0% de pérdida de capacidad laboral, el proceso de calificación aún no había culminado pues no se había resuelto el recurso interpuesto por el actor contra el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, además el diagnóstico de NEUMOCONIS ya era conocido por el empleador, quien reasignó funciones al trabajador de acuerdo con la enfermedad que padecía, razón por la cual debe inferirse que el trabajador presentaba una afectación significativa de su estado de salud, que en principio lo haría objeto de la protección regulada por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

A pesar de lo anterior, debe tenerse en cuenta que la sociedad demandada en su defensa invocó que no debía solicitar la correspondiente autorización al Ministerio del Trabajo, habida cuenta que el vínculo fue terminado por configurarse justa causa para ello, debido a las continuas faltas al trabajo e incumplimiento a las órdenes impartidas por sus superiores por parte del demandante. Al respecto debe recordarse que la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha manifestado que, si bien el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 protege al trabajador con discapacidad al momento de la terminación del contrato y tiene como finalidad salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, tal protección no es absoluta y que la terminación motivada en la ocurrencia de una causal objetiva es legítima en orden a dar por terminada la relación de trabajo (CSJ SL1360-2018).

De acuerdo con lo anterior y con el fin de establecer si la terminación del contrato de trabajo tuvo origen en una causal objetiva, debe tenerse en cuenta que el día

13 de julio de 2018, el empleador comunicó al demandante la decisión de finalizar el contrato de trabajo, en los siguientes términos:

*“Por medio de la presente nos permitimos comunicarle que la empresa INVERSIONES PINZON MARTINEZ S.A., ha decidido dar por terminado su contrato individual de trabajo, servicios que prestaba en la Mina CAMPANARIO, ubicada en la vereda Rasgatá de municipio de Tausa – Cundinamarca, conforme al Artículo 58, 62 y 63 del C.S. del T. modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, del C.S. del T. lo cual se sustenta como se narra a continuación:*

*1.- La empresa suscribió contrato individual de trabajo a término indefinido, el día 20 de enero de 2010 con usted, en el cargo de PICADOR Y/O ACTIVIDADES MINERAS con remuneración A DESTAJO.*

*El 8 de julio de 2014 se hace reubicación del trabajador mediante Acta REU 14-001 atendiendo las recomendaciones médicas por parte de Saludcoop EPS quien presuntamente da diagnóstico NEUMOCONIOSOS DE LOS MINEROS DE CARBON.*

*La empresa en su política de responsabilidad con sus trabajadores, le brindó toda la ayuda necesaria para su pronta rehabilitación, poniendo en marcha, planes y seguimiento sobre los programas de salud ocupacional; igualmente, la empresa le suministró todos los permisos remunerados para la asistencia a citas, exámenes clínicos, y terapias entre otras, reubicación de puesto de trabajo entre otros.*

*2.- Usted informa a la empresa que los médicos tratantes no le concedieron más incapacidades y por solicitud del neumólogo, debía ser reubicado, se le preguntó si tenía las restricciones laborales o recomendaciones médicas contestó que ¡no es que estoy enfermo! Usted exige a la empresa en términos desobligantes reubicación, que no entraría a la mina a realizar el cargo de martillero para el cual fue contratado. No obstante, la empresa en vista de su malestar y enojo el día 25 de abril de 2016, se firmó un acta de reasignación de labores, la cual aceptó, labores que desarrollaría en el patio, actividades (arreglo de cercados, realizar recolección y clasificación de basuras, arreglos de patios de madera, arreglo y mantenimiento de herramienta), oficios acorde a sus presuntas dolencias y patologías, y demás órdenes impartidas por sus jefes conforme a la programación diaria, y así precaver su exposición a la polución del carbón en la mina del centro de operación mina el campanario.*

