



República de Colombia
Tribunal Superior Del Distrito
Judicial De Valledupar
Sala Cuarta de Decisión Civil – Familia – Laboral

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2019-00173-01
DEMANDANTE: ROBINSON ROJAS M.
DEMANDADO: CARBONES DE LA JAGUA S.A.

Valledupar, veintisiete (27) de junio de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el recurso de apelación que interpuso la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná-Cesar, el 9 de abril de 2021.

I. ANTECEDENTES

El accionante promovió demanda ordinaria laboral para que se ordene su reintegro en el mismo cargo y bajo las mismas condiciones que tenía al momento del despido el 5 de septiembre de 2018 y se condene al pago de los salarios dejados de pagar desde la desvinculación hasta su reintegro, más las costas procesales.

En respaldo de sus pretensiones, narró que laboró en la empresa Carbones de la Jagua S.A. desde el 30 de noviembre de 2004 al 5 de septiembre de 2018, en el cargo de lubricador del departamento de mantenimiento y contó que fue llamado a descargos en dos oportunidades en el año 2014 por el presunto envío en 2 ocasiones de documentos para cobro de viáticos por consulta médica especializada.

Indicó que el 7 de abril de 2014, la empresa le notificó la terminación del contrato de trabajo con justa causa, la cual quedó en suspenso

durante 3 años, hasta el año 2018, cuando el Ministerio del Trabajo autorizó su retiro. Así mismo, dijo que fue calificado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez mediante dictamen del 18 de julio de 2017, con una PCL del 12.30%.

Al contestar la demanda, la encartada **Carbones de La Jagua S.A** se opuso a la totalidad de las pretensiones. Señaló como argumentos de su defensa que el día 7 de abril de 2014, informó al actor la decisión de terminar su contrato de trabajo con justa causa comprobada, decisión que se haría efectiva una vez el Ministerio del Trabajo otorgara la respectiva autorización, la cual se dio mediante la Resolución No. 381 del 31 de julio de 2018. Narró que tal como lo confiesa el demandante, la calificación de la PCL se dio el 18 de julio de 2017, fecha posterior a la que fue informada el finiquito laboral. En su defensa, propuso la excepción de inexistencia de la obligación, prescripción y compensación. (Doc: 02ContestaciónDemanda.pdf)

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiruganá-Cesar, mediante fallo del 9 de abril de 2021, resolvió:

PRIMERO. *Declárese que, entre el demandante Robinson Enrique Rojas Machado, y la empresa Carbones de la Jagua S.A., existió un contrato de trabajo.*

SEGUNDO. *Absuélvase a la empresa Carbones de la Jagua S.A., representada legalmente por Tomas Antonio López Vera, o quien haga sus veces, de las demás pretensiones invocadas por el demandante Robinson Enrique Rojas Machado.*

TERCERO. *Absuélvase a la empresa Carbones de la Jagua S.A., representada legalmente por Tomas Antonio López Vera, o quien haga sus veces, de las pretensiones invocadas por el demandante Robinson Enrique Rojas Machado.*

CUARTO. *Declárense probadas las excepciones de mérito propuestas por la demandada, exclusive la de prescripción y compensación.*

QUINTO. *Condénese en costas al demandante. Por secretaria liquidense las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma de un (1) SMLMV.*

SEXTO. *Consúltese la presente sentencia con el superior funcional en caso de no ser apelada, toda vez que fue totalmente adversa a las pretensiones de la parte demandante.*

En sustento de su decisión, mencionó que el actor no reúne los requisitos exigidos por la ley y la jurisprudencia para ser beneficiario de estabilidad laboral reforzada con ocasión de encontrarse en estado de debilidad manifiesta al momento de la terminación de su contrato de trabajo. Adujo que la justa causa invocada relativa a la enmendadura del documento se encuentra probada, conforme lo confesado por el propio actor en el interrogatorio de parte y, que, si bien el juzgado citó al médico a declarar, la parte demandante, no se interesó en que ese testigo compareciera para que se aclararan los hechos.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la parte **demandante** manifestó su inconformidad con los argumentos expuestos por la falladora. Alegó, que la demandada siempre tuvo conocimiento sobre la enmendadura que realizó el médico tratante, con las pruebas demostró que no tuvo intenciones de falsificar el documento solamente por obtener unos viáticos, pues en los descargos puso de presente que fue una corrección que hizo el médico.

