

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

E D I C T O

LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,

H A C E S A B E R:

Que el cinco (05) de junio dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-004-2021-00156-01 P.T. No. 20.104

NATURALEZA: ORDINARIO

DEMANDANTE ROQUE NELSON BERBESÍ CONTRERAS.

DEMANDADO: SERVISION DE COLOMBIA Y CIA. LTDA.

FECHA PROVIDENCIA: CINCO (05) DE JUNIO DE 2023.

DECISION: “**PRIMERO: CONFIRMAR** la Sentencia del 21 de septiembre de 2022 proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, por las razones expuestas en la parte motiva. **SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS** de segunda instancia a la parte demandante; fijar como agencias en derecho el equivalente a medio salario mínimo mensual legal vigente a favor de la demandada.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy nueve (9) de junio de dos mil veintitrés (2023).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy catorce (14) de junio de 2023, a las 6:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER
SALA DE DECISIÓN LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA

Cinco (05) de junio de dos mil veintitrés (2023)

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICADO ÚNICO:	54-001-31-05-004-2021-00156-01
RADICADO INTERNO:	20.104
DEMANDANTE:	ROQUE NELSON BERBESI CONTRERAS
DEMANDADO:	SERVISION DE COLOMBIA Y CIA LTDA

MAGISTRADA PONENTE:
NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES

Procede la Sala dentro del proceso ordinario laboral previamente referenciado, a conocer el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia del 21 de septiembre de 2.022 que fue proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2.022.

1. ANTECEDENTES

El señor ROQUE NELSON BERBESI CONTRERAS, mediante apoderada judicial, presentó demanda ordinaria laboral en contra de la Sociedad SERVISION DE COLOMBIA Y CIA LTDA, para que se declare que entre las partes existió una relación laboral desde el 28 de diciembre del 2016 hasta el 04 de mayo del 2018, a través de un contrato de trabajo a término indefinido, y no, como obra labor contratada, por el cual prestó los servicios de manera personal como guarda de seguridad en las instalaciones de la Procuraduría General de la Nación y recibió órdenes directas de forma verbal o escrita por parte del supervisor de la empresa demandada. Así mismo, que el 03 de mayo del año 2018, la pasiva le ordenó realizarse exámenes médicos de ingreso con una nueva empresa denominada SANTAFERREÑA LTDA, a fin de que esta fungiese como la nueva empleadora y que la entidad demandada no le realizó examen de egreso. El actor también pide que se declare que fue diagnosticado con una hernia inguinal el día 03/05/2018 y que la demandada no solicitó autorización del Ministerio de Trabajo para la terminación de la relación laboral, que fue de manera unilateral, sin justa causa, sin previo aviso e ilegal.

En consecuencia, solicita que se condene a la empresa demandada: a reintegrarlo al cargo que desempeñaba al momento del despido o a uno de mejores condiciones; a pagarle los salarios y prestaciones sociales que dejó de percibir desde el momento de su desvinculación hasta la fecha de su reintegro, tasados hasta la presentación de la demanda en un monto de \$ 36'662.683,00; a reconocer y pagar los aportes al sistema de seguridad social causados desde que se produjo la terminación unilateral del contrato hasta el momento en que se produzca el reintegro; a reconocer y pagar a su favor la sanción establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, consistente en una suma de dinero equivalente a 180 días de salario, esto es \$5'451.120,00; a reconocer la indexación sobre las sumas de dinero que deban cancelarse y a pagar lo que resulte probador extra y ultra petita, así como las costas del proceso.

Como pretensión subsidiaria solicitó que se condene a la pasiva a reconocer y pagar la indemnización contenida en el artículo 64 del CST, modificado por el artículo 28 de la ley 789 del año 2002, en suma, que asciende a \$1'120.205,16.

Como fundamento factico de sus pretensiones expresó:

- Que entre él y la pasiva existió una relación laboral desde el día 28 de diciembre del año 2016, hasta el día 04 de mayo del año 2018, con una duración de un año, cuatro meses y seis días; la cual se dio mediante contrato laboral por obra o labor contratada, aunque por la naturaleza del vínculo laboral, en realidad se debió a un contrato a término indefinido. Que para la fecha de suscripción del contrato gozaba de un buen estado de salud.

- Que la empresa demandada le proporcionaba los servicios de vigilancia a la Procuraduría General de la Nación, en virtud de haber obtenido la licitación correspondiente. Que, él prestó servicios de manera personal de domingo a domingo, como guarda de seguridad en las instalaciones que la Procuraduría General de la Nación tiene en Cúcuta, recibiendo como contraprestación un salario mínimo mensual legal vigente más recargos por horas extras, por los turnos que tenía asignados, que eran de dos días en jornada nocturna, de 06:00 pm a 6:00 am y los siguientes dos días en jornada diurna, de 06:00 a.m. a 6:00 p.m.

- Que recibía órdenes directas, de forma verbal o por escrito, por parte del supervisor de la empresa demandada. Que durante el tiempo que prestó sus servicios para la empresa demandada, lo hizo de manera personal, bajo la subordinación de su empleador, atendiendo a las instrucciones encomendadas, cumpliendo con jornadas suplementarias y nunca surgió llamado de atención en su contra.

- Que el 13 de febrero del año 2017, le realizaron por parte de la pasiva, examen periódico ocupacional, arrojando como resultado que *“puede continuar laborando con recomendaciones”* al presentar molestias en la parte auditiva.

- Que el día 03 de mayo del año 2018, la empresa demandada le ordenó realizarse exámenes médicos de ingreso con una nueva empresa, denominada SANTAFERREÑA LTDA, a fin de que esta fungiese como la nueva empleadora. Que, en el examen ocupacional de ingreso con la IPS PREVENIR, obtuvo como resultado: *“presenta hernia inguinal derecha, debe ser corregida por su labor”*, motivo por el cual, la nueva empresa no le realizó contrato de trabajo.