*3.- El día 08 de junio de 2017, usted radica un derecho de petición en la empresa, donde manifiesta, que recientemente, había sido valorado por su médico tratante, y este ordenó una nueva reubicación, se le preguntó que si le habían impartido restricciones laborales o recomendaciones médicas, y manifestó que las estaban transcribiendo, que no le habían dado nada pero que las haría llegar una vez se las entregaran, pero que no realizaría más esas labores, alegando que hacía mucho frío, y que debíamos reubicarlo nuevamente, ante la imposibilidad de la empresa de reubicarlo en otro oficio diferente en el centro operativo minero mina el campanario, y al no existir otro cargo mejor del que se le había reubicado; se toma la decisión de concederle las vacaciones a partir del 01 de agosto finalizando el día 04 de octubre de 2017, una vez llega de vacaciones ingresa al centro de operación minera mina el campanario, insiste en nueva reubicación, la empresa le pone de presente un acta de reasignación de labores u oficios, y usted se niega a firmarla, y no realiza ninguna labor, es decir, llega a un turno que no le fue asignado, y permanece sentado durante la jornada laboral.*

*4.- Esta circunstancia obligó a la empresa a darle aplicación al Artículo 140 del C.S. del T a partir del 24 de octubre de 2017, pagando el salario sin la prestación del servicio, para que continuara con los trámites de citas y tratamientos, y que no continuara con los actos de indisciplina, afectando la convivencia y el ambiente laboral, por los malos tratos contra sus superiores y un mal ejemplo para sus compañeros, con la obligación de su parte, que en caso de cambio de domicilio o de teléfono de contacto, debería dar aviso de manera inmediata a la empresa.*

*5.- La empresa dándole cumplimiento a los programas de Salud Ocupacional, hace una gran inversión económico para el bienestar de los trabajadores, para la práctica de exámenes médicos periódicos ocupacionales, exámenes que se programaron para el día 11 del mes de diciembre de 2017, y se le informó a usted telefónicamente con ocho días de anticipación, para que se presentara en las instalaciones de la empresa. Siendo las 09:00 AM del día 11 de diciembre de 2017, al constatarse SU AUSENCIA, la señora VIRNA CAVIELES REINA, SISO, lo llama a su celular y le informa que lo están esperando, para practicarle los exámenes, a lo cual respondió: “que no iba por que no tenía dinero para los transportes por este motivo no asistiría, lo que me paga la empresa no me alcanza”.*

*6.- La empresa el día 4 de enero de 2018 le envía un comunicado al lugar de su residencia ubicada en el municipio de Ubaté para que se presentara a la empresa el día 16 de enero de 2018, y rindiera descargos por negares a la práctica de los exámenes programados por el área salud ocupacional dentro de la diligencia de descargos, presentó argumentos que no son de recibo, teniendo en cuenta que estos exámenes periódicos son de carácter obligatorio de acuerdo a lo normado, tanto para el empleador como para el trabajador, se levantó un acta, como constancia de la diligencia.*

*7.- La Junta Regional de Calificación de Invalidez, notifica a la empresa el día 20 de febrero de 2018, del dictamen de calificación de su Pérdida de Capacidad Laboral, teniendo en cuenta este dictamen importante para usted, para poder interponer los recursos de ley, lo llama al móvil celular 3114750386, registrado por*

usted y no responde a las llamadas, en vista de no lograr contacto, se trata de ubicarlo con sus compañeros, la empresa envía comunicación por INTERAPIDISIMO a su lugar de residencia ubicada en el municipio de Ubaté, u esta comunicación fue devuelta, con la nota "QUE NO RESIDE EN EL LUGAR", la empresa envió un funcionario a la dirección indicada, donde se constató que ya no residía en ese lugar, se trata de ubicarlo con la ayuda de compañeros de trabajo, y no fue posible.

8.- La empresa toma la decisión de suspender el pago de su salario en el mes de mayo de 2018, que venía cancelándole en virtud del artículo 140 del C.S. del T; lo cual motivó que el día 23 de mayo de 2018 usted se comunicara con la empresa, siendo atendido por la secretaria de nómina preguntando porque (sic), le habían suspendido el pago, se le manifestó que debía presentarse a la oficina de la empresa el día 24 de mayo de 2018, en horas de la mañana, a lo cual acudió y fue recibido por el asesor jurídico, se le explicó que había llegado el dictamen de calificación de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de fecha 12 de febrero de 2018, a lo que manifestó que ya había apelado.

