



RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA
SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL

REFERENCIA: APELACIÓN DE SENTENCIA
DEMANDANTE: GERSON ANDRES CARVAJAL
DEMANDADO: SOLLA S.A.
RADICACIÓN: 76111310500120180026501

Guadalajara de Buga, Valle, veintiocho (28) de abril de dos mil veintidós (2022).

Conforme lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, la Sala Segunda de Decisión Laboral, procede a revisar en forma escrita y previo traslado para alegaciones finales, el **recurso de apelación** interpuesto contra la **Sentencia No. 47 del cuatro (4) de agosto de dos mil veintiuno (2021)**, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Buga, Valle, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Teniendo en cuenta que no quedan más actuaciones pendientes, se procede a dictar la siguiente,

SENTENCIA No. 47

Discutida y aprobada en sala virtual.

1. Antecedentes y actuación procesal.

GERSON ANDRES CARVAJAL por conducto de apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad **SOLLA S.A.**, buscando sea declarada la existencia de contrato de trabajo a término fijo, que se ordene el reintegro del demandante al cargo que venía ocupando dadas las restricciones medicas que actualmente padece; pide se condene al pago de los salarios dejados de percibir y demás acreencias laborales, la indemnización contenida en el Art. 26 de la ley 361 de 1997. Reclama además, el pago de recargos por trabajo dominical y festivo; el correspondiente a las cuotas de manejo de la tarjeta débito por valor de \$2.368 pesos mensuales; el valor de las horas de recreación establecidas en el acuerdo convencional; los descansos compensatorios desde el mes de junio de 2013; la indemnización contenida en la cláusula 5 de la convención; la indexación de las sumas; los intereses moratorios; lo que aparezca probado conforme las facultades extra y ultra petita y; costas del proceso.

Los hechos relevantes en los cuales se sustentaron tales pretensiones, se sintetizan en que suscribió contrato de trabajo con la accionada, a término fijo inferior a un año, que tuvo como extremo inicial el día 26 de diciembre de 2001; que el cargo para el cual fue vinculado fue el de auxiliar de producción; que dicho contrato se extendió hasta el 22 de agosto de 2018; que sufrió una disminución auditiva conforme se extrae de los reportes médicos y examen de egreso; que la demandada lo despidió el 22 de agosto de 2018 argumentando como motivo una riña acontecida el día 15 de esos mismos mes y año cuando se encontraba realizando sus labores; agrega que actuó por ira e intenso dolor dadas las provocaciones de su compañero de trabajo Diego Grajales; que la sociedad adelantó proceso disciplinario afectando el debido proceso en tanto no citó a dos representantes del sindicato y al no escuchar a su testigo; que igualmente desconoció que no fue él quien provocó la riña, que no tenía antecedentes; señala que el motivo del despido es discriminatorio; que la demandada solo le inculpó lo sucedido y no tuvo en cuenta el constante acoso laboral y provocaciones que ejercía el señor Diego Grajales quien madreaba a sus compañeros; que no hubo igualdad en tanto al señor Diego no se le inició proceso

disciplinario, ni se le terminó el contrato; que no le fueron cancelados los recargos dominicales ni los festivos; tampoco la cuota de manejo de la tarjeta débito pese a estar establecido en el acuerdo convencional.

Mediante Auto Interlocutorio 379 del 27 de mayo de 2019 fue admitida la demanda, se dispuso notificar el proveído y correr el traslado de rigor al demandado.

Debidamente notificada, la sociedad en mención dio respuesta admitiendo como cierta la existencia del contrato de trabajo y negando los demás hechos; se opuso a las pretensiones y propuso como excepción previa la de ineptitud de la demanda por falta de requisitos formales y las de fondo que denominó “cobro de lo no debido, pago, inexistencia de las obligaciones pretendidas en juicio; buena fe, compensación y prescripción”

*Dentro de la audiencia de que trata el Art. 77 del CPT y la SS se resolvió la excepción previa declarándose no probada. Surtido en legal forma el trámite procesal de primera instancia, mediante **Sentencia No. 47 del cuatro (4) de agosto de dos mil veintiuno (2021)**, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Buga resolvió:*

“PRIMERO: ABSOLVER a la demandada, sociedad SOLLA S.A., de todas y cada una de las pretensiones formuladas en su contra por GERSON ANDRES CARVAJAL identificado con la cedula de ciudadanía número 94.472.782

SEGUNDO: COSTAS a favor de la demandada SOLLA S.A., y a cargo del demandante GERSON ANDRES GARVAJAL. Líquidense por secretaría en su momento procesal oportuno.

TERCERO: CONSULTA. En caso de no ser apelada la presente decisión remítase ante el superior para que surta el grado jurisdiccional de consulta, el que es procedente, por ser totalmente adversa a los intereses del trabajador.

CUARTO: Notificación. Notificado en estrados a las partes.”

2. Motivaciones

2.1. De la sentencia

Partió el juez por dejar sentados los presupuestos procesales, narrar los antecedentes del asunto y anunciar la decisión absolutoria. Seguidamente explicó el marco normativo en que basaría la decisión: Arts. 23, 24 y 64 del CST, así mismo analizó lo relacionado con la estabilidad laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997 y expuso la jurisprudencia que le serviría de apoyo: sentencias SL 2351 de 2020; SU 449 de 2020 y T 041 de 2019.

Descendió a las pruebas documentales aportadas haciendo un recuento de cada una de ellas y se refirió luego a la testimonial recaudada, concluyendo que, de lo obrante en el proceso, se establece que el actor no logró demostrar conductas discriminatorias por parte de su empleador; al contrario fue el mismo demandante, al absolver el interrogatorio de parte, quien negó haber conocido su propia situación, hasta el momento en que se le practicó examen de egreso. Agregó el fallador, que lo cierto es que la ruptura del contrato devino de la conducta, agresiva y violenta, que el mismo actor admitió haber ejecutado en contra del señor Diego Grajales, situación que fue la que generó la terminación del vínculo. Dijo también el juez, que quedó evidenciado que en el trámite de descargos se respetó el derecho de defensa del demandante en tanto fue el mismo quien decidió voluntariamente no acudir con los dos representantes del sindicato.

