

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL - CALI SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	JOSÉ FERNANDO HUILA ESTACIO
DEMANDADOS	CONSORCIO ACCUACALI conformado por RADIAN COLOMBIA S.A.S., ACC INGENIERIA S.A.S., TAHAL COLOMBIA Y MILGAN MUNICIPAL SERVICES LTDA..
RADICACIÓN	76001310500920120093701
TEMA	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - REINTEGRO
DECISIÓN	SE CONFIRMA SENTENCIA ABSOLUTORIA APELADA

AUDIENCIA PÚBLICA No. 449

En Santiago de Cali, Valle, a los treinta y un (31) días del mes de octubre de dos mil veintitrés (2023), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogas integrantes de la sala de decisión laboral, **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA**, 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. 9 del 26 de enero de 2022, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali.

SENTENCIA No. 313

I. ANTECEDENTES

JOSÉ FERNANDO HUILA ESTACIO demanda al **CONSORCIO ACCUACALI** conformado por las empresas **RADIAN COLOMBIA S.A.S., ACC INGENIERIA S.A.S., TAHAL COLOMBIA Y MILGAN MUNICIPAL SERVICES LTDA.**, con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre el 15 de marzo al 27 de julio de 2011, fecha en la que fue despedido ineficazmente, cuando se encontraba limitado físicamente y no se solicitó la autorización al Ministerio de Trabajo. Pide que se ordene el reintegro sin solución de continuidad con el pago de los salarios y demás acreencias laborales dejadas de recibir desde el momento del despido hasta el reintegro y la indexación; así como la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

El demandante manifiesta que las empresas RADIAN COLOMBIA S.A.S. y ACC INGENIERIA S.A.S. conformaron el CONSORCIO ACCUACALI, con el que se vinculó laboralmente mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año desde el 15 de marzo de 2011, para desempeñar el cargo de excavador, con un salario equivalente al mínimo legal mensual vigente; que el 26 de julio de 2011 fue llamado a descargos por una falta grave que cometió al recibir dinero de la señora María del Socorro Salazar, cargo que aceptó; que el contrato de trabajo fue terminado el 27 de julio de 2011.

Aduce que el 11 de julio de 2011 sufrió un accidente de trabajo cuando realizaba labores de excavación, le cayó una piedra sobre la rodilla derecha, lo que le generó contusión y dolor, siendo remitido de urgencia a la Clínica Nuestra Señora de los Remedios; que el accidente de trabajo fue reportado a la ARL POSITIVA el 12 de julio de 2011; que por dicho accidente fue incapacitado los días 13, 14, 15, 18, 19, 21, 22 y 23 de julio de 2011 y que, el 25 del mismo mes y año fue incapacitado por 30 días a partir del día 24 por trauma en rodilla.

EI CONSORCIO ACCUACALI, RADIAN COLOMBIA S.A.S., TAHAL COLOMBIA, ACC INGENIERIA S.A.S. señalaron que es cierto lo relacionado con la vinculación laboral del actor y la ocurrencia del accidente de trabajo; que no es cierto que haya estado incapacitado el 25 de julio de 2011 porque ese mismo día trabajó normalmente, lo que también realizó el 26 de julio cuando presentó los descargos que generó la terminación del contrato de trabajo con justa causa el 27 de julio de 2011; que en este último día nunca le fue entregada la historia clínica de la supuesta atención médica ni recibió por parte del trabajador incapacidades; que todas las incapacidades presentadas durante la vigencia de la relación laboral fueron entregadas con la historia clínica y estaban elaboradas en forma electrónica por parte de la IPS Clínica Nuestra Señora de los Remedios, mientras que las incapacidades presentadas en el proceso desde el 26 de julio de 2011 fueron realizadas a mano por un médico. Se opusieron a las pretensiones de la demanda porque el contrato de la demandante terminó con justa causa por la falta grave que aceptó cometer.

MILGAN MUNICIPAL SERVICES LTDA., fue representada por curador Ad Litem, quien manifestó que no se opone a las pretensiones de la demanda siempre y cuando sean probados los hechos de la demanda. Propuso las excepciones de prescripción y la innominada.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La juzgadora de instancia absolvió a las demandadas 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 27 de julio de 2011, por cuanto de las pruebas aportadas al proceso no se evidenció que tuviese recomendaciones o restricciones de tipo laboral ni

estaba incapacitado y que, el contrato de trabajo terminó conforme a derecho por una justa causa.

III. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial del demandante interpuso el recurso de apelación y señala que la juez se enfocó en una causal que no se alegó en la demanda; que la incapacidad que el demandante pasó por 30 días a partir del 24 de julio de 2011 no fue tachada de falsa y según le manifestó su prohijado fue entregada a la señora Clemencia el mismo día que lo incapacitaron y que, por falta de precaución no se firmó una copia de recibido, pero fue presentada a tiempo y antes que le llegara la carta de terminación del contrato.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, se presentaron los siguientes alegatos:

ALEGATOS DE CONSORCIO ACCUACALI, RADIAN COLOMBIA S.A.S., TAHAL COLOMBIA y ACC INGENIERIA S.A.S. hoy AZACÁN S.A.S.

Su apoderado judicial solicita que se confirme la sentencia de primera instancia.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

No es objeto de discusión que el demandante laboró para el CONSORCIO ACCUACALI conformado por las empresas RADIAN COLOMBIA S.A.S., ACC INGENIERIA S.A.S., TAHAL COLOMBIA Y MILGAN MUNICIPAL SERVICES LTDA. entre el 15 de marzo al 27 de

julio de 2011 y que se desempeñó en el cargo de excavador, así fue admitido por las demandadas.

Los problemas jurídicos a resolver son los siguientes: i) si está o no demostrado en el proceso que **JOSÉ FERNANDO HUILA ESTACIO** para la fecha de la finalización del contrato de trabajo era sujeto de la protección a la estabilidad laboral reforzada contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para lo cual deberá determinarse si las patologías sufridas le generaron una deficiencia a mediano o largo plazo, además de la existencia de barreras que pudieran impedir el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones con los demás trabajadores del CONSORCIO ACCUACALI, en caso afirmativo, se determinará; ii) si los demandados vulneraron 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. En el caso positivo se resolverá si es dable ordenar el reintegro a su puesto de trabajo.

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

La Sala no desconoce que en la jurisprudencia nacional hay diferencias de interpretación en torno a si la estabilidad ocupacional reforzada que van desde que se 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, SL4609-2020, SL3733-2020, SL058-2021, SL497-2021 y SL572-2021. Y, en sentencia SL1184-2023 del 10 de mayo de 2023 realizó una nueva interpretación al alcance del referido artículo y determinó su nueva postura así:

“(…) La Corte debe concluir que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 para deficiencias de largo plazo, y el 7 de febrero de 2013 para aquellas de mediano y largo plazo, conforme a la Ley Estatutaria 1618 de ese año.

(…)

2. Alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad

De acuerdo con lo expuesto, para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Sala considera que la discapacidad se configura cuando concurren los siguientes elementos:

- 1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.*
- 2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.*

En cuanto a las barreras, el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 señala que son «cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad». La Sala destaca que el término discapacidad empleado en este precepto debe entenderse como «algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo».

Dicha disposición, sin pretender realizar un listado exhaustivo, señala que las barreras pueden ser:

a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;

b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.

c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

(...)

En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

a) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF- de la OMS), «los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida». Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.

b) la existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con los artículos 51 y 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez oficiosamente decrete y practique los medios de convicción que estime pertinentes en búsqueda de la verdad real por encima de la meramente formal.

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.

(...)

Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

(i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano;

(ii) el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

(iii) la contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo. El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables.

Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características. (...)"

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 cuentan 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**

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

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. Y, en sentencia SU087 de 2022 reiteró que,

“(...) para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

(...)

gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva. (...)”

CASO CONCRETO

Descendiendo al caso, tenemos que el demandante aduce que para la fecha de terminación del contrato de trabajo el 27 de julio de 2011, debido a su patología derivada del accidente de tránsito, contusión de la rodilla, se encontraba en estado de debilidad manifiesta e incapacitado. Frente a lo cual la Sala verificara si de las pruebas aportadas al proceso se acredita que el actor debido a su padecimiento se le generan secuelas

a mediano o largo plazo, además de la existencia de barreras que puedan impedir el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que a los demás trabajadores para que se pueda predicar en su favor el derecho a la estabilidad laboral reforzada, en los términos descritos en la sentencia SL1184-2023 por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, postura que la Sala acoge.

