

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Sustanciador

AUTO DE SUSTANCIACIÓN LABORAL

18 de julio de 2022.

*“TRASLADO PARA PRESENTAR ALEGATOS DE LA PARTE NO
RECURRENTE”*

RAD: 20-178-31-05-001-2015-00025-01 proceso ordinario laboral promovido por JUAN CARLOS FLOREZ MOJICA contra CARBONES DE LA JAGUA.

Atendiendo a lo reglado en la ley 2213 del 13 de junio 2022¹, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones, se tiene que:

Mediante auto del 30 de junio de 2022, notificado por estado electrónico Nro. 93 de fecha 01 de julio de esta anualidad, se corrió traslado a la **parte recurrente (demandado)** para presentar alegatos de conclusión por el término de cinco (5) días.

Dentro del término del traslado, fue allegado escrito en tal sentido conforme a la constancia secretarial del 15 de julio de 2022.

En razón de lo anterior se hace procedente dar aplicación al artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio 2022.

En mérito de lo expuesto este Despacho

RESUELVE:

¹ Artículo 13. Apelación en materia laboral. El recurso de apelación contra las sentencias y autos dictados en materia laboral se tramitará así: 1. *Ejecutoriado el auto que admite la apelación o la consulta, si no se decretan pruebas, se dará traslado a las partes para alegar por escrito por el término de cinco (5) días cada una, iniciando con la apelante. Surtidos los traslados correspondientes, se proferirá sentencia escrita.*

PRIMERO: CORRER TRASLADO AL NO RECURRENTE. Con fundamento en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, conceder el término de cinco (5) días a la parte no recurrente, los cuales serán contados a partir del día siguiente del vencimiento de la notificación por estado.

Los alegatos deberán allegarse, dentro del término señalado, al correo electrónico de la Secretaría de la Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cesar, Valledupar, secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co, se entenderán presentados oportunamente si son recibidos antes del cierre de la Secretaría del día en que vence el término, es decir, antes de las seis de la tarde (6:00 p.m.) de conformidad con el inciso 4° del artículo 109 del CGP aplicable por remisión normativa en materia laboral.

SEGUNDO: PONGASE A DISPOSICIÓN de los apoderados la página web <http://www.tsvalledupar.com/procesos/notificados/> a través del módulo procesos, encontrará adicional a las providencias proferidas en esta instancia los estados correspondientes, además del proceso digitalizado y los audios de las audiencias surtidas en primera instancia; para obtener clave de acceso comunicarse vía WhatsApp al número 3233572911.

TERCERO: ADJUNTENSE los alegatos de parte en caso de haberse presentado como anexo al presente auto.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

SIN NECESIDAD DE FIRMAS

(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Ley 2213 de 2022. Acuerdo PCSJA20-
11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente.

ALEGATOS DE CONCLUSION PROCESO ORDINARIO LABORAL JUAN CARLOS FLOREZ MOJICA VS CARBONES DE LA JAGUA S.A. RAD. 2015-00025-01 TRIBUNAL SUPERIOR DE VALLEDUPAR

Zabrina Davila Herrera <zabrina.davila@chapmanysociados.com>

Lun 11/07/2022 14:01

Para: Secretaria Sala Civil Familia Tribunal Superior - Seccional Valledupar <secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Señores

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL

M.P. Dr. JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

E. S. D.

Ref.: **PROCESO : ORDINARIO LABORAL**
DEMANDANTE : JUAN CARLOS FLOREZ MOJICA
DEMANDADO : CARBONES DE LA JAGUA S.A.
RADICACIÓN : 20-178-31-05-001-2015-00025-01

Quien suscribe, **ZABRINA DAVILA HERRERA**, mayor de edad, domiciliada en la ciudad de Barranquilla e identificada como aparece al pie de mi correspondiente firma, actuando en mi calidad de apoderada sustituta de **CARBONES DE LA JAGUA S.A.**, de conformidad al poder de sustitución que obra en el plenario, con toda la atención me permito presentar los alegatos de conclusión dentro del proceso del asunto, los cuales se adjuntan.

Anexos: Alegatos de conclusión.

