

CONSTANCIA SECRETARIAL: Vencidos los términos de traslado dispuestos en la lista fijada el 16 de enero de 2024, para presentar alegatos de conclusión en esta sede, las partes guardaron silencio.

Sin necesidad de firma Art. 2, inc. 2 Ley 2213 de 2022 y art. 28 Acuerdo PCSJA20-11567

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ

Secretario

Radicación No.: 66001-31-05-003-2022-00126-01
Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: Boris Carrillo Gómez
Demandado: SICTE S.A.S
Juzgado: Tercero Laboral del Circuito de Pereira

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA PRIMERA DE DECISION LABORAL

Magistrada Ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

Pereira, Risaralda, quince (15) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

Acta No. 52 del 11 de abril de 2024

Teniendo en cuenta que el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, estableció que en la especialidad laboral se proferirán por escrito las providencias de segunda instancia en las que se surta el grado jurisdiccional de consulta o se resuelva el recurso de apelación de autos o sentencias, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira, integrada por las Magistradas ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN, como ponente, y OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA, y el Magistrado GERMÁN DARIO GOEZ VINASCO, procede a proferir la siguiente sentencia escrita dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **BORIS CARRILLO GÓMEZ** en contra de **SICTE S.A.S.**

PUNTO A TRATAR

Radicación No.: 66001-31-05-003-2022-00126-01
Demandante: Boris Carrillo Gómez
Demandado: SICTE S.A.S

Por esta providencia, la Sala resuelve el recurso interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 9 de octubre de 2023 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira. Para ello se tiene en cuenta lo siguiente:

1. LA DEMANDA Y LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

El demandante solicita que se declare la ineficacia de la terminación de su contrato de trabajo, alegando despido sin justa causa en contravención de lo dispuesto por la Ley 361 de 1997. En este sentido, demanda su reintegro a un cargo igual o superior al que desempeñaba previamente, así como el pago retroactivo de salarios y prestaciones sociales adeudadas desde la fecha de despido, con su respectiva indexación e intereses moratorios. Asimismo, solicita la indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la suma de cincuenta (50) salarios mínimos mensuales vigentes por perjuicios morales y las costas procesales en su favor.

Para fundar dichas pretensiones, relata que comenzó a trabajar para SICTE SAS el 1 de abril de 2019, en calidad de ayudante de tendido de fibra óptica bajo un contrato a término indefinido, con un salario equivalente al mínimo legal.

Señala que el 15 de mayo de 2019, sufrió un accidente laboral al cargar un rollo de cable de fibra óptica con otros compañeros, incidente que, a pesar de ser comunicado a su superior inmediato, no fue reportado oficialmente como accidente de trabajo y por sus condiciones de salud obtuvo calificación de desempeñó baja el 24 de mayo de 2019.

Indica que sólo acudió a recibir atención médica el 27 de mayo de 2019, y fue incapacitado hasta el 28 de mayo de 2019. Agrega que reiteró la solicitud de reporte del accidente el 29 de mayo de 2019, pero una vez más el empleador fue omiso, y por razones de salud el 30 de mayo de 2019 volvió al médico, data en que además comunicó su estado de salud al empleador al correo electrónico juan.jaramillo@sicte.com; sin embargo fue despedido el 31 de mayo de 2019, por medio de un carta que se le notificó en su lugar de domicilio, con el argumento de que se encontraba en periodo de prueba y no había superado la evaluación de desempeño para el cargo.

El 18 de junio de 2019, por orden judicial, se le reintegró temporalmente. Sin embargo, sufrió un segundo accidente laboral el 10 de enero de 2020, siendo atendido por la aseguradora de riesgos laborales al día siguiente. El 17 de enero de 2020, fue despedido nuevamente con justa causa, aunque esta decisión fue revocada por una orden judicial de desacato el 25 de febrero de 2020.

Desde el 18 de marzo de 2020, ha recibido incapacidades laborales por enfermedad general. El 16 de marzo de 2021, la entidad promotora de salud emitió un concepto desfavorable sobre su rehabilitación y, el 30 de abril de 2021, se reportó finalmente el accidente del 15 de mayo de 2019. El 18 de mayo de 2021, se notificó la confirmación de una resolución del Ministerio de Trabajo, y el 22 de mayo de 2021, se terminó su contrato de trabajo. Finalmente, el 17 de febrero de 2022, se emitió un dictamen sobre la pérdida de capacidad laboral, sin que hasta la fecha se haya resuelto la apelación de dicho dictamen.

En su respuesta a la demanda, **SICTE S.A.S** reconoció la existencia de una relación laboral y el correspondiente salario, el proceso de evaluación del desempeño del empleado, la incapacidad médica registrada para los días 27 y 28 de mayo de 2019, y el diagnóstico de lumbago con ciática (M.544) emitido el 30 de

mayo de 2019. Además, admitió los fallos judiciales relevantes, el accidente laboral del 10 de enero de 2020, la citación para una audiencia de descargos el 15 de enero de 2020 y el posterior despido el 17 de enero de 2020; además, que, tras su reinserción, despidió nuevamente al empleado el 22 de mayo de 2021. Frente a los demás hechos indicó que no eran ciertos o no le constaban y propuso como excepciones de mérito las que denominó: *"inexistencia de la obligación"*, *"pago de lo no debido"*, *"enriquecimiento injusto"*.

2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En la sentencia de primera instancia, la jueza denegó todas las solicitudes planteadas en la demanda, aceptó las excepciones de mérito presentadas por la defensa y ordenó al demandante cubrir las costas procesales en favor de la parte demandada.

Para llegar a esta decisión, el juzgado realizó un análisis detallado de la legislación y la jurisprudencia pertinentes acerca de lo que constituye un accidente de trabajo y los derechos relacionados con la estabilidad laboral reforzada. Enfocó su juicio en el primer despido del demandante, acaecido el 30 de mayo de 2019, considerando que este evento fue crucial en la disminución de la capacidad laboral del trabajador. Argumentó que los eventos subsiguientes, incluidos los despidos y los reintegros ordenados por sentencias constitucionales, se derivaron de este primer despido y, por tanto, ya habían sido resueltos con efecto de cosa juzgada.