Se le preguntó, porque (sic) no había informado el cambio de residencia y domicilio y número de contacto, a lo cual contestó; que se había trasladado de Ubaté para Zipaquirá desde el mes de noviembre del año pasado, pero que se le "había pasado por alto" informarle a la empresa, explicaciones fuera de contexto; por cuanto en el oficio de fecha 17 de octubre de 2017, se le expresó que debía informar que de manera inmediata cualquier cambio de domicilio o cambio de contacto o número de celular, lo cual hizo caso omiso, en ese mismo instante se le entrega el cheque de quincena y se le entrega un comunicado que la empresa desiste de la aplicación del Artículo 140 del C. S del y le ordena presentarse el día 25 de mayo de 2018 en la mina campanario, a las 06:00 AM, y presentarse con la SISO quien le reasignaría funciones y horario de trabajo.

9.- La empresa viene haciendo cambios estructurales en el centro minero "Campanario", para mejorar la operación y el ambiente laboral, como usted debía reintegrarse a sus labores el día 25 de mayo de 2018, después de siete meses de que estuvo por fuera del proceso productivo, es obligatorio para la empresa hacer la reinducción y para usted recibirla, la SISO le expresó la necesidad de hacer la reinducción por los cambios del centro y usted de manera deliberada se rehusó a recibirla, inducción que por estar plasmada en el Reglamento Interno de Trabajo, la ley laboral y leyes de salud ocupacional, desobedeciendo las órdenes de sus superiores, esta inducción es necesaria para prevenir accidentes que pongan en peligro su vida o la de sus compañeros, sobre todo con usted que llevaba siete meses por fuera del proceso productivo, así mismo se la pone de presente un ACTA DE REASIGNACION DE LABORES, y se niega a recibirla y a firmar el acta, y responde que no realizará ninguna por encontrarse enfermo, con palabras fuera de contexto.

10.- La empresa le asignó el horario de su jornada laboral, de lunes a viernes de 06:00 AM a 4:00 pm con una hora de almuerzo y el día sábado de 06:00 am para completar la jornada máxima legal; usted desobedeció esta orden y comparece a la jornada que mejor le ha parecido, es decir entra a las 6:00 am y sale a las 2:00 pm de lunes a viernes tomándose la hora del almuerzo y no se presenta los días sábados a laborar es decir, solo cumple con 40 horas semanales, lo cual es inaudito de su parte sus deberes y obligaciones contractuales y morales; al ingreso de cada jornada decide de manera deliberada, sentarse durante el turno, situación que usted repite a diario cuando se presenta en las instalaciones de la empresa conductas comprobadas con los informes y reportes de su jefe inmediatos actitud inaceptable y responsable en tonos no adecuados.

11. El día 29 de mayo de 2018 se le realizó la reinducción con relación a los siguientes temas, parte de la estructura organizacional, reglamento de trabajo, políticas, obligaciones, responsabilidades, prohibiciones, Reglamento de higiene y Seguridad Social Industrial, y temas referentes a Seguridad Industrial y Seguridad Ocupacional y al terminar la jornada se le realiza evaluación escrita con el fin de identificar la eficacia de la re inducción.

12. La empresa comprobó con las planillas de ingreso reportes administrativos y verificó que faltó los días 29 de mayo, 2, 9, 16, 23, 30 del mes de junio de 2018, 3, 7 de julio de 2018, sin justificación alguna, se le preguntó y manifestó que no laboraría ningún sábado.

13.- Dentro del trámite que usted lleva con la ARL le diagnosticaron Neumoconiosis del Minero, calificado de origen laboral y con pérdida de capacidad laboral 0.0%, calificación ratificada por la Junta Regional y como si la empresa fuera responsable de este evento, usted desencadena una conducta agresiva contra los funcionarios de la empresa, desacatando permanentemente las órdenes impartidas, incumpliendo con sus obligaciones laborales.

14. Usted a partir del día 24 de mayo de 2018 y a la fecha, ha venido incrementando actitudes negativas y conductas que se encuentran tipificadas en el reglamento interno de trabajo, ley laboral, como faltas graves, como faltar a las jornadas laborales sin justificación alguna, cuando se presenta a la empresa deambula por el centro operativo minero, sin permiso de sus superiores, comportamiento fuera de contexto, fomentando la indisciplina, perturbando las labores que desarrollan sus compañeros que si están laborando, y siempre trató de justificar su ausencia, e incumplimiento en sus obligaciones laborales, aduciendo que se encuentra enfermo.