Recordó que la Junta Regional de Calificación concedió un 0.0% de PCL y que la protección laboral reforzada requiere un porcentaje siquiera representativo y que además los testigos dejaron evidenciado que la demandada no era conocedora de los padecimientos que alegó sufrir el actor.

Concluyó el juez que la sociedad accionada no tenía la obligación de acudir ante el Ministerio de Trabajo para solicitar autorización para la desvinculación del empleado, dijo que la terminación del contrato fue justa en tanto se acompasa con lo indicado en el Numeral 2 del Art. 62 del CST, y dicha causa fue expuesta concretamente en el momento de la terminación y que

no se violó el derecho de defensa del mismo, por tanto el juez señaló que se absolvería a la demandada del reintegro y pago de indemnización contenida en la Ley 361 de 1997 y, por misma senda, de la solicitud de indemnización por despido injusto.

Finalizó señalando que no hay lugar tampoco a imponer condena por concepto del pago de la cuota de manejo de la tarjeta débito, en tanto quedó demostrado que la demandada si realizó los pagos.

2.2. De la apelación de la parte demandante.

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial del demandante interpuso recurso de alzada; manifestó que difiere de lo dicho por el despacho en el sentido que si bien hubo un impase con un compañero de trabajo lo cierto es que no fue de tal envergadura como para que desencadenara en la finalización del contrato; aseguró que el demandante no tuvo garantías procesales y de defensa ante la demandada, en tanto es una persona humilde y fue manipulado pues creyó en lo que se le dijo por parte de una funcionaria la empresa (Claudia de talento humano) cuando le indicaron que lo acontecido no había sido grave la situación y que por lo mismo fue que el actor les dijo a los señores del sindicato que no le acompañaran a la diligencia, precisamente porque el otro compañero no tenía una lesión, ni estaba incapacitado ni nada, señaló que es cierto que no se puede tolerar la agresión y debe llamarse a una amonestación, pero no el despido y, agregó que el actor no es una persona violenta, sino que no aguantó las presiones y las provocaciones a las que le indujo el señor Diego quien es la víctima, quien por demás no fue despedido pese haber sido quien provocó la riña; indicó que el actor fue llevado a la hoguera sin defensa alguna y le dijeron que no era una situación grave y por tanto no acudió con la defensa suficiente; dijo entonces que el despido aparece como una situación injusta y arbitraria; acto seguido reiteró que la violencia es causal suficiente para terminar una relación, pero debe hacerse una graduación y valoración a esa violencia, siguió diciendo que si bien el actor en su correcto proceder aceptó el hecho, lo cierto es que la empresa debió manejarlo de manera distinta, llevándolos a un arreglo o conciliación, pero en cambio la empresa procedió con el despido de manera "temeraria".

Hizo referencia también a la situación de salud del actor, señalando que en 2002 o 2003, el actor se hizo una cirugía en la ciudad de Cali, que no fue oculto, y si bien en la calificación que hace la junta aparece con un porcentaje de 0, lo cierto es que la situación si existió y la empresa conocía de ella, y el actor tenía una disminución en su audición; dijo que el actor dada su edad quedó sin expectativa para poder conseguir nuevo empleo es decir quedó desprotegido y por tanto se debe reforzar su estabilidad como pre-pensionado.

Insiste en su inconformidad con las resultas de la sentencia pide se revoque la decisión.

2.3. Alegatos finales.

Dentro del término concedido para alegaciones finales ambas partes presentaron escritos.

El apoderado judicial de la parte demandante indicó que si bien el juez tomó como válidos los argumentos de la demandada para proceder a la finalización del contrato, lo cierto es que no analizó que fue una situación desafortunada pero no grave; aseguró que el día en que ocurrieron los hechos, sólo se presentó "gresca", provocada por el señor DIEGO GRAJALES, quien se la tenía "montada" al demandante, y que este no aguantó más las injurias lanzadas por el mencionado señor y decidió defenderse, señalando que en todo caso a la víctima Grajales no le pasó absolutamente nada, ni un rasguño. Dijo que el mencionado hombre no salió lesionado, ni siquiera requirió una atención mínima de enfermería, pero que su procurado aceptó que se defendió de las ofensas lanzadas por él y que esto fue suficiente para tan radical decisión, sin tomarse en cuenta por parte de la demandada, ni tampoco por el a quo, el tiempo que llevaba laborando para la demandada (17 años) y que su comportamiento siempre fue bueno con la empresa y sus compañeros de trabajo.

Aseguró que no hubo garantías suficientes en la diligencia de descargos y se violó el debido proceso y defensa del actor quien no acudió con dos representantes del sindicato a dicho trámite, pues no se le comunicó que era un hecho grave que podía acarrearle el despido.

Agregó con relación al estado de salud del demandante, que la empresa demandada era conocedora del problema de audición que le afectaba y requería del permiso del Ministerio para proceder con su despido; añadió que al demandante le cobija la estabilidad laboral reforzada por ser pre pensionado haciendo un amplio análisis respecto a ese concepto, como corolario de todo lo expuesto pide la revocatoria de la decisión y que a cambio se acceda a todas las pretensiones.

El apoderado judicial de Solla, en su escrito, recuerda que el actor carece de pérdida de capacidad laboral, que así lo acredita el dictamen pericial emitido que arrojó un resultado equivalente a cero, quedando por fuera de los requisitos establecidos para acceder a la protección laboral reforzada por debilidad manifiesta; puntualizó que en el juicio quedó suficientemente demostrada la conducta cometida por el demandante que motivó la desvinculación en tanto agredió físicamente a su compañero, conducta que se encuentra calificada como grave en el reglamento interno de trabajo y en el Contrato de Trabajo, por lo que el Juez no podía desconocerla y emitir un concepto subjetivo que reste eficacia a la decisión. Pide se confirme la decisión.