Asimismo, destacó que, tras revisar la totalidad del material probatorio, no encontró evidencia suficiente para concluir que el demandante hubiese sufrido un accidente de trabajo el 27 de mayo de 2019, ya que los testigos, compañeros de trabajo del demandante, no corroboraron el incidente reportado en la demanda.

Radicación No.: 66001-31-05-003-2022-00126-01
Demandante: Boris Carrillo Gómez
Demandado: SICTE S.A.S

Además, calificó de sospechoso que el demandante continuara con sus labores hasta que se le informó de una evaluación negativa, momento en el que alegó una disminución de su capacidad laboral. No obstante, el diagnóstico médico no indicó ninguna deficiencia a mediano o largo plazo que justificara dicha alegación, ya que el dictamen final mostró una pérdida de capacidad laboral del 0%.

Acudió a la evaluación de desempeño laboral practicada al actor el 24 de mayo de 2019, para concluir que como dispuso el Ministerio de Trabajo mediante Resolución 00580 de 2020, el bajo rendimiento laboral del actor era una causa objetiva para despedirlo.

Finalmente, precisó que los pantallazos de WhatsApp no podían ser valorados como documentos, porque no existía certeza del emisor y receptor, ya que no era visible el número telefónico para verificar la titularidad de la línea, aunado a que tampoco era visible la calenda de la conversación, salvo una de mayo de 2019; empero era posterior al accidente que adujo el actor.

3. RECURSO DE APELACIÓN

Disconforme con el fallo de primera instancia, la parte demandante criticó la valoración de las pruebas por parte de la jueza, argumentando un error en la fecha del accidente laboral, indicando que este ocurrió el 15 de mayo de 2019, no el 27 de mayo como se mencionó, y fue anterior a la evaluación de desempeño que se utilizó como base para el despido.

Radicación No.: 66001-31-05-003-2022-00126-01
Demandante: Boris Carrillo Gómez
Demandado: SICTE S.A.S

El demandante subrayó que el accidente del 15 de mayo no fue debidamente investigado por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) Colpatria, ni por la EPS Suramericana, en las cuales se encontraba afiliado.

Finalmente, reprochó al juzgado por considerar insuficientes las pruebas aportadas posteriormente al despido. Sostuvo que, tras agotar todas las instancias legales, acumuló más de 200 días de incapacidad y se determinó que había sufrido un accidente de trabajo. Concluyó que, al analizar conjuntamente todos los medios probatorios, se podía establecer que tanto antes como después de su desvinculación existía una afectación en su columna vertebral que representaba un impedimento laboral.

4. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme se señala en la constancia de secretaría, las partes dejaron transcurrir en silencio el plazo otorgado para presentar alegatos de conclusión. Por su parte, el Ministerio Público no emitió concepto en el presente asunto.

5. PROBLEMA JURÍDICO POR RESOLVER

El problema jurídico se circunscribe en determinar si en cada una de las tres oportunidades que la demandada puso fin a la relación laboral que lo ató al trabajador Boris Carrillo Gómez, el actor gozaba de estabilidad laboral reforzada debido a su estado de salud. En caso afirmativo, se deberá establecer si hay lugar al reintegro laboral, salarios, prestaciones e indemnizaciones pretendidas.

6. CONSIDERACIONES

6.1. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud.

Dispone el art. 26 de la Ley 361 de 1997 que *"(...) en ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, 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"* y agrega que *"no obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) 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, adicionen, complementen o aclaren"*. Cabe agregar, que dicha disposición fue declarada condicionalmente exequible por medio de la sentencia C-531 de 2000 bajo en el entendido que *"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"*.

A propósito de esta norma, conviene precisar que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia Rad. 10538 de 2016, determinó que no cualquier discapacidad está cobijada por la estabilidad laboral reforzada, por cuanto solo son sujetos de dicha garantía (o fuero) las personas que acrediten al menos una *"limitación moderada"*, en los términos al Decreto 2463 de 2001 y

expuso que el carné de que trata el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, como el dictamen pericial de las Juntas de Calificación de Invalidez, son solo algunos de los medios de prueba, no solemnes, para acreditar dicha limitación, empero, habrá casos, según la patología, en los que el juez podrá verificar tal supuesto de hecho con otras pruebas que obren válidamente en el plenario.

Además, a partir de la sentencia SL 2586-2020, del 15 de julio de 2020, la Corte precisó que el dictamen pericial no es prueba solemne de la discapacidad, la cual puede ser acreditada bajo cualquier otro medio probatorio, rigiendo para el efecto el principio de libertad probatoria y de formación del convencimiento y aclaró que, en todo caso, el requisito o exigencia de la acreditación de una discapacidad al menos moderada, solo es exigible frente a litigios fundamentados en hechos anteriores a la entrada en vigor de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de 2011, de acuerdo con el artículo 45 de ese instrumento, pues, en lo sucesivo, la protección se debe extender a todos los trabajadores discapacitados o en situación de discapacidad, es decir, aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, entendiendo por "*barreras*" cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad, las cuales pueden ser actitudinales, comunicativas y físicas, en los términos del artículo 2º de la Ley 1618 de 2013.

La anterior tesis fue modificada por las mayorías de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia SL711-2021 del 24 de

febrero de 2021¹, en virtud de lo cual, la Sala Mayoritaria de esta Sala de decisión con base en los salvamentos de voto de dos de los Magistrados², continuó aplicando la tesis vertida en la sentencia SL 2586 del 15 de julio de 2020, debido a que la interpretación mayoritaria del máximo órgano de cierre basada en los grados de pérdida de la capacidad laboral, contenidos en el derogado artículo 7 del Decreto 2463 de 2001³, desconocían el modelo social de discapacidad establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y en la Ley Estatutaria 1618 de 2013, que, como lo señalaron las voces disidentes, son normas superiores a las normas internas de carácter legal.