Al respecto, a folio 47 a 76 del PDF01 se observa las historias clínicas del demandante, entre ellas, la expedida por la entidad Clínica Nuestra Señora del Rosario, impresa el 20 de febrero de 2012, en la que se evidencia que el actor ingresó al servicio de urgencias el 11 de julio de 2011 debido a la ocurrencia de un accidente laboral, con diagnóstico de “trauma rodilla derecha”, atención por la cual le fue formulado Diclofenaco en ampolla por dosis única y Diclofenaco en tableta por tres días, siendo incapacitado por un día. También obra la historia clínica expedida por Comfandi el 13 de julio de 2011 en donde fue atendido porque seguía con dolor en rodilla, siendo formulado con Naproxeno, remitido a valoración por ortopedia e incapacitado por dos días. Igualmente se observa que ese mismo día fue atendido en la Clínica Nuestra Señora del Rosario, siendo incapacitado por tres días desde el 13 al 15 de julio de 2011. Se evidencia a folio 65 del PDF01 la incapacidad expedida por Comfandi entre el 18 y 19 de julio de 2011.

El 21 de julio de 2011 fue nuevamente atendido en la Clínica Nuestra Señora del Rosario en donde se indica que el paciente “*viene para prorroga de incapacidad*” siendo generada por tres días entre el 21 y 23 de julio de 2011. A folio 71 se evidencia la formulación el 22 de julio de 2011 de 20 sesiones de terapia por parte del médico ortopedista.

Los referidos documentos no permiten establecer si la afección en la salud del demandante, trastorno en rodilla, le genera una deficiencia a

mediano o largo plazo o si es algo que resulte superable en un corto plazo, máxime cuando por el accidente de trabajo, la ARL POSITIVA el 16 de febrero de 2012 lo calificó con una pérdida de capacidad laboral del 0%, según se evidencia a folios 79 a 82 del PDF01.

A lo que se suma el hecho que en las historias clínicas descritas no se observa ningún tipo de recomendaciones o restricciones laborales. Y, si bien es cierto se enviaron sesiones de terapia; también lo es que las mismas no prueban la existencia de una deficiencia en el demandante con la característica de ser a mediano o largo plazo ni que la misma constituía una barrera para el desarrollo normal de su trabajo en igualdad de condiciones de los demás trabajadores o por lo menos ello no se prueba.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia ya referida SL1184-2023 concluyó que,

“Y es que a efectos de establecer la deficiencia a mediano o largo plazo las solas incapacidades, terapias y recomendaciones no prueban dicha temporalidad, puesto que con las primeras se demuestra la imposibilidad de la prestación del servicio por un determinado tiempo, que en este caso, fue interrumpido conforme las pruebas reseñadas. Con las segundas, -tratamiento y recomendaciones- se determinan de manera técnica los procedimientos, intervenciones, medicamentos y todos aquellos aspectos que permitan la recuperación o la prevención de la salud. Ninguna de los dos conceptos anteriores sin un mayor contexto técnico y clínico en este caso, permiten establecer la temporalidad de las afectaciones en la salud y, por consiguiente, que se generó la deficiencia requerida en las premisas normativas citadas en esta decisión, es decir, con la característica de ser a mediano o largo plazo.

(...)

Ahora bien, se precisa que per se las incapacidades no prueban la deficiencia, no obstante, en conjunto con otras pruebas o elementos de juicio pueden llevar a un estudio en el que pudiera concluirse la existencia de una deficiencia.

Desde otro horizonte, en el caso que ocupa la atención la Sala también se hace claridad que las recomendaciones generadas en algunos eventos pueden llegar a constituir prueba de una barrera, en la medida en que tal y como lo determina el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 se desprende que con ellas se pretende superar un obstáculo para el ejercicio efectivo de los derechos de quienes presentan algún tipo de discapacidad y que en el ámbito

laboral exigen el conocimiento del empleador, lo cual no se evidencia en el caso concreto.(...)"

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 el 27 de julio de 2011, existía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial -factor humano-, que le dificultaran realizar su trabajo en condiciones de igualdad de los demás trabajadores, pues no probó que su padecimiento le generara una secuela a mediano o largo plazo.