Además, en la actualidad, el dictamen se encuentra en suspenso por encontrarse pendiente de resolver por la Junta Nacional de Calificación si el porcentaje de PCL es superior al 15%. Así mismo, advirtió que conforme la sentencia T-141 de 2016 la garantía cubija todas las modalidades del contrato. Que no puede dudarse de la afectación en la salud, pues tuvo un accidente de trabajo, tiene restricciones, mantiene las mismas afectaciones y patologías.

Reprochó el proceder de la demandada, quien, a su juicio, no tuvo en cuenta las patologías, como tampoco tuvo un proceso imparcial, por lo que se entendía que la terminación obedecía al estado de salud.

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66A del Código de Procedimiento Laboral, corresponde a la Sala determinar si el promotor del juicio es sujeto de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, en consecuencia, si debe ordenarse su reintegro al cargo que desempeñaba, junto con los salarios dejados de percibir.

No es materia de debate en esta instancia, la existencia del contrato de trabajo que existió entre el señor Robinson Rojas y la demandada Carbones de la Jagua S.A, desde el 30 de noviembre de 2004 al 5 de septiembre de 2018, pues así fue aceptado por la enjuiciada al momento de ejercer su derecho de defensa y contradicción e igualmente fue declarado por el juzgado de conocimiento.

(i) Marco general de la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Se adentra el Tribunal al estudio de los preceptos constitucionales y legales que dan sustento a la protección especial de las personas en condición de discapacidad y al análisis del precedente jurisprudencial que ha desarrollado los parámetros para la efectiva materialización de sus derechos.

El artículo 13 de la Constitución Nacional reconoce que el Estado tiene, en el marco de sus deberes, el de proteger *“especialmente a aquellas personas que por su condición [...] física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta”*. Con base en dicha disposición se colige que quienes se encuentran en condiciones físicas de debilidad manifiesta, se les debe una protección especial. Esa garantía se predica de

todos los derechos y, por tanto, también de la “*estabilidad en el empleo*”, reconocido igualmente en el artículo 53 de la Carta Fundamental.

Es justamente como desarrollo de esas exigencias constitucionales, que el legislador ha expedido diferentes normas, dentro de las cuales podemos resaltar la Ley 361 de 1997, la Ley 1346 de 2009 por medio de la cual se aprueba la “*Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad*”, y la Ley Estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013, con el fin de establecer una serie de mecanismos destinados a proteger e integrar socialmente a ciertas personas que por su estado de salud pueden ser discriminadas.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en materia de estabilidad laboral establece que:

“En ningún caso la <situación discapacidad> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha <situación 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 <situación de discapacidad>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su <condición 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.”

Con lo anterior se pretende contrarrestar las conductas discriminatorias en contra de las personas que están en una particular situación, al prohibir expresamente las conductas dirigidas a anular o restringir sus derechos, libertades u oportunidades sin justificación objetiva y razonable, y también como pleno desarrollo del derecho a la igualdad y dignidad humana predicado constitucionalmente.

Respecto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la H. Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, lo ha interpretado bajo la concepción que, la sola circunstancia de padecer una enfermedad o estar incapacitado no es suficiente para ser beneficiario de las garantías que allí se contemplan, pues estas deben estar revestidas de cierto grado de limitación debidamente calificada, la cual ha considerado es superior al 15%. Sin embargo, ha referido que en aquellos eventos en los que no exista una evaluación de carácter técnico científico que valore el estado real del trabajador y su afectación, en virtud del principio de libertad probatoria y formación del convencimiento, el juez del trabajo puede inferir la afectación o limitación del estado de salud del servidor, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, y precedido de elementos que constaten la necesidad del amparo, a partir de las pruebas que evidencien su *grave estado de salud*. (CSJ SL572-2021, reiterada en CSJ SL1251-2021 y CSJ SL1959-2021).

Paralelamente, ha sentado que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Por tanto, en criterio de la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria.

En esa perspectiva, sienta como subregla que la decisión del empleador 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 (sentencia CSJ SL 1360-2018 reiterada en SL3144-2021).