- Que la pasiva el día 04 de mayo del año 2018, al conocer los resultados obtenidos del examen de ingreso practicados el día anterior, le informó sobre la terminación de su relación laboral con fundamento en una carta de renuncia voluntaria presuntamente firmada por él, sin realizarle o autorizarle el examen de egreso. Que al momento de firmar su contrato de trabajo también se le solicitó firmar y colocar su huella dactilar en una hoja en blanco, la cual, presume, fue diligenciada bajo la figura de renuncia voluntaria sin su consentimiento.

- Que el 09 de mayo del año 2018 se dirigió a consulta por especialista en cirugía general, a raíz del diagnóstico presentado en el examen de ingreso ocupacional del día 03 de mayo del año 2018.

- Que el 11 de mayo del año 2018 presentó derecho de petición con el fin de que la empresa demandada, le proporcionara copia simple del contrato de trabajo y certificación laboral. Que el día 17 de mayo del año 2018, la pasiva en respuesta a su petición, le hizo entrega solamente de la certificación laboral, pero no del contrato de trabajo, a pesar de que manifestaba haberlo entregado. Que el 22 de mayo del año 2018, por segunda vez solicitó vía correo electrónico, que la empresa demandada le proporcionara copia simple del contrato de trabajo, sin obtener respuesta.

- Que el 23 de mayo del año 2018, la EPS MEDIMAS le programó cirugía. Que en la misma fecha la empresa demandada le entregó la liquidación de prestaciones sociales y vacaciones. Que el 03 de julio del año 2018, le realizaron el procedimiento de herniorrafia inguinal derecha y le otorgaron incapacidad medica ambulatoria, desde esa fecha hasta el 12 de julio de 2018, por un total de 10 días.

- Que la pasiva a pesar de tener pleno conocimiento de su estado de salud, no solicitó autorización del Ministerio de Trabajo para poder dar por finalizada la relación laboral de forma unilateral e ilegal, sin previo aviso y sin justa causa, y que no le pagó la correspondiente indemnización por esto. Que dicha empresa continúa prestando los mismos servicios de seguridad privada y como actividad secundaria,

servicios de sistemas de seguridad, por cuanto subsisten las causas que dieron origen y la materia del contrato de trabajo.

- Que presentó solicitud a la empresa SERVISIÓN DE COLOMBIA Y CIA LTDA, con el fin de que se le valorara por medicina laboral para determinar la gravedad de las lesiones, y esta hizo caso omiso a la solicitud, por lo que no le ha sido calificada su pérdida de capacidad laboral.

- Que, para el momento del despido contaba con 50 años de edad, por lo que encontrar trabajo estable, le ha resultado complicado, aunado a que, a raíz de la cuarentena obligatoria decretada por el Gobierno Nacional, en el mes de marzo del 2.020, su situación económica y la de su familia, se ha visto gravemente afectada. Que el trabajo estable con el que gozaba le generaba a él y a su núcleo familiar a cargo (esposa, hijastra y nieto), una expectativa de vida que les permitía proyectarse a mediano y largo plazo, lo que se vio interrumpido con el despido injustificado.

La demandada SERVISION DE COLOMBIA Y CIA LTDA, al contestar la demanda a través de apoderado judicial, expuso lo siguiente:

- Que son ciertos los hechos relativos a la existencia de la relación laboral y los extremos temporales de la misma, así como, el lugar donde el actor prestó sus servicios, la forma en que lo hizo, que nunca recibió un llamado de atención y que para la fecha de suscripción del contrato gozaba de un buen estado de salud. También admitió lo manifestado por el demandante sobre el derecho de petición que presentó el 11 de mayo de 2018 y que el 23 de mayo del mismo año, esa empresa le entregó la liquidación de prestaciones sociales y vacaciones. Sobre los demás hechos expresó que no son ciertos o no le constan.

- Indicó que durante la vinculación laboral el demandante devengó el salario mínimo legalmente establecido más los respectivos recargos de ley y las horas extras laboradas; que estuvo vinculado mediante contrato de trabajo en modalidad de labor determinada; que laboraba por turnos debidamente programados sin exceder las 12 horas autorizadas por el Ministerio del Trabajo mediante resoluciones No. 001989 del 14 de octubre de 2015, No 002983 del 25 de octubre de 2016 y No. 003792 del 7 de noviembre de 2017; que durante la jornada de trabajo gozaba de los respectivos descansos (horas de almuerzo, pausas activas, entre otras) y que se le garantizaban dos días de descanso conforme a lo dispuesto para el turno 2 por 2, avalado por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

- Manifestó que no le ordenó al actor realizarse exámenes médicos de ingreso con la empresa SANTAFEREÑA LTDA y no le consta si entre ellos se celebró algún tipo de contrato laboral o exámenes ocupacionales, ni sus resultados. Que la decisión de realizar vinculación laboral con otras empresas de vigilancia y seguridad privada es autónoma de cada colaborador.

- Que el actor fue quien elaboró y presentó carta de renuncia voluntaria de fecha 04 de mayo de 2018, donde se logra evidenciar su firma, huella y número de identificación; la cual, aceptó de buena fe, por lo que no se estimaba que para la misma debía existir previo aviso, no estaba en la obligación de solicitar autorización del Ministerio del Trabajo y no procede el pago por concepto de indemnización por despido injustificado. Que los documentos firmados por el excolaborador obedecieron a lo que concierne al contrato de trabajo, parafiscales y afiliaciones al sistema de seguridad social, por lo que resulta inadmisibles el agravio manifestado en contra de esa empresa, que en ningún momento puso al extrabajador a firmar documento en blanco.

- Que al actor se le entregó copia del contrato de trabajo al momento de la celebración del mismo, cumpliendo con la cláusula decima sexta de este y con lo legalmente establecido. Que dentro de la carpeta laboral del excolaborador no obra escrito de petición de fecha 22 de mayo de 2018. Que el examen ocupacional anexado como prueba por la parte demandante en ninguna parte indica que haya sido esa empresa quien emitió la orden para la práctica del mismo.

- Que, al trabajador durante su vinculación laboral y la finalización de esta, se le puso de presente el término para realización del examen de egreso y no acudió a su práctica. Que el actor no presentó solicitud ante esa empresa para ser valorado

por medicina laboral y no obra documento que lo acredite, aunado a que esta no es competente para determinar o certificar la pérdida de capacidad laboral.