En la actualidad, la Corte Suprema de Justicia por medio de las sentencias CSJ SL1184 de 2023, CSJ SL1259 de 2023, CSJ SL1268 de 2023, CSJ SL1419-2023, CSJ SL 1508 de 2023, CSJ SL1817 de 2023, concluyó que el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la Ley Estatutaria 1618 de 2013, y dispuso que para la aplicación de la estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad, era necesario que concurrieran los siguientes parámetros objetivos:

1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo (Inc. 1, art 2º, Ley 1618 de 2013), aclarando que las contingencias o alteraciones momentáneas de salud o las patologías temporales, transitorias o de corta duración *per se* no son una discapacidad.

¹ Magistrado Ponente Dr. Gerardo Botero Zuluaga, Radicación No. 64605.

² Dra. Clara Inés Dueñas Quevedo y Dr. Iván Mauricio Lenis Gómez

³ El artículo 61 del Decreto 1352 de 2013, 26 de junio, derogó el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001.

2. La existencia de barreras actitudinales, comunicativas o físicas, que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia en el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás. (Inc. 5, art 2º, Ley 1618 de 2013), para lo cual es necesario el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico.
3. El conocimiento de los elementos anteriores por parte del empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Con todo, la Sala Laboral mantuvo la tesis de presunción adoptada desde la sentencia CSJ SL1360-2018, por medio de la cual, abandonó el criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, para, en su lugar, adoctrinar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consagra una presunción legal o de derecho, en la cual al trabajador le corresponde demostrar su situación de discapacidad, para que el despido se presuma discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, y la necesidad de acudir al Ministerio del Trabajo solo cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser ante la imposibilidad de prestar el servicio, ya que en este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad.

En este orden de ideas, como regla de decisión dispuso que una vez acreditada la situación de discapacidad del trabajador y que la terminación del vínculo laboral no se fundó en una causa objetiva, el finiquito se consideraba discriminatorio, y por ello, era preciso declarar su ineficacia, acompañada de la

orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

6.2. Caso concreto.

En el presente asunto no es objeto de discusión que el señor Boris Carrillo Gómez el 1 de abril de 2019 puso a disposición de la empresa SICTE S.A.S su fuerza de trabajo por medio de un contrato de trabajo a término indefinido, bajo una remuneración equivalente al salario mínimo mensual legal vigente, pues así lo aseguró la demandada en la contestación a la demanda.

Es igualmente incontrovertible, dado que fue reconocido por ambas partes, que la relación laboral fue terminada por la demandada en tres ocasiones: el 31 de mayo de 2019, el 17 de enero de 2020 y el 18 de mayo de 2022.

Cabe advertir que pese a la materialización de los dos primeros despidos el actor fue reintegrado por orden judicial dictada en sede de tutela, la primera oportunidad por fallo del 18 de junio de 2019 por el Juzgado Primero Civil Municipal de Dosquebradas⁴, y la segunda en cumplimiento a la orden de desacato dentro del mismo trámite.

Bajo estas circunstancias, es necesario aclarar que la protección constitucional de estabilidad laboral reforzaba por razones de salud, opera con independencia del origen de la deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, de ahí que para dar paso a la misma al trabajador le es suficiente con demostrar que

⁴ Carpeta 01PrimeraInstancia/Adjuntos/04ANEXOSPRUEBAS. Archivo 42.

para la data del despido padecía una deficiencia de mediano y largo plazo, al margen del origen laboral o común de la misma.

Por tanto, más allá de si el actor sufrió un accidente de trabajo, lo crucial en este caso es determinar si la lesión que este alega haber sufrido resultó en una deficiencia de mediano o largo plazo que limitó seriamente el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.

Así, como en el asunto apelado, se aducen tres momentos de finiquito laboral dentro de una misma relación laboral, contrario a lo señalado por la jueza, se debe evaluar la situación médica del actor, para determinar si se encontraba cobijado por la petitionada garantía constitucional, máxime en este caso donde se alegan situaciones fácticas y temporales distintas que ocasionaron secuelas clínicas al trabajador tras el primer despido.

6.2.1. Terminación de contrato- 31 de mayo de 2019.

El señor Boris Carrillo Gómez inició su relación laboral con SICTE S.A.S el 1 de abril de 2019. Durante su desempeño, el 15 de mayo de 2019, sufrió una lesión lumbar, confirmada en la consulta médica del 25 de mayo de 2021, después de que la ARL AXA COLPATRIA reconociera el incidente como accidente laboral el 24 del mismo mes y año⁵.

De otra parte, la documentación adosada evidencia que la empresa fue notificada de las molestias del señor Carrillo el 24 de mayo de 2019, durante una evaluación de desempeño en la cual se le calificó de manera negativa en

⁵ Archivo "04.anexos pruebas", carpeta "ARL AXA COLPATRIA".

habilidades y responsabilidades. Respondiendo a esta evaluación, el señor Carrillo expresó en el instrumento de calificación su desacuerdo, citando sobrecargas de trabajo y dolencias lumbares como causa de su bajo rendimiento, en los siguientes términos: *"no estoy de acuerdo ya que he reportado y tengo evidencia de que me han estado recargando la mayoría del trabajo a mí y como consecuencia tengo dolor en la espalda, al parecer en la columna"*.⁶

Tras esta evaluación, el promotor del litigio buscó atención médica el 27 de mayo de 2019 cuando fue incapacitado por dos días hasta el 28 de mayo del mismo año por el diagnóstico de LUMBAGO NO ESPECIFICADO⁷. El 29 de mayo consultó nuevamente por dolores relacionados con la lesión previa. En esta consulta, detalló el accidente ocurrido el 15 de mayo al cargar un rollo de fibra óptica, y cómo este incidente provocó molestias lumbares, el médico tratante sugirió que este evento debía atenderse como un accidente de trabajo⁸ y recomendó una valoración por neurocirujano⁹, prescribiendo una serie de recomendaciones¹⁰ para seguir durante 12 semanas así:

"Durante 12 semanas se recomienda realizar actividades que no impliquen:

- *Levantar y transportar pesos de forma mensual mayores a 12 kg*
- *Movimientos de flexión, extensión y rotación de manera repetitiva o sostenida de la columna lumbar.*
- *El uso de herramientas que generen alto impacto o vibración de cuerpo entero.*
- *Marchas prolongadas o subir y bajar escaleras repetitivamente*
- *Leer o ver T.V. acostado.*

⁶ Carpeta 01PrimeraInstancia/Adjuntos/04ANEXOSPRUEBAS. Archivo 74.