Sobre la postura de la H. Corte Suprema de Justicia, respecto de la estabilidad laboral reforzada con ocasión del estado de salud del trabajador, la H. Corte Constitucional en sentencia C-200 de 2019, al momento declarar la exequibilidad condicionada de la justa causa de despido prevista en el numeral 15 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, indicó que la protección especial resulta extensiva no sólo a las personas que están debidamente calificadas como discapacitadas o con un grado de pérdida de capacidad laboral, sino también aquellas que sufren una disminución en su salud que les impidan desarrollar cabalmente sus labores o cuyas características personales hacen suponer que pueden ser susceptibles de discriminación laboral.

Lo anterior, es reiterado también en la sentencia SU-049 de 2017, que unificó su posición respecto de cuáles son las personas que se encuentran en condición de debilidad manifiesta y merecen la protección de la estabilidad ocupacional reforzada, al señalar:

“Por el contrario, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares...”

En síntesis, conforme al precedente jurisprudencial de la H. Corte Constitucional, las subreglas que de allí emergen, se resumen en que:

1. El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente

el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

2. La estabilidad ocupacional reforzada significa que el trabajador tiene el derecho a no ser desvinculado sino en virtud de justa causa debidamente certificada por la oficina del Trabajo. No obstante, en los casos en que no exista dicha autorización, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la pretermisión del trámite ante la autoridad del Trabajo acarrea la presunción de despido injusto. Sin embargo, esta presunción se puede desvirtuar y, por tanto, lo que implica realmente es la inversión de la carga de la prueba. Estando entonces en cabeza del empleador o contratante la carga de probar la justa causa para terminar la relación.
3. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

(ii) Caso concreto

Al amparo de lo expuesto, se procede al análisis de las pruebas arrimadas al plenario, donde se verifica en cuanto al estado de salud, lo siguiente.

Obra informe de accidente de trabajo sufrido por el promotor del juicio el **12 de mayo de 2002** cuando laboraba para Carbones del Caribe S.A. con Nit. 890110985, en el que se señala: *(Doc: 01ExpedienteDigitalizado)*

“Se encontraba en el PIT en compañía de otros mecánicos arreglando un camión en el momento de terminar el trabajo me quedé en el lugar por orden del jefe, no tenía conocimiento de que iban hacer voladura, cuando de repente sentí la explosión y el impulso me saco hacía la carretera cayendo boca abajo recibiendo golpes en la pierna izquierda y rodilla derecha y en múltiples partes del cuerpo.”

Existen formatos de “remisión de paciente solicitud” cuyo médico es el Dr. David Robles, documentos que registran como fecha “04-07-13” y “07-11-13”, pero, corresponde al mismo documento, así:

Fecha de Remisión		
04	07	13
Día	Mes	Año

Fecha de Remisión		
07	11	13
Día	Mes	Año

1- Resumen de Anamnesis y Examen Físico.	3- Resumen de Evolución	6- Tratamientos Aplicados
2- Fechas y Resultados de Exámenes Auxiliares de Diagnóstico.	4- Diagnóstico	7- Motivo de Remisión
		8- Firma y Código de la Persona Responsable
Paciente de sexo masculino 38 años de edad quien		
presenta con cuadro clínico de dolor en la zona		
de cuello debido por dolor tipo puntante		
anterior de región cervical irradiado hacia miembros		
superiores y 24, por lo que es valorado por médico de		
laboral quien solicita consulta con neurocirujano.		
Atención en		
APPs cervicales APP = lesión HVA.		
EX Físico Puntos B369 Tras 10 (to		
Paciente referido en historia y en el año anterior		
se observó dolor en la región cervical por		
lesión por lo que se decide remitir a consulta		
neurólogo.		
Atención con el neurocirujano		
Plan de tratamiento y control por neurocirujano		

Reposa copia de la historia clínica con el Neurocirujano, de **16 de enero de 2014**, en la que se señala como motivo de consulta dolor en espalda, espasmo muscular. Y se ordena RNM columna cervical.

También ordenes médicas del Dr. Rafael Orta Pérez médico Neurocirujano, del **19 de febrero de 2014**, en la que le prescribe al señor Robinson Rojas 20 sesiones de fisioterapia con ultrasonido y collar cervical tipo Tjomas “uso 12 sesiones / Noche”.