Del Honorable Despacho,

CH CHAPMAN & ASOCIADOS

Zabrina Davila Herrera

Abogada

Tel. (+57-5) 3195874

Oficina Barranquilla Calle 77B No. 57 - 103, piso 21

Oficina Bogotá Calle 67 # 4 -21 piso 3

Oficina Medellín Carrera 43 # 9 Sur - 135, Oficina 1440

Oficina Cartagena Calle 31 A No 39-206, Barrio Alcibia

Señores

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL

M.P. Dr. JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

E. S. D.

Ref.: **PROCESO** : **ORDINARIO LABORAL**
DEMANDANTE : **JUAN CARLOS FLOREZ MOJICA**
DEMANDADO : **CARBONES DE LA JAGUA S.A.**
RADICACIÓN : **20-178-31-05-001-2015-00025-01**

Quien suscribe, **ZABRINA DÁVILA HERRERA**, mayor de edad, identificada como aparece al pie de mi correspondiente firma, actuando en mi calidad de apoderada sustituta de **CARBONES DE LA JAGUA S.A.** me dirijo respetuosamente a su Despacho, dentro de la oportunidad procesal establecida para ello, con la finalidad de presentar **alegatos de conclusión**, para que sean tenidos en cuenta al momento de resolverse el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia del 14 de abril de 2016, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriquaná.

ANTECEDENTES

Pretensiones de la demanda

Por medio de su escrito de demanda, el apoderado de la parte demandante solicita que se declare (i) que entre el accionante y mi representada existió un contrato de trabajo a término indefinido, (ii) que la terminación del contrato de trabajo del demandante es ineficaz, (iii) que se ordene a mi representada **CARBONES DE LA JAGUA S.A.** a reintegrar al demandante al cargo que venía desempeñado o a uno de superior jerarquía.

Conforme a las anteriores declaraciones, el demandante solicitó las siguientes condenas respecto a mi representada:

- (i) El pago de los emolumentos laborales dejados de percibir desde el 6 de marzo de 2012, hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro.
- (ii) El pago de la indemnización por despido en estado de debilidad manifiesta por valor de 180 días de salario.
- (iii) Las condenas debidamente indexadas.
- (iv) Costas y agencias en derecho.

De forma subsidiaria, el demandante solicitó que se declarara que la terminación de su contrato de trabajo se dio de manera unilateral y sin justa causa, y en consecuencia se solicitó el pago de la indemnización por terminación unilateral sin justa causa.

Sentencia de Primera Instancia.

En audiencia de Juzgamiento celebrada el 14 de abril de 2016, el Juzgado laboral de Chiriguana **condenó** de manera desacertada a CARBONES DE LA JAGUA S.A. a reintegrar al demandante a un cargo de igual o mayor jerarquía del que venía desempeñando, y al pago de los emolumentos laborales dejados de percibir por el accionante, en virtud de una supuesta estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, conforme a los siguientes argumentos:

El despacho consideró de manera errada que la terminación del contrato de trabajo del demandante fue ineficaz, debido a que la empresa demandada conocía al momento del despido el estado de salud del señor JUAN CARLOS FLORÉZ MOJICA, además que llegó a la conclusión de que la compañía no acató las recomendaciones emitidas por la EPS y el médico tratante, las cuales ordenaban a la empresa cambiar su jornada laboral al turno diurno.

Así mismo señaló, **de manera claramente incorrecta**, que no existe prueba que demuestre que el demandado haya sido encontrado dormido durante su turno de trabajo, en razón a que los testigos de la parte demandada no estuvieron en el lugar de los hechos. Sobre este punto se observa que el despacho no tuvo en cuenta el acta de descargos donde el demandante reconoce la falta.

Continúa el juzgado indicando que, la orden dada por el señor FREDDY CONTRERAS al demandante para que este saliera de su turno de trabajo, debió ser por escrito con 24 horas de anticipación porque así lo establece el artículo 31 del RIT de la compañía, y no como se hizo por parte de su supervisor de manera verbal, por lo que para el despacho fue correcta la actitud del actor al no salir de su turno de trabajo. En este caso, también es motivo de infirmitad del fallo la indebida interpretación del artículo 31 del RIT, toda vez que en este artículo se regula "el cambio de turnos entre trabajadores", y no corresponde a la situación fáctica que se debate en el proceso, la cual es la situación en la que se encontraba el trabajador en el momento.

Por las anteriores razones el Juzgado presumió que la terminación del contrato de trabajo del accionante tuvo que ver con el estado de salud del demandante,

pese a que no fue calificado ni se encontraba incapacitado al momento de la terminación del contrato.