3. Consideraciones

3.1. Cuestión Preliminar

Sea lo primero indicar que el apelante, en la sustentación de su recurso, trae al debate un hecho totalmente novedoso, referente a la presunta estabilidad laboral reforzada que cobija al demandante por ser pre pensionado; revisado con atención el escrito de demanda no se encuentra un sólo hecho, pretensión o fundamento de derecho que trate sobre dicho asunto; tampoco se evidencia que algo semejante se hubiere sido planteado dentro de la fijación del litigio, por tanto, en atención al principio de congruencia, no es posible revisar tales argumentos en esta, pues, se itera, no fueron ni han sido objeto de controversia, defensa de la demandada, ni estudio por parte del a quo.

3.2. Problema Jurídico

Atendiendo las inconformidades expuestas, los temas que deben ser dilucidados en esta sede, residen en determinar:

- a) Verificar si el actor se encuentra amparado por la estabilidad laboral reforzada y si es procedente ordenar su reintegro, con el consecuente pago de los salarios y demás derechos laborales dejados de percibir, junto con la correspondiente indemnización.*
- b) Verificar así mismo si la finalización del vínculo se presentó de manera injustificada.*

3.3. Fundamentos legales y jurisprudenciales y caso concreto.

3.3.1. De la estabilidad laboral reforzada.

La ley ha desarrollado la figura jurídica de la protección laboral reforzada, buscando resguardar a los trabajadores que sufran o soporten alguna discapacidad que los ponga en situación de debilidad manifiesta frente al empleador; o cuando se configuran circunstancias especialísimas en el propio devenir del contrato, que impidan que este (el empleador) pueda despedirlos sin que medie una causa justa, y en algunos casos, sin la previa autorización de autoridad competente. El trasfondo de la figura de la estabilidad laboral es en realidad la protección que se hace al trabajador de no ser discriminado por una condición ya sea física, de salud, de género o por pertenecer a una agremiación sindical, y en esta última bajo ciertos parámetros.

La Ley 361 de 1997 en su art. 26 establece que aquellos trabajadores que se encuentran en situación de discapacidad, no podrán ser despedidos, ni su contrato terminado por razón de su discapacidad, el tenor literal de la norma en comento es el siguiente:

“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.

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 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.”

La posición jurisprudencial vertical vigente y desarrollada desde hace algún tiempo, ha establecido que esta protección cubre a los trabajadores que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por una disminución en su salud, explicando que la demostración de ese estado de discapacidad no está sujeto a solemnidad alguna, sino que existe libertad probatoria¹, lo que se traduce en que su demostración no se ata exclusivamente a la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral y adicionalmente enseñando que se presume discriminatorio todo despido que se ejecute sobre un trabajador que demuestre su estado de discapacidad. Así lo interpretó², la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, cuando expresó lo siguiente:

“(…) Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que, si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el perjuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

(…) Así las cosas, la Corte abandona su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, en la que se adocrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se postula que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada.”

Como se observa, la Corte Suprema De Justicia acercó su criterio al sostenido por la Corte Constitucional y advirtió que la garantía de estabilidad laboral reforzada aplica a todo trabajador que demuestre encontrarse en debilidad manifiesta.

¹ Sentencia del 02/08/2017 SL11411-2017 Rad. 67595 M.P. Rigoberto Echeverri Bueno

² Sentencia del 11-04-2018 Radicación 53394 M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo

Ahora bien, también se ha dejado claro que no es suficiente un quebranto cualquiera de salud del trabajador para hacerse beneficiario de la especial protección contenida en el Art 26 de la ley 361 de 1997, sino que debe acreditarse que aquel al menos tenga una disminución física, psíquica o sensorial, suficiente, que permita colegir que la misma está ligada al hecho del despido.

Así lo indicó la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia del 30 de enero de 2019, radicación 71395 con ponencia de la doctora Clara Cecilia Dueñas Quevedo:

“En efecto, en la contestación de la demanda la convocada a juicio aceptó que conocía el infarto que sufrió el actor, la incapacidad que le generó y la historia clínica, pero ello es diferente a aceptar que sabía que se encontraba en situación de discapacidad, puesto que de dichos documentos ello no se infiere.

Igualmente, tal condición tampoco deriva del examen médico de retiro y mucho menos de la notificación del proceso de calificación de pérdida de la capacidad laboral que adelantó ante la ARP Colpatria, puesto que en este solo se indica que en su caso se determinó una enfermedad de origen común. Por otra parte, si bien en el dictamen que emitió la Junta Regional de Calificación de la Invalidez se estableció como fecha de pérdida de la capacidad laboral el 3 de febrero de 2011, aquel se realizó el 16 de septiembre de 2013, es decir, con posterioridad al despido.

Así pues, el Tribunal no desconoció que el accionante tuvo una afectación en su estado de salud, la cual generó incapacidades, pero igualmente determinó que la misma no implicó una limitación o disminución sustancial en las actividades laborales que cotidianamente debía realizar o, en otros términos, que no se acreditó discapacidad alguna para el momento de la terminación del vínculo laboral y, por tanto, no era procedente la protección reforzada solicitada.

Tal razonamiento es correcto porque la incapacidad y la discapacidad son dos conceptos diferentes, y para efectos de reconocer la garantía consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo relevante es que el trabajador acredite una limitación que le impida desarrollar su capacidad de trabajo y su conexión con la terminación del contrato de trabajo.