⁷ Carpeta 01PrimeraInstancia/Adjuntos/04ANEXOSPRUEBAS. Archivo 90.

⁸ Carpeta 01PrimeraInstancia/Adjuntos/04ANEXOSPRUEBAS. Archivo 46.

⁹ Carpeta 01PrimeraInstancia/Adjuntos/04ANEXOSPRUEBAS. Archivo 45, página 3

¹⁰ Carpeta 01PrimeraInstancia/Adjuntos/04ANEXOSPRUEBAS. Archivo 45, páginas 1 y 2.

- *Permitirse pausas activas, alternar entre estar sentado o de pie*
- *Permitir sentarse en sitio adecuado*
- *Reportar mediante ARL Y FURAT los próximos controles médicos."*

A pesar de las citadas evidencias médicas y las recomendaciones, la empresa decidió finalizar el contrato laboral el 31 de mayo de 2019, por las siguientes causas: *"1. Por encontrarse en periodo de prueba, de acuerdo con lo pactado en el contrato de trabajo, 2. Por no haber encontrado la empresa su desempeño acorde con las expectativas que requiere su cargo, tal como lo demuestra su evaluación de desempeño."*

Este panorama evidencia que, al momento de su despido, el señor Carrillo contaba con la protección de la estabilidad laboral reforzada, pues según la sentencia SU-087 de 2022, la adaptación de funciones laborales por recomendaciones médicas puede justificar la presencia de una discapacidad de mediano o largo plazo, ya que, en palabras de la Corte, la acreditación del impacto en las funciones se puede acreditar entre otros supuestos, cuando el trabajador *"(iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado."*

De modo que, las restricciones físicas que padecía el señor Carrillo, sumadas a las características de su puesto de trabajo que implicaban esfuerzo físico considerable, limitaron notablemente su capacidad laboral en el breve período transcurrido entre el accidente y su despido, ya que tenía recomendaciones laborales para levantar peso y realizar actividades repetitivas, subir y bajar escaleras, aspecto relevante si se tiene en cuenta que desde el examen de ingreso practicado el 18 de mayo de 2019, se calificó como apto para laboral en alturas.

Aunado a lo anterior, en ese interregno el gestor estuvo incapacitado por dos días, acudió en tres ocasiones a recibir atención médica, esto es, el 27 de mayo de 2019 día en que le prescribieron la incapacidad y el 29 y 30 de mayo conforme se relató anteriormente y se encontraba pendiente de valoración por neurocirugía.

Además, la empresa estaba plenamente informada de la condición de salud de Carrillo, como lo demuestran las comunicaciones previas al despido: el 24 de mayo de 2019 cómo se consignó en la evaluación de desempeño, el 30 de mayo de 2019 según se extrae del fallo de tutela emitido el 18 de junio de 2019 por el Juzgado Primero Civil Municipal de Dosquebradas, donde se indica que el actor remitió los documentos otorgados por la EPS al correo indicado en la demanda y el 31 de mayo de 2019, ya que en la misiva del despido el actor consignó la siguiente observación: *"estoy siendo despedido injustificadamente, ya que tuve un accidente de trabajo y por negligencia de la empresa no me han atendido por ARL desde el día 15-05-2019 el caso está en el Ministerio de Trabajo, ya que desde el accidente de trabajo tengo afectada a columna"*. Esto subraya la falta de consideración hacia su estado de salud por parte de la empresa al momento del despido.

Ahora, tras la sentencia de tutela del 18 de junio de 2019, proferida por el Juzgado Primero Civil Municipal de Dosquebradas, se ordenó la reintegración del actor a su puesto en SICTE S.A.S., medida que se mantendría hasta que la empresa obtuviera el permiso exigido por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, o hasta que se resolviera el caso por la justicia ordinaria¹¹. Esta decisión se basó en que, hasta ese momento, la empresa no había conseguido la autorización del Ministerio de Trabajo para proceder con el despido.

¹¹ Carpeta 01PrimeraInstancia/Adjuntos/04ANEXOSPRUEBAS. Archivo 42.

Pues bien, de acuerdo con la evidencia que se viene estudiando, se observa que la empresa solo obtuvo dicho permiso aproximadamente dos años después del despido, mediante Resolución No. 00580 del 22 de diciembre de 2020, confirmada a través de la Resolución No. 00235 del 10 de mayo de 2021, por medio de la cual, la autoridad del trabajo autorizó la terminación del contrato por encontrar acreditada la justa causa contemplada en el numeral 9 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo¹², tras identificar un desempeño insuficiente durante el periodo de prueba. Encuentra la Sala que este fundamento es cuestionable, ya que no se presentaron pruebas de que el empleador hubiera realizado el procedimiento estipulado en el artículo 2.2.1.1.3 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015¹³ para terminar el contrato unilateralmente por bajo rendimiento. Este paso fue inadvertido por el Ministerio al autorizar el despido, lo que indica que la evaluación de desempeño del 24 de mayo de 2019, por sí sola, no justifica la terminación del contrato laboral por la mencionada causal.

A pesar de esto, como se refleja en la carta de despido, el empleador se acogió al periodo de prueba para finalizar la relación laboral, una práctica amparada por el artículo 77 del Código Sustantivo del Trabajo, que exige un

¹² “9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.”

¹³ “**Artículo 2.2.1.1.3. Procedimiento terminación unilateral por rendimiento deficiente.** Para dar aplicación al numeral 9) del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

1. Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
2. Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y
3. Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.”

acuerdo escrito, lo cual se acredita en este caso con la cláusula décima primera del contrato de trabajo¹⁴ que se ejecutó dentro del plazo máximo de dos meses.

