

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL - CALI SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	LUIS EDUARDO ANGULO DÍAZ
DEMANDADOS	INGENIO DEL CAUCA S.A..
RADICACIÓN	76001310501120180001001
TEMA	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - REINTEGRO
PROBLEMA	SI EL TRABAJADOR PADECE PROBLEMAS DE SALUD QUE LE DIFICULTEN SIGNIFICATIVAMENTE DESARROLLAR SUS FUNCIONES EN CONDICIONES REGULARES A LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EL EMPLEADOR CONOCE TAL SITUACIÓN, TIENE DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y SE DEBE ORDENAR SU REINTEGRO. LA ANTERIOR PRESUNCIÓN PUEDE SER DESVIRTUADA
DECISIÓN	SE CONFIRMA SENTENCIA ABSOLUTORIA APELADA

AUDIENCIA PÚBLICA No. 121

En Santiago de Cali, Valle, a los treinta y un (31) días del mes de marzo de dos mil veintitrés (2023), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogos integrantes de la sala de decisión laboral, **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO**, se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia escrita, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, en la que se resolverá el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial del demandante contra la sentencia absolutoria No. 131 del 24 de

agosto de 2021, proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali.

SENTENCIA No. 69

I. ANTECEDENTES

LUIS EDUARDO ANGULO DÍAZ demanda al **INGENIO DEL CAUCA**, con el fin de que se declare que fue despedido ineficazmente el 3 de marzo de 2017, cuando se encontraba limitado físicamente y no se solicitó la autorización al Ministerio de Trabajo. Pide también que se declare que “la causa y la materia que dio origen al cargo de Tractorista” aún persiste en la demandada. Pide que se ordene el reintegro a su puesto de trabajo; el pago de los salarios y demás acreencias laborales dejadas de recibir desde el momento del despido hasta el reintegro; la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la indexación. Como pretensiones subsidiarias solicita el pago de la reparación integral por los perjuicios fisiológicos y morales y la referida indemnización.

El demandante manifiesta que estuvo vinculado con la demandada INGENIO DEL CAUCA mediante contrato a término indefinido desde el 19 de septiembre de 2013 al 3 de marzo de 2017 y desempeñó el cargo de tractorista; que estuvo incapacitado entre el 26 de agosto al 26 de diciembre de 2016 y hasta marzo de 2017 por enfermedades de origen común; que el contrato de trabajo fue terminado en forma unilateral y sin justa causa por la demandada; que el cargo que desempeñaba aún hace parte de planta de cargos de la empresa; que devengaba por salario la suma promedio mensual de \$2.422.153; que durante la vigencia de la relación laboral le diagnosticaron las enfermedades de diabetes mellitus, hipertensión arterial y obesidad mórbida, las cuales le afectaban para realizar su actividad de tractorista; que la terminación del contrato sin justa causa le originó un daño psicológico reflejado en la enfermedad trastorno

depresivo con fecha de estructuración el 3 de abril de 2017; que a la terminación del contrato tenía una pérdida de capacidad laboral del 69.13%, tal y como fue determinada por el médico Manuel Darío Burbano Alvarado, quien es un profesional idóneo para realizar dicha calificación; que su grupo familiar depende económicamente de él.

EL INGENIO DEL CAUCA admite lo relacionado con el contrato de trabajo del demandante; que es cierto que dio por terminado la relación laboral a partir del 4 de marzo de 2017 mediante comunicación del 3 de marzo de 2017; afirma que durante la vigencia del contrato de trabajo ni para la fecha de la terminación del mismo el demandante presentó trámite de calificación de alguna patología y mucho menos fue calificado por la EPS, ARL o Junta de Calificación de Invalidez, tampoco presentó recomendaciones médicas, restricciones u orden de reubicación, ni reportó patologías de cuadros depresivos; que en el examen de ingreso se evidencia que las patologías que relaciona en la demanda coinciden con lo hallado en el examen, las cuales no lo limitaban para cumplir con sus funciones. Se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, petición de lo no debido, pago, prescripción y compensación, innominada y buena fe.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El juzgador de instancia absolvió al ingenio demandado de las pretensiones de la demanda por considerar que el actor no se encontraba en estado de debilidad manifiesta al momento de la terminación del contrato de trabajo el 4 de abril de 2017.

III. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado del demandante interpuso recurso de apelación y en síntesis señala que existe estabilidad laboral reforzada porque para la Corte Suprema de Justicia en las sentencias SL1360 de 2018, SL260 de 2019 y SL675 de 2021 se indica que la estabilidad es para la “discapacidad” y ella se puede demostrar con cualquier medio de prueba para establecer la pérdida de capacidad laboral y en este caso se aportó el dictamen de un médico especialista y no fue objetado por la parte demandada ni lo confrontó, por lo tanto, se debe aplicar el artículo 165 del C.G.P. que menciona los medios de prueba y los indicios. Aduce que el juez se olvidó del desarrollo jurisprudencial sobre la protección de la estabilidad laboral reforzada, que la empresa conocía de los diagnósticos y no respetó el tratamiento y rehabilitación y con el despido cortó la recuperación y después de la terminación del contrato presentó episodios depresivos porque no tenía otra fuente de ingresos, lo que generaría la reparación integral. Que se ratifica en las pretensiones de la demanda, tanto principales y subsidiarias.

Que también está demostrado en el proceso que el objeto y la materia del contrato se encontraban vigentes al momento de la terminación del contrato de trabajo, es decir el cargo de tractorista que desempeñaba el actor, así fue confesado al contestar la demanda y en el interrogatorio de parte rendido por el representante legal de la demandada y también con la prueba testimonial, por eso se debe aplicar el numeral 2 del artículo 47 del C.S.T. que plantea que el contrato de trabajo a término indefinido tiene vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y, que la demandada no debió aplicar el artículo 64 de la norma referida, por lo que en su sentir existe la estabilidad porque se debe aplicar la norma más favorable de acuerdo al artículo 53 del C.N. en concordancia con el artículo 4 de la misma y los tratados internacionales como el pacto de San Salvador. Lo que también es avalado por las sentencias de la Corte

Suprema de Justicia que fueron citadas y la Corte Constitucional en la sentencia C-530 de 2000, entre otras.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, se presentaron los siguientes alegatos:

ALEGATOS DEL DEMANDANTE

El apoderado judicial del demandante presentó escrito de alegatos y ratificó los argumentos expuestos en el recurso de apelación.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

No es objeto de discusión que el demandante laboró para el INGENIO DEL CAUCA entre el 19 de septiembre de 2013 al 3 de marzo de 2017 y que se desempeñó en el cargo de tractorista, folio 42 y 263 del PDF01 del cuaderno del juzgado.

Los problemas jurídicos a resolver son los siguientes: (i) si está o no demostrado en el proceso que **LUIS EDUARDO ANGULO DÍAZ** para la fecha de la finalización del contrato de trabajo padecía de problemas de salud que le dificultaran significativamente desarrollar sus funciones en condiciones regulares para el **INGENIO DEL CAUCA**; en caso afirmativo, se determinará si el demandado conocía los quebrantos de salud que asegura el demandante tenía a la fecha de terminación del contrato de trabajo para resolver si el ingenio demandado vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del demandante, al dar por terminado su contrato laboral sin obtener la autorización previa del inspector del trabajo; (ii) si procede la aplicación del numeral 2 del artículo 47 del C.S.T. para dar por demostrada la estabilidad laboral como alega el

recurrente y; (iii) si prosperan las pretensiones subsidiarias de indemnización de perjuicios.

La Sala defiende la tesis que el demandante no demostró que para el 3 de marzo de 2017, fecha de la finalización del contrato de trabajo padecía de problemas de salud que le dificultaran significativamente desarrollar sus funciones en condiciones regulares para que se pueda predicar en su favor el derecho a la estabilidad laboral reforzada, también defiende que no hay lugar a la aplicación del numeral 2 del artículo 47 del C.S.T. para dar por demostrada la estabilidad laboral alegada y que, no prosperan las pretensiones subsidiarias, de allí que, se confirma la sentencia de instancia. Veamos cómo se demuestran las conclusiones precedentes.

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

La Sala no desconoce que en la jurisprudencia nacional hay diferencias en torno a si la estabilidad ocupacional reforzada protege sólo a quienes tienen determinado rango de porcentaje de pérdida de capacidad laboral. O, si por el contrario su ámbito de cobertura es más amplio y no requiere una calificación de esta naturaleza.

Ciertamente, al respecto, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha señalado que para que opere la protección a la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es necesario que el trabajador tenga una pérdida de capacidad laboral de grado moderado, severo o profundo; es decir, igual o superior al 15%, así lo ha sostenido, entre otras, en las sentencias SL1360-2018, SL5181-2019 y SL572-2021.

Por su parte, 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, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral¹.