Conforme a los anteriores argumentos, el *a quo* condenó de manera errada a mi representada al reintegro del demandante y al pago de los emolumentos laborales dejados de percibir.

ALEGATOS.

EL CONTRATO DE TRABAJO DEL ACCIONANTE TERMINÓ POR JUSTA CAUSA COMPROBADA. -

El artículo 62 del C.S.T., modificado por el artículo 7 del decreto ley 2351 de 1965, en su literal A) numerales 1 y consagra lo siguiente:

"TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. *Son Justas causas para dar por terminado el contrato unilateralmente el contrato de trabajo:*

"A) *Por parte del patrono:*

"(..)

"6. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 a 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos."*

El artículo 16 del Reglamento Interno de Trabajo de CDJ, dispone que son faltas graves y por consiguiente son justas causas para terminar el contrato de trabajo las siguientes:

"Artículo 16: - Terminación del contrato de trabajo por justa causa y sin previo aviso: *Son justas causas para dar por terminado en forma unilateral el contrato de trabajo, sin previo aviso:*

"1. *Por parte de la empresa: La empresa podrá dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin previo aviso, en los siguientes casos: "(...)*

"g. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incurran al trabajador de acuerdo con la Ley y en particular, las establecidas en los Artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo o*

cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales, v en el presente reglamento interno de trabajo, en especial en los capítulos XII y XIII;
"(...)

"u. Que el trabajador se ocupe actividades que pueden causar perjuicio a La empresa o sean incompatibles con las funciones de su cargo..."

Por su parte, el artículo 75 ibídem indica que son faltas graves que constituyen justa causa para terminar el contrato de trabajo, las siguientes:

"Artículo 75°.- Faltas graves: *Se considerará falta grave del trabajador la violación de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los dos artículos anteriores..."*

De igual forma, el artículo 17 del RIT dispone:

"Faltas graves: *Se considerará que el trabajador incurre en falta grave, para los efectos previstos en el Artículo 70 literal a) numeral 6º del Decreto Ley 2351 de 1965, y serán justa causa de terminación del contrato de trabajo sin previo aviso, los siguientes hechos:*

(...)

"h. Si el trabajador violare cualquiera de las obligaciones o prohibiciones especiales contenidas en los capítulos XII y XIII de este Reglamento..."

Al respecto de las faltas catalogadas como graves en el reglamento que dan lugar a la terminación del contrato por justa causa, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 18 de septiembre de 1973, dispuso:

"Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que sí se califica en ellos como grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato..."

En el mismo sentido que la sentencia anteriormente expuesta, la Sala de Casación Laboral en sentencia SL16298 de 2017 plantea lo siguiente:

"Así lo ha dejado sentado esta Corporación en diversos pronunciamientos, por ejemplo, en sentencia CSJ SL, 10 mar. 2009, rad. 35105; reiterada

entre otras, en la CSJ SL, 14 ago. 2012, rad. 39518; y más recientemente en la CSJ STL12438-2015, en donde dijo:

"Es indudable que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es **<... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos...>**.

(...)

'En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...'

(...)

"La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o **reglamentos**, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que, **si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.**

"En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, **en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta ...**'»

Dentro de las obligaciones del trabajador que establece el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, encontramos:

"Art. 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador.

"1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e

instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido..."

A su vez, el artículo 74 del mencionado reglamento contiene las prohibiciones especiales del trabajador y dispone:

"Artículo 74° Prohibiciones especiales al trabajador: *Queda expresamente prohibido al trabajador:*

"(...)

"h. Ocuparse en cosa distinta de sus labores durante las horas de trabajo. sin previo permiso del supervisor respectivo;

"i, Dormirse, adormitarse o reclinarse a descansar en horas de trabajo;

"(...)

"n. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivamente al trabajador e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas;

"(...)

"x. Obrar con negligencia, descuido, imprudencia o temeridad o en contravención a las advertencias, señales, cauciones o precauciones de seguridad, higiene o disciplina en la empresa. La sola violación, desobediencia o inobservancia de una regla de conducta en materia de seguridad o higiene industrial, aun cuando no se produzca daño o perjuicio alguno, y sin considerarse si el hecho u omisión fue con intención o sin ella..."

Las conductas del demandado que se expusieron en el escrito de demanda se encuadran o tipifican en las normas antes citadas y al estar catalogadas en el Reglamento Interno de Trabajo como faltas graves que justifican el despido del trabajador, y, por ende, por MENESTER DE LA LEY, no necesitan valoración por parte del juzgador, en consecuencia, se configuran las justas causas a él imputadas.