En este escenario, conforme decidió la Corte Constitucional en la sentencia T- 978 de 2004, al resolver un asunto similar, los empleadores sólo pueden poner fin a la relación de trabajo de sujetos de especial protección por la cláusula de no discriminación, durante el periodo de prueba basándose en una justificación objetiva del acto unilateral. Esto implica una *"comprobación objetiva de la falta de las competencias mínimas para el ejercicio de la labor por parte del trabajador"*, pues de lo contrario, es decir sin el cumplimiento de esta mínima exigencia, el despido se presume discriminatorio.

En el presente caso, al igual que en el analizado por la Corte, se evaluó si el despido constituyó una discriminación injustificada contra el trabajador, fundamentado en una evaluación de desempeño insatisfactoria durante el periodo de prueba. La Corte concluyó que *"la posible discriminación en el empleo en razón de la enfermedad quedaba desvirtuada, pues la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo estuvo motivada, no en la condición de salud de la accionante, sino en la comprobación de la carencia de aptitudes suficientes para el empleo asignado"*.

En este punto, es necesario advertir que el rendimiento laboral del actor fue evaluado el 24 de mayo de 2017 donde obtuvo un puntaje de 47 sobre 100, que según los criterios de calificación corresponde a un desempeño MALO esto es cuando *"el puntaje resultante es menor o igual a 50"*; en la medición de habilidades obtuvo puntajes con diferencia superior a 5, esto es, entre media y baja, y en la medición de responsabilidades del SGI obtuvo un puntaje equivalente

¹⁴ Carpeta 01PrimeraInstancia/Adjuntos/04ANEXOSPRUEBAS. Archivo 40.

a 44 (BAJA), pues de conformidad al cuadro de criterios de calificación, el factor calificable es la diferencia entre el puntaje obtenido (46) y el puntaje máximo (90).¹⁵

Así las cosas, dada correlación directa entre el caso analizado por la Corte Constitucional y el presente asunto refuerza la viabilidad del despido, ya que, siguiendo el razonamiento y los criterios establecidos por la Corte, se confirma que el proceder de la empresa en el despido del trabajador durante el periodo de prueba, basado en una evaluación objetiva y desligado de la condición de salud del trabajador, se alinea con las directrices constitucionales y legales.

En resumen, el despido del trabajador realizado el 31 de mayo de 2019 era viable, dado que se fundamentó en la evaluación objetiva de sus competencias para el cargo, excluyendo consideraciones de su estado de salud, de lo cual se concluye que este primer despido era acorde a derecho y no merecía el calificativo de discriminatorio. Este enfoque asegura el respeto por la dignidad y los derechos del trabajador, al tiempo que permite a los empleadores tomar decisiones necesarias para el mantenimiento de estándares laborales adecuados.

6.2.2. Terminación de contrato- 17 de enero de 2020.

Este segundo evento tiene origen en el reintegro ordenado por el Juez Primero Civil Municipal de Dosquebradas, mediante tutela del 18 de junio de 2019, ya que el actor retornó a la ejecución laboral el 16 de julio del mismo año siendo reubicado del cargo de ayudante en el área denomina Telmex mantenimiento Eje Cafetero al área de logística, debido a que el 12 de julio de 2019¹⁶, se le

¹⁵ Carpeta 01PrimeraInstancia/Adjuntos/04ANEXOSPRUEBAS. Archivo 74.

¹⁶ Carpeta 01PrimeraInstancia/Adjuntos/04ANEXOSPRUEBAS. Archivo 14.

prescribieron las siguientes restricciones laborales, que debían acatarse por 8 semanas:

- *Puede levantar cargas hasta de 10 kg de peso*
- *No debe trabajar más de 8 horas cada día*
- *Debe trabajar en jornada diurna*
- *Desempeñar labores que permitan cambios frecuentes de posición*
- *Evitar movimientos repetitivos y posturas forzadas del tronco*
- *Realizar pausas activas por 5 minutos cada hora*
- *Evitar bipedestación prolongada*
- *Evitar halar o empujar*
- *Evitar trabajar arrodillado o en canchallas.*

Además de estas, la sociedad SICTE S.A.S le indicó al trabajador que debía: *"7. Informar inmediatamente a su jefe cuando presente alguna molestia de salud, para que le de permiso y se traslade a su EPS, 8. Estricto cumplimiento a los procedimientos y políticas de la empresa, en especial a todo lo concerniente con el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo y Manual de Convivencia, 9. En horario laboral no se podrá hacer uso de celulares, excepto el asignado como herramienta de trabajo, para el cumplimiento de alguna de las funciones. 10. Estricto cumplimiento del uso de los Elementos de Protección personal, 11. Prohibido realizar trabajo en alturas superiores a 1.50 metros, sobre un mismo nivel."*¹⁷

A tan solo 7 días del reintegro, el 23 de julio de 2019 el demandante fue incapacitado por diagnósticos relacionados con el dolor lumbar, que se había presentado antes de la primera terminación contractual, periodo incapacitante que se prolongó casi que, de forma ininterrumpida hasta el 19 de diciembre de 2019,

¹⁷ Carpeta 01PrimeraInstancia/Adjuntos/04ANEXOSPRUEBAS. Archivo 41, páginas 5 y 6.

