

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

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

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR INGRID YISELA RODRIGUEZ VELASQUEZ contra EMPRESA COMUNICACIÓN CELULAR S.A. "COMCEL S.A.". Radicación No. 11001-31-05-014-**2019-00350-01**.

Bogotá D. C. veinticinco (25) de mayo de dos mil veintitrés (2023).

Se conoce este proceso atendiendo la medida de descongestión dispuesta por el Consejo Superior de la Judicatura en el Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022; se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 con el fin de decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la demandante contra el fallo de fecha 14 de julio de 2020 proferido por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá D.C.

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

**SENTENCIA**

- 1.** La demandante, el 10 de mayo de 2019, instauró demanda ordinaria laboral contra la empresa Comunicación Celular S.A. "COMCEL S.A." para que le pague la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, suma que deberá reconocerse debidamente indexada. Así mismo solicita el pago de las condenas que resulten de las facultades ultra y extra petita y las costas y agencias en derecho.
- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta que laboró al servicio de COMCEL S.A. mediante un contrato a término indefinido desde el 16 de marzo de 2007 al 3 de junio de 2016, tiempo durante el cual tuvo varios cargos, pero al momento de la terminación del vínculo desempeñaba el de "*COORDINADORA DE TESORERÍA*" en un horario de 8:00 am a 5:00 pm de lunes a viernes con una hora de almuerzo. Señala que el último salario mensual devengado fue la suma

de \$6.403.000 y que el 3 de junio de 2016 la demandada le dio por terminado el contrato de trabajo sin que mediara una justa causa (PDF 06).

3. El Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá, mediante auto de fecha 17 de mayo de 2019, admitió la demanda y ordenó notificar a la demandada (PDF 08), diligencia que se realizó el 5 de julio de 2019 (PDF 14).
4. COMCEL S.A., por intermedio de apoderado judicial, contestó oponiéndose a las pretensiones de la demanda; frente a los hechos señaló que la actora suscribió contrato a término indefinido el 16 de marzo de 2007 con la sociedad SUPERVIEW TELECOMUNICACIÓN S.A.-SUPERVIEW S.A. y que a partir del 1 de julio de 2008 operó la sustitución patronal entre dicha sociedad y COMCEL S.A., notificada a la actora el 27 de julio de 2008. Respecto a la terminación del contrato de trabajo señaló que *“mediante comunicación escrita de fecha 01 de junio de 2016, mi representada le informó a la actora la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, de manera unilateral y con justa causa a partir de la finalización de la jornada laboral del 03 de junio de 2016, de conformidad con lo dispuesto en los numerales 2°, 4° y 6° del artículo 62 del C.S.T., modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con los numerales 1° y 5° del artículo 58 del mismo Código. Se debe recalcar que en la carta de terminación de contrato de trabajo con **JUSTA CAUSA** se expusieron a la hoy demandante los motivos y razones por los cuales mi representada decidió finalizar su relación laboral”*. Propuso las excepciones las de inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido, falta de título y causa en la demandante, enriquecimiento sin causa, pago, compensación, prescripción y buena fe (PDF 16).
5. Con auto del 16 de agosto de 2019, el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá tuvo por contestada la demanda y señaló como fecha y hora para audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS, el 3 de marzo de 2020 (PDF 17), diligencia que se llevó a cabo, y se fijó el 6 de julio de 2020 para la audiencia de trámite y juzgamiento prevista en el artículo 80 del CPTSS, la cual se realizó, señalándose el 7 de julio siguiente para su continuación (PDF 28), en la que se fijó el 14 del mismo mes y año para proseguirla (PDF 31).
6. La Juez Catorce Laboral del Circuito de Bogotá, en sentencia proferida el 14 de julio de 2020, absolvió a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra por la demandante; se relevó del análisis puntual de las excepciones y condenó en costas a la parte actora, señalando que en su oportunidad se tasarían (PDF 34).

7. Frente a la anterior decisión, el apoderado de la demandante interpuso recurso de apelación, en el que manifestó: *“El juzgado encontró que la demandante incumplió con sus obligaciones establecidas en las funciones que esta desarrollaba en Comcel para la época de los hechos, relacionando lo referente a **EPM, SERVIPÁRAMO y HUAWEI**. De lo que me permito manifestar que dichas causales tampoco fueron probadas por la parte demandada en virtud de que si bien la demandante tenía conocimiento y experticia de sus funciones, a esta le faltó equipo de trabajo dentro del mes de noviembre al mes de marzo del 2016. Sin embargo, el juzgado encuentra que para el mes de marzo de 2016 el equipo de trabajo de la demandante ya se encontraba conformado, situación que para esta parte no es cierta, en virtud de que el personal que se le asignó a la demandante entraba en un período de capacitación y este personal no era perito para desarrollar los análisis y requerimientos que tenía el departamento que manejaba la demandante, como era la tesorería nacional. La falta de diligencia que se le endilga a la demandante no fue por su culpa, sino por parte de la empresa demandada, quien no le proporcionó un equipo adecuado y no se puede entender que el personal que se le nombró ya era un equipo, experto en el manejo de los oficios del departamento de tesorería nacional, era un equipo que hasta ahora estaba comenzando, un equipo que no tenía la experiencia y aparece demostrado que no tenía conocimiento del manejo del sistema SAP. Por esta razón, como así lo dijo la señora Diana Alexandra Godoy, dentro del departamento que manejaba la demandante había una alta complejidad de trabajo y los mismos testigos Humberto Chavarro y Martha Melgarejo concluyeron que por esa actividad de alto trabajo a la demandante se le consideró que cometió un error humano. La demandante no tenía el equipo suficiente, no tenía el equipo preparado para responder por su con su trabajo después del mes de marzo de 2016”*.
8. Recibido el expediente digital por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 8 de marzo de 2021; luego, con auto del 8 de febrero de 2023, se dispuso el envío del expediente a esta Corporación en cumplimiento de lo ordenado en el Acuerdo PCSJA22-11978 de 2022, y se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual la parte demandante guardó silencio.
9. El apoderado del demandado COMCEL S.A. solicitó confirmar en su totalidad la sentencia proferida el 14 de julio de 2020 por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá, y se absuelva a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra. Señala que el contrato de la demandante finalizó con justa causa, para lo cual indica que *“como bien fue considerado por el A quo, resulta claro determinar, que dentro de las funciones desempeñadas por la señora INGRID YISELA RODRÍGUEZ VELÁSQUEZ, según el formato de descripción del perfil del cargo, entre otras, se encontraban las de proyectar el movimiento del pago diario de las compañías de ingresos y*

*egresos, de manera que permita guiar las operaciones de la tesorería y servir como herramienta dinámica de la toma de decisiones, así mismo controlar e informar sobre la ejecución, permitiendo así la ejecución del flujo de caja, de acuerdo con la información que suministrara el analista para los diferentes períodos planeados, también como programar, revisar y controlar la ejecución de los pagos a proveedores, de acuerdo con los registros contables y los términos de pago establecidos con cada proveedor e informar oportunamente sobre la necesidad de recursos económicos, para que sean ubicados en las cuentas bancarias sobre los cuales se realicen finalmente los pagos, revisar coordinar y dar respuesta junto con el área jurídica, a todo requerimiento cambiario, cumpliendo con los términos establecidos por las entidades de control y soportado debidamente cada caso y atender personal o telefónicamente los requerimientos de los clientes internos y externos de las Compañías, en cuanto a pagos se refiere, y delegarla labor de análisis, con el fin de mantener conciliadas las cuentas con dichos clientes, funciones y obligaciones que la demandante claramente incumplió, tal y como se pasa a explicar (...)"*

### **CONSIDERACIONES**

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

Así las cosas, se tiene que los principales problemas jurídicos por resolver son: i) estudiar si en este caso se demostraron las justas causas invocadas por la demandada para terminar el contrato de trabajo de la demandante, tal como lo consideró la a quo, y por el contrario no se acreditaron, debiéndose condenar a la demandada al pago de la indemnización por despido sin justa causa, conforme lo solicita la parte actora.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la existencia de un contrato de trabajo entre las partes intervinientes, que inició el 16 de marzo de 2007, con la suscripción de un contrato laboral a término indefinido con la empresa SUPERVIEW (pág. 1 a 5 PDF 15); que el 27 de junio de 2008 dicha empresa y TELMEX HOGAR S.A. realizaron una sustitución patronal (pág. 6 PDF 15); luego TELMEX fue absorbida por COMCEL S.A., por tanto, se entiende que el vínculo laboral siempre existió con COMCEL S.A., tal como lo señala dicha empresa en la certificación expedida por el Gerente de Administración de Recursos Humanos el 11 de julio de 2019, en la que señaló:

*“Que la señora **INGRID YISELA RODRIGUEZ VELASQUEZ** identificada con la cédula de ciudadanía No. 52.203.217 expedida en Bogotá D.C., laboro (sic) en esta compañía con contrato a término indefinido desde el 16 de marzo de 2007, hasta el 03 de Junio de 2016. Se desempeño (sic) en el cargo de **COORDINADOR TESORERIA**, devengando un salario nominal mensual de **SEIS MILLONES CUATROCIENTOS TRES MIL PESOS (\$6.403.000)**.”* (pág. 232 PDF 15).

Se entra a resolver entonces el problema jurídico, consistente en si se encuentran demostradas las justas causas invocadas por la demandada para terminar el contrato de trabajo de la demandante. Debe aclararse en este punto que únicamente se estudiarán las causales referidas a los eventos ocurridos con las empresas **HUAWEI, EPM y SERVIPÁRAMO**, siendo las que encontró acreditadas la a quo, y sobre las cuales se presentó el recurso de apelación.

Al respecto, la a quo al proferir su decisión consideró *“... En ese orden, y dado que no se encuentra justificación a los eventos ocurridos con la empresa **HUAWEI, EPM Y SERVIPÁRAMO**, encuentra este despacho demostrada la causal invocada por la encartada en la misiva determinación, esto es el numeral sexto del literal a del artículo 62, en concordancia con el numeral primero y numeral quinto del artículo 58 del estatuto sustancial del trabajo, en concordancia con el numeral primero del artículo 52 y el número del cuarto del artículo 58 del reglamento interno de trabajo, siendo factible concluir que el despido devino con justa causa, pues la demandante incumplió con sus obligaciones de acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le impartió su empleador, según el orden jerárquico, en tanto, desconoció la restricción de pago que tenía el proveedor Huawei, siendo de una importante suma de dinero y pese a haberle sido comunicada, además de quebrantar gravemente sus obligaciones contractuales y reglamentarias, toda vez que no dio cabal cumplimiento de las funciones propias del cargo, tales como atender las solicitudes realizadas por proveedores, clientes internos y externos de la demandada de manera oportuna, ello de conformidad con lo establecido en el formato de funciones obrante a folio 74, conductas aquellas que se encuentran calificadas como graves en el reglamento interno de trabajo, numeral cuarto, artículo 58 y según contrato de trabajo visible a folio 61 a 65, son justas causas para finiquitar el vínculo contractual, por lo que entonces no es dable a este despacho entrar a calificar la gravedad o no de los hechos atribuidos a la demandante. Basta que tengan esa connotación de gravedad en los aludidos actos, esto es, el reglamentario y el contractual, aquí y en ese orden, sólo es posible determinar la configuración de la justa causa como se acaba de ver y de hallar demostrar. Consecuencia de lo expuesto, por haber devenido de manera justa el despido, no hay lugar al resarcimiento de perjuicios que pretende la parte actora. Hay lugar para absolver a la demandada COMCEL de las pretensiones incoadas en el escrito de demanda (...)”*.

Cabe señalar que de acuerdo con los criterios sobre carga de la prueba

establecidos en el artículo 167 del CGP, a la trabajadora le corresponde acreditar el despido o la terminación del contrato, por cualquiera de los medios probatorios establecidos en la ley, y a la demandada le incumbe probar de manera suficiente, fehaciente y sin lugar a equívocos que la terminación del contrato se dio por una justa causa, para lo cual debe demostrar la ocurrencia de los hechos que motivaron la rescisión del contrato y que los mismos son justa causa para ello.

Para calificar la ruptura del vínculo se debe tener en cuenta lo previsto en el parágrafo del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 que modificó los artículos 62 y 63 del CST, en cuanto consagra que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la terminación, los motivos de su decisión.

Las razones para la terminación del contrato del trabajo de la demandante aparecen expuestas en la carta de fecha 1 de junio de 2016, entregada a la demandante el 3 del mismo mes y año, con el siguiente tenor respecto a las causales que aquí nos ocupa *“III. Usted omitió gestionar en forma oportuna la solicitud que le fue transmitida el día 25 de febrero de 2016 para validar en forma urgente como Coordinador de Tesorería los pagos realizados a EPM advirtiéndole que la información le volvió a ser requerida los días 01, 15 y 30 de marzo de 2016 sin que Usted hubiese dado respuesta alguna hasta el mes de mayo de 2016. Transcurridos casi tres meses de solicitud respecto de lo cual es necesario señalar que Usted tuvo la oportunidad de reportar el estado del trámite al área correspondiente y se abstuvo negligentemente de hacerlo. IV. El día 11 de marzo de 2016 la señora Martha Melgarejo le solicitó dar respuesta ese mismo día a una solicitud de aclaración sobre pagos elevada por la empresa SERVIPARAMO desde el mes de enero de 2016, sin que Usted hubiese respondido en la fecha indicada, ni informado a la empresa en cita o a la Compañía sobre el estado de la solicitud, siendo su conducta más gravosa pues en los días 29 de marzo y 19 de abril de 2016 se le volvió a solicitar la respuesta a la solicitud que solo fue atendida por usted el 10 de mayo de 2016, transcurridos dos meses de la fecha en que debía dar respuesta, y en la que Usted evidenció que el error había sido un pago hecho después de las 3:00 pm que se encontraba bajo su responsabilidad, lo que evidencia un comportamiento indisciplinado, irresponsable y descuidado de su parte. V. Usted desconoció abiertamente una directriz de la Vicepresidencia Financiera que indicaba que no era posible realizar pagos a Huawei, puesto que el día 29 de abril de 2016 Usted omitió su deber de control y revisión sobre los pagos a cargo de la Coordinación de Tesorería, autorizando el pago a dicha empresa, evidenciándose una irreverencia y negligencia absoluta de su parte al incumplir la instrucción impartida...”*. Invoca como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, las contempladas en los numerales 2°, 4° y 6° del artículo 62 del C.S.T, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, en

concordancia con los numerales 1º y 5º del artículo 58 del mismo Código (pág. 194 a 201 PDF 15).