(...) En efecto, en reciente pronunciamiento sobre la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL1360-2018), la Corte Suprema de Justicia señaló que: (i) la prohibición establecida en dicho precepto se refiere a despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que es legítima la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa; (ii) si en un proceso laboral, el trabajador acredita su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario, y (iii) la autorización del inspector del trabajo se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades sea incompatible e insuperable con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, de modo que la omisión de dicha obligación implica la ineficacia del despido y el pago de los salarios, prestaciones y sanciones establecidas en la ley.”

En cuanto a la necesidad de acreditar una pérdida de salud considerable a efectos de obtener la protección reclamada, indicó recientemente la Alta Corporación, en la sentencia laboral de 9 de junio del presente año 2021, dentro del proceso con número de radicado 72776 y ponencia del doctor Gerardo Botero Zuluaga:

“En todo caso, recuerda la Sala que la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad se aplica, si el trabajador demuestra esa situación, que no es cualquier afectación a la salud, sino aquella que la ubique en un grado objetivo, y como tal, determinante para impedir su desenvolvimiento laboral, el cual comienza en una afectación moderada de la limitación; de suerte que si el trabajador demuestra ese aspecto, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas.”

El grado mínimo de afectación que ha establecido de antaño esa misma Corporación para que se active de inmediato la presunción, es el moderado, esto es, al menos del 15%, conforme lo previsto en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, pero se itera, dicho porcentaje puede ser

encontrado por el juzgador en aplicación de la libertad probatoria. Así lo recordó la Alta Corte en reciente pronunciamiento³:

“Para resolver los cuestionamientos, se recuerda que esta Corporación, en diversos fallos, entre otros, CSJ SL058-2021, sí ha mencionado como parámetro inicial, mas no exclusivo, la comprobación de una calificación de pérdida de capacidad laboral, igual o superior al 15%, en los siguientes términos:

Sobre el particular, la Sala destaca que lo relativo a la protección de estabilidad laboral reforzada por razones de salud se regula por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con los grados y porcentajes de discapacidad previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001.

Ahora, la jurisprudencia reiterada y pacífica de esta Corporación ha adoctrinado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017 y SL4609-2020).

Si la jurisprudencia de la Sala, para brindar la protección, se hubiera restringido a lo anterior, le asistiría razón a la libelista, sin embargo, también ha adoctrinado que, la determinación de la discapacidad, con un mínimo de moderada, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, no se encuentra sujeta a prueba solemne, por tanto, a tal inferencia puede llegar el sentenciador en aplicación del principio de libertad probatoria, como lo enseñó el fallo CSJ SL711-2021:

De tal manera, que se han aceptado las órdenes de reintegro por cuenta de la ineficacia del despido, cuando quien tenía una afectación en su salud que le dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones normales, se le termina el vínculo de manera unilateral sin la respectiva autorización de la autoridad del trabajo, con el consecuente pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salario consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En segundo lugar, en cuanto al momento y la forma de acreditar los supuestos de dicha garantía, la Sala ha precisado, que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, u otro documento, 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 laboral. (Subraya la Sala) (...)

Y, en tratándose del dictamen que emiten las juntas de calificación de invalidez, que por lo general es el concepto que probatoriamente más se discute en este tipo de asuntos, ha indicado, que 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. (Subraya la Sala)

(...)

En tercer lugar, la Corte de antaño viene señalado, que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15%, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas.

En la sentencia CSJ SL, 28 ag. 2012, Rad. 39207, reiterada en la SL10538-2016 y SL5163-2017, entre otras, indicó la Corte (...).

Como se explicó en dichas decisiones, los destinatarios del principio de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no son los trabajadores con cualquier padecimiento físico o sensorial, sino aquellos que

³ Sentencia SL340-2022 Rad. 87072

en realidad tengan una discapacidad relevante, para lo cual se ha acudido a la misma ley, en el inciso 2° del artículo 5°, en cuanto al tipo de discapacidad a efectos de aplicar las medidas afirmativas allí previstas.

Del precedente en cita, se corrobora que el juez plural puede arribar a la inferencia de la existencia de una «discapacidad relevante», con sustento en las diversas pruebas que obren en el plenario, sin que se encuentre compelido por determinado dictamen, por eso, en el asunto bajo estudio, halló una discapacidad de envergadura, a partir de que, la epicondilitis impedía el desempeño del trabajo para el que fue contratado «ayudante oficial de mantenimiento de acueducto», al punto que precisamente, como lo insiste la propia recurrente, la ARL efectuó recomendaciones ocupacionales, inicialmente temporales y luego permanentes, que dieron lugar a su reubicación laboral.

En todo caso y conforme la jurisprudencia antes mencionada, en conjunto, resulta necesario para obtener la protección que en este asunto se reclama, acreditar que se encuentra disminuido físicamente y que esa es la razón de la terminación de la relación.

Finalmente, no es posible pasar por alto, que conforme lo establecido en el artículo 167 del CGP, les corresponde a las partes aportar al proceso las pruebas necesarias y suficientes para lograr la certeza del juez, al respecto indicó la Corte Constitucional en la sentencia C-086 de 2016, al analizar precisamente esa norma, precisó:

“Desde luego, al juez no le basta la mera enunciación de las partes para sentenciar la controversia, porque ello sería tanto como permitirles sacar beneficio del discurso persuasivo que presentan; por ende, la ley impone a cada extremo del litigio la tarea de traer al juicio de manera oportuna y conforme a las ritualidades del caso, los elementos probatorios destinados a verificar que los hechos alegados efectivamente sucedieron, o que son del modo como se presentaron, todo con miras a que se surta la consecuencia jurídica de las normas sustanciales que se invocan”

Teniendo en cuenta el anterior recuento legal y jurisprudencial, y en aplicación de la carga de la prueba establecida en el artículo 167 de C.G.P., aplicable por analogía, es menester verificar si el demandante cumplió con su obligación procesal de demostrar su estado de discapacidad al momento de la finalización del vínculo, primer requisito para activar la presunción contenida en la norma.