Ahora bien, teniendo en cuenta que se encuentra plenamente probado en el plenario la existencia de las justas causas y el debido proceso dado al demandante durante el procedimiento disciplinario, queda claro que el *a quo*

erró en la valoración del material probatorio, considerando que no estuvo probada la justa causa de terminación del contrato. Me permito explicar a continuación:

- (i) Durante su turno del día 27 de febrero de 2012, el accionante fue sorprendido durmiendo por el Gerente de Mina, señor Richard Lesueur, en pleno desarrollo de su turno de trabajo.
- (ii) El demandante suspendió sus labores, acomodó 3 sillas que se encontraban en el área que se organizó para el personal con restricciones laborales temporales, de tal manera que se le facilitara acostarse a dormir, como en efecto lo hizo en pleno desarrollo del turno que le estaba siendo remunerado.
- (iii) El accionante se ocupó en actividades distintas para las cuales fue contratado.
- (iv) Todo el tiempo que el accionante permaneció dormido, no prestó el servicio para el cual fue contratado, tiempo que la empresa sí le pagó como si lo hubiese laborado.
- (v) Con sus graves incumplimientos, el accionante generó pérdidas en los procesos de los que era parte.
- (vi) El accionante incumplió gravemente su obligación de informar a su supervisor que iba a suspender sus actividades o que se sentía cansado o con sueño.
- (vii) Como corolario, el actor incumplió gravemente las recomendaciones médicas realizadas por la doctora Etelvina Gnecco, quien recomendó solo trabajar en turnos diurnos, y el actor decidió laborar en turno nocturno, sin autorización para ello y violando las recomendaciones que le fueron dadas.

En virtud de lo anotado, el demandante fue llamado a descargos el día 1 de marzo de 2012, diligencia en la que el actor confesó expresamente su responsabilidad al afirmar que efectivamente se acostó en 3 sillas, lo cual también constituye una falta grave, al haberse recostado y ocupado en actividades distintas para las cuales fue contratado. Esto quedó comprobado en el acta de descargos que fue aportado como prueba documental en la contestación de la demanda. De igual forma, en dicha acta de descargos, el demandante confesó que (i) incumplió las directrices dadas por un superior inmediato y (ii) que en horario laboral se encontraba incumpliendo con sus obligaciones contractuales, al igual que confiesa la existencia de una fotografía que demuestra su actuar, dejando claro que incumplió de forma grave sus obligaciones y prohibiciones legales, contractuales y reglamentarias, incurrió en faltas graves catalogadas como graves en el RIT de la compañía y en justas causas para la terminación de su contrato de trabajo.

EL ACCIONANTE NO ERA UNA PERSONA LIMITADA NI DISCAPACITADA AL MOMENTO DE LA TERMINACIÓN DE SU CONTRATO DE TRABAJO.-

El demandante, al momento de la terminación de su contrato de trabajo, no contaba con derecho a la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, conforme a los siguientes argumentos:

- (i) El demandante, al terminar su contrato de trabajo no podía considerarse como persona limitada en los términos señalados por el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, en concordancia a los términos indicados por los artículos 1º y 5º de la Ley 361 de 1997.
- (ii) Al momento de la desvinculación del accionante, éste NO se encontraba incapacitado, no tenía restricciones ni recomendaciones laborales, no se encontraba en proceso de calificación ni era una persona limitada ni discapacitada en los términos del artículo 7º Decreto 2463 de 2001, en concordancia con los artículo 1º y 5º de la Ley 361 de 1997, los cuales definen a las personas discapacitadas o con limitaciones como aquellas que tienen un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 25%.

En consideración a lo expuesto, el demandante no tiene derecho a las prerrogativas contenidas en la Ley 361 de 1997, lo anotado, de conformidad con las siguientes consideraciones fácticas y jurídicas:

Los trabajadores con discapacidad o limitación tienen una protección laboral reforzada, la cual se encuentra regulada por la ley 361 de 1997, concretamente para aquellos casos donde se presentan limitaciones severas y profundas, así lo dispuso en su artículo 1, que reza:

"Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias."

El artículo 26 de la ley 361 de 1997, prescribe que:

"En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea

claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo."