Con el fin de verificar la ocurrencia o no de los hechos señalados por la demandada como los que dieron origen a la terminación del vínculo laboral, se allegó la siguiente prueba documental:

Correo electrónico remitido a la demandante el 13 de mayo de 2016, por medio del cual el Analista Senior de Gestión Humana, Marco Alexander Moreno Rodríguez, la citó a diligencia de descargos ese mismo día, respecto de los siguientes casos: (...). Caso *"CONCILIACIÓN DE DEUDA DEFINITIVA EPM"* solicitud por mail de fecha 25 de febrero de 2016. Caso *"PAGO ANTICIPO PLAZA CLARO SERVIPARAMO S.A."* Solicitud por mail de fecha 11 de marzo de 2016. Caso *"PAGO HUAWEI "REPORTE CXP ABRIL\_REVISADO ABRIL 29"* mail's del 29 de abril de 2016 (...) (pág. 173 a 174 PDF 15).

Diligencia de descargos realizada el 13 de mayo de 2016 (pág. 176 a 193 PDF 15), en la que se le explica a la demandante el propósito de la diligencia en cuanto al informe sobre posibles incumplimientos a las *"Funciones Propias de su Cargo. Específicamente las relacionadas con programar, proyectar, coordinar y controlar el pago de las obligaciones de las compañías del grupo para con proveedores; proyectar el movimiento diario de pagos de las compañías del grupo de manera que permita guiar las operaciones de la Tesorería: programar, revisar y controlar la ejecución de los pagos a proveedores; atender los requerimientos de los clientes internos y externos de las compañías en cuanto a pago se refiere; así como el presunto incumplimiento de directrices establecidas por la Compañía en los siguientes casos: (...)"*. (...). Caso *"CONCILIACIÓN DE DEUDA DEFINITIVA EPM"* solicitud por mail de fecha 25 de febrero de 2016. Caso *"PAGO ANTICIPO PLAZA CLARO SERVIPARAMO S.A."* Solicitud por mail de fecha 11 de marzo de 2016. Caso *"PAGO HUAWEI "REPORTE CXPABRIL\_REVISADO ABRIL 29"* mail's del 29 de abril de 2016 (...). En dicha diligencia la demandante indicó que sus funciones como coordinador de tesorería son *"Revisar, controlar y coordinar los pagos nacionales, atender clientes internos y externos de la Compañía, entregar informes necesarios para la operación de la Compañía "*. Luego se le cuestionó sobre cada uno de los casos, así:

Frente al caso *"CONCILIACIÓN DE DEUDA DEFINITIVA EPM"* solicitud por mail de fecha 25 de febrero de 2016" se ha de tener en cuenta que en la carta de terminación del contrato se le indicó que *"omitió gestionar en forma oportuna la solicitud que le fue transmitida el 25 de febrero de 2016 para validar en forma urgente como Coordinador de Tesorería los pagos realizados a EPM, advirtiéndole que la información le volvió a ser requerida los días 01 y 30 de marzo de 2016 sin que usted hubiera dado respuesta alguna hasta*

el mes de mayo de 2016, transcurridos casi tres meses de la solicitud, respecto de lo cual es necesario señalar que Usted tuvo la oportunidad de reportar el estado del trámite al área correspondiente y se abstuvo negligentemente de hacerlo, incurriendo en una grave incumplimiento de sus obligaciones laborales". En lo concerniente a este hecho, en la diligencia de descargos, la demandante aceptó lo siguiente: que recibió el correo electrónico enviado el 25 de febrero de 2016 mediante el cual la señora Katherin Paola Cely Herazo- Ing. Infraestructura Terceros le solicitó la colaboración "con la validación de los pagos realizados para EPM "; que el 1 de marzo de 2016 volvió a recibir otro correo de la misma remitente, indicándole que requería con urgencia la información. Luego, el 15 de marzo de 2016, Katherin Paola Cely Herazo remitió correo a Angie Andrea Rodríguez Garzón (quien pertenecía al grupo de trabajo de la actora), solicitando la misma información; el 30 de marzo de 2016 la señora ,Cely Herazo envió correo electrónico, entre otros a la demandante, y al señor Humberto Chavarro González (jefe inmediato de la actora), solicitando de nuevo "colaboración por parte de tu área dado que se requiere la verificación de los pagos realizados para EPM de acuerdo con las facturas adjuntas y a la relación que una vez más indico". Y ese mismo día el señor Humberto Chavarro le envió un correo a la demandante solicitando que designara la persona que pudiera abordar ese tema. Se le pregunta la razón por la cual no había dado respuesta a ese requerimiento realizado desde el 25 de febrero de 2016, a lo que contestó: "No, porque no tenía las herramientas para entrar a SAP 5.0 ni los recursos que me apoyaran a realizar esa labor" y que lo que hizo fue conseguir la información con los auxiliares contables de EPM en SAP 5.0 y enviársela a Angie, pero que no se acuerda la fecha exacta que lo hizo, señalando que fue la "semana pasada", llamando la atención de la Sala que en el interrogatorio de parte señaló que ella si tenía acceso para la consulta del aplicativo 5.0. Se le preguntó la razón por la cual envió la información después de más de 2 meses del requerimiento, a lo que contestó: "No había tenido oportunidad de obtenerla, por lo que te digo de la entrada de SAP 5.0 y por falta de gente, aunque ya Angie nos está apoyando, ella maneja lo de servicios públicos, ella está empapada del tema, también hay una cosa que quiero aclarar con esto, nosotros en el área de tesorería siempre enviamos los soportes de los pagos a las áreas de servicios administrativos e infraestructura, por lo tanto ellos sabe qué se pagó y qué no, y son ellos quienes son la fuente de información para los servicios que se deben pagar y lo que nos están pidiendo es si está o no la factura, ese control es de ellos, del análisis que hemos hecho hasta ahora, nos coinciden los valores pero no el número de las facturas, y en otros casos ni el valor ni el mismo número de factura". Luego se le preguntó por qué no remitió la solicitud a servicios administrativos o a infraestructura, respondiendo "por teléfono yo hable con Katherine muchas veces, pero lo que querían era que nosotros nos sentáramos a revisar" y que todo fue por teléfono que nunca envió algún correo indicando que esa información la

tenía servicios administrativos o infraestructura. A la pregunta “*era su deber responder a esa solicitud de la Compañía*”, contestó: “*Lo hice telefónicamente, y una vez tuve la información se inició el proceso de análisis del requerimiento que va desde el años (sic) 2008 a la fecha*”. Luego respecto a cuando dio respuesta a la solicitud, señaló: “*Angie me dijo que había enviado un informe preliminar y ella lo está revisando con Katherin*”. En lo atinente a cuáles fueron las omisiones de su parte contestó “*No haber enviado el correo con la respuesta porque solo lo informe (sic) telefónicamente, el análisis lo estamos haciendo, el análisis nos demanda mucho tiempo*”. Sobre este caso, en el interrogatorio de parte aceptó que solo se dio respuesta en el mes de mayo porque tuvo que solicitar información al archivo central el cual no estaba bajo su alcance; que se sacó una información y se envió a las áreas correspondientes para que ellos mismos realizaran y que el área de tesorería no tenía a su alcance controlar los contratos de las otras áreas de la compañía.

Se escuchó el testimonio del señor **Humberto Chavarro**, quien ocupa el cargo de gerente de Tesorería desde el año 2003; señaló que se solicitó información sobre los pagos realizados a EMP desde el año 2008, lo cual se hizo de manera reiterada y que dicha información se suministró muy tarde.

La testigo **Martha Melgarejo**, Coordinadora de pagos internacionales y flujo de caja de Comcel, señaló entre otras cosas que dentro de las funciones de la demandante estaba la de dar respuesta a las solicitudes de los proveedores. También tiene responsabilidad de administrar el recurso humano que está a su cargo para garantizar el cumplimiento de las labores que tiene la coordinación.

Así las cosas, de acuerdo con lo indicado por la misma demandante, no hay discusión sobre la ocurrencia del evento señalado por la parte demandada, quedando pendiente verificar si constituye o no una justa causa para la terminación del contrato de trabajo; sin embargo, antes se procede a revisar la ocurrencia de los demás motivos endilgados a la actora.

En lo que tiene que ver con el “**PAGO ANTICIPO PLAZA CLARO SERVIPARAMO S.A. “Solicitud por mail de fecha 11 de marzo de 2016”**”, la parte demandada señala en la carta de terminación del contrato que el 11 de marzo de 2016 la señora Martha Melgarejo “*le solicitó dar respuesta ese mismo día a una solicitud de aclaración sobre pagos elevada por la empresa SERVIPARAMO desde el mes de enero de 2016, sin que Usted hubiese respondido en la fecha indicada, ni informado a la empresa en cita o a la Compañía sobre el estado de la solicitud, siendo su conducta más gravosa pues en los días 29 de marzo y 19 de abril*

*de 2016, transcurridos dos meses de la fecha en que debía dar respuesta, y en la que Usted misma evidenció que el error había sido un pago hecho después de las 3:00 p.m. que se encontraba bajo su responsabilidad, lo que evidencia un comportamiento indisciplinado, irresponsable y descuidado de su parte". Después se indica "todo lo anterior, resulta agravado en la medida en que su falta de negligencia y compromiso para resolver el caso en cuestión generó una afectación y un daño para la imagen de la Empresa frente a SERVIPARAMO, puesto que no se le respondió en la fecha requerida como consecuencia de su negligencia y desidia para cumplir con la directriz que le fue impartida por parte de la señora Melgarejo y que posteriormente le fue puesta de presente el día 15 y 29 de marzo de 2016 por el señor Javier Mauricio Prieto Osorio".*

En la diligencia de descargos la demandante aceptó que el 11 de marzo de 2016 la señora Martha Cecilia Melgarejo le envió un correo electrónico en el que le indicaba que ese día diera respuesta a la solicitud de aclaración presentada por la representante de SERVIPARAMO y que en caso de existir error en la liquidación se hiciera la corrección y se giraran los fondos. También que recibió correos el 15 y 29 de marzo del señor Javier Mauricio Prieto, Gerente Proyecto Salitre, pidiendo información sobre el estado de la solicitud y que frente a esto lo que hizo fue seguir hablando con SERVIPARAMO "porque para nosotros el pago estaba bien hecho", para ellas el pago se había hecho el 17 de diciembre de 2015. Aceptó que el 29 de abril de 2016 recibió un correo del señor Humberto Chavarro que le pedía que revisara esa situación para dar respuesta al proveedor y que frente a eso "se dio respuesta y se giró la diferencia", respuesta que se dio el 10 de mayo de 2016. A la pregunta por qué hasta esa fecha se dio hizo, contestó: "Porque fue cuando nos dimos cuenta que se había pagado después de las 3. Telefónicamente ya habíamos dado respuesta nosotros en la posición que el pago estaba bien realizado". Señaló que la responsabilidad de garantizar y monitorear que los pagos se realicen antes de las 3:00 pm es de ella, pero que no sabe por qué el pago se autorizó hasta las 3:36 pm porque no tiene la hora exacta de cuando los entregó y que "en ese momento era difícilísimo por la situación que se estaba viviendo". En el interrogatorio de parte señaló que el 17 de diciembre de 2015 se realizó pago a SERVIPARAMO después de las 3:00 pm, pero que ella no hacía las autorizaciones en el banco, eso estaba a cargo de Humberto Chavarro, Fernando González y de Gilma (no indica apellido). A la pregunta si ella y Viviana Camargo recibieron correos electrónicos solicitando información del pago, indicó que sí, pero hace la salvedad que al correo electrónico llegaban diariamente aproximadamente entre 300 a 500 correo diarios y por el volumen de operación y sin personal era muy complejo controlarlos. Señaló que dentro de sus actividades no estaba revisar la hora en que se liberaba un pago, y

cuando revisaron la hora de autorización, se dieron cuenta que la habían hecho después de las 3:00 pm, *“esas autorizaciones en el portal bancario no eran mi responsabilidad y mi alcance no llegaba hasta ahí”*. Señala que solo dio respuesta a los correos el 10 de mayo de 2016 y reitera nuevamente el volumen de correos que llegaban a diario y la falta de personal.

El testigo **Humberto Chavarro** señaló que en el caso de SERVIPARAMO es un pago en dólares y que la tasa de cambio es la del día del cambio, y esta era inferior a cuando recibió el pago y el impacto fue de \$45.000.000, el pago debe pasarse para que no supere el tiempo de las 3:30 pm, caso contrario llega al beneficiario al día siguiente. Las funciones de la demandante eran principalmente *“la revisión de los pagos”*, y reitera que no puede pasarse de las 3:30 la autorización del pago. Manifestó que los pagos debe hacerlos hacia la 1:00 pm máximo 2:00pm, porque a las 3.00 pm debe enviar unos reportes a la casa matriz. Señaló que el flujo de caja se sabe todos los días 10 u 11 am, que esa hora ya se sabe qué recursos pueden llegar a la cuenta pagadora, se sabe a esa hora con cuántos recursos se dispone para poder ejecutar los pagos, pero no puede asegurar en ese caso a qué horas pasó eso. Cree que la respuesta de la demandante no fue oportuna *“yo entiendo que si estaba en una situación extraordinaria en ese primer bimestre, enero y febrero, pero hay eventos que hay que responder, hay que ponderar y priorizar y este es un reclamo que venía si no está mal desde diciembre”*. La testigo **Martha Melgarejo** manifestó que se enteró porque *“llegó un correo del proveedor con bastante insistencia, diciendo que por favor le resolvieran el pago de las facturas y que se había utilizado una tasa que no correspondía, porque él recibió el pago el día siguiente”*, que con ese correo venían correos atrás donde decía que le pagaran, por lo que le transmitió el correo a la demandante, solicitando se le diera solución al proveedor y que si fuera el caso se le pagara. Señaló que eso lo hizo porque parte de lo que tiene que hacer la tesorería, sin importar si es un proveedor nacional o extranjero, es atender a los terceros, su labor fue pasársela a la demandante para que ella solucionara, y que era más como darle una celeridad al tema y que al final el proveedor tenía razón y se le tuvo que pagar un interés. De acuerdo con lo anterior, la ocurrencia de este caso también se encuentra acreditado.