En esa tarea y en lo que tiene que ver con las pruebas aportadas, respecto a la situación de salud del demandante, a folio 11 del expediente digitalizado (archivo 01) se aprecia consulta por Audiometría fechada el 24 de julio de 2002 y escanografía de oídos en la que se le diagnostica OTOMASTOIDITIS CRÓNICA, se reporta así mismo la práctica de cirugía Mastoidectomía, con una consecuente incapacidad para laborar de 21 días, la que se realizó el 7 de abril de 2003. No se reporta ninguna otra cita o control. A folio 21 se aprecia valoración médica de egreso de fecha 24 de agosto de 2018, en la que se practicó nueva audiometría al demandante evidenciándose una disminución auditiva leve y del 27 de agosto de 2018 un nuevo audiograma en el que se diagnostica hipoacusia bilateral. Obra asimismo en el archivo 04 del expediente digital dictamen pericial realizado por la Junta Regional de Calificación del Valle del Cauca que otorga un total de 0.0% de PCL al actor.

La activa convocó varios testigos, de quienes se logró extraer lo siguiente:

Jhon Einer Rengifo Posada (min 20:23 archivo 14 expediente digital.)

Dijo que pertenece a la organización sindical sintrasolla, manifestó que el actor fue despedido por una falta al reglamento interno -una agresión con otro compañero, dijo que tuvieron conocimiento de lo acontecido y se le ofrecieron como organización sindical a la diligencia de descargos, sin embargo, el actor desistió de esa compañía, señaló que la explicación fue que había hablado con la señora Claudia Moreno y que no veía necesario el acompañamiento de la organización; expuso que como sindicato su función era garantizar que no se le violaran los derechos fundamentales, pero que no estuvieron presentes como testigos y por lo cual las versiones que se tienen son las del demandante y del señor Diego Grajales, quien a la fecha ya no está en la compañía; indicó que no estuvo presente en el momento de los hechos y se dio cuenta por el relato del demandante; indicó que Gerson Carvajal siempre fue una persona que le acompañó en su aprendizaje al interior de la empresa sin recelo, que personalmente no tiene nada que decir del compañero mas que fue una buena persona, respecto al señor Diego Grajales dijo que

no tuvo tiempo para tener relación estrecha con él, dijo que hubo algunas quejas verbales del comportamiento de él, pero que en realidad nunca hubo una queja formal y escrita.

Fernando Walter Cifuentes Pinzón: (min 1:06:22 archivo 14 expediente digital.)

Manifestó que tuvo conocimiento del impase surgido entre Gerson y el compañero Grajales, que el mismo actor se lo comentó y también que se iba a poner en contacto con el área de gestión humana respecto a lo que había pasado pues fue una reacción involuntaria y que en su reunión fue honesto en lo sucedido, dijo que durante todo el tiempo que Gerson estuvo vinculado con la empresa fue una persona tranquila; que estuvo como operario de montacarga como 8 o 10 años y nunca se le vio una mala actitud, ni mala reacción frente a los demás; dijo que el día de los hechos él no estaba presente, pero si supo por boca del mismo actor lo sucedido y que los hechos fueron por una provocación del otro compañero y reiteró que se acercó a gestión humana a presentar el informe; dijo saber que en el año 2003 o 2004 el actor tuvo una molestia en el oído, que lo supo por comentario de actor, pero no sabe si hubo revisión de la molestia o si lo informó a la empresa; dijo que como compañeros le ofrecieron el acompañamiento para la diligencia de descargos, pero que el actor dijo que se sentía confiado y que la Dra. Claudia le había dado parte de tranquilidad porque no tenía antecedentes de mala conducta y por eso el actor rechazó el acompañamiento porque sentía confianza de que no iba a pasar nada; dijo no saber si el señor Diego tuvo incapacidad por los hechos del 15 de agosto, pero cree que no.

Jaime Augusto Rendón Arias (min 1:20:08 archivo 14 expediente digital.)

Indicó que al señor Gerson lo conoce desde hace muchos años desde que empezó a trabajar en la empresa además como vecino del barrio, dijo que el actor le comentó desde que ingresó que tenía problemas en los oídos; dijo que posteriormente el deponente ingresó al sindicato le estuvo haciendo seguimiento a ese problema de salud y le recomendaba no descuidar esa parte; dijo con respecto a lo sucedido con el señor Diego que no estaba presente en el momento de los hechos, sino que tuvo conocimiento por terceras personas, dijo que lo sorprendió el asunto porque Gerson es una persona supremamente tranquila; comentó que se le ofreció para acompañarlo a la diligencia de descargos, pero que no aceptó la compañía porque ya había hablado con la señora Claudia quien le había dicho que no llevara a nadie del sindicato porque ella conocía quienes eran los implicados, señaló que el señor Diego desde hacía días hostigaba al demandante diciéndole cosas como que su trabajo era malo, situación que conoció porque el mismo demandante se lo comentó y si bien se le ofreció llevar el caso al comité el actor no quiso para evitar represalias; dijo que todo fue una situación injusta, que ese día se le llenó la taza después de aguantarse mucho, que no daba para el despido sino para un llamado de atención; aseguró que a todos los sorprendió que sólo sacaron a Gerson y no al otro, dijo que en su momento tanto Gerson como el señor Diego tenían mismo rango, mismo cargo y salario, no había nivel de jerarquía entre ellos

Pues bien, efectuado el análisis de los documentos que conforman historia clínica, en conjunto con la testimonial recaudada, obtiene esta sede que en realidad el demandante, no demostró que para el momento en que se le comunicó el despido, tenía la calidad de persona en estado de discapacidad. Es que, en realidad, el actor hizo una consulta médica y fue objeto de cirugía entre los años 2002 y 2003 esto es 15 años antes de que se efectuara el despido; y si bien quedó constancia de que en dicha cita se generó una incapacidad médica, esta fue sólo por 21 días -y, se itera, muchos años antes de la finalización del vínculo-, sin que quedara evidencia alguna de recomendación, reubicación o plan de manejo alguno al interior de la empresa. Ahora, si bien es cierto en el examen médico de egreso se evidenció una hipoacusia, también lo es que, de ninguna manera quedó demostrado con las pruebas allegadas, que dicha disminución fuera conocida por la demandada a la fecha de desvinculación, que la misma interfiriera en la normal ejecución de la labor por parte del demandante o que fuera esa la razón para la finalización del vínculo.