La Corte Constitucional en la sentencia SU049 de 2017 señala que la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la que gozan las personas que tienen una afectación en su salud **que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares**; por tanto, en virtud del principio de libertad probatoria, es posible acreditar dicha situación de afectación en su salud a través de diversos medios probatorios, que permitan derivar certeza de la dificultad de seguir ejecutando labores en condiciones normales.

Descendiendo al caso, tenemos que el demandante aduce que para la fecha de terminación del contrato de trabajo sufría de las enfermedades de diabetes mellitus, hipertensión arterial y obesidad mórbida, las cuales le afectaban para realizar su actividad de tractorista. Al respecto, a folio 323 y 324 del PDF01, se observa la evaluación médica ocupacional para realizar trabajo en alturas realizada al actor el 15 de julio de 2013 por la Fundación de Apoyo a la Solidaridad, para la empresa contratante INCAUCA, en la que se indica como diagnósticos hiperglicemia alta, obesidad e hipertensión arterial y se concluye que “*puede laborar en piso*”, lo que significa que pese a padecer dichas enfermedades, se encontraba apto para desempeñar el cargo de tractorista, razón por la cual fue contratado por la demandada el 19 de septiembre de 2013. Y, el demandante en escrito del 19 de julio de 2013 obrante a folio 326 realizó el compromiso de asistir a la EPS para el manejo y control de los factores de riesgo y a adoptar hábitos de vida saludable para la disminución de peso.

¹ ver sentencia de unificación SU 049 de 2017 de la Corte Constitucional.

A folios 94 a 96 obra la historia clínica del demandante del 26 de abril de 2016 expedida por la IPS CLÍNICA SALUD FLORIDA S.A., en la que se indica que el actor es un paciente de 44 años con diagnóstico de *“Diabetes mellitus no insulino dependiente”* y quien refiere *“buena adherencia a los medicamentos y al control. Refiere sentirse en buenas condiciones generales, refiere tomas de medicamentos de este mes. Esta en manejo con metformina (...) refiere dieta baja en fritos. (...) no ha consultado por urgencias en el último mes.”* La misma anotación se indicó en la historia clínica del 1 de junio de 2016, folio 98.

En la historia clínica del 14 de septiembre de 2016 obrante a folios 104 a 106 se indicaron dos diagnósticos, 110X hipertensión arterial y E119 diabetes mellitus, también se indica que el paciente refiere *“buena adherencia a los medicamentos y al control. Refiere sentirse en buenas condiciones generales, refiere tomas de medicamentos de este mes. (...) no ha consultado por urgencias en el último mes.”* Similar anotación fue indicada en la historia clínica del 27 de febrero de 2017, folios 112 a 113.

A folios 146 a 160 se observan los certificados de incapacidad expedidos por la EPS S.O.S. desde el 26 de agosto hasta el 26 de noviembre de 2016 por enfermedad común diagnóstico S602, el cual es diferente a las patologías 110X hipertensión arterial y E119 diabetes mellitus, pues tal incapacidad fue generada por una fractura de muñeca por accidente de tránsito el 26 de agosto de 2016, tal y como lo reconoció el actor en el interrogatorio de parte y se verifica en la historia clínica del 21 de septiembre de 2016 obrante a folio 122 en la que se describe que *“el día viernes 26/08/2016 a las 5:40 pm sufrió un accidente en motocicleta en calidad de conductor con traumatismo en muñeca derecha (...) continua con dolor y limitación”*.

En los folios 102 y 108 figura historia clínica de la IPS CLÍNICA SALUD FLORIDA S.A., en la que se evidencia un (1) día de incapacidad del 8 de febrero de 2017 al consultar porque *“ayer a las 10:30 p.m. de la noche se encontraba conduciendo tractor en área laboral, comenta haber sentido “se me fueron las luces”, posterior cefalea generalizada que no se ha ubicado, no nauseas no emesis. Alude que ya antes había percibido síntomas similares. Comenta que presenta cuadro gripal desde hace 8 días, como remanentes congestión nasal y onicofagias leves”*. Y, a folio 125 y 126 se observa la incapacidad dada al demandante por los días 10 y 11 de marzo de 2017 por enfermedad general ante la contusión de tobillo izquierdo, esta última incapacidad es después de la terminación del contrato de trabajo.