Resultado de resonancia magnética de columna cervical de **10 de septiembre de 2014** de Imagen Radiológica Diagnóstica S.A.S., cuya impresión diagnóstica concluye: *(Doc: 01ExpedienteDigitalizado)*

“Resonancia magnética de columna cervical que demuestra deshidratación de los discos intervertebrales de la columna cervical, con protrusión concéntrica y caudal mas pronunciada hacia la región posterolateral derecha del disco intervertebral C4-C5, que condiciona disminución de amplitud del foramen neural respectivo y protrusión focal posterior central medializada hacia la región paramedial derecha del disco intervertebral C5-C6, sin modificación cuando hacemos comparación con el estudio previo.”

se anexa oficio que el Jefe de Gestión Humana – CDJ remite al actor, adiado el **20 de octubre de 2014**, en el que le informan que *“tiene programada una valoración con el Staff de especialista en el centro médico de la mina PLJ, el día 23 de Octubre del presente a las 6:00 a.m.”*. Así como misiva de **23 de Octubre de 2014**, mediante el cual la Médico Laboral del Proyecto la Jagua, le comunica al señor Robinson Rojas Machado, el levantamiento de las restricciones laborales, en los siguientes términos:

“Con base en el seguimiento que la empresa le viene efectuando a su condición de salud y después de realizada la junta médica interdisciplinaria llevada a cabo por neurocirugía, medicina laboral, psiquiatría y fisioterapeuta, me permito acreditar que las restricciones laborales emitidas con fecha 7 de Junio de 2014 y que regían hasta la fecha 7 de Septiembre de 2014 serán levantadas a partir de la fecha, razón por la cual usted puede reintegrarse laboralmente, cumpliendo las recomendaciones higiénicas y de postura establecidas en el acta de la junta médica”.

Reposa oficio de **13 de noviembre de 2014**, mediante el cual Gestión Humana y Salud Ocupacional de la empresa demandada, le informan al demandante la *“Reasignación de cargo por levantamiento de recomendaciones laborales”*, indicándole que retornaría a su cargo de *“LUBRICADOR”*. Oficio del **8 de octubre de 2015** remitido por el Superintendente sénior de Mantenimiento al señor Rojas Machado, en el que le comunican el cambio de turno a *“solo día...debido a las recomendaciones médica”*. Resultado de examen físico de la misma fecha, en la que se consigna:

Concepto de actitud físico: Con limitaciones o restricciones para el cargo
Restricciones y/o recomendaciones:

1. USO PERMANENTE DE EPP
2. SE EMITE RECOMENDACIÓN LABORAL
3. CONTINUAR CONTROLES DE SEGUIMIENTO POR ESPECIALISTA EPS
4. SEGUIMIENTOS EMPRESA

Fue aportado el resultado de resonancia magnética de columna cervical de **03 de octubre de 2016** de Imagen Radiológica Diagnóstica S.A.S., cuya impresión diagnóstica concluye:

*“Rectificación y discreta inversión de la curvatura fisiológica cervical, probable posición antalgica.
Discopatía degenerativa cervical con compresiones extradurales C3-C4, C4-C5 y C5-C6, a predominio paramedial derecha sin signos de mielopatía y sin estenosis foraminal significativa.*

Resultado de resonancia magnética de columna cervical de fecha **31 de marzo de 2017** de Imagen Radiológica Diagnóstica S.A.S., cuya impresión diagnóstica concluye:

*“Cambios hipertróficos de la articulación acromioclavicular de forma bilateral con hallazgos referidos.
Pequeñas formaciones quísticas óseas subcondrales a nivel de las cabezas humerales adyacente a la inserción del manguito de los rotadores.
Cambio sugerente de proceso infamatorio de las bursas subacromial y subdeltoidea del hombro izquierdo.
Tendinosis degenerativa manguito de los rotadores y porción musculotendinosa del supraespinoso en ambos hombros, aparente mayor afectación hombro izquierdo. Correlacionar con el contexto clínico.”*

Resolución No. 381 del **31 de Julio de 2018** expedida por la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Cesar – Ministerio del Trabajo, mediante la cual se revoca la Resolución 003 del 10 de enero de 2018 y se autoriza a la empresa Carbones de la Jagua SA dar por terminado el contrato de trabajo al señor Robinson Rojas Machado.