La citada norma establece garantías superiores para las personas discapacitadas, al establecer que cuando se quiera despedir a un empleado por su discapacidad se debe contar con la autorización previa del Ministerio del Trabajo, lo cual quiere decir que la autoridad administrativa es la encargada de comprobar y darle el visto bueno a la justa causa alegada por el empleador cuando ésta se fundamenta sí y sólo si en las limitaciones del trabajador derivadas de su estado de salud o discapacidad.

Esta valoración previa del Ministerio sólo es necesaria en los casos en los que la causal invocada para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, tenga como móvil o fundamento *sine qua non* en la **LIMITACIÓN** del trabajador para el desempeñar de sus funciones.

Así las cosas, para que la protección laboral reforzada proceda, se hace necesario que se reúnan los siguientes requisitos: (i) **que su limitación haya sido calificada como severa (mayor al 25% pero inferior al 50%) o profunda (el grado de minusvalía supera el 50%);** (ii) **que el empleador conozca de dicho estado de salud y;** (iii) **que el empleador termine la relación laboral "por razón de la limitación física del trabajador" y sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.**

Para mayor ilustración me permito citar la sentencia de fecha 25 de marzo del año 2009. Rad. 35.606 proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la cual se expresó lo siguiente:

"De conformidad con el artículo 1° y 5° del Decreto 361 de 1997, y el decreto 2463 de 2001 artículos 1° y 7° se concluye que: (i) las personas que son sujetos de estabilidad laboral reforzada (artículo 26 de la ley 361 de 1997) son quienes padecen limitaciones superiores al 25%, es decir, limitaciones calificadas como severas o profundas, (ii) *que el empleador conozca el estado de salud;* y (iii) *la causa de terminación sea "por razón de su limitación física" y sin autorización previa; por lo que se concluye que en el caso concreto no hay protección si el empleado no había sido calificado a la fecha del despido, sin perjuicio de que en calificación ulterior se arroje un porcentaje de pérdida de la capacidad laboral mayor al 25%"* (Subrayad, negrillas e itálica fuera del texto)

A su turno la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia de fecha 14 de octubre de 2015, Rad. No. 53083; reitera lo anterior al indicar:

*"Vistas así las cosas, contrario a lo sostenido por la censura, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no estaba llamado a regular el caso, porque esta garantía a la estabilidad laboral **exclusivamente procede para aquellas personas que padezcan una limitación en grado severo o profundo y no para para quienes se encuentren en una incapacidad por motivos de salud o que tengan una afectación a ésta**, de manera que, al no estar acreditado que la demandante padecía de una limitación con las características atrás referidas, es por lo que el Tribunal no se rebeló contra el mandato del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ni contra los principios constitucionales de protección especial a quienes se encuentren en estado de debilidad manifiesta y a los discapacitados, ni, menos, el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Colombia, mediante Ley 82 de 1988."* (Subrayado, negrillas e itálica fuera del texto)

Tal argumento fue reiterado por esta corporación en fallo SL1739 - 2016 del 3 de febrero de 2016, en el cual ha establecido que:

*"Contrario a lo alegado por la cesura en los cargos, esta Corporación, de vieja data, ha sostenido que la protección a la estabilidad laboral consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es de carácter especial dentro de la legislación del trabajo, toda vez que procede exclusivamente en los términos previstos en esta normatividad, es decir, **para personas que presenten limitaciones en grado severo y profundo y no para las que padezcan cualquier tipo de limitación, ni mucho menos aún, para quienes se hallen en incapacidad temporal por afecciones de salud, de tal suerte que, tratándose de una garantía excepcional, no puede el Juez extenderla de manera indebida para evento no contemplados en la mencionada Ley**"* (Subrayado, negrillas e itálica fuera del texto)

Por su parte, la Corte Constitucional en sentencia T - 647 del 13 de octubre de 2011, ha precisado lo siguiente:

*"Los demandantes no lograron demostrar su condición de estado de debilidad manifiesta, vigente durante el vínculo laboral, ya que no obra en los expedientes: **incapacidades, recomendaciones de Salud Ocupacional, restricciones o indicaciones de reubicación laboral expedidas por si EPS o ARL, calificaciones de enfermedad profesional***

o dictámenes de pérdida de capacidad laboral. (Subrayado, negrillas e itálica fuera del texto)

A lo anterior la Corte Constitucional ha agregado en su sentencia T - 647/2015 que:

*"(...) La Sala de Revisión concluye que los tutelantes no lograron demostrar la existencia de un perjuicio inminente, urgente, grave e impostergable, toda vez que **los padecimientos que les aquejan no les han causado una incapacidad permanente o estado de invalidez que les impida llevar una vida normal.**" (Subrayado, negrillas e itálica fuera del texto)*

Adicional a ello, debe resaltarse que la misma corporación ha indicado que no cualquier condición de salud o patología, hace a una persona sujeto de especial protección por debilidad manifiesta, tal y como lo indica en la sentencia SL 11411 de 2017 de la Corte Suprema de Justicia, quien respecto a este tema resaltó:

*"(...) para la Sala resulta abiertamente infundado el segundo cargo, encaminado por la vía directa, pues lo que se defiende en su desarrollo es precisamente lo que determinó el Tribunal, en cuanto a **que no cualquier trabajador con enfermedades o incapacidad médica está cobijado por las garantías a la estabilidad y que, de cualquier manera, la condición de discapacidad debe ser conocida por el empleador y ser la causa de la terminación de la relación laboral, sin autorización previa.**"*

Este criterio fue reiterado por la misma corporación en las sentencias del 28 agosto de 2012, rad. 39207, SL10538-2016 y SL5163-2017, entre otras, en la que se adocrinó:

*"De acuerdo con la sentencia en precedencia [32532 de 2008] para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: (i) que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación "moderada", que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) "severa", mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) "profunda" cuando el grado de minusvalía supera el 50%; (ii) **que el empleador conozca de dicho estado de salud; y (iii) que termine la relación laboral "por razón de su limitación física" y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social.**"*

Ahora bien, el demandante pretende hacer valer una situación de discapacidad sin haber aportado prueba alguna que de cuenta o fe de su pérdida de capacidad laboral, lo cual, según la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia es necesario para que se active la protección de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud. Mal hizo el *a quo* en considerar que el demandante era beneficiario de lo dispuesto en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 sin que existiese una evidencia de la pérdida de capacidad laboral. Al respecto, la sentencia SL572 de 2021 manifiesta lo siguiente:

"Ahora bien, exigir la calificación de la pérdida de la capacidad laboral para el momento de la terminación de la relación laboral no es un capricho, esto obedece a que la protección por estabilidad laboral reforzada por razones de salud, estatuida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, requiere que el trabajador se encuentre en situación de discapacidad, al tiempo que ello implica soportar un nivel de limitación en el desempeño laboral, necesario para establecer la relación directa con el acto discriminatorio que originó el despido.

*Es por ello que para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, **no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador**, porque la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor y, precisamente, **esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional.***

(...)

*Por esta **razón se destaca el carácter relevante que tiene una calificación técnica descriptiva del nivel de la limitación que afecta a un trabajador** en el desempeño de sus labores;"*

Teniendo en cuenta lo anterior, es menester dejar claro que el demandante durante la vigencia de la relación laboral, laboró en condiciones regulares.

Durante la vigencia de la relación laboral, el actor no allegó a los departamentos de Recursos Humanos o Seguridad y Salud en el Trabajo de mi representada, soporte de su calificación de pérdida de capacidad laboral donde se le hubiese otorgado una calificación igual o superior al 25%; es más en el interrogatorio de parte celebrado en audiencia de trámite, este **confesó** que no había sido calificado al momento de la terminación de su contrato de trabajo, lo cual es un requisito indispensable para que se active la protección pretendida por el actor.

Indicado lo anterior, encontramos que el caso el *caso sub examine* NO se cumple ninguno de los supuestos antes dichos, por lo que no tiene derecho el demandante a la estabilidad laboral reforzada alegada y mucho menos a ser reintegrado.

En consideración a lo manifestado, carecen de todo sustento factico y jurídico las pretensiones de la demanda, y aún más yerra el juzgador de primera instancia por la indebida valoración probatoria al interior de este proceso; por lo que solicito de usted, con todo respeto, se sirva revocar el fallo de primera instancia y se absuelva a mí representada de todo cargo hecho en la demanda, y se condene a la parte demandante en costas por su manifiesta temeridad.

De esta manera dejo expuestos mis alegatos de conclusión.

Del Honorable Tribunal,



ZABRINA DAVILA HERRERA
C.C. NO. 55.306.784 DE BARRANQUILLA
T.P. NO. 201.595 C.S.J.