Respecto del caso ***“PAGO HUAWEI “REPORTE CXP ABRIL\_REVISADO ABRIL 29” mail’s del 29 de abril de 2016***”, en la carta de terminación del contrato de trabajo se le indicó que *“resulta inconcebible que el día 29 de abril de 2016 Usted haya desconocido en forma abierta, irresponsable y descuidada una directriz de la Vicepresidencia Financiera que*

*indicaba que no era posible realizar pagos a Huawei, incurriendo en un comportamiento insubordinado y absolutamente displicente frente a las obligaciones que le asisten como trabajador. Lo anterior, teniendo en cuenta que Usted omitió su deber de control y revisión sobre los pagos a cargo de la Coordinación de Tesorería, autorizando el pago de fecha 29 de abril de 2016 a dicha empresa, contrariando en forma flagrante la directriz que le fue impartida, siendo un comportamiento irreverente y negligente de su parte, muestra de una grave indisciplina”.*

En la diligencia de descargos la demandante aceptó que el 16 de abril de 2016 recibió un correo de la señora Martha Melgarejo donde se informa que por indicación del señor “F. González” algunos pagos debían ser aplazados, entre ellos Huawei y que adicional a ello tenía conocimiento de que por directriz de la Vicepresidencia Financiera no se debían realizar los pagos al proveedor Huawei y que esa información se la transmitió al grupo de trabajo. Que pese a ello, el 29 de abril de 2016, la coordinación de tesorería, a su cargo, realizó el pago al proveedor Huawei por \$7.284.287.050 y cuando se le preguntó la razón del pago, contestó: *“Ese día nos dieron la cifra de pago a proveedores sobre las 11 de la mañana y Viviana tomo (sic) el listado de proveedores que estábamos manejando para preparar los pagos, ese día el volumen de pagos fue super grande, me pasaba los lotes y yo los iba ejecutando, ya sobre las 3 y algo Viviana me envió el ultimo archivo para autorizar, y yo lo autoricé y lo generé, ya se autorizó, se cargó y cuando le pasamos a Martha para que actualizara el control de operaciones ella me dijo porque estaba incluido Huawei y yo le pregunté a Viviana cómo había realizado la revisión del archivo y ella me dijo que tomó el primer archivo que habíamos enviado y este incluía a Huawei”.* A la pregunta, si usted es quien lo autoriza y carga, por qué usted no identificó que Huawei estaba incluido en el archivo, contestó: *“Con la premura del tiempo, porque ya eran las 3 pasaditas, solo revisamos cifras y miramos que estaba en la base que tenía Viviana, realmente no lo eliminamos”.* Se le preguntó *“si las cifras eran coherentes entre lo autorizado y el archivo que se cargó, porque no identificó la diferencia de 7 mil millones”, señaló: Porque había unos proveedores en el archivo que teníamos que se habían pagado el día anterior y en el momento de entrar toda la data, no aparecían pendiente de pago, no notamos la diferencia en la plata porque ese pago del día anterior nos cubría la parte de Huawei”.* Aceptó que incumplió con las funciones propias del cargo y que las omisiones de parte de ella fueron *“no haber controlado el pago a Huawei y pues haber incumplido la instrucción de la vicepresidencia, vuelvo a insistir que dado el tema de control que se ha venido dado con el flujo de caja, la hora en que nos informan el pago que se puede realizar es muy tarde”.*

En el interrogatorio de parte manifestó que probablemente sí recibió el correo donde se le daba la directriz de suspender el pago a Huawei, pero insistió que la operación no le permitía estar pendiente de todos los correos 100%, lo cual manifestó en varias oportunidades al jefe de tesorería Humberto González, al

vicepresidente Fernando González, al director de recursos humanos German Bustos porque no tenía suficiente personal. Señaló que *“en este caso al tratarse de un caso tan importante y puntual se debió recibir una retroalimentación por parte de la Vicepresidencia o Gerencia de forma oportuna para haber bloqueado estas facturas y no haber pagado”*. Se le preguntó si el 29 de abril de 2016 autorizó el pago por una suma superior a \$7.000.000.000 a Huawei, señaló que no fue ella la que autorizó el pago, que ella preparaba los pagos con la única persona que tenía en el grupo de trabajo y que si esas facturas no se debían pagar, debieron haber solicitado al área contable el bloqueo de las mismas teniendo en cuenta el proceso de pagos que funcionaba en el área de tesorería. Insiste que ella no había podido negar ni aprobar el pago. Se le pregunta cuál era la función frente a ese pago, contestó *“organizar los pagos para esa fecha, pero para ese pago puntual fue porque la señora Martha Melgarejo cambió la cifra de pagos y autorizó pagar un monto superior al programado, cuando se autorizó ese monto sobre la hora límite para los pagos, lo que hicimos fue revisar los proveedores que estaban disponibles para pago y dentro de esta programación se generaron esos pagos a Huawei. No hubo una prevención por parte de las personas que estaban realizando la negociación con Huawei, tenían clarísimo que este proceso no debía ir y no se hizo un bloqueo dentro de un flujo normal de pagos y la planeación que salió sobre la hora de pagos que nos autorizaron del aumento de dinero, los pagos se planearon sobre ese monto. Al armar la propuesta de pago se le presentó a la señora Martha Melgarejo que era la segunda revisión que hacía. Yo hacía una primera revisión y la segunda revisión la hacía la señora Martha antes de pasar a las autorizaciones en bancos, por parte de ella tampoco hubo ninguna observación sobre ese paquete de pagos”*. A la pregunta si en ese plan de pago pudo haber advertido que se encontraba un pago a Huawei por \$7.000.000.000, cuya instrucción de la Vicepresidencia era no hacer ese pago, a lo que contestó: *“No, por el tema de la premura de tiempo que es lo que les estoy diciendo, nos cambiaron el monto de pago, sobre la hora en que teníamos límite para presentar los pagos, motivo por el cual se presentó un error humano y no fue filtrado tampoco por la segunda revisión o segundo filtro que es la señora Martha y los autorizadores tampoco se percataron de ese pago. El flujo dentro del marco normal pasaría por mí primero, por la señora Martha y por los autorizadores y ningún de los 4 nos dimos cuenta”*. Manifestó que ellos programan los pagos y que dentro de su función estaba la de dar la instrucción del monto que lo autorizaba Martha, porque era ella la que lo daba. Aclaró que muchas veces la confirmación de esos montos lo hacían sobre las 10:00 u 11:00 am, el tiempo era demasiado apremiante y no se contaba con personal suficiente para poder armar los pagos. Manifestó que hay diferentes formas de autorizar, que una es la programación que ella hacía, donde decía *“tengo 5 pesos, pago estas facturas”* y que hasta ahí iba su tarea, pero que ya autorizarlo sobre el banco o debitar la plata no era su responsabilidad, *“porque yo no era ninguna persona autorizada frente a los bancos para hacer ninguna clase de*

pagos". Señaló que ella presentaba la propuesta de pago de acuerdo con el flujo de caja que estuviera programada. Señaló que existió responsabilidad compartida con la señora Martha Melgarejo porque ella no realizó el filtro. Manifestó que no hubo daño con ese pago, porque a los pocos días que se realizó el pago, se autorizó el de las siguientes facturas adeudadas y que esa plata se le debía al proveedor, *"no se pagó algo que no se debiera o que no estuviera vencido"*. Manifestó que a su cargo se encontraba la señora Viviana Camargo, que era la única auxiliar que estaba trabajando con ella en el área de tesorería. Aceptó que una de sus funciones era garantizar que los pagos se realizaran antes de las 3:00pm pero que contando con los recursos necesarios y con las herramientas mínimas necesarias (personal, recursos mínimos), que le debía proveer la compañía, lo cual no se dio desde el mes de noviembre, porque pasó de contar con un equipo de 6 personas a contar con una sola persona, que hasta mediados de marzo llegó personal, pero no conocían el sistema financiero que ellos manejaban y entraron a una etapa de aprendizaje, que se sumó a las actividades que tenían Viviana y ella frente a la operación, la cual es inmensa. Señaló que el señor Jimmy ni la señora Rubiela estaban bajo su mando, el primero era mensajero y la segunda, si bien le dieron medio tiempo, eso no se cumplió porque ya estaba asignada a pagos internacionales. A partir de marzo estaba con Viviana y otras 3 personas que contrataron para completar el equipo y son las que no conocían el sistema SAP y le pareció dispendioso entrar a explicarles. Para diciembre, enero y febrero contó siempre con Viviana; Rubiela estuvo con una asignación aparente del 50%, pero siempre estaba ocupada, fue poco el aporte que pudo hacer, lo cual también se lo manifestó al señor Humberto González (sic).

El testigo **Humberto Chavarro** señaló frente al caso de **Huawei** de un desembolso de más de \$7.000.000.000, que ese evento se presentó en el cierre de uno de los meses del año 2016, por directriz del vicepresidente financiero había varios proveedores que no podían pagar entre ellos Huawei porque el equipo de compra estaba negociando las condiciones con ellos. Señaló que el pago se autorizó. Adujo que en el mes se prevé todos los pagos que se van a cargar, lo cual se distribuye en unos cuadros de Excel, donde aparecen los pagos por semanas y viene un control de operación diaria, que no es otra cosa que un flujo de caja en un archivo de Excel que muestra los ingresos y los egresos para todos los días, las funciones del coordinador de pagos del exterior como la de pagos locales es *"atender la programación y cargar los pagos que han sido autorizados previamente después de autorizar ese flujo de cajas. En el caso de*

Huawei había la instrucción de no cargarlo". Los pagos fueron autorizados por las firmas autorizadas y que él es una firma de pago, pero que el lote de pago es subido por el coordinador, que es su principal función, en este caso por la demandante. Ese pago fue preparado y contabilizado como pago en el sistema SAP y está disponible para que la plataforma de pago lo cargue en el portal para ser autorizado. Hubo un correo y una interacción entre las dos coordinaciones frente a los pagos que no se podían hacer. La Coordinación de flujo de caja la maneja Martha Melgarejo, la instrucción para que no preparara el pago se dio a través de un correo, y que en la generación de pagos que la actora hizo y suministró a Martha Melgarejo no había pagos de Huawei, le envió un correo con la información en un archivo de Excel de todos los proveedores locales y Martha descarta que aparezca algún pago de Huawei, y que después lo subió por error, porque no estaba programado, pero lo cargó. Tan pronto es cargado hay un proceso de autorizaciones con las firmas autorizadas. A la pregunta "si ese pago estaba descartado por la compañía, por qué lo autorizó", contestó, "yo lo autorizo pero es responsabilidad de quien carga los pagos de tener los debidos soportes para que los que autorizamos lo hagamos", se le insiste "por qué lo autorizó, usted no era un filtro", señaló: "si doctora pero realmente cuando ya pasan los pagos para autorizarlos es porque ya han pasado por todos los filtros y la responsabilidad en la revisión es de cada uno de los coordinadores, tanto lo pagos locales como los pagos al exterior". Después dijo que en principio todo lo que está cargado se genera el pago.

La testigo **Martha Melgarejo** respecto del pago que se produjo a favor de la empresa Huawei, dijo que era una aprobación como de \$7.000.000.000 y había una instrucción desde la vicepresidencia financiera y desde el área de compras de no liberar pago a ese proveedor, esa instrucción "yo se la transmití en un correo a Ingrid y a otras personas que estaban involucradas en la operación de pagos, indicando que la tuvieran presente porque no se le debía girar a ese proveedor y que la única razón que se le podía dar en principio al proveedor es que no tenían autorización para poder liberarle los pagos", que le envió ese correo en abril de 2016. Luego se le pregunta que si no le correspondía al gerente de tesorería haber hecho esos filtros para impedir que se liberara ese pago, contestó: "el primer filtro debió haberlo hecho Ingrid, y como ellos tienen auxiliares o analistas a cargo, ellos también deben estar al tanto de la situación y en el caso de Huawei sabían que no se podía pagar a ese proveedor". Indicó que la demandante tenía entre 3 o 4 entre auxiliares y analistas, una persona encargada solamente de la parte de impuestos, otra encargada de los temas laborales, otro para proveedores y otra como temas variados. Manifestó que Viviana Camargo, venía incluso de trabajar con Ingrid en Telmex, a ella la conoció en el 2010 y

las otras personas eran nuevas, cree que "habían ingresado a inicios del mes de marzo, eran 3 chicas" y que cuando ingresan hay una capacitación que presta el área de gestión humana, luego cada coordinador era responsable de hacerle la inducción, la capacitación, el seguimiento, capacitación del SAP. Señala que son personas profesionales en su conocimiento que se debía hacer y lo que tenían era que integrarse a la operación misma de la compañía, se debe asegurar que las personas cumplen y que tomen la agilidad propia para poder desenvolverse y apoyar realmente al área. Con base en esas probanzas, considera la Sala que también se encuentra acreditado la ocurrencia de este caso.

Acreditada la ocurrencia de las causales referidas a (...). Caso "CONCILIACIÓN DE DEUDA DEFINITIVA EPM" solicitud por mail de fecha 25 de febrero de 2016. Caso "PAGO ANTICIPO PLAZA CLARO SERVIPARAMO S.A. "Solicitud por mail de fecha 11 de marzo de 2016. Caso "PAGO HUAWEI "REPORTE CXP ABRIL\_REVISADO ABRIL 29" mail's del 29 de abril de 2016 (...), se procede a verificar si son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, para lo cual se advierte que la demandada señala que la demandante incurrió en las causales relacionadas en los numerales 2º, 4º y 6 del artículo 62 del C.S.T. en concordancia con los numerales 1 y 5 del artículo 58 de ese mismo código.