A folio 131 milita la historia clínica general del 13 de marzo de 2017 expedida por la IPS CENTRO POPULAR en la que el actor consultó por *“paciente manifiesta que fue despedido hace ocho días, debido a las enfermedades que presenta, las cuales expresa que son diabetes e hipertensión arterial”*, en la que le solicitan exámenes paraclínicos. A folio 136 figura atención del médico José Fernando Díaz Sánchez el día 28 de marzo de 2017 en la que se lee *“paciente que expresa tristeza después de haber sido despedido de la empresa”*, se solicita valoración por psiquiatría para que determine diagnóstico, especialista que lo atendió el 3 de abril de 2017 y diagnóstico episodio depresivo severo. A partir del folio 140 a 145 figuran historia clínicas de fecha posterior a la finalización del contrato de trabajo el 3 de marzo de 2017.

Ahora, si bien es cierto la demandada reconoce al contestar la demanda que el actor cuando ingresó a laborar contaba con las patologías indicadas de diabetes e hipertensión arterial y así se demostró con el examen de aptitud laboral del 15 de julio de 2013, también lo es que tales patologías no fueron dificultad para desarrollar sus actividades de

tractorista en condiciones normales durante la vigencia del contrato de trabajo con el Ingenio del Cauca, o por lo menos ello no se demostró en el expediente, pues no figuran incapacidades diferentes a las referidas mientras duró la vinculación con la demandada hasta el 3 de marzo de 2017, las que por demás fueron por otro diagnóstico por enfermedad común, el cual no fue identificado en el escrito de demanda pero que de los documentos se evidenció que fueron fractura de muñeca por accidente de tránsito desde el 26 de agosto hasta el 26 de noviembre de 2016 y por cuadro de gripa de ocho días de evolución por el día 8 de febrero de 2017. Tampoco se evidencia que al demandante le hayan expedido recomendaciones médicas para realizar el trabajo o restricciones laborales por las patologías 110X hipertensión arterial y E119 diabetes mellitus, lo que significa que estas no le impedían desarrollar la actividad tractorista en condiciones normales, pues por estas no fue incapacitado sino que debía asistir a citas de control.

Lo precedente nos lleva a concluir que el actor no tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada por cuanto no demostró que para la fecha de la finalización del contrato de trabajo padecía de problemas de salud que le dificultaran realizar su trabajo en condiciones regulares, pues se reitera que las patologías 110X hipertensión arterial y E119 diabetes mellitus no lo impedían ni le generaron inconvenientes en su trabajo que culminó el 3 de febrero de 2017, por tanto, para esta fecha no se requería obtener la autorización previa del inspector del trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo. Lo que tiene fundamento en la sentencia SU 049 de 2017.

Lo anterior se dice, por cuanto el simple hecho de que una persona padezca una o varias dolencias como lo alega la parte actora no implica de por sí que se encuentre en situación de discapacidad, entendida esta como *“la deficiencia física, mental o sensorial, ya sea permanente o*

temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social". Esto es así, pues se aprecia de la misma definición que la deficiencia física, mental o sensorial, esta debe afectar la normal facultad de ejercer actividades esenciales para la vida diaria, situación que en el campo laboral se ha asociado con la capacidad de cumplir las funciones propias del empleo.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mediante el Convenio 159 *sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas* - aprobado por el Estado colombiano mediante Ley 82 de 1988 -, definió como 'persona inválida' a *"toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida"* (Art. 1°).

A lo precedente se le suma que el demandante no se encontraba incapacitado al 3 de marzo de 2017 momento de la terminación del contrato de trabajo que lo vinculaba con el demandado, se reitera. Y, si bien se aportó una calificación de pérdida de capacidad laboral a folios 71 a 75 realizada por el médico cirujano Manuel Darío Burbano Alvarado el 17 de agosto de 2017, en la que determinó una pérdida de capacidad laboral del 69.13% con fecha de estructuración el 23 de abril de 2016, con ella no se determina la protección a la estabilidad laboral a la terminación del contrato, por cuanto además de haber sido realizada con posterioridad de la finalización del mismo, el actor realizó su actividad de tractorista de manera normal hasta el 3 de marzo de 2017, fecha para la cual no existía un diagnóstico de trastorno depresivo ni era conocido por la demandada.