Ahora, en cuanto a los hechos que envuelven el despido, se observa la citación a descargos de fecha 31 de marzo de 2014, en la que se indica:

Le informamos que el día viernes 04 de Abril de 2014, a las 07:00 PM deberá presentarse en la oficina de superintendencia de mantenimiento, a rendir descargos y conocer sus argumentos en relación a los hechos ocurridos el 26 de febrero, fecha en la cual usted envió solicitud de viáticos para cita médica que ya había sido pagada a usted en solicitud anterior, adicionalmente se evidencia la adulteración de los documentos oficiales de la EPS presentados por usted como soporte.”

Misiva de fecha **7 de abril de 2014** en la que la empresa demandada informa al señor Robinson Rojas la decisión de “*Terminación de contrato con justa causa en suspenso*”:

Nos referimos a la diligencia de descargos del día 4 de Abril de 2014, en relación con los hechos sucedidos el día 26 de Febrero del 2014, fecha en que usted presentó una solicitud de viáticos con un soporte de remisión de pacientes de la IPS Carbosalud de la Jagua de Ibirico, con una fecha adulterada en relación con el documento original, todo con el fin obtener unos viáticos indebidamente.

Luego de cumplir todo el proceso disciplinario establecido en la cláusula 13 de la actual convención colectiva de trabajo vigente, teniendo en cuenta que por sus incapacidades médicas para laborar los descargos se pudieron hacer sólo en el 4 de Abril del 2014. Analizadas las evidencias derivadas de la investigación correspondiente, claramente se demuestra que usted presentó a la Empresa un documento adulterado en la fecha con el fin de obtener unos viáticos para una cita médica. El documento original tiene fecha de 04 de Julio de 2013 y el documento que posteriormente presentó en la empresa, es el mismo documento pero con una fecha 07 de Noviembre del 2013 siendo evidente la adulteración de la fecha en el documento.

Con base en lo anteriormente expuesto, la empresa ha decidido terminar su contrato de trabajo con justa causa, apoyándose para tal efecto en el literal a) numeral 1) y 6) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el DL 2351 de 1965; y artículo 16 del Reglamento Interno del trabajo, numeral primero literales a), g), j), p) y artículo 17 del reglamento Interno del Trabajo literales g), h) i), decisión que se hará efectiva hasta tanto se imparta el permiso pertinente por parte de inspector del trabajo de acuerdo a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, e caso de ser necesario dicho permiso.

(...)

Una vez obtenida la autorización por parte del Ministerio del Trabajo ya citada, la empresa pondrá a su disposición en la oficina de Gestión Humana de la Empresa la liquidación de su salario y prestaciones sociales.

Comunicación de **5 de septiembre de 2018**, en la que informan al actor la “*Terminación de contrato con justa causa*” en la que se señala “*le*

estamos ratificando a partir de la fecha la decisión de despido con justa causa que le fue comunicada por medio de carta de fecha 7 de abril de 2014”.

Conforme a la prueba documental relacionada, tenemos que la causa invocada por el empleador se sitúa en el Reglamento Interno de Trabajo artículo 16, numeral primero, literales a), g), j), p) y artículo 17 del mismo compendio, literales g), h) i), los que a la letra señalan:

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:

a. Por haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión, o cualesquiera otros con propósitos de obtener un propósito indebido.

(...)

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, y en el presente reglamento interno de trabajo, en especial en los capítulos XII y XIII;

(...)

j. Cualquier engaño o fraude en que incurra el trabajador respecto de los planes de beneficio, ahorro, previsión, vivienda, médico u otros, que tenga establecidos o establezca en el futuro La empresa

(...)

p. Cobrar en forma maliciosa salarios prestaciones, viáticos y otros valores a que realmente no tenga derecho.

(...)”

Artículo 17°.- Faltas graves: Se considerará que el trabajador incurre en falta grave, para los efectos previstos en el Artículo 7° literal a) numeral 6° del Decreto Ley 2351 de 1965 y serán justa causa de terminación del contrato de trabajo sin previo aviso, los siguientes hechos:

g. Si el trabajador ejecutare algún acto inmoral o cualesquiera otro hecho que demuestre falta de probidad u honradez; en este caso no es necesario que el acto o hecho se denuncie ante las autoridades jurisdiccionales, ni que la debida comprobación se surta ante ellas, sino basta que la prueba o

demostración del hecho en investigación administrativa interna sea suficiente al prudente criterio de La empresa.