En el proceso también se recaudó el interrogatorio de parte del demandante y la declaración de la testigo Claudia Patricia Moreno.

Interrogatorio de parte demandante (min 12:37 archivo 14 expediente digital.)

Dijo que para el día del despido no tenía calificación de la pérdida de capacidad laboral; admitió que en su desprendible de nómina si se reportaba el pago del auxilio de la tarjeta débito, pero antes de 2017 no; admitió que el 15 de agosto de 2018 le propinó 2 puños y una patada al señor Diego Grajales explicando que fue provocado verbalmente y se defendió y como todo ser humano tiene su punto en que explota y eso venía de tiempo atrás las

provocaciones y por eso le lanzó 2 golpes pero no hubo lesión ni incapacidad, ni dictamen de un médico ni nada incluso al día siguiente ambos fueron a trabajar.

Claudia Patricia Moreno Garcés (min 36:41 archivo 14 expediente digital.)

Fue coordinadora Regional de talento humano en SOLLA, dijo que conoció al demandante y al señor Diego, aseguró que le consta y sabe que el demandante cometió una agresión física contra el señor Diego Grajales, que se bajó de la montacarga porque aparentemente su compañero lo miró mal y le propinó 2 puños y una patada, que posteriormente el actor rindió una versión libre donde admitió los hechos y además se contó con la versión del vigilante quien presencié todo; informó que en la práctica de la diligencia de descargos se siguieron cada uno de los pasos y tramites determinados, partiendo desde la citación que se hizo conforme está establecido – informando la fecha, que puede venir acompañado de testigos entre otros. Dijo que esa citación se hizo el 17 de agosto, 2 días después de ocurridos los hechos, indicó que el 22 de agosto se presentó el actor y ella misma fue quien adelantó la diligencia; señaló que en esos descargos el actor reitera y corrobora todo lo sucedido que ya había dicho respecto a la agresión que no se había podido controlar que le había dado mucha rabia y que lo disculparan; dijo que el actor se presentó con dos testigos (Didier y Julián Steven) de la diligencia, es decir como personas que garantizaban la práctica de la diligencia y que los descargos eran fidedignos, pero no pidieron nunca la palabra y que el único que respondió en la diligencia fue el demandante; dijo que posteriormente se tomó la decisión de desvincular al actor pues los acontecidos fueron actos que no se pueden permitir máxime en una organización que cuenta con un comité de convivencia que funciona a la perfección y la agresión trasgrede toda la reglamentación; aseguró que en la citación y en el momento de la misma diligencia se le recordó que podía estar acompañado de testigos pero el actor sólo acudió con Julián Steven y este no manifestó intención alguna de hablar; dijo que tanto el actor como el testigo leyeron muy bien el acta y la firmaron sin manifestar oposición a lo consignado; reitera que el testigo no manifestó intención de presentar declaración; dijo que las pruebas que se tuvieron de los hechos fue el informe de vigilancia y la misma confesión del actor, dijo que lo sucedido no fue una riña, pues el señor Diego no se defendió, él fue una víctima, indicó que el actor no tenía ninguna disminución en la capacidad laboral ; aseguró que en los volantes de pago se reflejan todos los conceptos a pagar y no recuerda si fue citado a laborar algún domingo o festivo pero en caso de que se hubiera hecho se le cancelaron, dijo que el actor anteriormente no había mostrado conductas como la que lo llevó a los descargos; señaló que la empresa no solicitó permiso para proceder con el despido del señor Gerson, porque el actor no tenía ninguna disminución, restricción o incapacidad, el despido estuvo motivado en justas causas.

Pues bien, estas pruebas adicionales no otorgan más luces a la situación, al contrario, ratifican lo que ya se había evidenciado, esto es, que el actor carecía de la pretendida estabilidad laboral reforzada. Para este caso puntual, no olvida esta sede que reposa dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación, que dictaminó al demandante con un 0.0 % de pérdida de capacidad para laborar, la que por sí sola permite demostrar que el demandante no tenía discapacidad alguna y menos en su grado siquiera moderado.

En tales condiciones, se colige, tal como lo hizo el juez de instancia, que el demandante no es destinatario de la protección foral que reclama, por lo que imposible se torna atribuir a su favor la orden de reintegro y la indemnización solicitada, confirmándose entonces la decisión que por vía de apelación se revisa.

3.3.2. De la justeza del despido.

En cuanto a este segundo asunto, lo primero es recordar que el Art. 64 del CST., establece literalmente: “En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan: ...”

Ahora, en materia de terminación de la relación laboral, la carga de la prueba cuando se reclama un despido injusto pesa sobre aquel que afirma ese hecho. En la Sentencia laboral 592 de 2014, Radicación No. 43105, la Corte indicó, que:

“En principio, a cada parte le corresponde demostrar las afirmaciones o las negaciones que hace como fundamento de sus pretensiones o excepciones. Así lo preceptúa el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil. Por supuesto, hay normas de derecho que excepcionalmente exoneran a las partes de acreditar hechos o negaciones, como es el caso de las presunciones y las negaciones indefinidas, para solo traer dos ejemplos.

En el campo laboral, en forma por demás reiterada, esta Sala de Casación tiene adoctrinado que, en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión.”