Para dar linaje a lo dicho se trae lo expresado por la Corte Constitucional en la sentencia T- 613 de 2011 en un caso de similares características al que nos ocupa:

“Se reitera, a manera de conclusión, que no por el hecho de que una persona se hubiere enfermado, o se encuentre enferma, o se le esté dando un tratamiento médico, esté a la espera de una intervención quirúrgica o hubiere sido incapacitada en el pasado, se deriva automáticamente la condición de discapacitado del individuo; tampoco se adquiere de manera automática la calidad de sujeto de especial protección constitucional y por lo mismo, no es legítimo que cualquiera acceda a medidas de ‘diferenciación positiva justificada’, so pena de afectar el principio de igualdad que inspira nuestro ordenamiento jurídico. Es así como en el caso concreto, ante la falta de evidencia de que la accionante efectivamente se encuentre en situación de discapacidad, y por ende, careciendo de la calidad de sujeto de especial protección, (...).”

Ahora, de las declaraciones de los testigos José Gabriel Ararat, Jaime Mejía y Rubén Darío Montoya no es posible determinar que los diagnósticos indicados de diabetes e hipertensión arterial le dificultaran significativamente desarrollar sus funciones en condiciones regulares para el INGENIO DEL CAUCA, pues si bien manifestaron que conocían de las dolencias del actor porque él se los comentó, no hay prueba que esas enfermedades le impidieran desarrollar sus funciones de tractorista ni tampoco así lo indicaron dichos testigos.

En cuanto a lo alegado por el recurrente sobre la aplicación del numeral 2 del artículo 47 del C.S.T. para dar por demostrada la estabilidad laboral, la Sala considera que no le asiste razón por cuanto al ser despedido sin justa causa opera el pago de la indemnización por despido injusto, lo que en efecto sucedió según la liquidación del contrato a folio 50 del PDF01. Lo anterior en virtud de lo expuesto por la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL4144-2022 en la que expresó que,

“(...) El artículo 47 del CST reza:

1) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

2) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo.

El precepto transcrito efectivamente contempla que, al desaparecer las causas que dieron origen a la contratación, y la materia del trabajo, el contrato puede terminarse legalmente, por parte del empleador, previo pago de la respectiva indemnización consagrada en el artículo 64 del CST. Ello es así, en la medida en que las justas causas de terminación de la relación laboral están contempladas en el artículo 62 del CST, sin que entre ellas figure el supuesto fáctico consagrado en el precepto 47 ibidem. (...)”

Tampoco procede el reintegro o la declaración de la estabilidad laboral en virtud de lo dispuesto por el Protocolo de San Salvador como lo aduce el recurrente, ello en sustento en lo dicho por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la sentencia SL4260-2022 al indicar que,

“(...) inicialmente es importante recordar que, si bien las normas internacionales que reconocen derechos humanos hacen parte del bloque de constitucionalidad, y tienen prevalencia en el sistema jurídico, esta Corte ha estimado que el reintegro preceptuado en el mencionado Protocolo, en los casos de despido sin justa causa, no es imperativo, comoquiera que, de su texto, también se colige viable la indemnización o cualquier otra prestación que contemple la legislación nacional. (...)

El Estado queda facultado para insertar mecanismos que salvaguarden la estabilidad laboral frente a este tipo de terminación de la relación, ya sea por la vía del reintegro, o mediante el pago de una indemnización, como ocurre con la previsión del artículo 64 del CST (...)

A la luz del precedente invocado, corresponde deducir además que no es posible predicar la vulneración del principio de favorabilidad, pues, en rigor, tanto la norma internacional como la local contienen el mismo derecho: el pago de la indemnización, de modo que no se puede aducir que una sea más favorable que la otra. Se reitera que la normativa internacional no prohíba como

obligatorio o exclusivo el reintegro del trabajador frente a casos de despido sin justa causa. (...)”

Por último, a folio 50 del PDF01 se evidencia la liquidación del contrato de trabajo en la que le reconocieron al actor la indemnización por despido sin justa causa y, al no demostrarse que el empleador debía obtener la autorización previa del inspector del trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo porque no gozaba de la estabilidad laboral reforzada alegada, no hay lugar a los perjuicios reclamados en la pretensión subsidiaria, pues no se demostró que el demandado hubiese obrado arbitrariamente o con el ánimo de causar daño al trabajador al terminarle el contrato de trabajo sin justa causa. Al respecto nada indicaron los testigos José Teófilo Carabalí y María Enelia Valencia, quienes se dedicaron a señalar que la situación del actor es difícil debido al despido.

Lo anterior se sustenta en lo establecido por la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL4260-2022 ya referida, así:

“(...) Bastaría recordar que la viabilidad de una condena a título de perjuicios materiales e inmateriales por el despido injusto está supeditada a que los daños estén probados más allá de toda duda, y a que exista la certeza de que ha sido el empleador el que, por acción u omisión, ha dado lugar a aquellos de forma directa (CSJ SL2199-2019; CSJ SL4644-2018; CSJ SL14618-2014; CSJ SL1715-2014; CSJ SL, 12 mar. 2010, rad. 35795). (...)