15.- Usted fue llamado a descargos el día 06 de junio de 2018, por no informar el cambio de residencia y domicilio, faltas continuas a su puesto de trabajo, usted reconoce varias faltas, así mismo continúa con la misma actitud y falta a la jornada laboral sin justificación alguna en los siguientes días 7, 19, 25 de junio de 2018, ausencias injustificadas teniendo en cuenta que usted no cumplió con lo establecido en el Reglamento

*Interno de Trabajo, ya que debió haber solicitado por escrito los permisos con dos días de anticipación y se ausentó para solicitar citas médicas dentro del horario laboral.*

*Se le citó para ampliación de descargos e incumplimiento de sus obligaciones laborales, para el día 11 de julio de 2018, a las 09:00 am, usted hizo caso omiso a la citación y se presentó en el centro de operación minera, mina el campanario, expresando que “no asisto a más descargos, hagan lo que les de la gana, mejor arréglenme antes que cometa alguna imprudencia.”*

*CONCLUSIÓN. En este orden de ideas para la compañía, usted incumplió con sus obligaciones laborales y se aprovechó de algunos quebrantos de salud, para sustraerse de cumplir con su jornada laboral, desobedecer las órdenes de sus superiores, su actitud grosera contra los mismos y se limita a sentarse durante toda la jornada, no justificar las continuas ausencias a su jornada laboral.*

*La empresa en vista de que las conductas asumidas por usted fueron de manera consuetudinaria o repetitivas, como da cuenta los reportes y quejas presentadas por sus superiores, queda demostrado y probado que ha incurrido en faltas graves que riñen con el reglamento de trabajo, ley laboral, del C.S. del T. afectando el clima laboral y ha causado perjuicios que afectan las labores de minería, por lo tanto las razones esgrimidas por usted en la diligencia de descargos no son de recibo, pues con ellas no justifican de ninguna manera y bajo ningún precepto su comportamiento.*

*Por lo expuesto son causas objetivas para la empresa toma la decisión de por terminado el contrato individual del trabajo con justa causa, ya que las conductas desarrolladas por usted se hacen incompatibles para sostener la relación laboral, por la violación de las obligaciones contenidas en los artículos 55, 56 Artículo 58, 60, 62 y 63 del C. S. del T, modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, del C.S. del T y del reglamento interno de trabajo en el capítulo VIII artículo 24 y Capítulo XIV, a partir del 13 de julio de 2018 al finalizar la jornada laboral...”*

Como puede observarse, se demostró la terminación unilateral del contrato de trabajo, la que se motivó en los artículos 58, 60, 62 y 63 del CST, así como en el capítulo XVI del Reglamento Interno de Trabajo, por no haber informado el cambio de dirección cuando se encontraba disfrutando del pago de salario sin prestación del servicio, desatender la orden de realizar la reinducción el día 25 de mayo de 2018, no acatar el horario de trabajo impuesto a partir de ese día, pues a pesar de haberse establecido una jornada de lunes a viernes de 6:00 a.m. a 4:00 p.m. y los sábados de 6:00 a.m. a 9:00 a.m., se retiraba a las 2:00 p.m., no se presentó a trabajar varios días entre ellos los sábados y que cuando se presentaba en el sitio de trabajo, deambulaba por el centro operativo sin permiso de los superiores.