De entrada, se observa que los hechos referidos, no encajan dentro de las causales relacionadas en los numerales 2º y 4º, en los que se indica respectivamente "2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo" y "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". No ocurre lo mismo, con el numeral 6º, que señala "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". La norma consagra dos disposiciones o motivos: la violación grave de las obligaciones o prohibiciones previstas en los artículos 58 y 60 del CST; e incurrir en cualquier falta grave calificada como tal en algunos de los instrumentos a que se refiere el texto legal. Se emprende, primero, el análisis tendiente a establecer si se presentó la falta a que se refiere la segunda parte del precepto normativo. Revisado el contrato de trabajo, se

observa que en la cláusula DÉCIMA se pactó. *“Son justa causa para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el art. 7° del Decreto 2351 de 1965; y, además, por parte del empleador, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en reglamentos y demás documentos que contentan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en éste acto como faltas graves la violación de las obligaciones y prohibiciones contenidas en las cláusulas primera y segunda del presente contrato, y las siguientes: a) La violación por parte del trabajador de una cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias; b) la ejecución por parte del trabajador de labores tanto remuneradas como no, a favor de terceros, que tengan que ver con el objeto social del empleador o que en razón de las funciones que desempeña el trabajador y la confianza en él depositada, no deban ser conocidas por terceros; c) La revelación de datos, informes, documentos, notas, reservados de la empresa que a juicio de ésta le causen perjuicios de cualquier orden en forma directo o indirecta; d) las desavenencias con sus compañeros de trabajo; e) la ingestión de bebidas embriagantes en el sitio o lugar de trabajo, su ingestión durante la jornada laboral, o la presentación al mismo en estado de embriaguez o alicoramiento; f) El abandono del sitio o lugar de trabajo sin causa justificada o la no presentación a su sitio de trabajo o donde haya sido citado; g) La reincidente falta de puntualidad en la asistencia a su trabajo o reuniones de trabajo; h) Pedir prestado dinero o solicitarle a un subalterno le sirva de fiador o codeudor de obligaciones personales, con excepción de los préstamos provenientes de las Cooperativas legalmente constituidas o de los Fondos de Empleados; i) El no cumplimiento de las medidas de medicina, higiene y seguridad industrial, así como el programa de salud ocupacional o en cualquier memorando; j) Efectuar prácticas comerciales ilegales que comprometen la responsabilidad del empleador; k) Dar regalos o incentivos económicos o en especie a terceros que tengan relaciones comerciales con el empleador; i) Hacer llamadas a larga distancia de carácter personal sin la debida autorización del empleador; m) Hacer uso de los computadores o sistemas del empleador para fines distintos de las funciones laborales sin la autorización debida o la utilización de programas o diskettes que no sean de propiedad de la empresa o que no cuenten con licencia; n) Proporcionar una errónea información sobre el producto de la empresa; ñ) En el evento en que la empresa le haya entregado teléfono celular o cualquier otro elementos de comunicación al trabajador, el hacer uso indebido del mismo; o) El no cumplimiento de los presupuestos de ventas y/o recaudos fijados por el empleador; p) El no rendir los informes que se le soliciten por escrito; q) el no hacer entrega inmediata a la empresa de los elementos o dineros que le hayan sido confiados; r) Realizar operaciones comerciales con Proveedores del empleador: s) Atender asuntos durante la jornada laboral que nada tengan que ver con la labor contratada o la función desempeñada; t) Utilizar para uso personal o actividades que no sean propias de la empresa y de sus funciones, los computadores, acceso a internet, o cualquier otro elementos que le haya sido entregado como herramienta de trabajo; u) Hacer copias de los archivos de cualquier naturaleza*

de la empresa a que llegue a tener acceso. V) La violación de cualquier norma del Reglamento Interno del Trabajo y del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la empresa; w) La violación a cualquier norma del "Código de Ética" de la empresa; x) El no dar estricto cumplimiento al reglamento interno de autorizaciones. PARÁGRAFO: La tolerancia por parte del empleador de alguna o algunas de las anteriores causales o de cualquier otra, no significan aceptación alguna a la misma y no impiden la terminación del presente contrato de trabajo en forma unilateral y con justa causa". Se advierte que las conductas concretas que allí se señalan no fueron perpetradas por la actora.

El artículo 58, numeral 4 del RIT señala como falta grave "violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias" sin embargo, esa calificación como justa causa de cualquier violación de las obligaciones contractuales o reglamentarias, es una norma demasiado genérica que no puede ser aplicada al pie de la letra, pues llevaría al absurdo de tener como graves toda violación de las obligaciones del trabajador.

Ante este panorama, advierte la Sala que las partes no calificaron en forma clara, concreta, precisa e inequívoca la conducta endilgada por la demandante como una falta grave, ni en el contrato ni en el Reglamento Interno de Trabajo, pues ha de señalarse que este prescribe que será falta grave la violación grave de sus obligaciones contractuales o reglamentarias, con lo cual se termina por concebir una tautología.

Así las cosas, descartada la violación del RIT o del contrato de trabajo, corresponde ahora establecer si la falta cometida por la demandante reviste la gravedad para dar por finiquitado el vínculo laboral, en los términos del primer enunciado del numeral 6 antes indicado, esto en armonía con el precedente jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia- Sala Laboral en sentencia SL3278-2022 Rad. 83386 del 21 de septiembre de 2022, que indicó: "afirma lo precedente en armonía con las enseñanzas de esta Corporación, contenidas en proveído CSJ SL1920-2018, donde se detalló que no basta que el asalariado incurra en una falta, sino que la misma debe ser grave y ante la ausencia de reglamento interno de trabajo, debe el juzgador analizar la gravedad (...)".

En primer lugar, de acuerdo con el perfil del cargo de coordinador (pág. 8 PDF 15), que era el desempeñado por la actora, dentro de sus responsabilidades estaba la de "Proyectar ingresos y pagos diarios Ejecución del plan de caja: Proyectar el movimiento diario de pagos de las compañías del grupo (ingresos y egresos) de manera que permita guiar las operaciones de la Tesorería y servir como herramienta dinámica en la toma de

decisiones, así mismo controlar e informar sobre la ejecución, permitiendo así la ejecución del flujo de caja de acuerdo con la información que suministre el Analista de Flujo de Caja, en los diferentes periodos planeados. (...) "programar, revisar y controlar la ejecución de los pagos a proveedores (nacionales y del exterior), de acuerdo con los registros contables y los términos de pago establecidos con cada proveedor e informar oportunamente sobre la necesidad de recursos económicos para que sean ubicados en las cuentas bancarias sobre las cuales se realicen finalmente los pagos". (...) Atender personal o telefónicamente los requerimientos de los clientes internos y externos de las compañías en cuanto a pagos se refiere, y delegar a quien corresponda la labor de análisis con el fin de mantener conciliadas las cuentas con dichos clientes". (...) Generar mecanismos de control y procedimientos de trabajo que permitan cumplir fielmente con la misión del cargo, evitar errores en las labores diarias de la tesorería y mejorar la productividad". Allí también se indica que el jefe inmediato es el Gerente de Tesorería. Ahora, las funciones referidas, además de estar plasmadas en el perfil del cargo ocupacional, la misma demandante las relacionó en la respuesta a los descargos de fecha 10 de mayo de 2016, al revisar que sus funciones eran "Revisar, controlar y coordinar los pagos nacionales, atender clientes internos y externos de la Compañía, entregar informes necesarios para la operación de la Compañía ".De acuerdo con ello, entonces, es claro que la respuesta tardía a las solicitudes presentadas por los proveedores SERVIPARAMO y el hecho de haber cargado un pago a favor del proveedor Huawei por más de \$7.000.000.000 cuando estaba informada que los pagos a ese proveedor estaban suspendidos por directriz de la Vicepresidencia Financiera, incumplió con las obligaciones a ella encomendadas.

No es de recibo que la actora se justifique y escude en la falta de personal en su equipo de trabajo para cumplir con sus obligaciones, pues si bien, tanto la representante legal de la demandada como los testigos Humberto Chavarro y Martha Melgarejo indicaron que efectivamente durante los meses de diciembre de 2015, enero y febrero de 2016 su grupo de trabajo disminuyó, contando únicamente con la señora Viviana Camargo y esporádicamente la señora Ruby, con lo que resultaría entendible que en esos meses la producción de trabajo de la demandante y su grupo se dificultó, sin embargo, a partir de marzo de 2016 se contrató personal y el equipo de trabajo de la demandante se consolidó, pues incluso la demandante aceptó que a partir de esa fecha estaba con Viviana y con otras 3 personas. Ahora, la demandante indicó que las personas nuevas no conocían el sistema SAP y que para ella fue dispendioso entrar a explicarles.

Al revisar cada uno de los eventos objeto de estudio, se advierte que frente al

caso "**CONCILIACIÓN DE DEUDA DEFINITIVA EPM**" solicitud por mail de fecha 25 de febrero de 2016" se ha de tener en cuenta que tal como lo aceptó la demandante en la diligencia de descargos, recibió correo desde el 25 de febrero de 2016, volvió a ser requerida los días 1 y 30 de marzo de 2016 y que solo dio respuesta hasta el mes de mayo de 2016, llamando la atención de la Sala que en la diligencia de descargos, la actora señaló que la tardanza en dar respuesta se debía entre otras cosas a que "no tenía las herramientas para entrar a SAP 5.0" sin embargo, en el interrogatorio de parte manifestó ella sí tenía acceso para la consulta del aplicativo 5.0. sin que se le cuestionará más sobre este punto, lo que se impide hacer un análisis de fondo al respecto; sin embargo, también se advierte que la demandante se excusa en la falta de recurso humano, pasando por alto que desde el mes de marzo ya tenía su equipo de trabajo consolidado y si consideraba que el personal asignado no tenía la capacidad para realizar los análisis y requerimientos que tenía el departamento que manejaba, debió informarle a su jefe inmediato, lo cual no se encuentra acreditado, pues lo que este señaló fue que la empresa era conocedora de que en noviembre de 2015 el grupo de la demandante disminuyó y volvió a conformarse hasta marzo de 2016, pero no se dijo nada con posterioridad a esa fecha, evidenciándose que la demora en la respuesta no está ligada a la falta de personal ni mucho menos a que el mismo no se encontraba preparado para desempeñar el cargo, pues incluso en los descargos la demandante señaló que el caso lo estaba apoyando Angie, quien estaba empapada del tema, persona que fue contratada a principios de marzo de 2016, tal como lo indicó la misma demandante en el interrogatorio de parte; por tanto, para la Sala sí se considera un incumplimiento grave, pues pese a que la solicitud se realizó desde el 25 de febrero de 2016 se dio respuesta en mayo del mismo año, sin que se encuentre acreditado que en ese lapso, la demandante hubiese informado por algún medio cuál era el trámite que se le estaba dando a la solicitud.

Ahora frente al "**PAGO ANTICIPO PLAZA CLARO SERVIPARAMO S.A. "Solicitud por mail de fecha 11 de marzo de 2016"**", si bien se acreditó, que fue el 17 de diciembre de 2015 que se autorizó un pago en el banco a favor de esa compañía después de las 3:00 pm, tiempo en que se entiende la demandante no estaba trabajando con todo el personal, lo que justificaría su actuar, sin embargo, no se puede perder de vista que el 11, 15 y 29 de marzo de 2016, se le requirió para que diera respuesta a la solicitud de aclaración presentada por la representante del citado proveedor, y que el 29 de abril siguiente el señor Humberto Chavarro le pidió por correo que revisara esa situación para dar respuesta, accediendo la

demandante a ello hasta el 10 de mayo de 2016, por tanto, más allá del error que se pudo hacer cometido el 17 de diciembre de 2015, lo que reclama la demandada es la respuesta extemporánea que se le dio al proveedor, pues la actora señala que fue hasta esa fecha se dieron cuenta que habían realizado el pago después de las 3:00 pm, situación que denota que existió un actuar negligente de parte de la trabajadora, pues más allá de haber realizado el pago fuera de la hora límite quedando registrado el día siguiente, cuando se le pidió que aclarara lo solicitado por el proveedor, señaló que todo estaba bien, es decir que la revisión para contestar no fue la adecuada, y eso sucedió ya cuando su grupo de trabajo estaba integrado, además tal como lo indicó la actora la revisión la realizó con la señora Viviana, quien tenía experiencia y conocía muy bien la operación, lo que descarta que pudiera excusarse con que tal revisión la hizo una de las personas nuevas que ingresaron en marzo. Situación que tal y como lo indica la demandada, deja el nombre de la empresa mal frente a los proveedores, por tanto, se considera que también es una justa causa de despido, pues por las consecuencias en la reputación de la empresa permiten calificar el hecho como grave.

Finalmente, respecto del caso ***"PAGO HUAWEI "REPORTE CXP ABRIL\_REVISADO ABRIL 29" mail's del 29 de abril de 2016"***, menos se puede aceptar la excusa de falta de personal o personal nuevo, porque lo que se advierte es una falta de acatamiento de una orden dada por el superior jerárquico, en este caso del vicepresidente de Tesorería, quien les indicó el 16 de abril de 2016 que el pago a favor de Huawei quedaba aplazado, sin embargo, la demandante días después el 29 de abril del mismo año, lo realizó por \$7.284.287.050, incumpliendo con la obligación de *"programar, revisar y controlar la ejecución de los pagos a proveedores (nacionales y del exterior), de acuerdo con los registros contables y los términos de pago establecidos con cada proveedor e informar oportunamente sobre la necesidad de recursos económicos para que sean ubicados en las cuentas bancarias sobre las cuales se realicen finalmente los pagos"*; como coordinadora de tesorería de pagos nacionales la demandante tenía precisamente la función de revisar y controlar la ejecución de pagos, y si bien adujo que al tratarse de un caso tan importante y puntual se debió recibir una retroalimentación por parte de la Vicepresidencia o Gerencia de forma oportuna para haber bloqueado estas facturas y no haberlas pagado, sin embargo era precisamente en ella que recaía dicha responsabilidad, es decir, el filtro en este caso lo tenía que hacer ella, función que debía realizar con total diligencia al tratase precisamente de una suma cuantiosa. Ahora, si bien la demandante manifestó que además del filtro que

ella debía hacer, la señora Martha Melgarejo realizaba un segundo filtro y que quienes firmaban las autorizaciones también, frente a lo cual debe tenerse en cuenta que la organización de las empresas implica que cada nivel jerárquico debe asumir unas responsabilidades, y se reitera dentro de las encomendadas a la actora estaba precisamente esa la de *“revisar y controlar la ejecución de los pagos a proveedores”*; siendo claro que, de contera, pasó por alto la directriz que le dieron de no realizar el pago a Huawei. Además no se acreditó que efectivamente la señora Martha Melgarejo debía realizar un segundo filtro en la ejecución de pagos que realizaba la demandante, pues con lo señalado en la diligencia de descargos, se descarta que esto se hiciera así, *“(…) Viviana me envió el ultimo archivo para autorizar, y yo lo autoricé y lo generé, ya se autorizó, se cargó y cuando le pasamos a Martha para que actualizara el control de operaciones ella me dijo porque estaba incluido Huawei y yo le pregunté a Viviana como había realizado la revisión del archivo y ella me dijo que tomó el primer archivo que habíamos enviado y este incluía a Huawei”*, pues lo que da a entender es que cuando se lo pasaron a la señora Martha, para el control de operaciones, ya estaba cargado. Así mismo, la testigo Diana Godoy, quien es analista de tesorería en COMCEL hace 12 años, y que desde marzo de 2014 a 30 de septiembre de 2015 reemplazó a la demandante en la coordinación de pagos locales, por lo que conoce de primera mano las funciones de dicho cargo, señaló que la coordinadora tenía que revisar todos los pagos que se tenían para el mes, se trabajaba junto con los analistas y la otra coordinadora, todos los días se revisaba en la red el control de operaciones que había para poder proceder con la operación del día a día y poder cumplir con las operaciones de la caja. Que trabajaba mancomunadamente con la coordinadora Martha Melgarejo, pero no había ningún tipo de subordinación, se debía reportar qué pagos se iban a realizar para que ella pudiera verificar su flujo de caja, pero cada coordinación manejaba lo que le correspondía, manifestó que en el cargo de la demandante se debía cumplir con los tiempos estipulados por la organización, se debía ordenar los pagos en horas de la mañana y tenían máximo 3:00 pm para entregar los pagos al gerente y a las personas que autorizaban en los portales *“pero previamente se debía revisar toda la información que se iba a entregar para ejecutar esos pagos. El coordinador debía revisar esos pagos que se entregaban a los autorizadores.”* El coordinador es responsable de todo lo que va a ejecutar, revisando antes de correr las propuestas, lo que el analista o auxiliar entregaba. Que las personas autorizadoras tienen que revisar aleatoriamente, pero uno tiene que entregar todo absolutamente registrado, verificado y avalado. Por tanto, para la Sala no es válida la manifestación de la actora, pues el hecho que no se haya bloqueado el pago,

no justifica su actuar desconociendo las directrices dadas por los superiores, y es que si bien en el caso de Huawei la decisión de aplazar el pago no se debía a que no existiera deuda, sí se estaba tratando de negociar el mismo, o sea era una estrategia de la demandada, que la actora debió respetar. Con lo anterior, se evidencia que existió por parte de la demandante incumplimiento de sus funciones y de las ordenes e instrucciones impartidas por sus superiores, lo cual, por lo ya dicho, resultan siendo unas faltas graves.