Radicación No.: 66001-31-05-003-2022-00126-01
Demandante: Boris Carrillo Gómez
Demandado: SICTE S.A.S

ya que solo estuvo sin incapacidad del 1 al 6, 17 a 20 y 23 a 26 de agosto de 2019, el 1 y 8 de septiembre de 2019, 16 a 23 de noviembre de 2019, y 3 y 4 de diciembre de ese año, conforme se ve en el siguiente récord de incapacidades¹⁸:

DESDE	HASTA	N° DIAS	CIE10	DIAGNÓSTICO
18/07/2019	18/07/2019	1	R51X	CEFALEA
23/07/2019	26/07/2019	4	M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO
27/07/2019	29/07/2019	3	M544	LUMBAGO CON CIATICA
30/07/2019	1/08/2019	3	M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO
6/08/2019	8/08/2019	3	M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO
9/08/2019	15/08/2019	7	M541	RADICULOPATIA
16/08/2019	17/08/2019	2	M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO
20/08/2019	20/08/2019	1	S300	CONTUSION DE LA REGION LUMBOSACRA Y DE LA PELVIS
21/08/2019	23/08/2019	3	M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO
26/08/2019	31/08/2019	6	M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO
2/09/2019	7/09/2019	6	M518	OTROS TRASTORNOS ESPECIFICADOS DE LOS DISCOS INTERVERTEBRALES
9/09/2019	15/09/2019	7	M518	OTROS TRASTORNOS ESPECIFICADOS DE LOS DISCOS INTERVERTEBRALES
16/09/2019	16/09/2019	1	M544	LUMBAGO CON CIATICA
17/09/2019	13/11/2019	51	M518	OTROS TRASTORNOS ESPECIFICADOS DE LOS DISCOS INTERVERTEBRALES
14/11/2019	16/11/2019	3	M511	TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA
23/11/2019	27/11/2019	5	M451	ESPONDILITIS ANQUILOSANTE, REGION OCCIPITOCERVICAL
28/11/2019	2/12/2019	5	M511	TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA
5/12/2019	9/12/2019	5	M511	TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA
18/12/2019	19/12/2019	2	J060	LARINGOFARINGITIS AGUDA
28/12/2019	28/12/2019	1	M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO

Posteriormente, en consulta médica del 18 de noviembre de 2019 la EPS emitió las siguientes recomendaciones por 8 semanas, es decir hasta el 10 de enero de 2020:

- *levantar y transportar de forma manual mayores a los 12 kg*
- *movimientos de flexión, extensión y rotación de manera repetitiva o sostenida de la columna lumbar.*

¹⁸ Carpeta 01PrimeraInstancia/Adjuntos/04ANEXOSPRUEBAS. Archivo 90.

- *el uso de herramientas que generen alto impacto o vibración del cuerpo entero*
- *marchas prolongadas o subir y bajar escaleras repetitivamente*
- *leer o ver T.V. acostado.*

Además, el 15 de enero de 2020 el trabajador le notificó al empleador la incapacidad prescrita desde el 11 de enero de 2020 por el diagnóstico de M544 LUMBAGO CON CIÁTICA¹⁹, producto del accidente laboral acaecido el 10 de enero de 2020 aceptado con la contestación a la demanda.

Ese mismo día, el trabajador fue llamado a rendir descargos por los hechos sucedidos a las 11:25 a.m., por la utilización del dispositivo móvil en horario laboral, la anterior conducta derivó en la terminación unilateral del contrato de trabajo desde el 17 de enero de 2020²⁰, con sustento en las siguientes conductas, que se calificaron como justas causas:

- *Por sus continuas y reiteras faltas al trabajo sin ninguna justificación.*
- *Usted alega haber sufrido un Accidente de trabajo, el cual NUNCA OCURRIÓ, de acuerdo con las investigaciones efectuadas por los entes respectivos como la ARL la EPS, quienes han dictaminado que estado de salud es apto para laborar y manifestando que sus pretendidas dolencias no son consecuencia de Accidente de trabajo.*
- *El mismo Ministerio de Trabajo, ente al cual usted acusó a la empresa, falló a favor de SICTE, por no encontrar razones fácticas que respaldaran su acusación.*
- *No obstante, la empresa ha seguido las recomendaciones, no restricciones, reubicándolo de puesto.*

¹⁹ Carpeta 01PrimeraInstancia/Adjuntos/04ANEXOSPRUEBAS. Archivo 32.

²⁰ Carpeta 01PrimeraInstancia/Adjuntos/04ANEXOSPRUEBAS. Archivo 89.

- *Usted sistemáticamente y sin ninguna razón se ha negado a cumplir las recomendaciones entregadas y firmadas por usted en señal de aceptación.*
- *Por incumplir con las funciones propias de su cargo, dedicándose en horas y días laborales a usar teléfono móvil en asuntos particulares, haciendo caso omiso a los llamados de sus jefes.*
- *Por su deficiente desempeño en las funciones asignadas.*
- *Por engañar a la empresa, manifestando que sus ausencias se deben a estar en citas médicas, de las cuales NUNCA, ha presentado los soportes correspondientes, obteniendo un provecho indebido.*
- *Por cumplir el ciclo de protección tutelar.*

Cabe recordar, que para el momento de este segundo despido, el empleador seguía sin contar con autorización de la autoridad del trabajo para poner fin al contrato laboral, pues, aunque apeló a una justa causa, lo que hacía innecesario el citado permiso, es de resaltar que las posteriores resoluciones emanadas de la autoridad administrativa del trabajo en el año 2020 (arriba citadas) frente a este despido también se quedaron cortas, al dar por acreditada la justa causa contenida en el numeral 11 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo²¹, ante el resultado de la diligencia de descargos realizado el 16 de enero de 2020, donde se requirió al trabajador por incumplir el reglamento interno de trabajo al "*estar utilizando dispositivos móviles (celular/Smartphone) durante su jornada laboral*", sin haber evaluado si dicha conducta, en sí misma, configuraba una falta grave, y dejó de lado el análisis de las demás razones de despido de la misiva de terminación.

Ahora bien, como en el presente asunto no se aportó el reglamento interno de trabajo, con el fin de corroborar si la conducta descrita era de magnitud tal que permitiera poner fin a la relación de trabajo, y en todo caso, ese hecho aislado es

²¹"11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento."

insuficiente para constituir una causa grave de terminación de la relación laboral, no encuentra esta Corporación razones de peso para acudir a ese simple evento como justificación para el despido del trabajador.