De acuerdo con lo anterior corresponde a la Sala analizar si la parte demandada demostró las justas causas invocadas en la comunicación de terminación del contrato de trabajo, para lo cual se tendrá en cuenta que el día 17 de octubre de 2017 el empleador comunicó al demandante la decisión de dar aplicación al artículo 140 del CST, a partir del 24 de octubre de 2017, para que continuara con los tratamientos y citas médicas, en esta comunicación se le indicó “Usted está en la obligación de suministrar la dirección correcta de su lugar de residencia, teléfono de contacto, para cuando lo necesite la empresa, o lo notifique (sic) cualquier decisión requerida por las entidades que integran el sistema de seguridad social.” El 24 de mayo de 2018 la demandada comunicó

al actor que por no haber sido notificada sobre los avances en su estado de salud y teniendo en cuenta el porcentaje de pérdida de capacidad laboral emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca (0.0%), resolvió no continuar aplicando la medida del artículo 140 del CST y determinó que debía presentarse a laborar nuevamente el viernes 25 de mayo de 2018 en la mina el Campanario a las 6:00 a.m. Con documento del 25 de mayo de 2018 la empresa comunicó al trabajador cuáles serían las funciones que debía cumplir en un horario de lunes a viernes de 6:00 a.m. a 4:00 p.m. y sábados de 6:00 a.m. a 9:00 a.m. (fls. 203 – 204, 217 – 219 Archivo 01Expediente Digital Parte 1.pdf)

El día 6 de junio de 2018, se llevó a cabo diligencia de descargos en la que luego de exponerse los hechos por los cuales fue citado, el demandante frente a la pregunta del por qué no informó sobre el cambio de dirección contestó: *“Si cambié de domicilio y residencia, el año pasado para el mes de noviembre de 2019, mi error fue no haberlo comunicado de manera inmediata, pues me comuniqué con la señora ANGELICA vía telefónica en febrero de este año, no me acuerdo bien; le comuniqué de mi nueva dirección y no sé qué pasó si la señorita lo anotó mal o le informé mal la dirección, el número telefónico es el mismo 3208097752, pero estaba fallando.”* Afirmó que el día 25 de mayo de 2018 se presentó en la mina el Campanario a las 6:00 a.m., ante la encargada de salud ocupacional quien le informó que debía esperar a la líder de salud ocupacional quien llegó a las 2:00 p.m. y le indicó que le reasignarían las funciones, a lo que respondió que firmaba si se trataba de un acta de reubicación, en la cual se dijera qué funciones realizar, horario y salario, de lo contrario no firmaba ningún documento. Agregó que desde que se presentó en la mina no ha realizado ninguna labor esperando que llegue el acta de reubicación y que por la misma razón se negó a realizar la reinducción y no ha prestado servicios dentro de la jornada, que no ha realizado ningún oficio, pero ha estado las ocho horas llenando una planilla de asistencia. Que no volvió a presentar documentos sobre su estado de salud porque desde octubre de 2017 sólo había tenido dos controles con neumología, no le dieron incapacidades y que no le han dado carta de recomendaciones médicas. (fls. 208 – 214 Archivo 01ExpedienteDigitalParte1.pdf)

De otra parte, de los soportes documentales del expediente, se aprecia que milita informe administrativo del 25 de mayo de 2018, en el cual la ingeniera jefe de la mina, la líder de seguridad y salud en el trabajo, así como la coordinadora de seguridad y salud en el trabajo, dejaron constancia que en la fecha el trabajador llegó a la mina, se presentó ante Diana Rojas quien le indicó que debía realizar inducción, a lo cual respondió que no aceptaba ningún tipo de reubicación, ni inducción, porque la empresa lo tenía acogido al artículo 140 del CST y no estaba en la capacidad de retomar ninguna actividad porque su enfermedad es progresiva y el ambiente de la mina la iba a empeorar. Sobre las 12:30 p.m. llegó a la mina Sandra Merchán líder de SST para realizar reunión con la ingeniera y Diana para determinar las funciones que serían asignadas a Álvaro Pachón, así como el horario de trabajo y se realizó el acta de reasignación de funciones, quien se negó a firmarla. El día 14 de junio de 2018 se dejó constancia que a las 10:54 a.m. el demandante se negó a recibir documento con el cual se le volvió a informar el horario de trabajo que debía cumplir. Aparecen además los informes de actividades diarias realizados por la jefe de mina y la coordinadora de SST, en los cuales se dejó constancia que el día sábado 26 de mayo no se presentó a laborar; que el 29 de mayo se presentó en las instalaciones de la empresa a las 6:00 a.m. diciendo que había hablado con el abogado de la empresa quien le había indicado que enviaría un documento con las funciones que debía realizar y que además dijo que no podía barrer, que podía podar árboles pero con pausas y si alcanzaba uno por día y que iba a cumplir asistiendo de 6:00 a.m. a 2:00 p.m., que ni Sandra, ni Diana lo mandaban y que la empresa se hacía responsable de lo que le pasara por mandarlo a barrer, expresando tales afirmaciones de manera hostil y atrevida. Que los días miércoles 30 y jueves 31 de mayo se presentó en las instalaciones de la empresa, pero realizó recorrido todo el día y que sólo asistió a una charla realizada por el SENA. Los días 12, 14, 15, 18, 20, 21, 22, 26, 27, 28 de junio, 4, 6, 9, 10, 11 y 12 de julio de 2018 llegó a las 6:00 a.m. asistió las charlas de cinco minutos que se realizaban al inicio de la jornada, pero no realizó ninguna de las labores asignadas, que pasaba caminando en el patio de madera y a las 2:00 p.m. firmaba asistencia y se