Así las cosas, se acreditó no solo la ocurrencia de las conductas endilgadas como justas causas y que fueron estudiadas en esta oportunidad, para fenecer el contrato de trabajo, sino que las mismas revisten de gravedad, por lo que se confirmará la sentencia proferida por la a quo.

Así queda resuelto el recurso de apelación

Costas a cargo de la parte actora al no prosperar el recurso. Se fija como agencias en derecho la suma de 1SMMV a cargo de la demandante y a favor de la demandada.

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

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de fecha 14 de julio de 2020 proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral de INGRID YISELA RODRIGUEZ VELASQUEZ contra EMPRESA COMUNICACIÓN CELULAR S.A. "COMCEL S.A.", de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a cargo de la demandante y a favor de la demandada. Se fijan como agencias en derecho la suma de 1SMMV.

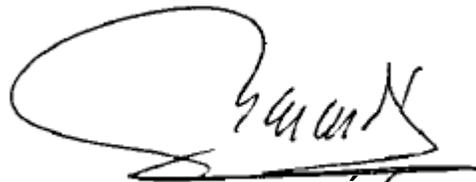
**TERCERO:** DEVOLVER el expediente al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

Magistrado



**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**

Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**

Magistrada



**LEIDY MARCELA SIERRA MORA**

Secretaria

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

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Proceso: Ordinario  
Radicación No. **11001-31-05-032-2020-00189-01**  
Demandante: **DANIEL ENRIQUE TAMAYO SALAZAR**  
Demandado: **ARL AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.**

En Bogotá D.C. a los **25 DIAS DEL MES DE MAYO DE 2023**, la Sala de decisión Laboral integrada por los Magistrados **MARTHA RUTH OSPINA GAITÀN**, **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien actúa como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo establecido por la Ley 2213 de 2022, y en acatamiento de la medida de descongestión adoptada mediante Acuerdo PCSJA22-11987 de 29 de julio de 2022, emanado del Consejo Superior de la Judicatura.

Examinadas las alegaciones de las partes, se procede a resolver el recurso de apelación presentado por el demandante, contra la sentencia proferida el 4 de noviembre de 2020, por el Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá D.C., dentro del proceso de la referencia.

**SENTENCIA**

**I. ANTECEDENTES.**

**DANIEL ENRIQUE TAMAYO SALAZAR** demandó **ARL AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA SA**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral se declare que existió contrato de trabajo a término indefinido, se ordene el reintegro al cargo que venía desempeñando o uno similar; a pagar los salarios y demás conceptos propios dejados de percibir, debido al fuero de estabilidad laboral reforzada, ya que se encuentra en tratamiento médico por la enfermedad común que viene padeciendo desde el año 2016, que el despido fue discriminatorio, se condene ultra y extra petita, y costas.

Como fundamento de las peticiones, se narra en la demanda que el 20 de noviembre de 2013, con la demandada celebró contrato a término fijo, con un salario mensual de \$589.500, para desempeñar el cargo de Auxiliar de archivo USEC ARL BTA CI 104; el 20 de diciembre de 2013 modificaron la duración del contrato de 29 de diciembre de 2013 al 18 de enero de 2014; el 20 de enero de 2014 de común acuerdo modifican la modalidad del contrato a término indefinido; el 24 de agosto de 2016 la *“EPS SURA a través de la médica MABEL ADRIANA SUAREZ CARDONA., asignada a la comisión Laboral de la EPS SURA., emite concepto en el cual certifica que nuestro representado tiene un antecedente de SCHWANOMMA DEL NERVIO ACÚSTICO DERECHO, con vértigo central y tinnitus incapacitante como secuelas de su enfermedad de base. En seguimiento por OTOLOGÍA, NEUROCIRUGÍA, RADIOTERAPIA Y OTORRINOLARINGOLOGÍA., y emite las siguientes recomendaciones funcionales de acuerdo con su condición médica actual “Estas recomendaciones deben tenerse en cuenta tanto en las actividades laborales como extralaborales durante seis (6) meses, hasta no tener un concepto diferente por parte de sus médicos especialista tratantes. Estas hacen parte del proceso de rehabilitación que, para la recuperación o mantenimiento de su salud, algunas de ellas son de carácter preventivo, otras le permitirán lograr la recuperación de habilidades y destrezas que pudieran estar alteradas a causa de cualquier enfermedad o evento accidental”;* Que el 28 de septiembre de 2016, de común acuerdo por solicitud del demandante, debido a situaciones y manejo que ha presentado con el supervisor inmediato, modifican el cargo, por lo que a partir del 28 de septiembre de 2016 desarrollara funciones, propias, conexas y complementarias del cargo de ANALISTA ADMINISTRATIVO; el 28 de junio de 2017 la EPS SURA envía concepto a la empresa ARL AXA COLPATRIA SEGUROS E VIDA S.A., emitido por el área de medicina laboral en el cual describe; *“El paciente tiene un antecedente de SCHWANOMMA DEL NERVIO ACÚSTICO DERECHO, CERVICALGIA CRÓNICA, HIPOACUSIA SECUNDARIA BILATERAL (MODERADA LADO DERECHO, LEVE LADO IZQUIERDO), con vértigo central y tinnitus incapacitante como secuelas de su enfermedad de base en seguimiento por OTOLOGÍA, NEUROCIRUGÍA, RADIOTERAPIA, FISIATRA Y OTORRINOLARINGOLOGÍA. Se emiten recomendaciones funcionales de acuerdo con su condición médica actual”;* el 16 de julio de 2019 asiste a control médico de SALUD OCOPACIONAL DE LOS ANDES LTDA, en el cual emite diagnóstico médico: *“PACIENTE DIAGNOSTICADO CON SCHWANOMMA VESTICULAR DERECHO A FINALES DE 2014. MANEJADO CON 3 SESIONES DE RADIOTERAPIA EN 2016”;* el 25 de julio 2019, presenta en la empresa solicitud de revisión del cargo de analista administrativo de servicios de prevención ARL por acoso laboral en cuanto a que le genera miedo, intimidación, terror y angustia cuando se le realiza evaluación de su desempeño; el 9 de

agosto de 2019 radica ante el Ministerio de Trabajo, denuncia por acoso laboral en el cual afirma que desde el año 2016 cuando notificó a la empresa que se le había detectado *“un SCHWANOMMA DEL NERVIO ACÚSTICO DERECHO, teniendo como consecuencia padecimiento de vértigo y pérdida de la audición en el oído derecho de más del 50% desde este momento empezó a ser víctima de acoso laboral por parte de sus jefes inmediatos”*; el 9 de agosto de 2019 la demandada le da respuesta a la solicitud de revisión del cargo en el cual se le expresa que las calificaciones de desempeño se basan en un análisis del qué y del cómo se cumplen los objetivos, que el empleador tiene libertad de asignarle funciones de acuerdo al nivel de responsabilidad y jerarquía como se encuentra estipulado en el contrato de trabajo, pero no le responden sobre el acoso laboral; el 02 de septiembre de 2019, la demandada da por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, expone otras circunstancias (PDF 01Demanda)

La demanda fue repartida al **Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá D.C.**, autoridad judicial que inicialmente la inadmitió mediante providencia de 16 de agosto de 2020, y posteriormente mediante providencia 4 de septiembre 2020 la admitió, ordenó correr traslado a la parte demandada (PDF 04AutoAdmiteDemanda).

La demandada, en las contestación de la demanda se opuso a las pretensiones, aceptó los extremos de la relación laboral, la decisión de terminar unilateralmente el contrato de trabajo, con relación a la estabilidad laboral reforzada sostuvo entre otras cosas que: *“Con base en lo anterior, es claro que el demandante no puede ser considerado una persona en condición de discapacidad, en razón a que no contaba con una PCL del 15% o superior, como se puede concluir con facilidad de la ausencia de material probatorio al respecto. Además, brilla por su ausencia prueba alguna en el proceso que acredite que el actor hubiere notificado a mi representada cualquier documento que permitiera inferir que contaba con alguna situación particular de salud al dos (02) de septiembre del 2019 y, en tal sentido, su situación particular de salud fuere cual fuere, no puede ser oponible a la sociedad que represento ante su desconocimiento de incapacidades, recomendaciones, restricciones o terapias médicas. Nótese que ni siquiera presenta prueba alguna al respecto, ni acredita que exista un dictamen en el cual se establezca que cuenta con una discapacidad moderada, severa o profunda de la cual se pueda inferir la existencia de estabilidad laboral reforzada por salud. Ahora bien, en cuanto a las recomendaciones médicas, me permito manifestar que, al momento de finalizar el*

contrato de trabajo del actor, éste NO tenía recomendaciones médicas vigentes conocidas por mi representada y el análisis que debe efectuar el despacho es sobre las circunstancias médicas vigentes y de conocimiento de mi representada al dos (02) de septiembre del 2019 y no con posterioridad, pues fue en ese momento que se notificó la extinción del vínculo laboral sobre el cual se debe evaluar su eficacia jurídica o validez. Lo anterior que permite deducir que el actor no era objeto de ninguna protección especial que implicara la obligación a cargo de mi representada de solicitar autorización a cualquier autoridad administrativa o judicial para la finalización de su relación laboral. En este sentido es claro que la extinción del contrato de trabajo no tuvo relación alguna con la situación médica que alega el actor, lo que permite desvirtuar que la terminación del contrato de trabajo del actor tuviese alguna relación con el estado de salud que estuviere presentando, fuere cual fuere, y en tal virtud, no se trató de una decisión discriminatoria. En consideración a los argumentos expuestos, no es procedente la declaratoria de la ineficacia del despido realizado por el actor, ni mucho menos hay lugar al reintegro pretendido”, citó varias sentencias en su apoyo.

Propuso las excepciones de fondo de Inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, eficacia de la terminación del contrato de trabajo, prescripción, compensación, buena fe, y compensación. (PDF 05ContestaciónDemanda folios 75-101).

## **II. DECISION DEL JUZGADO**

Agotados los trámites procesales, el Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante sentencia de 04 noviembre 2020, resolvió:

*“...PRIMERO. - DECLARAR PROBADA la excepción de eficacia de la terminación del contrato de trabajo formulada por la demandada, conforme las consideraciones expuestas. SEGUNDO. - ABSOLVER a la demandada AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A. de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el demandante DANIEL ENRIQUE TAMAYO SALAZAR. TERCERO. - CONDENAR en costas al demandante y a favor de la demandada, tásense por secretaría incluyendo como agencias en derecho una suma equivalente a un (1) smlmv. CUARTO. - En caso de no ser apelada la presente decisión, y al ser totalmente desfavorable al demandante, remítase al superior en el grado jurisdiccional de consulta. ...”.*

## **III. RECURSO DE APELACION**

Inconforme con la decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación, en los siguientes términos:

*“(...) Si bien es cierto mi representando requiere unos controles de especialista no se puede decir o desconocer que son simplemente auto cuidado, tiene unas*

*recomendaciones médicas, que realmente es evidente que hay una limitación en la normal realización de funciones laborales, también quiero remitirme a todas las pruebas documentales que reposan en la demanda como las historias clínicas, los conceptos médicos, y los controles médicos inclusive del año 2019, también quiero referir a los testigos en el cual reconocen que existe una condición especial del trabajador de acuerdo a todo el siguiente médico que se le venía haciendo inclusive desde el año 2016 a la fecha, su señoría son esos lo que fundamento el recurso de apelación y con el debido respeto solicito se revoque la decisión tomada hoy 4 de noviembre. “*

El Juez de conocimiento concedió el recurso de apelación interpuesto. Recibido el expediente inicialmente por la Secretaría del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, fue asignado por reparto al despacho del Magistrado *Barón Corredor Luis Alfredo*, el 9 de noviembre 2020 (PDF 01ActaDeReparto Cuaderno Segunda Instancia).

En virtud de lo dispuesto en el Acuerdo PCSJA22-11978 de 29 de julio de 2002, y de la medida de descongestión allí adoptada, fue remitido el expediente a esta Corporación; y asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente.