- Por lo anterior, expresó que se opone a las pretensiones de la demanda, excepto a que se declare la existencia de la relación laboral desde el 28 de diciembre del año 2016 hasta el 04 de mayo del mismo año y que el actor prestó sus servicios de manera personal como guarda de seguridad en las instalaciones de la Procuraduría General de la Nación, recibiendo órdenes directas por parte del supervisor de esa empresa.

- Propuso como excepciones de mérito: inexistencia de terminación unilateral de contrato laboral sin justa causa por parte del empleador; inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido; prescripción y la genérica.

2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

2.1. Identificación del Tema de Decisión

La Sala se pronuncia del recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia del 21 de septiembre de 2022 proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, mediante la cual se resolvió:

***“Primero.** - Negar las pretensiones del actor en cuanto al reintegro y pretensiones derivadas de este, al igual que las secundarias, conforme a lo considerado.*

***Segundo.** - Declarar que hay decisión insita sobre excepciones de mérito propuestas por la pasiva conforme a lo considerado.*

***Tercero.** - Condenar en costas a cargo del actor y a favor de la pasiva, se fijan las agencias en un (1) s.m.l.m.v. con fundamento en el artículo 365-1 del CGP en concordancia con el Acuerdo PSAA16-10554 de 2016, artículo 5, primera instancia para procesos declarativos en general, el s.m.l.m.v. asciende a la suma de 1 millón de pesos, Decreto 1724 de 2021. Se incluirán las agencias en la liquidación de costas en su momento procesal oportuno.*

***Cuarto.** - Se ordena el grado jurisdiccional de consulta si el actor no apela la presente sentencia.”*

2.2 Fundamento de la Decisión.

El juez de primera instancia fundamentó su decisión en los siguientes argumentos:

- Indicó que para los casos en que se pide el reintegro en atención a una presunta discapacidad en los términos de la ley 361 del año 97, que es la protección reforzada por incapacidad, ante todo, el empleador debe tener un conocimiento previo del estado de salud del demandante, en especial del estado de debilidad manifiesta a la terminación del contrato de trabajo y ser la discapacidad la causa de dicha terminación, según las directrices trazadas por la jurisprudencia.

- Que aquí la existencia del contrato de trabajo no es problema, sino determinar si este es por obra o labor, o como lo señala el actor, un contrato a término indefinido, para lo que debe acreditar las horizontales del vínculo, de las que emanan las cuantificaciones. Que también compete probar si el trabajador fue despedido, carga que le corresponde al empleador.

- Que en el interrogatorio que absolvió el demandante, aceptó que durante la relación de trabajo nunca tuvo incapacidad, restricciones o recomendaciones médicas, que siempre se desempeñó como guarda de seguridad, que no tiene pérdida de la capacidad laboral definida, que está vinculado laboralmente con la Asociación de Institutores del Norte de Santander y que su actual empleador le ordenó examen de ingreso cuyo resultado fue positivo se entiende para trabajar.

- Que el actor también manifestó que para mayo del 18 participó en el proceso de selección y contratación por la empresa Santaferreña Ltda, alcanzó a pasar la hoja de vida y le hicieron un examen de ingreso según los hechos de la demanda, lo que no prueba en ningún momento que la empresa demandada haya ordenado al

demandante realizarse exámenes médicos de ingreso con una nueva empresa a fin de que fungiese como la nueva empleadora. Que para esa fecha se evidencia que estaba culminando el contrato de obra que habían pactado las partes y ya estaba el actor buscando la empresa que iba a reemplazar a la demandada en la vigilancia de la Procuraduría General de la Nación de esta ciudad, por lo que se analizara la prueba del Coordinador de la Procuraduría que deja constancia de cómo ha sido la vinculación del demandante y que había prestado allí el servicio de vigilancia con diferentes empresas, incluso ya había sido contratado en un momento anterior con la misma Santaferense Limitada, quien vuelve otra vez para el año 2018 a vigilar a la Procuraduría.

- Que es conocido que las entidades del Estado hacen licitación para el servicio de seguridad privada y la persona que la gana asume el contrato de la vigilancia, normalmente quedan las mismas personas vigilantes porque la nueva empresa los conoce o tienen buenas recomendaciones y los contrata. Que surge el interrogante de cuál sería el interés de la demandada de ordenar al demandante que se practicara un examen de ingreso con otra empresa, si su contrato de trabajo era por obra o labor, fue firmado por escrito y está la prueba en el proceso, por lo que no puede mutar en un contrato a término indefinido. Que el despacho hasta que se pruebe lo contrario, entiende que la pasiva y la empresa Santaferense Ltda., son diferentes.

- Que el actor señaló en el interrogatorio que la empresa demandada conoció el resultado del examen de ingreso ordenado por la empresa Santaferense, por el cual esta última le negó el ingreso, lo que al parecer es cierto, pero no se probó que la pasiva efectivamente haya conocido el resultado de ese examen porque el actor acepta en el interrogatorio que no entregó el examen de ingreso que le practicó la IPS.

- Que el demandante manifestó estar trabajando en ASINOR desde el 2 de agosto de 2021. Que se entiende que 11 meses después de trabajar con la demandada, entró en la empresa PROSEGUR, en abril del año 2019. Que el actor se operó, luego llegó la pandemia, pasó la hoja de vida y se vinculó el 02 de agosto de 2021 con ASINOR, donde está trabajando.

- Que el demandante en la tutela dice que el contrato de obra o labor fue renovado varias veces, lo cual no es cierto. Que en este caso se entiende que él conocía ampliamente como era la mecánica, pues venía trabajando con diversas empresas como guarda de seguridad en las instalaciones de la Procuraduría, incluso a través de la empresa santaferense del 2015 al 2016, posteriormente pasó a la empresa demandada y luego ya se conocía que la empresa que seguiría con el contrato era la misma Santaferense, con quién estaba haciendo el diligenciamiento para engancharse, como lo había hecho en oportunidades anteriores, luego conocía que la pasiva no seguiría con el contrato en las instalaciones de la Procuraduría General de la Nación con sede en esta ciudad.