Asimismo, las demás conductas denunciadas para la Sala son insuficientes, por las siguientes razones: **1)** la empresa era conocedora del cúmulo de incapacidades prescritas al actor, inclusive así lo aceptó en la demanda, pese a que indicó que estas no fueron continuas; y **2)** el actor aportó la comunicación de las incapacidades médicas prescritas el 28 de mayo de 2019 y 11 de enero de 2020, última próxima al despido que se prolongó hasta el 15 de enero de esa anualidad, hecho que inclusive opera como un indicio a favor del trabajador respecto de los demás periodos de incapacidad, pues de no ser así la empleadora no hubiera esperado más de 5 meses que según el récord de incapacidades fue el periodo en que estuvo incapacitado, para poner fin a la relación laboral, y hubiera acudido a tal causal en la diligencia de descargos.

En cuanto a la ocurrencia del accidente de trabajo, conforme se indicó este sólo fue aceptado como tal por la ARL en el año 2021, después del reporte extemporáneo del siniestro que se realizó en conjunto con el accidente laboral ocurrido el 10 de enero de 2020²², y la empresa fue requerida el 18 de noviembre de 2019 por la EPS Suramericana, con el fin de que se realizara el reporte del presunto accidente acaído el 15 de mayo de 2019²³, documentación que a su vez fue requerida por el trabajador el 10 de diciembre de 2019²⁴. En esos términos, como el siniestro se encontraba en estudio es errado asegurar que *"nunca ocurrió"*.

²² Archivo "04.anexos pruebas", carpeta "ARL AXA COLPATRIA".

²³ Carpeta 01PrimeraInstancia/Adjuntos/04ANEXOSPRUEBAS. Archivo 18.

²⁴ Carpeta 01PrimeraInstancia/Adjuntos/04ANEXOSPRUEBAS. Archivo 37.

Del mismo modo, no obra prueba de que el actor hubiere incumplido las recomendaciones laborales, pues según descripción el accidente acaecido el 10 de enero de 2020, el siniestro ocurrió al levantar una caja de 8 o 10 kg, es decir carga inferior a la consignada en las recomendaciones vigentes hasta ese día, en especial la que le impedía "*Levantar y transportar de forma manual mayores a los 12 kg*".

También brilla por su ausencia, procesos de seguimiento o calificación para endilgarle al trabajador como justa causa "*el deficiente desempeño en las funciones asignadas*", amén de que como se explicó en ese caso es necesario adelantar el procedimiento consagrado en el artículo 2.2.1.1.3 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 que el empleador no ejecutó.

Por último, es falso que el actor para ese momento hubiera "*cumplido el ciclo de protección tutelar*", porque el fallo cobijó al accionante de forma transitoria, hasta que el empleador obtuviera el permiso para despedir del Ministerio de Trabajo, o en su defecto el conflicto se definiera por la justicia ordinaria, condiciones que para el momento del despido no se habían cumplido.

En este orden de ideas, es claro que la terminación verificada el 17 de enero de 2020 fue injustificada, no medió el permiso del Ministerio del trabajo y debido a que el actor padecía una deficiencia física de mediano y largo plazo conocida por el empleador, es procedente acceder a la indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; empero, inane resulta ordenar el reintegro, pues esta decisión fue adoptada una vez más por el juez constitucional el 27 de abril de 2020 según notificación de archivo del incidente de desacato²⁵.

6.2.3. Terminación de contrato- 18 mayo de 2022.

²⁵ Carpeta 01PrimeraInstancia/Adjuntos/04ANEXOSPRUEBAS. Archivo 19.

Radicación No.: 66001-31-05-003-2022-00126-01
Demandante: Boris Carrillo Gómez
Demandado: SICTE S.A.S

Como se explicó la relación laboral se extendió por orden constitucional de desacato del 27 de abril de 2020 según notificación de archivo de este²⁶, y para ese momento el promotor aún se encontraba en tratamiento médico y mediaba un largo periodo de incapacidad que finalizó el 8 de octubre de 2021, como puede verse en el siguiente cuadro:

DESDE	HASTA	N° DIAS	CIE10	DIAGNÓSTICO
18/03/2020	20/03/2019	3	J069	INFECCION AGUDA DE LAS VIAS RESPIRATORIAS SUPERIORES, NO ESPECIFICADA
24/03/2020	27/03/2020	4	A09X	DIARREA Y GASTROENTERITIS DE PRESUNTO ORIGEN INFECCIOSO
1/04/2020	1/04/2020	1	J069	INFECCION AGUDA DE LAS VIAS RESPIRATORIAS SUPERIORES, NO ESPECIFICADA
2/04/2020	2/04/2020	1	M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO
3/04/2020	5/04/2020	3	J039	AMIGDALITIS AGUDA, NO ESPECIFICADA
5/05/2020	6/05/2020	2	A09X	DIARREA Y GASTROENTERITIS DE PRESUNTO ORIGEN INFECCIOSO
8/05/2020	8/05/2020	2	M511	TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA
9/05/2020	13/05/2020	5	R522	OTRO DOLOR CRONICO
15/05/2020	25/05/2020	11	M511	TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA
26/05/2020	5/06/2020	11	M544	LUMBAGO CON CIATICA
6/06/2020	29/08/2020	85	M511	TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA
30/06/2020	30/08/2020	1	M544	LUMBAGO CON CIATICA
31/08/2020	31/08/2020	1	M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO
1/09/2020	3/09/2020	3	M544	LUMBAGO CON CIATICA
4/09/2020	23/06/2020	20	M511	TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA
1/10/2020	19/11/2020	50	M511	TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA
20/11/2020	10/12/2020	21	M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO
11/12/2020	27/03/2021	106	M511	TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA
29/03/2021	7/04/2021	10	R522	OTRO DOLOR CRONICO
8/04/2021	21/04/2021	14	M511	TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA
22/04/2021	21/05/2021	30	M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO
22/05/2021	5/06/2021	15	M511	TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA
7/06/2021	9/06/2021	3	M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO
10/06/2021	19/06/2021	10	R522	OTRO DOLOR CRONICO
20/06/2021	18/08/2021	60	M511	TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA
1/09/2021	9/09/2021	9	M511	TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA
10/09/2021	8/10/2021	29	M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO

²⁶ Carpeta 01PrimeraInstancia/Adjuntos/04ANEXOSPRUEBAS. Archivo 19.