#### **IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

La parte demandante, presentó alegaciones en segunda instancia en los siguientes términos:

*“...Sea la oportunidad para ponerle de conocimiento que mi prohijado viene padeciendo de un tumor denominado científicamente como SCHWANOMMA DEL NERVIO ACÚSTICO DERECHO, como consta en el folio 52 del libelo de la demanda por medio de certificación expedida por la EPS Sura de fecha 24 de agosto de 2016, y los diferentes conceptos médicos y las recomendaciones indicadas por los centros médicos en los cuales fue atendido mi representado. En este sentido con el acostumbrado respeto le solicito Honorable Magistrado que se aplique el precedente jurisprudencial de la Honorable Corte Constitucional de acuerdo a la sentencia T-014 de 2019, ya que mi representado se encuentra en una situación de debilidad manifiesta por su grave estado de salud el cual le impedía y dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares en el cargo que venía desempeñando en ese momento, pues como esta documentado, a la fecha tiene un tumor en su cabeza, lo cual concuerda con la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional que, mi representado se encuentra protegido por el fuero de estabilidad laboral reforzada por padecer una enfermedad de alto riesgo. Mas no se puede interpretar en el caso que nos ocupa como lo concluye el señor Juez de primera instancia argumentando que mi representado no contaba con incapacidades vigentes ni calificación de pérdida de capacidad laboral previamente notificada al empleador al momento de la terminación de la relación laboral, de acuerdo a la interpretación del togado de primera instancia no se encontraba protegido por el fuero de estabilidad laboral reforzada, acogiéndose al precedente Jurisprudencial de la Honorable Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, postura menos garantista de derechos fundamentales, que el accionante hoy requiere sean protegidos. Debo manifestarle Honorable Magistrado que si bien es cierto mi representado no contaba con incapacidades vigentes ni calificación de pérdida de capacidad laboral, no es menos cierto que si era de pleno conocimiento del empleador de los controles*

médicos que se le venían realizando a mi representado por su condición de salud, y las patologías con las diferentes recomendaciones indicadas por los centros médicos, como consta en el libelo de la demanda no puede primar este formalismo sobre la situación fáctica del estado de salud de mi prohijado, cuando el mismo tiene un tumor en su cabeza y a la fecha se desconoce cuál es el estado de dicho tumor y las consecuencias que este les pueda generar por no poderse realizar los controles médicos correspondiente por estar desprotegido por el Sistema de Salud como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Con el acostumbrado respeto le solicito Honorable Magistrado se ordene el reintegro de mi representado al cargo que venía desempeñando o uno de iguales condiciones sin que afecte su estado de salud y por consiguiente ordene el pago de los salarios y demás conceptos propios dejados de percibir desde el momento de la terminación del contrato de trabajo, si bien es cierto mi representado no presentaba incapacidad, ni valoración por pérdida de capacidad laboral ante los entes competentes, por motivos de la enfermedad que actualmente está padeciendo al momento de la terminación de la relación laboral, el empleador no puede desconocer que si tenía conocimiento del tumor que le fue diagnosticado a mi representado en el año 2016, así como lo confeso la apoderada del extremo pasivo en la audiencia realizada el cuatro (04) de noviembre de 2020., a las 08:30AM., y de los controles médicos que se le venían realizando, razón por la cual al momento de terminar el contrato de trabajo deja en una condición de desprotección al trabajador en lo concerniente a la seguridad social, al no poder tener acceso al sistema de salud y de esta forma seguir realizando los controles médicos sobre dicho tumor, es de aclarar que actualmente mi representado se encuentra en un estado de salud bastante delicado por no tener acceso al sistema de seguridad social. De igual forma es de aclarar que la Honorable Corte Constitucional en sentencia T-597 de 2014 concedió la tutela revocando un fallo de la justicia ordinaria que negaba a una persona la pretensión de estabilidad reforzada porque no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Entonces, la Corte Constitucional ha sostenido que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en condición de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales y (iv) en general todos aquellos que tengan una considerable afectación en su salud; que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, y se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente en un estado social de derecho donde prima el respeto de la dignidad humana en el trabajo y la solidaridad le solicito Honorable Magistrado aplicar el precedente Jurisprudencial de la Honorable Corte Constitucional que en reiteradas jurisprudencias ha concluido que el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como es el caso de mi representado por causa de una enfermedad que no necesariamente acarrea una pérdida de capacidad laboral para trabajar al respecto recordó en la sentencia C-458 de 2015: “Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, 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” De igual forma debo manifestarle Honorable Magistrado que en el caso que nos ocupa el empleador omitió solicitarle la autorización al Ministerio de Trabajo para realizar la terminación de la relación laboral, desconociendo que mi representado por su estado de salud se encontraba protegido por el fuero de la estabilidad laboral reforzada debido a enfermedad que padecía para el momento de los hechos y actualmente continua padeciendo, como lo ha reiterado la Honorable Corte Constitucional en la sentencia T-014 de 2019 M.P Gloria Stella Ortiz Delgado afirmo: “(...) La Corte precisó que cuando

se trata de personas que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta y son discriminadas por su condición médica, la estabilidad laboral reforzada se convierte en el mecanismo idóneo para garantizar el derecho fundamental a la igualdad de esta manera, la mencionada garantía configura un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro significativo de su salud se encuentran en una situación de debilidad manifiesta y deben contar con la protección constitucional necesaria que evite escenarios de discriminación por su condición, sin que para tal efecto requiera contar con invalidez declarada, certificada y cuantificada por la autoridad competente. La estabilidad laboral reforzada implica, entonces, que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que llevan a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones y sean verificados por el Inspector de Trabajo cuando se trate de asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público, en cumplimiento de las obligaciones internacionales, constitucionales y legales que tiene el Estado colombiano en materia laboral, con el fin de forjar relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva. Dicha prerrogativa no opera como un mandato absoluto y, por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Lo que garantiza es que el despido no se produzca en razón de su especial condición, particularmente si se trata de una persona en situación de discapacidad física o mental (...)" Con el acostumbrado respeto Honorable Magistrado solicito se aplique el precedente jurisprudencial más reciente que profirió la Honorable Corte Constitucional en la Sala Quinta de Revisión, en cuanto seleccionaron una acción de tutela para la revisión por cuanto era evidente la vulneración a la accionante en su derecho al fuero de Estabilidad Laboral Reforzada, Sentencia T- 195/2022 del 03 de junio de 2022 M.P Paola Andrea Meneses Mosquera afirmo: "Derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud Reconocimiento constitucional. El artículo 53 de la Constitución Política dispone que todos los trabajadores son titulares de un derecho general a la "estabilidad en el empleo". La estabilidad en el empleo puede ser precaria, relativa o reforzada, en atención a los sujetos titulares del derecho y los requisitos que la Constitución y la ley exigen cumplir al empleador para que la desvinculación del trabajador sea válida y surta efectos. De acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, son titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada, entre otros, los siguientes grupos de sujetos de especial protección constitucional: (i) las embarazadas o en periodo de lactancia, (ii) las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, (iii) los aforados sindicales y (iv) las madres y padres cabeza de familia. La estabilidad en el empleo de estos sujetos es reforzada, puesto que la Constitución y la ley prevén requisitos cualificados que condicionan la legalidad y eficacia de la desvinculación laboral y otorgan garantías constitucionales de protección diferenciadas a sus derechos fundamentales una vez el contrato laboral termina por cualquier causa. La estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud es un derecho fundamental. Este derecho se deriva de múltiples disposiciones constitucionales: (i) el principio de igualdad y, en concreto, la obligación del Estado de proteger de manera diferenciada a aquellos sujetos que "por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta" (art. 13.3 de la C.P) (ii) el deber del Estado de adelantar una política de integración social en favor de los "disminuidos físicos, sensoriales y síquicos" (art. 47 de la CP), (iii) el mandato constitucional que exige garantizar a las personas en situación de discapacidad "el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud" (art. 54 de la CP); y, por último, (iv) el principio de solidaridad social (arts. 1º, 48 y 95 de la CP). Definición y titularidad. La estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud consiste en el derecho fundamental que tienen estos trabajadores a permanecer en el puesto de trabajo y obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, "incluso contra la voluntad del patrono", si no existe una "causa objetiva" que justifique el despido. La estabilidad laboral no constituye un mandato de "inmutabilidad de las relaciones laborales" y tampoco supone una prohibición absoluta para terminar la relación laboral. El objeto de protección de este derecho es impedir que los contratos laborales sean terminados de forma

discriminatoria por causa del estado o condición de salud del empleado y asegurar que estos cuenten con “los recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad del tratamiento médico de la enfermedad que [padecen]” Son titulares de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud las personas que han padecido una “disminución física, psíquica o sensorial” en vigencia de un contrato de trabajo. Dentro de este grupo de sujetos se encuentran no solo los trabajadores que han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada, sino también aquellos que “tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares La estabilidad laboral reforzada que la Constitución y la ley otorgan a estos sujetos parte del supuesto de que las disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales en vigencia de un contrato de trabajo generan un estado de debilidad manifiesta y sitúan a las personas en una posición de desventaja frente a los demás trabajadores y el empleador. Lo anterior, debido a que la afectación de la salud que padecen les impide desarrollar sus labores en óptimas condiciones y los expone a tratos discriminatorios en el ámbito laboral. Además, su estado de salud suele constituir una barrera para encontrar “una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas”. Estas circunstancias exigen al Estado adoptar medidas afirmativas de protección para contrarrestar desventajas estructurales a las que estos sujetos se enfrentan en el ámbito laboral. Ámbito de protección del derecho - el fuero de salud. El ámbito de protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud está compuesto por las garantías de protección especiales y diferenciadas que forman parte del fuero de salud. El fuero de salud se encuentra previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 el cual dispone que “ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”. Así mismo, esta disposición prescribe que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin autorización de la oficina de trabajo, “tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario”. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 únicamente confiere tal garantía a las personas en situación de discapacidad. Sin embargo, la Corte Constitucional ha señalado en reiterada jurisprudencia que el fuero de salud cubre a toda persona que tenga una afectación de salud que le impida o dificulte sustancialmente desempeñar sus labores, sin necesidad de que haya sido calificado el porcentaje de pérdida de su capacidad laboral. El fuero de salud está compuesto principalmente por cuatro garantías: (i) la prohibición general de despido discriminatorio, (ii) el derecho a permanecer en el empleo, (iii) la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador y (iv) la presunción de despido discriminatorio. Autorización del Inspector de Trabajo. El empleador tiene la obligación de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador que haya sufrido una afectación en su salud que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. La Corte Constitucional ha indicado que es ineficaz “el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo. Remedios para subsanar la violación al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. La violación del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada permite que, en principio, el juez ordinario y el juez de tutela adopten, entre otros, los siguientes remedios: (i) la ineficacia del despido<sup>164</sup>; (ii) el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir durante el periodo de desvinculación, cuando ello fuere procedente; (iii) el pago de “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario”, en caso de comprobar que el despido fue discriminatorio, (iv) el reintegro del afectado al cargo que ocupaba, o a uno mejor en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud, esto es, el derecho a ser reubicado y (v) la capacitación para cumplir las tareas del nuevo cargo<sup>169</sup>, de ser necesario. El reconocimiento de estas prestaciones se funda en que, en casos de despido Del anterior análisis jurisprudencial es evidente Honorable Magistrado para el caso que nos ocupa se configuran todos los presupuesto para que a mi representado se le proteja el derecho a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, como así lo afirma la Magistrada Ponente Paola Andrea Meneses Mosquera en la sentencia T-195/2022, Por el solo hecho que el empleador conozca del estado de salud del trabajador, dado que se encuentra en una situación de debilidad manifiesta por su condición de salud, aun sin tener incapacidades

*recientes y sin tener una calificación de pérdida de la capacidad laboral, pero no es menos cierto el conocimiento que tenía el empleador que se le venía realizando controles y recomendaciones médicas por el tumor que padece denominado científicamente como SCHWANOMMA DEL NERVIO ACÚSTICO DERECHO, como está probado en el libelo de la demanda., se encuentra protegido por la estabilidad laboral reforzada, más aun el empleador en ningún momento solicito autorización al Inspector del Trabajo para terminar la relación laboral, teniendo conocimiento de la situación de salud actual del trabajador, a falta de la autorización que debió solicitar al inspector del trabajo le solicito Honorable Magistrado se decrete ineficaz la terminación del contrato de trabajo de mi representado., Su señoría no puedo dejar de ponerle en conocimiento que a mi representado a la fecha no se le han realizado los chequeos médicos correspondiente para determinar cuál es el estado actual del tumor por el cual está padeciendo ya que quedo desprotegido por el Sistema General de Seguridad Social., y se le viene aumentando la pérdida de la audición y padeciendo de un vértigo que con el transcurso de los días también viene en aumento., es evidente Honorable Magistrado que el estado de salud de mi representado se ha visto afectado considerablemente como causa de la terminación de la Relación Laboral en el presente caso que nos ocupa (PDF 010AlegatosDemandante Cuaderno segunda instancia).*

La parte demandada también presento alegatos, después de hacer mención a la relación laboral que existió entre las partes, de la terminación del contrato de trabajo, y de la ausencia de estabilidad laboral reforzada, citar las sentencias SL 3487 del veintiocho (28) de agosto de dos mil diecinueve (2019) proferida por Sala de Descongestión No. 3, en la que cita la sentencia SL11411-2017 de la Sala de Casación Laboral, sentencia del treinta (30) de enero del 2013, Radicación No. 41867, M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve, T-111 de 2012, T-417 de 2010 de la Corte Constitucional precisó:

*“Con base en las sentencia citadas, es absolutamente evidente que el demandante NO gozaba de estabilidad laboral reforzada por salud, toda vez que no puede catalogarse razonablemente como una persona con discapacidad o con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante o con una afectación grave en su salud que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, máxime si se tienen en cuenta que al momento de finalizar el vínculo laboral se encontraba ejerciendo su cargo con normalidad. Lo anterior aunado a que los diagnósticos presuntamente padecidos por el demandante son en sí mismo fuente de discriminación, como quiera que no existe evidencia de las personas con dolencias en las rodillas hayan sido históricamente discriminados, ni se encuentra probado nexo causal entre el despido y el estado de salud de la trabajadora, sino que, por el contrario, se aquel nexo se encuentra desvirtuado en razón a que la terminación del contrato de trabajo obedeció a aspectos objetivos y constatables relacionados con el cierre total del área en el cual el demandante ejercía o desarrollaba sus labores.*

*Sobre el particular es importante traer a colación la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, quien indicó en sentencia 32532 de 2008: “Es claro entonces que la precipitada Ley se ocupa esencialmente del amparo de las personas con los grados de limitación a que se refieren sus artículos 1 y 5; de manera que quienes para efectos de esta ley no tienen la condición de limitados por su grado de discapacidad, esto es para aquellos que su minusvalía está comprendida en el grado menor de moderada, no gozan de la protección y asistencia prevista en su primer artículo. Ahora, como la ley examinada no determina los extremos en que se encuentra la limitación moderada, debe recurrirse al Decreto 2463 de 2001 que sí lo hace, aclarando que en su artículo 1º de manera expresa indica que su aplicación comprende, entre otras, a las personas con derecho a las prestaciones y beneficios contemplados*

en las Leyes 21 de 1982, 100 de 1993, 361 de 1997 y 418 de 1997. Luego, el contenido de este Decreto en lo que tiene que ver con la citada Ley 361, es norma expresa en aquellos asuntos de que se ocupa y por tal razón no es dable acudir a preceptos que regulan de manera concreta otras materias. Pues bien, el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 señala los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997; define que la limitación “moderada” es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; “severa”, la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad labora y “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%.