A lo anterior se agrega que, analizada la acusación, el censor no emprendió ninguna argumentación tendiente a demostrar que el empleador, en este caso, hubiere obrado arbitrariamente o con el ánimo de causar daño al trabajador, pues simplemente partió de la base de que el despido injustificado es abusivo, cuando ello no es suficiente, pues, tal como lo ha adoctrinado esta Corporación «[...] es posible que se resarza el daño moral cuando quiera que se pruebe que este se configuró ante una actuación reprochable del empleador, que tenía por objeto lesionarlo, o que le originó un grave detrimento no patrimonial» (CSJ SL14618-2014).

Asimismo, el hecho de que el despido suponga para el trabajador una tristeza por la pérdida del ingreso económico y por las inevitables consecuencias que de ello se desprenden, no es suficiente para considerar que el empleador le irrogó los perjuicios morales cuyo resarcimiento deprecia. (...)

No está de más precisar que, en el ordenamiento jurídico colombiano, el hecho que un despido sea calificado de injusto, se traduce únicamente en

que no está fundado en ninguna de las hipótesis fácticas que contempla el artículo 62 del CST como justas causas para que el empleador pueda dar por terminada la relación de trabajo, sin tener a cargo el pago de una indemnización, de modo que no atina el recurrente al sostener que la existencia de un despido injusto suponga automáticamente la violación de los derechos humanos del trabajador.

De todas maneras, aunque es cierto que la estabilidad en el empleo es uno de los derechos constitucionales reconocidos en el artículo 53 superior, también lo es que tal garantía tiene, en el ordenamiento jurídico colombiano, diversas maneras de ser protegida, tal como se ha expuesto en esta providencia, lo que por contera conduce a concluir que no siempre que hay un despido injusto, necesariamente hay una transgresión de derechos de mayor entidad. (...)

Por último, en lo atinente al lucro cesante y el daño emergente, de vieja data, en sentencia CSJ SL14618-2014, esta Corte tuvo la oportunidad de explicar que ellos se encuentran inmersos en la indemnización del artículo 64 del CST. Ahora, es cierto que, tal como lo sostuvo la Corte Constitucional en el fallo CC C1507-2000, acogido por la Sala en la sentencia CSJ SL10106-2014, si se encuentra demostrado un perjuicio mayor, «el patrono está obligado a indemnizar plenamente al trabajador en la medida de lo judicialmente probado». Sin embargo, ninguna de las pruebas evidencia a las claras que el perjuicio sufrido por el trabajador a causa del despido injusto, se pudiera tasar en una cuantía superior a la tarifada por la ley. (...)”

En este orden de ideas, se confirma la sentencia apelada. Costas en esta instancia a cargo del demandante y a favor del demandado por no haber prosperado el recurso de apelación. Se ordena incluir en la liquidación la suma de un salario mínimo legal mensual vigente como agencias en derecho.

V. DECISIÓN

Sin más consideraciones, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **RESUELVE:**

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada identificada con el No. 131 del 24 de agosto de 2021, proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo del demandante y a favor del demandado por no haber prosperado el recurso de apelación. Se ordena incluir en la liquidación la suma de un salario mínimo legal mensual vigente como agencias en derecho.

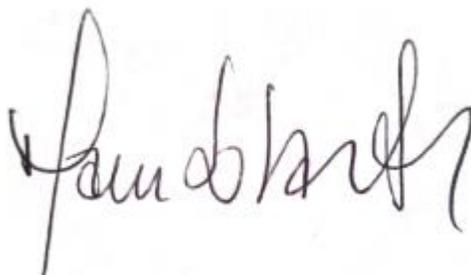
Esta providencia queda notificada y los términos empezarán a correr a partir del día siguiente de su notificación por EDICTO en el portal web: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/146>

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, así se termina. Intervinieron los Magistrados,

Los Magistrados,



GERMÁN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO



ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO

German Varela Collazos

Firmado Por:

M.P. GERMAN VARELA COLLAZOS
RADICACIÓN: 760013105-011-2018-00010-01
INERNO: 18303

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 002 Laboral

Tribunal Superior De Cali - 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: **72c77cda1a48a04c05fdb475ac80cb47c679c3a41346e5286521bb5d4678bd1b**

Documento generado en 31/03/2023 06:25:26 PM

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

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