Producto de lo anterior, el 16 de marzo de 2021 la EPS SURA emitió concepto desfavorable de rehabilitación a corto o mediano plazo, señalando que el estado actual del paciente denotaba restricciones de la resistencia y la postura con compromiso de su estado de ánimo, referencia permanente a dolor lumbar irradiado a miembros inferiores²⁷.

El anterior concepto dio paso a la calificación de pérdida de capacidad laboral realizada por la ARL AXA COLPATRIA el 7 de octubre de 2021 que arrojó un porcentaje de pérdida de capacidad laboral de 0.0%²⁸, pericia confirmada el 17 de febrero de 2022 por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda²⁹ y por la Junta Nacional el 12 de octubre de 2022³⁰.

Con base en todo lo expuesto, el demandante gozaba de la garantía foral por su estado de salud, pero solo hasta el 8 de octubre de 2021, cuando superó el largo periodo incapacitante antes referenciado, de ahí que su situación de salud no expresaba una grave condición médica ni ameritó la prescripción de nuevas recomendaciones o restricciones laborales; por el contrario, existe prueba científica que demuestra la superación del cuadro clínico, puntualmente las calificaciones de PCL que datan del 17 de febrero de 2022 y 12 de octubre de 2022.

Al hilo de lo inmediatamente expuesto, se evidente que, para el momento del despido, que tuvo lugar el 18 de mayo de 2022, no era necesario que el empleador recurriera al permiso previo de despido regulado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en razón a que el trabajador ya no se encontraba en una situación de vulnerabilidad por razones de salud.

²⁷ Carpeta 01PrimeraInstancia/Adjuntos/04ANEXOSPRUEBAS. Archivo 38

²⁸ Carpeta 01PrimeraInstancia/Adjuntos/04ANEXOSPRUEBAS. Archivo 60

²⁹ Carpeta 01PrimeraInstancia/Adjuntos/04ANEXOSPRUEBAS. Archivo 96

³⁰ Carpeta 01PrimeraInstancia, archivo 18.

6.3. Conclusión

Como se anticipó en el curso de la sentencia, se revocará la providencia de primera instancia, para declarar ineficaz la terminación unilateral del contrato de trabajo realizada por SICTE S.A.S el 17 de enero de 2020, y por consiguiente se le condenara al pago de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a 180 días del salario mínimo legal mensual vigente (\$877.803), por ser la remuneración pactada e indiscutida por las partes para la anualidad del despido, misma que se tasa en \$5.226.812, así:

Indemnización Art. 26 Ley 361 de 1997	SALARIO	N. DIAS	TOTAL
	\$ 877.802	180	\$ 5.266.812

También se accederá al pago de los salarios del 1 de junio al 16 de julio de 2019 (hecho 16) y del 18 de enero al 25 de febrero de 2020 (hecho 24) echados de menos por el trabajador en la demanda, debido a que el empleador no demostró el pago. En este orden la deuda por concepto de salarios asciende a \$2.381.660 conforme a la siguiente liquidación:

DESDE	HASTA	SALARIO	N. DIAS	TOTAL
1/06/2019	16/07/2019	\$ 828.116	46	\$ 1.269.778
18/01/2020	25/02/2020	\$ 877.802	38	\$ 1.111.883
TOTAL				\$ 2.381.660

Los emolumentos económicos adeudados, deberán sufragarse de forma indexada hasta la fecha de pago efectivo, como garantía de rango constitucional, que se materializa en el mantenimiento del poder adquisitivo del dinero en el tiempo, procurando que la obligación se satisfaga de manera completa e integral.

Radicación No.: 66001-31-05-003-2022-00126-01
Demandante: Boris Carrillo Gómez
Demandado: SICTE S.A.S

Por último, se denegarán las demás pretensiones de la demanda, pues además de los anteriores salarios impagos, el actor no endilgó otro tipo de deuda en cabeza del demandante. Tampoco se accederá a la indemnización de 50 salarios mínimos por concepto de perjuicios morales, pues en virtud del reintegro laboral del trabajador y la continuidad de la relación laboral por el amparo constitucional el demandado no sufrió un menoscabo económico o de salud que deba ser resarcido más allá de los emolumentos otorgados.

Costas de ambas instancias a cargo de la demandada y en favor del demandante como dispone el numeral 4 del artículo 365 del C.G.P aplicable en materia laboral por analogía según el artículo 145 del C.P.T y de la S.S. en un 40% de las causas.

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala Primera de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira el 9 de octubre de 2023, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **BORIS CARRILLO GÓMEZ** en contra de **SICTE S.A.S.**

SEGUNDO: DECLARAR ineficaz el despido del señor Boris Carrillo Gómez efectuado el 17 de enero de 2020, al tratarse de un trabajador amparado por estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

Radicación No.: 66001-31-05-003-2022-00126-01
Demandante: Boris Carrillo Gómez
Demandado: SICTE S.A.S

TERCERO: CONDENAR a la sociedad SICTE S.A.S a pagar al señor Boris Carrillo Gómez las siguientes sumas de dinero de forma indexada al momento del pago efectivo:

CONCEPTO	VALOR
Indemnización Art. 26 Ley 361 de 1997	\$5.226.812
Salarios	\$2.381.660

CUARTO: NEGAR las demás pretensiones de la demanda.

QUINTO: CONDENAR en costas de ambas instancias a la sociedad SICTE S.A.S. en favor del señor Boris Carrillo Gómez en un 40% de las causadas. Liquídense por el Juzgado de origen.

Notifíquese y cúmplase.

La Magistrada ponente,

Con firma electrónica al final del documento

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

La Magistrada y el Magistrado,

Con firma electrónica al final del documento

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Con firma electrónica al final del documento

GERMAN DARIO GOEZ VINASCO

Firmado Por:

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 004 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

German Dario Goez Vinasco
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **43c4791aa23bb1501e3f858dc63c28387da2229399782620b1d42c4508bfb558**

Documento generado en 12/04/2024 01:13:29 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://capacitacion.ramajudicial.gov.co:9443/FirmaElectronica>