Nótese que el anterior precedente fue reiterado en la sentencia 35606 de 2009, en la que anotó: “De acuerdo con la sentencia en precedencia [32532 de 2008] para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: (i) que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “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 minusvalía supera el 50%; (ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud; y (iii) que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social”. Posteriormente, en la sentencia 38993 del 3 de noviembre de 2010, la Corte indicó: “Si bien en las consideraciones se anotó “...en efecto, ya esta Corporación ha fijado su criterio en torno al tema relacionado con la aplicación de la Ley 361 de 1997, en el sentido que ella está diseñada para garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones ‘severas y profundas’, pues así lo establece el artículo 1º, al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, en cuanto son las personas consideradas discapacitadas, esto es, aquellas que tengan un grado de minusvalía o invalidez superior a la limitación moderada, pues la sola circunstancia de que el trabajador sufra alguna enfermedad que lo haya incapacitado temporalmente para laborar, no lo hace merecedor a esa especial garantía de estabilidad reforzada”. Todo lo anterior fue retomado en sentencia 39207 del 28 de agosto de 2012 así: “(...) esta Sala determinó que no toda discapacidad goza de la protección a la estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 pues, en concordancia con los artículos 1º y 5º de la citada ley, dedujo que gozan de dicha protección aquellos trabajadores con grado de discapacidad moderada (del 15% al 25%), severa (mayor del 25% y menor al 50%) y profunda (mayor del 50%). Bajo esta premisa, negó la protección al demandante quien sufría una incapacidad permanente parcial del 7.41%.” Así las cosas, llamamos la atención del despacho en que brilla por su ausencia prueba alguna dentro del proceso que acredite que el actor contara con una discapacidad moderada, severa o profunda al momento de la terminación de su contrato de trabajo, es decir, que contara con una pérdida de capacidad laboral del quince por ciento (15%) o superior y mucho menos, que mi representada hubiese sido notificada de esta hipotética situación; lo que conlleva el incumplimiento de los requisitos reseñados por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia para aplicar las prerrogativas del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En concordancia con lo anterior, la Corte Suprema de Justicia-Sala de Casación Labora en sentencia SL10538-2016, con ponencia del Dr. FERNANDO CASTILLO CADENA, dispone como requisito para que proceda la protección por estabilidad ocupacional reforzada lo siguiente: “(...) esta Sala de la Corte ya tuvo la oportunidad de analizar y definir el tema, fijando su propio criterio, en el sentido de que la Ley 361 de 1997 está diseñada a garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas, pues así lo contempla su artículo 1º, al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, de modo que delimita el campo de su aplicación a quienes por ley son consideradas discapacitadas, es decir, todas aquellas que tengan un grado de minusvalía o invalidez superior a la limitación moderada, además de que el estado de salud debe ser de conocimiento del empleador, pues la sola circunstancia de que el trabajador se encuentre incapacitado para el momento de la ruptura del contrato de trabajo, no acredita que tenga una limitación física y dentro de los porcentajes anteriormente mencionados, requiriéndose por tanto de una prueba científica como sería el respectivo dictamen o calificación. Radicación N° 42451 19 De acuerdo con la sentencia en precedencia para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: (i) que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “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 minusvalía supera el 50%; (ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud; y (iii) que termine la relación laboral "por razón de su limitación física" y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social." Descendiendo al estudio del elenco probatorio encuentra la Corte Suprema de Justicia que el Tribunal no incurrió en los desaguisados que la censura le enrostra toda vez que, en verdad, no desconoció la existencia de las diferentes incapacidades médicas, sino que estimó que el dictamen de la Junta de Calificación Invalidez, por medio del cual se estructuró la pérdida de la capacidad laboral en un 55.60%, a partir del 8 de agosto de 2004, le fue notificado a el actor el 28 de junio de 2005, es decir, con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, que lo fue por vencimiento del plazo inicialmente pactado; luego, para ese momento, el empleador no tenía conocimiento de la discapacidad del actor. También es cierto que las incapacidades, por sí solas, no acreditan que la persona se encuentre en la limitación física y dentro de los porcentajes anteriormente mencionados, para efectos de ser cobijada por la protección a la que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. "Puestas así las cosas, debe la Corporación reiterar que no dimana error alguno, al menos de naturaleza protuberante, en la conclusión a la que arribó la Sala sentenciadora en torno a que la empleadora desconocía de la limitación al momento de la terminación del vínculo contractual, por expiración del plazo, en la medida en que para la fecha de terminación de la relación laboral, 30 de noviembre de 2004, la promotora del litigio no había sido calificada como inválida o con limitación física, dado que este estado solo se produjo por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el 24 de junio de 2005 (folios 25 y 26, cuaderno 1), dictamen notificado a el actor el 28 de junio de la misma anualidad (folio 24, ibídem)" (Resalta la Sala)". Por otra parte la sentencia SL 14989 de 2017, sostuvo: "Al respecto, se debe precisar que la garantía reclamada por el censor, es de carácter especial dentro de la legislación del trabajo y procede exclusivamente para las personas que presenten limitaciones en grado severo y profundo y no para las que padezcan cualquier tipo de limitación, ni, menos aún, para quienes se hallen en incapacidad temporal por afecciones de salud, de tal suerte que, tratándose de una garantía excepcional a la estabilidad, no puede el juez extenderla de manera indebida para eventos no contemplados en la mencionada norma, tal como lo pretende hoy la censura (CSJ SL14134-2015)." Así mismo, en la sentencia SL 3487 del veintiocho (28) de agosto de 2019, proferida por Sala de Descongestión No. 3 de esta corporación, en la que cita la sentencia SL11411-2017 de la Sala de Casación Laboral, la Corte estableció: "Así las cosas, contrario a lo alegado por la memorialista, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no resulta aplicable al caso examinado, toda vez que esta Corporación ha sostenido que esta garantía es de carácter especial dentro de la legislación del trabajo, pues procede para las personas que presenten limitaciones en grado moderado, severo y profundo y no para las que padezcan cualquier tipo de limitación, ni, menos aún, para quienes se hallen en incapacidad temporal por afecciones de salud, de tal suerte que, tratándose de una garantía excepcional a la estabilidad, no puede el juez extenderla de manera indebida para eventos no contemplados en la mencionada norma, tal como lo pretende hoy la recurrente. De otro lado, tampoco parece demostrado el yerro hermenéutico alegado, al señalar el Colegiado que la estabilidad laboral reforzada allí prevista no opera automáticamente en todos los casos, pues tal consideración está acorde con las decisiones de esta Corporación en cuanto a que la ineficacia del despido requiere la presencia de varios presupuestos, tales como: i) que el trabajador padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen; ii) que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad; iii) que el patrono despida al trabajador de manera unilateral y sin justa causa; y iv) que no solicite el empleador la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo"(subrayado y negrilla fuera del texto original). En virtud de lo reseñado, en el caso que nos ocupa no se cumple ninguno de los criterios citados. En primer lugar, porque el demandante no se encontraba en estado de discapacidad moderada, severa o profunda, esto es, no cuenta con una pérdida de capacidad laboral igual o superior al quince por ciento (15%) que haya sido dictaminada. En segundo lugar, porque incluso de encontrarse en alguno de estos grados de discapacidad, mi representada nunca fue notificada de tal calificación durante la vigencia del vínculo laboral, lo que hace inoponible esa eventual

*circunstancia a la sociedad que represento. En tercer lugar, porque la terminación del vínculo laboral que unió a las partes NO se dio con ocasión de la situación particular de salud que tuviere el actor. Finalmente, al no cumplirse ninguno de los anteriores presupuestos, mi representada NO tenía la obligación legal de solicitar autorización al Ministerio del Trabajo, toda vez que ésta únicamente opera en los casos de despidos unilaterales del empleador en razón de la situación de discapacidad del trabajador (Ley 361 de 1997, art. 26). Ahora bien, vale la pena traer a colación que el simple diagnóstico de una enfermedad NO configura la estabilidad laboral reforzada por salud, como lo señaló la Corte Constitucional en sentencia T-417 del 2010, en los siguientes términos:*

*“5.4. En efecto, al momento de la desvinculación del trabajador, si bien había sufrido algunos padecimientos de salud, estos recaían en órganos distintos del cuerpo (mano, tobillo y espalda), tenían un origen distinto (accidente laboral y origen común) y se habían manifestado en diversos momentos del contrato laboral (en el 2007 y en el 2009), y a pesar de que existen pruebas a propósito de su ocurrencia y sobre las incapacidades de corta duración que generaron, tales pruebas no se refieren a una pérdida de capacidad laboral permanente o de cierta gravedad que permita concluir razonablemente que el accionante era una persona con discapacidad o en debilidad manifiesta, ni que sus problemas de salud fueran el agravamiento de un padecimiento crónico que lo ubicaran en la categoría de persona con discapacidad. Adicionalmente, ninguno de sus problemas de salud, es en sí mismo fuente de discriminación, como quiera que no existe evidencia de que las personas con problemas en los tobillos, la espalda o la mano hayan sido históricamente discriminados. En eventos como éste, donde no resulta obvia, u objetivamente constatable la pérdida permanente o grave de la capacidad laboral, ni los padecimientos del accionante se enmarcan dentro de una enfermedad que sea de aquellas que generan discriminación, no es posible presumir la existencia de una circunstancia de debilidad manifiesta y, por ello, corresponde a una Junta Calificadora de Invalidez determinar si hay una pérdida de capacidad laboral” (subrayado y negrilla fuera del texto original). En consideración a lo expuesto, es claro que el actor no cumple con los requisitos necesarios para considerarla como una persona con una condición especial que amerite su protección por estabilidad laboral, máxime cuando en la precitada sentencia se hace expresa alusión a las dolencias que alega el demandante en el libelo introductorio y, en tal virtud, el reintegro solicitado por el demandante está llamado al fracaso, así como el pago de la indemnización de ciento ochenta (180) de salario alegada y el pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir, pues es clara la legalidad de la solución de continuidad del contrato de trabajo a partir del dos(02) de septiembre del 2019.” (PDF 09AlegatosAXA, Cuaderno segunda instancia).*

## **V. CONSIDERACIONES**

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación y el principio de consonancia previsto en el artículo 66A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad y que fueron sustentados, pues carece de competencia para pronunciarse sobre otros aspectos.

Es de anotar que no se presenta discusión en la prestación de servicios del demandante a la demandada mediante contrato de trabajo inicialmente a término fijo y luego por voluntad de las partes a término indefinido, del 20 de

noviembre de 2013 al 2 de septiembre de 2019, terminado unilateralmente por el demandado, hechos aceptados en la contestación de la demanda y además se corroboran con el contrato de trabajo (PDF 01Demanda folios 44-49, PDF 03 Subsanción Demanda folios 48-53 y PDF 05Contestación Demanda folios 6-10), liquidación de prestaciones sociales (PDF 01Demanda folio 74, PDF 03Subsanción Demanda folio 78 y PDF 05ContestaciónDemanda folio 19), carta de terminación del vínculo laboral (PDF 01Demanda folio 73, PDF 03SubsanciónDemanda folio 77 y PDF 05ContestaciónDemanda folio 18), y certificación emitida por la demandada (PDF 01Demanda folio 75 y PDF 03SubsanciónDemanda folio 79).

Así las cosas, con base en lo antes señalado y lo expuesto en el momento de sustentar el recurso de apelación, la controversia en esta instancia resulta de determinar, si quedo debidamente acreditado que, el demandante para el momento de la terminación del contrato de trabajo era sujeto de estabilidad laboral reforzada; que conlleve al reintegro impetrado y demás pretensiones solicitadas.

Consideró el a quo sobre el tema de la estabilidad laboral que:

*“... Conforme la situación fáctica planteada las pruebas allegadas al proceso, el despacho advierte que habrá de absolverse a la demanda de las pretensiones incoadas en su contra por las siguientes razones:*

*La Ley 361 de 1997, por medio de la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones, señala en su artículo 26 que ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo, conducta que dice en el inciso segundo es sancionada con el pago de una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen y ello conforme a lo señalado en la sentencia C 531 del año 2000.*

*Frente a la aplicación de la norma señalada la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, ha señalado entre otras con sentencia 35606 de 2009 (...). En sentencia SL-1360 de 11 de abril de 2018, la Corte Suprema de Justicia señaló que (...)*

*Conforme la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, entonces en el transcurso del proceso la parte demandante debe demostrar su limitación y la parte demandada le corresponde eventualmente acreditar la autorización del ministerio del trabajo en los términos ya citados o acreditar la justa causa del despido en el momento de invocarlo*

*como motivo de terminación. Conforme lo anterior y como no es objeto de discusión que el contrato de trabajo se terminó sin justa causa debemos entonces determinar si el demandante efectivamente se encontraba limitado en los términos de la Ley 361 de 1997 al momento en que se dio por terminado su contrato de trabajo para efectos de determinar la protección o la estabilidad laboral reforzada que pretende.*

*Para el efecto si bien la prueba documental allegada al proceso da cuenta de la patología del demandante de su situación de salud del año 2015 que fue comunicada al empleador en el año 2016, como lo sostiene en el mismo escrito de la demanda y de que con ocasión de esta patología el demandante se le realizó inclusive una cirugía en el año 2016 y se le generaron unas recomendaciones de carácter laboral, lo cierto es que dicha patología esto es el SCHWANOMMA DEL NERVIO acústico derecho con vértigo central tinnitus incapacitante como secuelas de su enfermedad de base al igual que la cervical sea crónica y la hipoacusia secundaria bilateral que padece el demandante no le generaron o no le generan la estabilidad laboral reforzada que pretende pues lo cierto es que como lo aduce la parte demandada desde el año 2016 e demandante no presenta ningún tipo de incapacidad laboral por razón de estas patologías aunado a que si bien se le han generado recomendaciones médicas y el demandante ha continuado en tratamiento por dichas patologías lo cierto es que las mismas no son incapacitantes, y más allá de generarse recomendaciones laborales no puede decirse que el demandante se encuentre limitado, para desempeñar su actividad laboral, máxime cuando entre la última incapacidad por estas patologías y el momento en que se terminó el contrato de trabajo transcurrieron más de 3 años.*

*En el proceso entonces no obra incapacidades del demandante para el momento en que fue terminado su contrato de trabajo y de igual manera si bien existen incapacidades por otras causas no son relacionadas con la patología que aduce el demandante como fuente de su estabilidad laboral reforzada por salud y ni obra calificación o siquiera la pérdida de capacidad laboral para efectos de proceder a la estabilidad laboral reforzada que pretende el demandante, lo cual inclusive en el interrogatorio de parte, rendido por éste, es claro en manifestar que no tenía ningún tipo de incapacidad y que no adelantaba ningún proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral de allí que si bien esta patología está en tratamiento médico dicha patología no es incapacitante y no limita el desarrollo de sus funciones laborales, por lo cual el despacho encuentra que debe absolverse a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra declarando probada la excepción formulada por AXA COLPATRIA SEGURIDOS DE VIDA, denominada eficacia de la terminación del contrato de trabajo.*

*Conforme lo anterior y al no existir estabilidad laboral reforzada por salud en favor del demandante el despacho se abstiene entonces, de analizar la procedencia de la indemnización que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997”*

Frente a la condición de salud que alega el accionante y el amparo petitionado, recordemos que la Ley 361 de 1997, establece mecanismos de integración social de las personas con limitación y consagra en el artículo 26, la prohibición para despedir a un trabajador como consecuencia de sus limitaciones físicas; señalando que ninguna persona en condición de discapacidad puede ser despedida o su contrato terminado por razón de esa situación, salvo que medie autorización del Inspector del Trabajo, no obstante, si ello ocurriere sin dicha autorización administrativa, tiene derecho a que su contrato sea restablecido sin solución de continuidad y a que se le reconozcan todos los emolumentos laborales dejados de percibir, así como una indemnización equivalente a 180

días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones contempladas en la ley, a que hubiere lugar.