retiraba. Se anotó además inasistencia a trabajar los días 16, 23 25, 29 y 30 de junio, 3 y 7 de julio de 2018. (fls. 220 – 225, 236 – 271 Archivo 01ExpedienteDigitalParte1.pdf)

Se advierte además que, en el interrogatorio de parte absuelto por el demandante, aceptó que, al haber sido llamado por la empresa, luego de estar devengando salario sin prestación del servicio, no cumplió con las funciones asignadas y al respecto manifestó: *“en el momento que llamaron para la empresa yo no realicé ninguna función porque estaba esperando que me hicieran el papel de reubicación.”*

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 el demandante incurrió en las justas causas invocadas en la carta de despido, sobre la primera de ellas, esto es no informar el cambio de dirección y que le fue ordenado en la comunicación del 17 de octubre de 2017 al comunicársele el pago de salarios sin prestación del servicio, se tiene que el mismo demandante aceptó que cambió de domicilio y que por error no lo informó de manera inmediata al empleador; aceptó también que no acató la orden de realizar la reinducción de funciones el día 25 de mayo de 2018 y que desde esa fecha no ha cumplido las funciones asignadas porque no se ajustaban a las recomendaciones médicas expedidas por la ARL, cuya existencia no se demostró en el proceso; también se acreditó en la dinámica de la Litis con los informes suscritos por la jefe inmediata de la mina, que faltó jornadas completas en los días sábados y además otros días de la semana sin justificar la asistencia, además que se retiraba del sitio del trabajo a las 2:00 p.m., a pesar de habersele impuesto un horario de lunes a viernes de 6:00 a.m. a 4:00 p.m.

Partiendo de lo anterior, la actuación realizada por el demandante encuadra en la desatención e inobservancia de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el numeral 1º del artículo 58 del CST, esto es, *“Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.”*, así como en el numeral 4º del canon 60 del mismo código, que establece como prohibición a los trabajadores: *“Faltar al trabajo sin justa causa de*

*impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo.*” También incurrió en la causal establecida en el numeral 6° del artículo 62 *ibidem*, que dispone: “*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 tan en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*” Además, la conducta del trabajador encuadra en la justa causa regulada en el contrato de trabajo en la cláusula séptima, literal h) que dispuso como falta grave: “*la no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo, o más, sin excusa suficiente.*” (fls. 199 -201 Archivo 01ExpedienteDigitalParte1.pdf). De igual manera, transgredió la prescripción de orden establecida en el literal h) del artículo 38 del Reglamento Interno de Trabajo, según la cual es deber del trabajador: “*Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Compañía INVERSIONES PINZON MARTINEZ S.A. (ipm S.A.), en general*”, y en el literal j) “*Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.*” Así mismo se evidencia que el trabajador accionante con su proceder, desatendió las obligaciones establecidas en el artículo 43 del mismo reglamento en el numeral 1° que disponen realizar la labor personalmente en los términos estipulados y la prohibición regulada en el numeral 4° del artículo 45, que restringe a los trabajadores faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador. (fls. 4, 7, 8 y 10 Archivo 02 Expediente Digital Parte 2.pdf)

De acuerdo con todo lo anterior, concluye la Sala que la parte demandada demostró las justas causas invocadas para la terminación del contrato de trabajo, por lo que no es posible concluir que el contrato de trabajo del demandante 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 en los casos del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 (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 trabajador.