Por su parte el Art. 7 del Decreto 2351 de 1965 en su párrafo indica: “La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”

Aterrizando lo anterior al caso concreto, se tiene que la activa en los hechos de la demanda (3 a 9), informó haber tenido una riña al interior de la empresa con el señor Diego Grajales. En su fundamentación fáctica justificó lo sucedido en que actuó en estado de ira e intenso dolor ante las provocaciones de las que venía siendo objeto; dijo también que si bien se adelantó proceso disciplinario, en este se le violó el debido proceso al impedirse controvertir pruebas y presentar las suyas propias, agregó que no se tuvo en cuenta que no tenía antecedentes, y que no se dio tratamiento de igualdad en tanto a su otro compañero no se le inició investigación

La pasiva por su parte, negó los referidos hechos y expuso puntualmente en la respuesta al hecho 4 lo siguiente:

“4. NO ES CIERTO, efectivamente el día 22 de agosto de 2018, se dio por terminado el contrato, pero por justa causa, conforme a los hechos enunciados en la carta de terminación, en donde se evidencia claramente en la comunicación que la terminación se da por los graves incumplimientos del extrabajador a sus obligaciones contractuales, legales y reglamentarias, con base principalmente en la confesión y aceptación del actor en su reprochable conducta al agredir a su compañero de trabajo sin ninguna justificación.

Así mismo, se aclara al Despacho que en la citación a descargos de fecha 17 de agosto de 2018, se le recuerda al trabajador que puede estar acompañado en la diligencia de descargos con hasta dos (2) miembros de la Organización Sindical a la que se encuentra afiliado. Así mismo, en la diligencia de descargos de fecha 21 de agosto de 2018, al preguntársele si quería estar acompañado por los miembros del Sindicato, él respondió:

Primera. ¿En la citación se le informa que puede ser acompañado de hasta dos representantes del sindicato en caso de estar afiliado a este, desea ser acompañado por dos representantes del sindicato?

Respuesta: No del sindicato. Pero traje a mi compañero JULIAN STIVEN SANCHEZ como testigo del hecho y del descargo.

Entonces, para establecer quien tiene la razón en este tema específico, es del caso descender a las pruebas relacionada; las partes allegaron copia de la carta por medio de la cual se dio por terminado el contrato unilateralmente por parte de la empresa (fol. 83- 84 y) se destaca de su texto lo siguiente:

“En efecto, de conformidad con la declaración de las personas involucradas y su declaración, se evidenció que Usted el pasado 15 de agosto de 2018, dentro de las instalaciones de la Empresa tuvo una riña verbal y física con su compañero Diego Grajales, a quien le propinó dos (2) golpes y una patada ocasionándole una herida en su labio, conductas que van en contra de las políticas de la Empresa frente al buen trato entre compañeros de trabajo, evidenciándose así un absoluto irrespeto hacia la empresa y sus compañeros de trabajo, situaciones que han hecho inaceptables para la empresa mantener la prestación de sus servicios, por considerar que los mismos no cumplen con las instrucciones de respeto y cumplimiento de lo ordenado que existen dentro en la empresa.

Las anteriormente mencionadas acciones u omisiones configuran faltas graves dentro del Reglamento de Trabajo, especialmente en lo que respecta al incumplimiento de las prescripciones de orden a las que hacen referencia los literales b), c), d) y e) del artículo 63; de los numerales 1, 4, 5 del artículo 68, del numeral 38 del artículo 70. **Del contrato de trabajo cláusula séptima literal e.** Igualmente, su comportamiento se encuentra incurso en la causal de terminación del contrato por Justa Causa establecida en los numerales 2, 5 y 6 del ordinal a), del artículo 62 del C.S.T., incumpliendo específicamente con las prohibiciones del trabajador del numeral 3 del artículo 60 y obligaciones especiales establecidas en los numerales 1 y 5 del artículo 58 del C.S.T., entre otras.

Por todo lo anterior, la empresa da por terminado su contrato de trabajo por justa causa y sin derecho a indemnización alguna.”

Continuando con la revisión de pruebas, a folio 85 y ss., se evidencia el documento denominado “acta de descargos” fechado 21 de agosto de 2018; allí se le recordó al demandante que en la citación previa se le informaron los hechos y cargos imputados, las faltas cometidas y sanciones que podía acarrear y se le dio traslado de las pruebas; de dicha diligencia se destaca que en su primera pregunta se le recuerda y requiere al actor para hacerse presente con dos representantes del sindicato, frente a lo cual responde que no acude con los del sindicato sino con el señor Julián Steven Sánchez; se aprecia también lo siguiente:

Quinta: ¿Sírvese exponer sus descargos frente a los hechos y cargos a Usted imputados, para lo cual podrá controvertir las pruebas presentadas por la empresa, y presentar las pruebas que desee hacer valer? De acuerdo a la citación a descargos consistente en: Riña con un compañero de trabajo dentro de la planta el día 15 de agosto de 2018, cuando los guardas informan que usted le pegó dos puños y una patada al señor Diego Grajales en el horario de las 5 pm cuando se encontraba usted desempeñando sus oficios en el montacarga. **Respuesta:** Quiero pedir disculpas porque la embarré, me dejé provocar y ya no aguanté más porque era la cuarta vez que él me decía que si lo necesitaba a él, que, si le parecía que, de una forma tirriosa. Desafortunadamente me salí de casillas ese día. Por más que Julián me dijo que me calmara que no le parara bolas, me bajé de la montacarga y pasó eso. La primera vez yo estaba en la montacarga por ahí hace un mes y entonces trocamos la mirada y él me dijo que si lo necesitaba a él que si me le parecía a alguien y entonces yo no le paré bolas, seguí para abajo normal, la segunda vez estaba en la montacarga en el recibo en el lote y él se me paró de frente y me dijo otra vez que si lo necesitaba a él, yo prendí la montacarga y me fui donde él y lo miré a la cara y me le reí y eso quedó así, la tercera vez yo iba donde Julián a pedirle la vitamina y él me pasó el pedido de lo que íbamos a consumir en el turno y presentía que él me estaba mirando y presentía que él me estaba mirando y volvió y me dijo lo mismo que qué necesitaba, yo le dije es que usted me está mirando feo y él me dijo que no me estaba mirando a mi si no a Julián, y Julián me dijo que no parara bolas. Esta vez pasó lo mismo, yo iba pasando y entonces él se me quedó mirando rayado y yo también y pues me provocó, porque me dijo que si me le parecía a alguien que si lo necesitaba a él y pues yo ya no aguanté doctora y me salí de casillas y me dejé llevar y perdí. En medio de mi rabia le pegue dos puños y una patada.