- Resaltó que está probado que el actor renunció el 04 de mayo de 2018, lo que aceptó en la misma fecha la pasiva con su firma y sello, generándose una terminación del contrato por acuerdo entre las partes y la liquidación de las acreencias laborales hasta ese día.

- Que se tiene el examen médico ocupacional periódico con la única recomendación de que para ruidos mayores de 80 VV el actor debe tener protección auditiva y reposo auditivo laboral. Que el trabajador nunca presentó dolor, según el folio 61 del PDF 02 Demanda Anexos, de fecha 09 de mayo de 2018.

- Que, para los fines de la protección laboral reforzada, considera que el actor tiene la carga y no probó que la empresa demandada conociera una discapacidad ni tenía pérdida de la capacidad laboral reconocida, de hecho, no hubo ninguna afectación en su trabajo por la patología hernia inguinal, es más, él ni sabía que la tenía y dijo que nunca tuvo dolor.

- Que, en la sentencia de tutela de segunda instancia, folio 12 del archivo pdf 29, se consignó por el despacho judicial en cuanto a los fundamentos de la impugnación, que el actor indicó haber sido engañado por su empleador al suscribir el contrato de trabajo, el cual le indujo bajo constreñimiento a firmar un documento

de renuncia voluntaria el mismo día, tal y como lo hizo con todos los trabajadores. Que lo anterior no se prueba y ahora se plantea que el actor firmó un documento en blanco con el contrato de trabajo, pero tampoco hay pruebas al respecto.

- Que es claro que el contrato suscrito entre las partes fue por la duración de la labor determinada, concretada en prestar la vigilancia dentro del servicio de seguridad contratado por la Procuraduría General de la Nación con la demandada, el cual para el 4 de mayo del 18, estaba en las postrimerías pues iba a entrar a operar otra empresa, razón por la cual el demandante, como en el pasado lo había hecho, procedió a tramitar lo que era del caso para lograr ser contratado, por eso renunció, para obtener un paz y salvo que le abriera las puertas ante la nueva empresa. Que es entendible la renuncia y la presentación para examen de ingreso, en el que resultó con una patología que no genera discapacidad en los términos del criterio sentado en forma uniforme por la Corte Suprema de Justicia, casación laboral, en cuanto a un mínimo porcentaje del 15% de pérdida de la capacidad laboral, y tampoco se presentó una afectación sustancial en el trabajo.

- Resaltó que el empleador no dio por terminado el contrato de forma unilateral con el demandante, la terminación fue acordada entre las partes, no fue determinada por discapacidad, por lo que no es posible inferir en ningún momento que se haya desconocido una protección laboral reforzada del trabajador demandante por la demandada.

- Sobre el contrato por obra o labor indicó que según la jurisprudencia este conforme al CST, se extiende hasta la finalización de la obra o la labor, no implica la renovación del contrato porque es imposible por su propia naturaleza. Así mismo, señaló que lo que busca la estabilidad reforzada es que se despidan a un trabajador con limitaciones sin una justa causa, mas no desconocer la naturaleza del contrato, terminada la obra o labor no es posible tener al trabajador ocupado, de acuerdo a la sentencia 69399 SL 3520 del 15 de agosto de 2018, M.P. Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.

- Trajo a colación la SL 2827 del 20, radicado 74100, sobre el alcance del artículo séptimo de la Ley 361 del año 97, que no supone el derecho a perpetuidad en el cargo que ejecuta el trabajador sino a permanecer en este hasta la existencia de una causal objetiva o legítima para su desvinculación. Esto es, que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que se demuestre en el proceso la ocurrencia real de la causa alegada.

- Que de acuerdo a la ley 361 el año 97 artículo quinto y Decreto 2463 del 2001 artículo séptimo, los discapacitados no pueden ser despedidos sin previo permiso del Ministerio de trabajo, se requiere un mínimo del 15% de discapacidad para que haya ese fuero de protección. Que, en la jurisprudencia, casación laboral radicado 39207 el 28 de agosto del 2012, radicado 35606 del 2009 y radicado 41867 del 30 de abril del 13, se resalta con apoyo en las normas citadas, que lo que se protege es que se despidan a una persona por la discapacidad, se genera una indemnización y desde luego, para el reintegro del trabajador el empleador debe tener conocimiento de esa discapacidad, si la misma no está calificada, entonces, por lo menos, en los términos constitucionales, debe tener una afectación sustancial de salud que impida o dificulte el desempeño de sus labores en condiciones regulares, SU 04917. Que lo anterior no ocurre en el presente caso.

- Que se torna inusual la renuncia presentada por el actor de manera irrevocable en fecha 4 de mayo del 18, cuando el día 03 de mayo del mismo año, resultó en su valoración médica la existencia de la hernia inguinal que debía ser corregida por su labor, salvo que el demandante no hubiera conocido en esa fecha su patología e insistió en su nueva contratación, o quizás haya confiado en que la patología no revestía ningún inconveniente para que lo contrataran nuevamente. Que en el evento de ser cierto lo anterior, la patología no tuvo como consecuencia una afectación sustancial del trabajo del demandante para tenerlo como discapacitado en los términos de la Corte Constitucional, por el contrario, no tuvo incapacidad y no hay prueba del conocimiento del empleador sobre la discapacidad o que ésta haya sido la motivación de la terminación del contrato.

- Indicó en cuanto al interrogatorio de la parte demandada, que lo que dijo a su favor no es prueba en el proceso. Por todo lo manifestado, negó las pretensiones del demandante y lo condenó en costas.

3. RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada de la parte demandante interpone recurso de apelación fundado en los siguientes argumentos:

- Expresó que según precedente constitucional de la tutela 052 de 2020 proferida por el M.P. ANTONIO JOSE LIZARAZO OCAMPO, entre los expedientes C7441401 Y C7448222, en la que se estudia similares condiciones fácticas, se tiene que debe declararse la terminación ineficaz de los contratos laborales por una labor determinada por no contar con la autorización del Ministerio de trabajo, consecuentemente se atendieron los reintegros cuando se vulnera la igualdad, las condiciones, los pagos de salarios y la estabilidad laboral reforzada.