Se reitera, la decisión de finalizar el contrato se dio por una causal objetiva como es la terminación del contrato de trabajo con 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).

Así mismo debe resaltarse que esta posición jurisprudencial fue reiterada y ratificada por la alta Colegiatura de lo Laboral en reciente sentencia distinguida con número SL711-2021, emitida en el expediente de casación radicado 64.605 de fecha 24 de febrero de 2021, proferida con ponencia del Magistrado Gerardo Botero Zuluaga, en la cual sobre el tópico en comento se reiteró lo siguiente:

*“(...) Por lo tanto, se puede concluir que, para que la acción afirmativa tenga efecto, es necesario que se cumplan tres requisitos: (i) que el trabajador se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una discapacidad moderada, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%; b) severa, mayor al 25%, pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral o; c) profunda cuando el grado de discapacidad supera el 50%; (ii) que el empleador conozca dicho estado de salud del trabajador y, (iii) **que la relación laboral termine por razón de su discapacidad –lo cual se presume salvo que medie una causa objetiva- y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.** (Subrayado y resalto fuera de texto)*

*(...)*

*En cuanto a la carga de la prueba que cuestionó el recurrente, recuérdese que conforme al actual y reciente criterio de esta Corte, «el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada» (CSJ SL1360-2018). En ese orden, le corresponde al actor acreditar la circunstancia de discapacidad en cualquiera de los grados ya mencionados, para que se active la presunción, **y al empleador le incumbe entonces, demostrar que no fue por tal razón sino por una causa objetiva, que decidió finalizar el vínculo.** Esto como quiera que la prohibición contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es la de despedir al trabajador por razón de su discapacidad, por lo que, al contrario, las decisiones motivadas en una razón objetiva no requieren ser autorizadas por la autoridad administrativa laboral, quien prácticamente circunscribe su función, a la autorización de terminación del vínculo*

*contractual cuando verifique que las actividades del trabajador son incompatibles e insuperables con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, cuya omisión implica la ineficacia del despido y sus respectivas consecuencias sancionatorias legales. (Negritas fuera de texto)*

(...)

*Por ende, tampoco es como lo mencionó la censura, relativa a que el trabajador debe acreditar que el móvil de la terminación del vínculo es la discapacidad, sino demostrar que fue despedido y que se encontraba limitado en su salud en los grados previstos por el legislador, para que surja en su favor la protección legal, que conlleva a que sea el empleador quien deba probar que las razones invocadas para prescindir de los servicios del trabajador no fueron las concernientes a su limitación y, por consiguiente, ante esa situación acreditada, no se le podía exigir el agotamiento del permiso ministerial”.*

De acuerdo con todo lo anterior, concluye la Sala que no se dan los presupuestos para que la demandante goce de la garantía de estabilidad laboral reforzada, por lo que no es procedente ordenar el reintegro con el pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social y la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que también dependían de la prosperidad de la declaratoria de despido estando el incoante cobijado por dicha garantía, lo que impone confirmar la decisión de primera instancia.

Por último, se condenará en costas a la parte recurrente. Fíjese como agencias en derecho la suma de un (1) salario mínimo legal vigente, conforme con lo establecido en el artículo 5° del Acuerdo N° PSAA16-10554 de fecha 5 de agosto del año 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

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

## **RESUELVE**

**1. CONFIRMAR** la sentencia proferida el 5 de noviembre de 2020 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá dentro del proceso ordinario laboral promovido por **ALVARO PACHON RINCON** en contra de **INVERSIONES PINZON MARTINEZ S.A.**, de conformidad con lo indicado en la parte motiva de esta sentencia.

2. **COSTAS** a cargo de la parte demandante. Fijese como agencias en derecho un (1) salario mínimo legal vigente.

**NOTIFIQUESE MEDIANTE EDICTO Y CUMPLASE**



**JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA**  
Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITAN**  
Magistrada



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**  
Magistrado



**SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA**  
SECRETARIA