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

i: Si el trabajador incumple con cualquiera de las demás obligaciones contractuales o reglamentarias a su cargo, por tercera vez dentro del mismo año, la cual se contará desde la fecha de la primera falta;”

Así mismo, se cuenta con el interrogatorio de parte del demandante y los testimonios de Luis Rafael Romero Bayuelo y Mario Martínez Narváez.

El señor **Robinson Enrique Rojas Machado** manifiesta que su cargo en la empresa fue de lubricador en el departamento de mantenimiento, al cual llegó por remisión de medicina laboral, actividad que para el 7 de abril de 2014 ejecutaba pero, precisó, que para ese momento estaba calificado por la ARL, tenía recomendaciones laborales y, estuvo incapacitado del 5 al 7 de septiembre de 2018, incapacidad que aduce no le recibieron en la empresa porque lo de todas formas lo iban a despedir.

Por su parte, **Luis Rafael Romero Bayuelo** adujo estar vinculado con el grupo C.I. Prodeco S.A. desde el 1º de julio de 2011 y ser el Jefe de Salud Ocupacional desde el año 2014, que es el encargado de coordinar todos los programas de vigilancia epidemiológica, las funciones de los médicos y profesionales de la salud de cada una de las empresas, incluyendo las empresas que hacen parte del Proyecto La Jagua.

Refirió no conocer personalmente al demandante, pero por sus funciones sí da cuenta del caso y su historia clínica laboral. Tiene entendido, que el actor tuvo temas de salud, osteomusculares, de cuello, en la parte de espalda en virtud de las cuales estuvo con restricciones laborales en el año 2013, 2014 y para el 7 de abril de 2014 cuando la empresa termina el contrato de trabajo, el demandante tenía recomendaciones laborales osteomusculares, relacionadas con el manejo, levantamiento de carga, todo lo que podía evitarse en el cargo de lubricador, hubo una reasignación de funciones.

Además, conoce que la empresa solicitó permiso al Ministerio para poder llevar a cabo el retiro con justa causa. Agrega, que en octubre del año 2014 el actor es valorado con una junta médica, donde determinaron levantarle las restricciones desde el punto de vista osteomuscular. También narra que, al año siguiente, el demandante informó un tipo de enfermedad siquiátrica por la cual le emitieron recomendaciones laborales teniendo en cuenta el turno laboral.

Declara que para el año 2014 la encartada no tenía conocimiento sobre un proceso de calificación de PCL, de la cual solo conocieron en el año 2017, porcentaje establecido en 12.30% el cual no estaba en firme por encontrarse en apelación del dictamen ante la Junta Nacional de Calificación de Invalides. Indica que no tiene conocimiento de la justa causa del despido y tampoco de incapacidades prescritas al actor.

El deponente **Mario Martínez Narváez** informa que trabaja en la mina la Jagua, en las empresas Consorcio Minero Unido S.A. y Carbones de la Jagua S.A., servicios que presta desde el 7 de marzo de 2007, desempeñándose como Jefe de Gestión Humana. Relata que dirigió todo el proceso disciplinario que le adelantaron al actor y estuvo al tanto de toda la situación por todos los hechos que ocurrieron al momento de la terminación del contrato.

Frente a las razones que motivaron el despido, menciona que el promotor del juicio presentó a la compañía una solicitud de viáticos en virtud de lo consagrado en el acuerdo colectivo, consistente en que los trabajadores tienen derecho cuando son remitidos a especialistas en Valledupar o en otro lado, en un lugar diferente al que reside y esa petición se había elevado inicialmente en julio de 2013, los cuales le fueron cancelados, no obstante, en febrero de 2014, el trabajador había tomado el mismo documento de remisión de la anterior solicitud, que lo único que tenía diferente era la supuesta fecha de atención, por eso la compañía le inició el procedimiento disciplinario al actor.

Narra que, la empresa tenía una duda sobre si el trabajador tenía o no fuero de salud, no obstante, la compañía por ser lo mas respetuosa de los derechos del trabajador solicitó ante el Ministerio del Trabajo para levantar el fuero de salud, luego de la aprobación, la empresa procedió a terminar el contrato de trabajo. Señala que la afectación no es tanto económica, sino que no toleran el provecho indebido, pues la empresa verificó con la IPS que el documento de la segunda fecha no existía.