- Que en cumplimiento de la resolución 2346 del año 2007, el empleador tenía la obligación de realizar el examen de egreso a su empleado, así como hizo el examen de ingreso y el ocupacional en diciembre de 2017, que se encuentra probado que fueron ordenados de forma escrita por lo que es extraño que el demandado diga haber emitido la orden para la realización del examen de egreso del empleador, quien dice hizo caso omiso.

- Que el empleado se encontraba vinculado con la empresa demandante en el momento en que realizó el examen de ingreso para la empresa Santaferña y la ley también establece que la empresa que le presta este servicio al empleador debe poner bajo su conocimiento el estado de salud del empleado, lo que no es una carga de este último, por lo que no se puede afirmar o suponer que la pasiva no conocía el estado de salud del actor, por cuánto es su obligación al momento de la terminación de la vinculación laboral, más cuando existía ya una recomendación laboral aunque esta no correspondía a la hernia inguinal. Que el hecho de que el actor no presentará dolor ni haya sido incapacitado, no es óbice para el desconocimiento de las obligaciones legales por parte del empleador frente a su empleado.

- Que se acreditó que el 03 de mayo de 2018 al demandante le fue emitida una orden para cirugía, el certificado señala que en razón de su ocupación debe ser intervenido. Que la afectación sustancial se prueba con la no aceptación del ingreso laboral a la nueva empresa. Que también es cierto que el actor estuvo cesante e incluso incapacitado dentro del proceso hasta el año 2019, en atención a que debió practicarse cirugías porque esa patología no le permitía desempeñarse en los cargos para los cuales está capacitado, por lo que el empleador incumplió con el deber legal y con esto vulneró los derechos fundamentales del empleado, no sólo la estabilidad reforzada, sino su mínimo vital, su vida digna y su salud, toda vez que su tratamiento se vio afectado en razón a que ya no contaba con ingresos y no contaba con el servicio de salud.

- Que, si el contrato era por obra labor, el mismo finalizaba y no requería de la renuncia incluso voluntaria como obra en un documento, el cual la parte demandante siempre ha manifestado que suscribió en blanco. Que la pasiva tampoco acreditó si la persona tenía la facultad de aceptar esa renuncia de forma voluntaria en las condiciones que se presentaron, por lo que no se debe tener el contrato terminado por acuerdo de forma bilateral, como lo pretende.

- Que se pone en tela de juicio el hecho de que el señor Roger Nelson haya sido enviado por parte del mismo empleador a realizar exámenes de ingreso para la siguiente empresa, al respecto se tiene que el representante de la empresa demandada en el interrogatorio manifestó haber ordenado de forma verbal realizarse examen de egreso en ese momento, lo cual no obra dentro del expediente y en cambio el examen de ingreso si cuenta con orden escrita para su realización, siendo el de egreso incluso de mayor relevancia.

4. ALEGATOS

Dentro de la oportunidad legal concedida en auto que antecede, las partes no presentaron alegatos de conclusión.

5. PRESUPUESTOS PROCESALES Y SANEAMIENTO

En el presente asunto no se observan deficiencia en los presupuestos procesales ya que la demanda se presentó en forma, existe competencia tanto del Juez de primera instancia como de este Tribunal, hay capacidad para ser parte y capacidad procesal.

6. PROBLEMA JURÍDICO POR RESOLVER

El problema jurídico propuesto a consideración de esta Sala es el siguiente:

¿Si el demandante ROQUE NELSON BERBESI CONTRERAS tiene derecho a ser reintegrado a su trabajo por la demandada SERVISION DE COLOMBIA Y CIA LTDA y al pago en forma indexada de los conceptos dejados de percibir, hasta que este se produzca, así como, a la indemnización señalada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997? O en su defecto, ¿si subsidiariamente procede contra la pasiva la indemnización contenida en el artículo 64 del CST, modificado por el artículo 28 de la ley 789 del año 2002?

7. CONSIDERACIONES

En este caso, el problema jurídico se enfoca en determinar si el demandante ROQUE NELSON BERBESI CONTRERAS, tiene derecho a que la demandada SERVISION DE COLOMBIA Y CIA LTDA, lo reintegre sin solución de continuidad, le cancele las prestaciones laborales dejadas de percibir desde su desvinculación laboral y la indemnización consagrada en el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por haber sido despedido sin autorización del Ministerio del Trabajo pese a su condición de discapacidad o subsidiariamente lo indemnice por despido injusto, alegando que no hubo renuncia voluntaria.

Las pretensiones fueron negadas en primera instancia por el juez *a quo*, al considerar que el actor no era beneficiario del fuero de estabilidad reforzada, por cuanto no acredita los requisitos legales y jurisprudenciales sobre discapacidad, conocimiento del empleador y despido injusto, señalando que esto último no está acreditado pues se probó la carta de renuncia y no se desvirtuó su legalidad; conclusión a la que se opone la parte actora en su apelación indicando que bajo los parámetros constitucionales sí goza del fuero de estabilidad, principalmente porque se le dejó de practicar el examen de egreso y está demostrado que padecía de una hernia que requería cirugía, agregando que en todo caso no hubo renuncia sino despido.

Para resolver este asunto, es del caso advertir conforme al principio de consonancia contenido en el artículo 66A del C.P.T.Y.S.S., que no fue objeto de apelación la conclusión del *a quo* sobre que el contrato celebrado entre las partes fuera por obra o labor determinada; centrándose la controversia en la petición de reintegro por estabilidad laboral reforzada y subsidiariamente la indemnización por despido injusto.

a. De la estabilidad laboral reforzada

La parte demandante pretende principalmente el reintegro por haber sido despedido por presentar una discapacidad producto de una enfermedad laboral y no haberse solicitado por parte de la empleadora, el permiso para realizar dicho despido, con fundamento en el art. 26 de la Ley 361 de 1997; razón por la cual nos remitimos a ésta norma, la cual dispone “ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”, y en el inciso segundo señala que si se despide a una persona sin el cumplimiento de este requisito, se debe reconocer “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar (...)”.