Sexta: ¿Conoce usted el reglamento interno de trabajo? **Respuesta:** Si señora.

Séptima: ¿Sírvese contestar si o no ha visto publicado el Reglamento Interno de Trabajo? **Respuesta:** Si.

Octava: ¿Es consciente que el hecho de sostener riñas o peleas dentro de su turno de trabajo es una omisión al reglamento? **Respuesta:** Si señora.

De folios 30 a 32 se aprecia el contrato de trabajo celebrado entre las partes, allí se lee en su cláusula 7ª “constituyen además justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador las siguientes, **las cuales las partes califican como graves...** literal e) los altercados de palabra o de hecho con sus compañeros de trabajo, así como todo acto de violencia injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador

Por otro lado, se adjuntó también, tanto en la demanda como en la contestación el reglamento interno de trabajo, este documento establece en el Art. 63 los deberes de los trabajadores, y así en sus literales b, c y d, se indica:

-respeto y subordinación a los superiores.

-respeto a sus compañeros de trabajo

-procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de sus labores

En este mismo reglamento, a la altura de su Art. 68 se señalan las obligaciones especiales del trabajador:

“1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. (...)

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.}

5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

Finalmente, en el Art, 70 se estipularon las prohibiciones a los trabajadores, su numeral 38 indica:

38. originar riñas, discordia o discusión con otros trabajadores de la empresa, o tomar parte en tales actos, dentro o fuera de la misma.

Con todo lo expuesto y analizadas las pruebas recaudadas, concluye la Sala que la parte demandada si logró demostrar la justeza de su despido; se dice lo anterior, teniendo cuenta que al momento de narrarse los hechos en la carta de terminación de la relación, se le imputó al ex trabajador como causa justificante "se evidenció que Usted el pasado 15 de agosto de 2018, dentro de las instalaciones de la Empresa tuvo una riña verbal y física con su compañero Diego Grajales, a quien le propinó dos (2) golpes y una patada ocasionándole una herida en su labio, conductas que van en contra de las políticas de la Empresa frente al buen trato entre compañeros de trabajo, evidenciándose así un absoluto irrespeto hacia la empresa y sus compañeros de trabajo, situaciones que han hecho inaceptables para la empresa mantener la prestación de sus servicios, por considerar que los mismos no cumplen con las instrucciones de respeto y cumplimiento de lo ordenado que existen dentro en la empresa

Todo lo relatado en el escrito, quedó demostrado a lo largo del juicio, de hecho, fue confesado por el propio demandante desde la presentación de la demanda, en el interrogatorio de parte que se trasliteró en el anterior reparo y en la diligencia de descargos, como quedó visto y si bien los testigos, no pueden reafirmar la situación, pues ninguno fue testigo presencial de los actos de violencia, lo cierto es que todos son contestes en indicar que el propio actor les comentó lo sucedido.

Para este caso en particular es importante recalcar, que las conductas cometidas por el demandante fueron calificadas como graves por el propio demandado y además avaladas por el actor en el contrato de trabajo (clausula 7 literal e). Se hace especial énfasis en esta situación, habida cuenta que la Sala Laboral de la Corte Suprema De Justicia en sentencia 38855 del 28 de agosto de 2012, con ponencia del magistrado Carlos Ernesto Molina Monsalve, recoge y reitera una anterior jurisprudencia, en la que se menciona que la gravedad de la culpa imputada para dar por terminación del contrato de trabajo no es asunto que le corresponda definir al juez. El texto es el siguiente:

“Sobre esta facultad, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha esbozado en múltiples fallos que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S. del T. Lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal.

Colofón de lo anterior, de cara a lo transcrito y teniendo en cuenta que las conductas del demandante estaban previamente descritas en el contrato y calificadas como graves, no queda

otro camino de confirmar la decisión del a quo, que denegó las pretensiones por no encontrar injustos los motivos de desvinculación.

Con todo lo visto, habrá entonces de confirmarse la decisión tomada por el a quo quien resolvió absolver a la demandada de todas las peticiones invocadas.

4. Costas

Se abstendrá la Sala de imponer condena en costas en esta Sede, habida cuenta que, de no haber conocido el proceso en apelación, igualmente se habría surtido el grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante, atendiendo lo dispuesto en el artículo 69 del CPTSS.

5. Decisión

En mérito de lo anteriormente expuesto, esta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga Valle, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia **No. 47 del cuatro (4) de agosto de dos mil veintiuno (2021)**, proferida por el **Juzgado Primero Laboral del Circuito de Buga, Valle**, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, instaurada por el señor **GERSON ANDRES CARVAJAL** contra **SOLLA S.A.** por lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia, también por lo mencionado en las consideraciones.

TERCERO: Una vez en firme la presente providencia devuélvase la actuación a su juzgado de origen.

CUARTO: NOTIFÍQUESE la presente decisión, mediante fijación en edicto por el término de un (1) día.

Notifíquese y cúmplase,

Las Magistradas,



CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE
Ponente



GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS



MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR

Firmado Por:

**Consuelo Piedrahita Alzate
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca**

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: **5c0b3c113b476e0e4f950600de5a3dd5ccb60ddfecbf1530ba73c78ffd95812b**

Documento generado en 28/04/2022 03:34:18 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>