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

Esta Corporación, sobre el alcance del mencionado artículo, ha considerado, en diferentes pronunciamientos, que la protección especial a la estabilidad laboral reforzada por el estado de salud, no es exclusiva de quienes se encuentren calificados en su pérdida de capacidad laboral, sino también respecto de quienes se encuentren en un estado de debilidad manifiesta, entendido éste como aquella situación grave, relevante o significativa que afecte la salud del trabajador y le dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; atendiendo lo adocinado por la Corte Constitucional, al indicar "*...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...*" (Sentencia SU 049 de 2017).

Así mismo, para la acreditación de la situación, la jurisprudencia, considera que "*...en virtud del principio de libertad probatoria y formación del convencimiento, en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de limitación que pone al trabajador en una situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constate la necesidad de la protección, como*

*cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuanta con concepto desfavorables de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo...” (CSJ SL572-2021).*

Por consiguiente, la simple existencia de una enfermedad o el hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado, o en licencia por enfermedad, o con un quebranto de salud, no es suficiente para concluir que es titular de la protección reforzada; esa situación de debilidad manifiesta, debe quedar plenamente evidenciada en el expediente, bien sea con la determinación del porcentaje de la pérdida de capacidad laboral -dictamen correspondiente cuando haya sido realizado-, o con la demostración de la situación de discapacidad en un grado significativo o relevante, es decir que el estado de salud genere dificultades sustanciales en el trabajador para laborar en condiciones regulares, situación que debe ser debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguarda la estabilidad (CSJ SL11411-2017 y SL2797-2020).

De otro lado, la viabilidad de la protección reforzada requiere que el empleador conozca con certeza o deba conocer razonablemente, antes de la terminación del contrato, la situación de debilidad manifiesta o las limitaciones sustanciales del trabajador para desempeñar sus funciones.

En el asunto bajo examen debe anotarse que se encuentra acreditado, como lo señaló el juzgado, que el demandante padece SCHWANOMMA DEL NERVIO ACÚSTICO DERECHO, con vértigo central y tinnitus incapacitante.

Por lo anterior debe establecerse si la existencia de tal enfermedad es suficiente por sí misma para concluir que el demandante es merecedor de la protección especial establecida en la Ley 361 de 1997, pues hay que mirar la existencia y alcance de recomendaciones y si el demandante presenta una discapacidad o limitación relevante y sustancial.

Se allegó al proceso, comunicación dirigida al demandante por EPS SURA, de 24 de agosto de 2016, le envían el concepto médico emitido por el área de Medicina Laboral, en donde se indica que tiene “SCHWANOMMA DEL NERVIO ACÚSTICO DERECHO, con vértigo central y tinnitus incapacitante como secuelas de su enfermedad de base”, y se le efectúan recomendaciones que deben tenerse en cuenta tanto en actividades laborales como extralaborales durante seis meses, como parte “del proceso de rehabilitación para la recuperación mantenimiento de la salud, algunas de ellas son de carácter preventivo, otras le permiten lograr la recuperación de habilidades y destrezas que pudieran estar alteradas a causa de cualquier enfermedad o evento accidental”, con copia para la demandada (PDF 01Demada folios 53-54 y PDF 03SubsanaciónDemanda folios 57-58).

Comunicación dirigida al demandante por EPS SURA, 28 de junio de 2017, le envían el concepto médico emitido por el área de Medicina Laboral, se indica como antecedente de “SCHWANOMMA DEL NERVIO ACÚSTICO DERECHO, CERVICALGIA CRONICA, HIPOACUSIA SECUNDARIA BILATERAL 8MODERADA LADO DERECHO, LEVE LADO IZQUIERDO), con vértigo central y tinnitus incapacitante como secuelas de su enfermedad de base”, al igual que el anterior se formulan recomendaciones por seis meses (PDF 01Demada folios 55-56 y PDF 03SubsanaciónDemanda folios 59-60).

Examen de audiometría, de SALUD OCUPACIONAL DE LOS ANDES LTDA, de fecha 2019 07 16, sin constancia de recibido por la demandada. (PDF 01Demada folios 63-65 y PDF 03SubsanaciónDemanda folios 67-69).

Historia clínica electrónica, resumen atención, FUNDACION INSTITUTO NEUROLOGICO DE COLOMBIA, de cita de Neurocancerología, manejo intrahospitalario por radioterapia 27-04-2016 (PDF 01Demada folios 90-92, PDF 03Subsanación Demanda folios 94-96).

Formato de seguimiento a casos de salud de la demandada, fecha 2 de junio 2019, se indica, entre otras cosas, que se da cumplimiento a las

recomendaciones emitidas por su médico tratante por lo que el trabajador puede continuar con el desempeño de su labor y funciones actuales (PDF 01Demada folio 93-94, PDF 03SubsanaciónDemanda folios 97-98 y PDF 05Contestación Demanda folio 50-51).

Acta de seguimiento titulada psicosocial de fecha ilegible (PDF 01Demada folio 95 y PDF 03SubsanaciónDemanda folios 99), de fecha 24-04-2019 (PDF 05ContestaciónDemanda folio 48-49), de fecha 20 septiembre 2018 (PDF 01Demada folio 97 y PDF 03SubsanaciónDemanda folio 101), de fecha 19 octubre 2018 (PDF 01Demada folio 98 y PDF 03SubsanaciónDemanda folios 102), de fecha 05-07-2017 (PDF 01Demada folio 100 y PDF 03Subsanación Demanda folios 104).

Historia clínica electrónica, Medicina especializada en dolor y trabajo MEDT SAS, consulta septiembre 17 2018, control de patología Schwannoma vestibular co post radiación (PDF 01Demada folios 101-102 y PDF 03SubsanaciónDemanda folios 105-106).

Historia clínica electrónica, fecha de impresión sept 17 2018 (PDF 01Demada folios 103 104).

Resonancia magnética cerebral y de oídos simple y con medio de contraste de 27 de diciembre 2016 (PDF 01Demada folios 105-106 y PDF 03SubsanaciónDemanda folios 107-108).

Examen médico ocupacional de fecha ilegible (PDF 01Demada folios 107-115 PDF 03SubsanaciónDemanda folios 111-119).

Resonancia magnética de oídos simple y con contraste de 31 de marzo 2015 (PDF 01Demada folios 116-117 y PDF 03SubsanaciónDemanda folios 120-121). Resonancia magnética de pares craneanos de 28 de septiembre de 2015 (PDF 01Demada folios 118 y PDF 03SubsanaciónDemanda folio 112),

Resonancia magnética cerebral y de oídos simple con medio de contraste de 27 de diciembre 2016 (PDF 03SubsanaciónDemanda folio 109-110).

Incapacidad médica, Fundación Instituto Neurológico de Colombia de 25 de abril 2016, por 10 días, diagnóstico tumor benigno del encéfalo infratentorial (PDF 05ContestaciónDemanda folio 47).

Cuadro sobre incapacidades del demandante allegado por la demandada en donde se relacionan incapacidades por diferentes eventos de salud, y respecto de la enfermedad objeto de análisis, se indica tumor benigno del encéfalo, infratentorial solo dos incapacidades de 17/12/2015 por 15 días y 25/04/2016 por 10 días (PDF 05ContestaciónDemanda folio 52).

De los citados medios de prueba, analizados en conjunto atendiendo los principios de la libre formación del convencimiento y la sana crítica (Arts. 60 y 61 del CPTSS), se considera que si bien es cierto el actor para el momento de la terminación del vínculo laboral, tenía diagnosticada SCHWANOMMA DEL NERVIO ACÚSTICO DERECHO, con vértigo central y tinnitus incapacitante, no se evidencia que tuviese expresamente impuesta recomendación o restricción alguna que le impidieran sustancialmente el desempeño del cargo, para la fecha de terminación del contrato, conceptos que solamente es posible deducirlos a partir de la situación particular que se logre demostrar dentro del proceso respectivo; criterio que ha sido expuesto por la Corte Constitucional que, en sentencia T-190 de 2012, que para el derecho a la estabilidad laboral *“basta que esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”*, pronunciamiento reiterado en sentencia T-368 de 2016, debiendo remarcar esta Sala la exigencia de que la situación de salud impida o dificulte **sustancialmente** el desempeño de su labor; y sustancial quiere decir lo más importante de una cosa, con lo que se descarta que sea cualquier dolencia la que produzca ese estado.

Además, no se evidencia calificación de pérdida de capacidad laboral, por lo que es necesario para que opere la protección que el estado de salud debe ser de tal gravedad, que lo limite para la realización de su trabajo, y dicho padecimiento debe ser notorio, evidente y perceptible. En todo caso, corresponde en estos casos al trabajador la carga probatoria de acreditar de manera fehaciente y sólida el estado que le da derecho a la protección laboral reforzada.

Es importante reiterar que la simple existencia de enfermedades o padecimientos no es suficiente para proclamar la estabilidad laboral reforzada, pues se requiere que estas impidan o dificulten sustancialmente el desempeño de las labores. Y es aquí precisamente donde surgen elementos que ponen en entredicho la existencia de aquella situación en el caso concreto.

Se reitera que el demandante no contaba con calificación de la pérdida de la capacidad laboral, ni tampoco se evidencia que la enfermedad que padecía tenía tal magnitud que le impidiera desarrollar sus labores, ni *“se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores”* o que el *“estado de salud genere dificultades sustanciales en el trabajador para laborar en condiciones regulares, situación que debe ser debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguarda su estabilidad”*, *“siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constate la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuanta con concepto desfavorables de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo”*, como lo ha precisado la jurisprudencia de las altas cortes.

Es de anotar que las únicas incapacidades reportada con ocasión de la enfermedad que padece son del año 2015 y 2016, es decir con anterioridad de más de tres años a la fecha de terminación del contrato de trabajo.

No sobra señalar que también obra declaración de YULY ZUANY INFANTE ARCUA, quien dijo ser psicóloga especialista en salud ocupacional, ocupa el cargo de líder de bienestar seguridad y salud en el trabajo de la demandada, informó que el demandante en el año 2016 reportó un SCHWANOMNA, que se le hacía seguimiento cada seis meses o cuando el colaborador reporta alguna eventualidad frente a su condición, que el demandante trabajó hasta septiembre de 2019, entiende que se retiró por dificultades en su desempeño laboral; que para el año 2019 DANIEL seguía con su médico familiar, y tenía unas recomendaciones frente a su autocuidado general en su condición de salud, temas de prevención, temas de realizar actividades físicas, de cuidar su alimentación, de realizar pausas, tipo de recomendaciones generales que les dan a todos frente al auto cuidado de sus condiciones, que el último reconocimiento se realizó para junio de 2019, que no tenía incapacidad en el año 2019, que no tenían conocimiento que estuviera en proceso de calificación o que hubiera algún pronunciamiento frente a la pérdida de la capacidad laboral para la fecha de terminación del contrato, no tenían recomendaciones que restringiera su labor, que no tuvieron conocimiento que se hiciera el examen médico de egreso; se refiere la testigo a las calificaciones de desempeño que tuvo el demandante; que la última incapacidad referente al SCHWANOMNA no fue más de 2017; y se refiere a recomendaciones que se le hicieron en el seguimiento, referentes a su autocuidado (PDF 12AudienciaTramiteyJuzgamiento), a pesar de que el apoderado de la parte demandante tachó por sospecha el dicho de la testigo, sin embargo se advierte que es espontáneo y expone la razón de ciencia de su dicho, por lo que su exposición sirve para conformar el convencimiento del juez, y por lo tanto se corrobora que el demandante no evidenciaba restricciones o tuviese impedimento para el desarrollo de sus labores para la época de finalización del vínculo laboral.

Asimismo, se recibió interrogatorio de parte de la representante legal de la demandada, OLGA VICTORIA JARAMILLO RESTREPO, y al demandante, DANIEL ENRIQUE TAMAYO SALAZAR, sin embargo de sus dichos no se advierte confesión alguna de conformidad con lo preceptuado por el numeral 2 del artículo 191 del

CGP, pues lo expresado no les produce consecuencias jurídicas adversas o que hubiesen narrados hechos que los perjudiquen, salvo para la demandada el conocimiento de la patología en el año 2016, y para el demandante que no tenía incapacidades a la terminación, y no se hizo el examen médico de retiro. Por lo tanto, las manifestaciones de las partes que los favorece no tienen la connotación de confesión para tenerlo como medio de prueba, por lo que era necesario que con otros medios se acreditara lo afirmado.

Así las cosas, lo anterior es suficiente para concluir que a la terminación del contrato de trabajo del demandante no fue discriminatoria, ya que no obedeció a la situación de enfermedad que padece.

En ese orden de cosas, quedan resueltos los temas de apelación, reiterándose que la Sala no tiene competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los sustentados en la alzada.

En consecuencia, necesariamente se impone la confirmación de la decisión recurrida.

Costas de esta instancia a cargo del demandante por ser resuelto el recurso de manera desfavorable. Como agencias en derecho se fija la suma equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente.

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

## **RESUELVE**

**PRIMERO CONFIRMAR** la sentencia proferida el proferida el 4 de noviembre de 2020, por el Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá D.C. dentro del proceso ordinario promovido por **DANIEL ENRIQUE TAMAYO**

SALAZAR demandó ARL AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA SA de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: COSTAS** de esta instancia a cargo parte demandante. Como agencias en derecho se fija la suma equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente.

**TERCERO: DEVOLVER** el expediente digital “*al despacho de origen para su notificación y demás actuaciones subsiguientes*”, conforme lo dispone el parágrafo 1º del artículo 2º del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022.

**LAS PARTES SERÁN NOTIFICAS EN EDICTO, Y CUMPLASE,**



**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**  
Magistrada



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**  
Magistrado



**LEYDY MARCELA SIERRA MORA**  
Secretaria