La normatividad reseñada (Ley 361 de 1997, artículo 26), consagra el principio de la estabilidad laboral reforzada para las personas con limitación física, en virtud del cual estas no pueden ser despedidas por razones de su limitación, salvo que la terminación del contrato sea autorizada por el Ministerio del Trabajo; y a su vez

integra la sanción a la que tiene derecho el trabajador, cuando el empleador haya obviado la aludida autorización.

Igualmente, el art. 5 de la mencionada ley, establece que *“Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud”,* y en que en *“Dicho carné especificará el carácter de persona con limitación y el grado de limitación moderada, severa o profunda de la persona. Servirá para identificarse como titular de los derechos establecidos en la presente Ley”.*

Sobre el correcto entendimiento del art. 26 de la Ley 361 de 1997, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia de Radicado No. 32532 expedida el 15 de Julio de 2008 con Magistrada Ponente: ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN, fijó como parámetro de decisión que esa ley ampara a *“las personas con los grados de limitación a que se refieren sus artículos 1 y 5”* por lo que **“aquellos que su minusvalía está comprendida en el grado menor de moderada, no gozan de la protección y asistencia prevista en su primer artículo”** y adoptando como precedentes los parámetros contenidos en decretos reglamentarios de dicha ley, recuerda 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 laboral y “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%.”* Concluyendo que *“la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, **todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada”.***

Se desprende de lo expuesto, que el trabajador que busque protección en virtud de la estabilidad laboral reforzada, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debe aportar una prueba que lo califique como limitado físico, en los términos del artículo 5° arriba mencionado. En tanto, el fuero de estabilidad laboral, opera únicamente cuando el trabajador tiene una pérdida de capacidad laboral mayor al 15%, y que el empleador conozca tal situación y termine la relación laboral por esta causa, sin la respectiva autorización del Ministerio de la Protección Social.

De suerte que, para declarar la ineficacia del despido sufrido por el demandante, éste debe acreditar los siguientes presupuestos:

- Que la enfermedad produzca una pérdida de capacidad laboral superior al 15%.
- Que el empleador conozca del estado de discapacidad del trabajador.
- Que el despido se produzca por causa de la discapacidad, y se realice sin la previa autorización del Ministerio de Protección Social.

Procederá la Sala a evaluar si, como consideró el juez a quo, el actor no está revestido de la estabilidad laboral reforzada contemplada en la Ley 361 de 1997, aplicando los requisitos jurisprudenciales referidos previamente.

Frente a esta situación, esta Sala de Decisión había venido adoptando como postura la interpretación de la ley 361 de 1997 que la Sala de Casación Laboral expone en sentencias como la SL19506 del 22 de noviembre de 2017 (Rad. 54.309 y M.P. DOLLY CAGUASANGO), donde se arguye que se trata de *una garantía excepcional a la estabilidad* y que *no puede el juez extenderla de manera indebida para eventos no contemplados en la mencionada norma,* concluyendo así que **no existiendo la calificación de la pérdida de capacidad laboral para el momento del despido, ni tampoco el conocimiento del empleador de una situación de salud diferente a las incapacidades temporales, no era dable exigir la autorización del Ministerio del Trabajo exigida en la norma invocada por la parte demandante, previo a despedir a la trabajadora.”**

No obstante, de otras decisiones como la Sentencia SL5451 de 2018, se desprende que los jueces deben evitar que se desborde por completo el espectro de protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para reclamar al empleador las cargas legales correspondientes, lo que exige que este conozca y tenga presente que para el

momento del despido el trabajador mantenía unas condiciones de funcionalidad diversa en el grado mínimo de moderado y que ello exige el pleno conocimiento de la calificación de la pérdida de capacidad laboral, dado que no todo quebrantamiento en la salud del trabajador da lugar al amparo de estabilidad laboral reforzada.

Conclusión que ha sido reiterada recientemente en providencia SL761 de 2019, donde la Corte concluye que *“el Tribunal no incurrió en error jurídico al identificar los requisitos para acceder a la protección derivada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y concluir la improcedencia de aplicar el amparo contenido en esta norma al presente asunto, puesto que es un hecho no controvertido, que al término de la relación de trabajo el actor no contaba con una calificación del grado de discapacidad”* y agrega que *“la Corte no evidencia los errores jurídicos que acusa el recurrente, pues no es dable otorgar la garantía de estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 si al término de la relación laboral no existe calificación de la discapacidad o pérdida de capacidad laboral del trabajador”*.

Sin embargo, más recientemente la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1083 del 5 de marzo de 2019 (Rad. 68.944 y M.P. SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO) establece, dentro de un caso donde la ex trabajadora no se encontraba calificada acerca de su pérdida de capacidad laboral y fecha de estructuración de la misma, que *“de manera pacífica se tiene adoctrinado por la Sala, que para que se active la estabilidad laboral reforzada es necesario que se cumplan tres presupuestos a saber: i) una pérdida de capacidad laboral superior al 15 %; ii) que el empleador conozca de la discapacidad y iii) que la relación laboral termine con ocasión de esta”*; sin embargo, agrega que *“se ha precisado por la Sala que para que opere la garantía de estabilidad laboral reforzada, no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5° de la Ley 361 de 1997, pues **lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador**, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad”*.

Concluyendo sobre este último punto la Sala de Casación Laboral que *“para ser sujeto de especial protección no es necesario que exista una calificación de la junta de invalidez, dado que existe libertad probatoria pues, de acuerdo con lo adoctrinado por esta Sala, ese documento no está instituido como prueba solemne de la condición de discapacidad del trabajador o de la pérdida de su capacidad laboral, de manera que, en estos casos, el Juez del trabajo tiene libertad probatoria”*; conclusiones reiteradas posteriormente en providencia SL5181 de 2019, SL5056 de 2019 y otras.

De esta manera, efectivamente existe respaldo jurisprudencial sobre la tesis que la ausencia de un dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral al momento de finalizar la relación laboral no conlleva necesariamente a desestimar las pretensiones de la parte actora, mientras el juzgador encuentre que existe suficiente sustento para concluir que al momento de la terminación unilateral del contrato de trabajo existía una condición de discapacidad o pérdida de capacidad en un grado equivalente al exigido por la norma y el referente jurisprudencial; debidamente conocido por el empleador de manera tal, que le sea imputable objetivamente la necesidad de contar con permiso del Ministerio del Trabajo previo a la terminación unilateral del contrato de trabajo, pues de lo contrario, se presumirá a favor del trabajador que la terminación del vínculo laboral obedeció a un acto discriminatorio por su estado de salud, teniendo entonces el empleador la carga probatoria de derruir tal presunción.