Así las cosas, conforme al material probatorio recaudado, la Sala concluye que las conductas desplegadas por empleador no se enmarcan en una situación de discriminación por estado de salud del demandante, sin que se pueda entender materializado los supuestos de hechos previstos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, **i)** existe solicitud de autorización por parte de la empresa al Ministerio del Trabajo para finiquitar la relación laboral, la cual fue autorizada y **ii)** se verifican razones objetivas para dar por terminado el contrato de trabajo, al punto de acreditarse la causal invocada por la compañía. Veamos:

Se aduce como falta del trabajador que éste presentara para el cobro de unos viáticos, un documento de remisión que, con anterioridad ya había sido cancelada por la empresa, adulterando para su fin, la fecha de la atención médica. Revisada la diligencia de descargos, se extrae:

Preguntado: en qué fecha fue emitida la remisión generada por carbosalud?

Respondió:

El empleado responde 7 de noviembre de 2013 (el empleado presenta soporte) en neurocirugía solo esa, las otras son en medicina general.

Preguntado: explique porque (sic) la remisión emitida por carbosalud como soporte a la solicitud de viáticos, presenta una enmendadura en la fecha de remisión.

Respondió:

El empleado responde que esa enmendadura fue hecha por el mismo médico que me la dio (David robles cadena), yo le dije doctor colabóreme lo más que pueda porque la cita no la podía perder, él me dijo que no había ninguna clase de problema ya que al redactar el nuevo documento solo iba a haber una variación en la fecha de remisión, no tengo más argumentos.

Además, la situación planteada por la demandada se corrobora con los formatos de “*remisión de paciente solicitud*”, en las que se registra como fecha de atención del trabajador el “04-07-13” y “07-11-13”, en ambos el galeno es el Dr. David Robles Cadena, y cuyo contenido coincide en su integridad. Circunstancia que valga anotar, no es desconocida por el hoy demandante, quien en la diligencia de descargos refirió que “*esa enmendadura fue hecha por el mismo médico*”, y si bien la parte actora solicitó como prueba el testimonio del médico David Rafael Robles Cadena, lo cierto es que tal medio probatorio no se practicó ante la inasistencia del galeno a la audiencia. Lo anterior, coincide con lo narrado por el testigo Mario Martínez, Jefe de Gestión Humana y quien asistió la diligencia de descargos del demandante y tuvo conocimiento de los hechos que convocan el presente estudio.

Entonces lo acontecido encuadra en las causas de terminación del contrato de trabajo con justa causa del RIT a las que acudió la demandada para soportar la decisión.

Estas circunstancias, permiten colegir que para el 7 de abril de 2014, calenda en la que le fue puesta de presente al demandante la terminación de su contrato de trabajo suspenso, la empresa conocía de las recomendaciones osteomusculares del señor Robinson Rojas Machado, sin embargo, el **(i)** el estado de salud del actor no fue la motivación del despido, es más, el promotor del juicio a raíz de ellas fue reubicado o sus funciones fueron reasignadas, lo que permitió que continuara con la prestación de sus servicios. Además, **(ii)** con las pruebas se acredita la justa causa invocada y, que **(iii)** la materialización del despido, estuvo precedida de la autorización que en tal sentido concedió la máxima autoridad del trabajo.

Por consiguiente, al no encontrar bases para modificar o revocar la sentencia apelada, la Sala la confirma.

Al habersele resuelto desfavorablemente al demandante el recurso de apelación, conforme al artículo 365 del Código General del Proceso,

aplicable en materia laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo, se condena a pagar las costas de esta instancia.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA CUARTA DE DECISIÓN CIVIL – FAMILIA – LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná-Cesar, el 9 de abril de 2021.

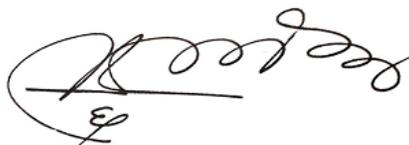
SEGUNDO: COSTAS de esta instancia en cabeza del demandante. Fíjense como agencias en derecho la suma de un (1) SMLMV las cuales serán liquidadas concentradamente en el juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado

(CON AUSENCIA JUSTIFICADA -PERMISO)

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA

Magistrado