Por lo anterior, la Sala en sus últimos pronunciamientos ha expuesto como postura que existe libertad probatoria para que la parte actora demuestre por cualquier otro medio diferente al dictamen de PCL los padecimientos y quebrantos de salud que padecía al momento de la finalización del contrato de trabajo pese a que para esa fecha no se encontrara finalizado el trámite de calificación, aunque sí resulta indispensable dicho dictamen emitido inclusive con posterioridad a la terminación de la relación laboral para poder determinar si la limitación física, psíquica o sensorial es igual o superior al 15% de PCL y la fecha de estructuración, siempre que se encuentre demostrado el conocimiento del empleador de la situación de salud del trabajador.

Pues bien, aplicando este argumento al caso concreto, se tiene que no existe una calificación de pérdida de capacidad laboral en el presente asunto; el fuero es reclamado por la apelante alegando que el actor sufría de una hernia, y que este hecho no pudo ser conocido oportunamente por el empleador dado que no garantizó la realización del examen de egreso. Al respecto, debe señalarse que la mera existencia de una patología sufrida por un trabajador no amerita el reconocimiento del fuero de estabilidad, tal y como se ha explicado en los párrafos precedentes, la norma que contiene la ineficacia del despido tiene como amparo aquellos trabajadores con una discapacidad al menos en grado moderado.

En el presente asunto, pese a la falta de una calificación, tampoco existen pruebas que permitan inferir que la patología del trabajador fuera de un nivel incapacitante tal que se equipare a un 15% de pérdida de capacidad laboral; se destaca que el mismo demandante, en su interrogatorio de parte, acepta que después del vínculo demandado ha tenido otros empleos y no se desprende de sus manifestaciones que la cirugía correctiva de la hernia, le hubiere generado una situación invalidante o siquiera una discapacidad leve, saliendo apto en los exámenes de ingreso de dichos empleos posteriores.

Inclusive, en la atención médica del 9 de mayo de 2018, se deja la siguiente anotación, donde el galeno tratante deja anotación que la hernia hasta esa fecha no había causado dolor en el paciente que permitiera detectarla; de donde se deriva, que para el 4 de mayo que terminó la relación, no era conocida dicha patología por el trabajador y menos por el empleador.

Observación
paciente que en examen de ingreso ocupacional al examen físico detectan hernia inguinal derecha por lo cual es remitido a escroto , paciente refiere que nunca ha presentado dolor a este nivel , se remite para valoración gracias ,

Respecto del argumento de la apelante sobre la omisión en el examen de retiro, se advierte que la Resolución 2346 de 2007 expedida por el Ministerio de Protección Social (hoy de Salud), reglamenta todo lo correspondiente a los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, indicándolo como un deber de empleadores y trabajadores; pero no consagra una consecuencia frente a su omisión como la reclamada por la parte actora.

Considera la Sala necesario señalar, que se reconoce la existencia una tesis sustentada en el modelo biopsicosocial aplicada por la Corte Constitucional, en donde el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada no depende de la acreditación de una situación de pérdida de capacidad laboral o de un porcentaje de calificación de PCL específico, sino a una afectación en la salud del trabajador que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares (sentencia SU-049 de 2017). Sin embargo, estima también esta Sala de decisión que la tesis planteada por el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, esto es Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, brinda mayor seguridad jurídica en la medida que ha centrado la procedencia de la protección reforzada al dictamen de calificación de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%, constituyendo un criterio objetivo para identificar la discapacidad.

Este criterio objetivo, largamente expuesto en esta providencia, busca evitar que se desborde el parámetro normativo de protección a situaciones para las cuáles no fue concebido por el legislador ya que este diseñó la garantía del artículo 26 de la Ley 361 para las personas con minusvalías en grado moderado o superior; lo que exige demostrar con suficientes elementos de convicción, que para el momento de la finalización del vínculo había una limitación que equivaliera al 15% de pérdida de la capacidad laboral.

En esa medida, como resaltó el juez a quo, el demandante no tiene la protección de estabilidad laboral reforzada de acuerdo con los supuestos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sin que sea procedente analizar los otros requisitos, al no cumplirse el primero de ellos y por lo tanto, el empleador no

requería ninguna autorización del Ministerio del Trabajo para finalizar el vínculo laboral, en caso de que hubiera decidido terminar el mismo.

b. De la indemnización por despido injusto

De manera subsidiaria, la parte demandante reclama que se reconozca la indemnización por despido injusto al afirmar que la carta de renuncia presentada fue falsa, en la medida que no la elaboró y supone que utilizaron un documento en blanco firmado forzosamente al momento de la contratación; conclusiones que fueron rechazadas por el *a quo*, al no existir pruebas referentes.

Teniendo en cuenta esta controversia, en principio el trabajador que alega la causación de derechos originados en un despido injusto debe demostrar el hecho simple del despido, y al empleador le corresponde acreditar la ocurrencia de la justa causa legal que le permitió realizar el mismo, en los términos del artículo 167 del C.G.P., el cual dispone que les corresponde a las partes demostrar los supuestos de hecho en que se sustentan sus pretensiones.

Se advierte también, que el empleador cuando considere que existe justa causa puede unilateralmente y sin indemnización alguna, despedir al trabajador, siempre y cuando, le haya comunicado los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato de trabajo, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior, lo cual debe ser inmediato al evento generador y debe estar relacionado entre las causas taxativamente previstas en el postulado normativo.

Entre los principios que orientan el Derecho Procesal Colombiano, es de recibo el de la necesidad de la prueba, el cual está contemplado en el artículo 164 del C.G.P., que a su letra dice: *“Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho”*. A la vez hace lo suyo en materia laboral, el artículo 60 de C.P.T.S.S. que expresa: *“El juez, al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas a tiempo”*.

Seguidamente el artículo 61 del C.P.T.S.S. reza que: *“El juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes...”*.

En esa medida, corresponde al trabajador acreditar el hecho simple del despido y demostrado este, ya compete al empleador establecer plenamente la concurrencia de una justa causa imputable al trabajador para justificar la terminación unilateral y, al tiempo, debe demostrar haber garantizado el debido proceso al agotar esta decisión.

Para resolver lo anterior se debe tener en cuenta que acorde a las pruebas aportadas al proceso, la relación laboral finalizó por una carta de renuncia voluntaria presentada por el trabajador el 4 de mayo de 2018 y que obra a folio 49 del PDF02; es decir, *prima facie*, se evidencia que el contrato terminó por decisión del trabajador y no en un hecho imputable al empleador. No obstante, se alega la falsedad de dicho documento y que la pasiva no demostró que se aceptara debidamente esa renuncia por la persona facultada, lo que se desestima al existir una liquidación proveniente del empleador, de donde se deriva su aceptación tácita de la terminación.

Al respecto, el artículo 244 del C.G.P. señala que *“es auténtico un documento cuando existe certeza sobre la persona que lo ha elaborado, manuscrito, firmado, o cuando exista certeza respecto de la persona a quien se atribuya el documento. Los documentos públicos y los privados emanados de las partes o de terceros, en original o en copia, elaborados, firmados o manuscritos, y los que contengan la reproducción de la voz o de la imagen, se presumen auténticos, mientras no hayan sido tachados de falso o desconocidos, según el caso”*.

Debe recordarse que el Código General del Proceso contempla dos mecanismos de impugnación de documentos, el desconocimiento cuando se trata de documentos no firmados o manuscritos y la tacha cuando se atribuye la autoría a una de las partes; en este caso en los términos del artículo 270, el trámite de la tacha debe conllevar a

declarar si el documento aportado es o no falso, y para demostrar la autenticidad o falsedad de un documento podrá solicitarse un cotejo con las letras o firmas de otros documentos como escrituras públicas, documentos privados reconocidos, firmas que aparezcan en otras actuaciones o cheques y otros medios idóneos.

En este caso, no se adelantó por la parte interesada una actividad probatoria suficiente para desvirtuar la presunción de autenticidad; aunque acepta que es su firma, supone que el contenido impreso fue sobrepuesto a un documento en blanco que suscribió al inicio de la relación. Sin embargo, la manifestación de una de las partes no constituye prueba alguna que le beneficie, y por lo tanto era un deber procesal del interesado, aportar todos los medios de prueba suficientes para derivar en el juzgador un convencimiento de certeza sobre la falsedad del contenido del documento, o de la existencia de un vicio del consentimiento que llevara a su firma.

Por lo expuesto, el citado documento goza de presunción de autenticidad y en todo caso, no se aportaron pruebas que permitan dar credibilidad a la supuesta firma previa de documentos en blanco; igualmente, respecto de los argumentos de la apelante, sobre que se debía analizar la razón de una renuncia pese a que se encontraba terminando el contrato de obra o labor y sus efectos en las pretensiones, debe indicarse que esas afirmaciones son meras inferencias que no tienen respaldo probatorio y por ende no son suficientes para desconocer un documento auténtico.

Finalmente, como no se desmintió la validez de la terminación voluntaria por parte del trabajador, resalta la Sala que en providencia SL735 de 2023, se advierte que cuando existe renuncia se pierde el fuero de estabilidad laboral reforzada, explicado así:

“Debe memorarse que esta corporación ya ha tenido oportunidad de precisar que, cuando el vínculo laboral finaliza por mutuo acuerdo de las partes, como aquí sucede en donde la renuncia voluntaria del trabajador generó un acuerdo conciliatorio, no es posible considerar que se presentó un despido por razones de salud o discapacidad del trabajador y, en tal sentido, los jueces del trabajo no pueden llamar a surtir efectos a las previsiones del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, con independencia de que existiera una afectación en la salud del trabajador, pues se insiste, que al mediar el finiquito por una actuación voluntaria del actor, no se cumple el presupuesto de estar ante un despido discriminatorio por parte del empleador. Así se ha adoctrinado desde las sentencias CSJ SL1360-2018 y la CSJ SL1360-2018, las cuales fueron reiteradas en un caso análogo por esta misma Sala, en la decisión CSJ SL1159-2022.”

Por lo anterior, se confirmará la decisión de primera instancia que absolvió a la demandada de las pretensiones dirigidas a reclamar reintegro, pago de las prestaciones laborales dejadas de percibir e indemnizaciones.

Finalmente, al no prosperar el recurso de apelación del demandante, se le condenará en costas de segunda instancia y se fijan como agencias en derecho a favor de la parte demandada, el equivalente a medio salario mínimo mensual legal vigente.

8. DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA

En mérito de lo expuesto la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia del 21 de septiembre de 2022 proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, por las razones expuestas en la parte motiva.

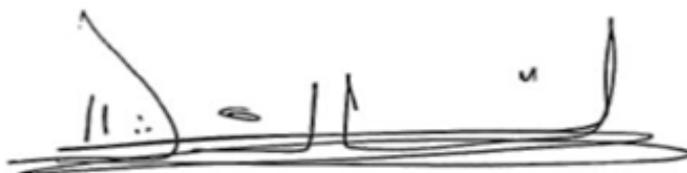
SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS de segunda instancia a la parte demandante; fijar como agencias en derecho el equivalente a medio salario mínimo mensual legal vigente a favor de la demandada.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

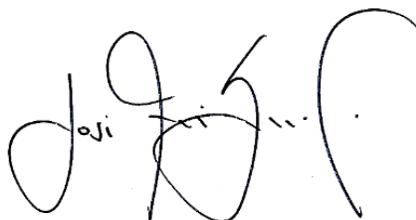
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Nidia Belen Quintero G.

**NIDIAM BELEN QUINTERO GELVEZ
MAGISTRADA**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'David A. J. Correa Steer', written over a horizontal line.

**DAVID A. J. CORREA STEER
MAGISTRADO**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'José Andrés Serrano Mendoza', written over a horizontal line.

**JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
MAGISTRADO**