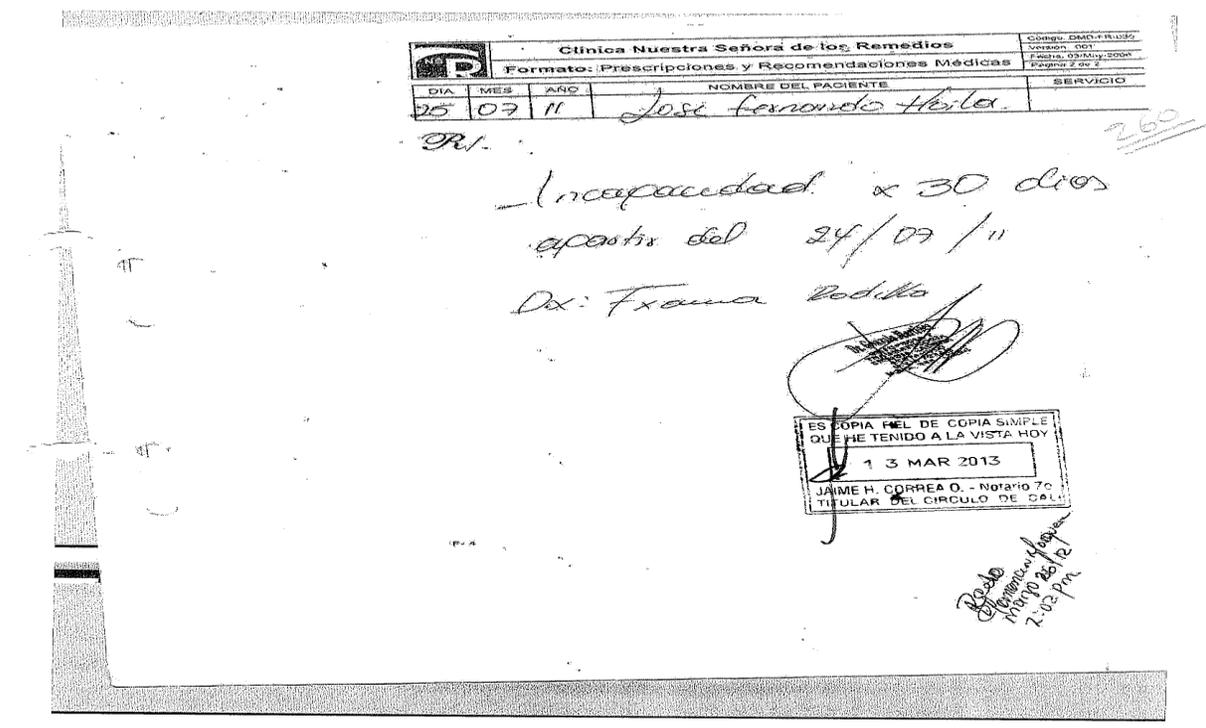
La Sala resalta que el simple hecho de que una persona padezca una o varias dolencias como lo alega la parte actora no implica de por sí que se encuentre en situación de discapacidad. Para dar linaje a lo dicho se trae lo expresado por la Corte Constitucional en la sentencia T- 613 de 2011 en un caso 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, el actor alega que para el 27 de julio de 2011 cuando se realizó la terminación del contrato de trabajo con el CONSORCIO ACCUACALI, se encontraba incapacitado por 30 días desde el 24 de julio de 2011, situación que aduce la parte demandada no es cierto, por cuanto el

demandante trabajó con normalidad los días 25 y 26 de julio del mismo año, además tal incapacidad que fue realizada a “mano” fue entregada en la empresa el 26 de marzo de 2012, tras haber transcurrido 8 meses desde la terminación de la relación laboral.

Al respecto, la Sala observa que no hay prueba en el expediente que el demandante entregó la alegada incapacidad antes de la terminación del contrato de trabajo, pues del mismo recurso de apelación, el mandatario judicial de la parte actora reconoce que “*por falta de precaución no se firmó una copia de recibido*”, contrario a lo que fue aportado con la contestación de la demanda a folio 278 del PDF01, donde se evidencia que tal incapacidad fue entregada al consorcio demandado el 26 de marzo de 2012 y recibido por Clemencia Mosquera, quien al rendir testimonio reiteró tal información, la cual se evidencia en la siguiente imagen:



Por último, en gracia de discusión o en el hipotético evento que se dijera que el demandante probó que al momento de la terminación del contrato de trabajo su padecimiento le generó secuelas a mediano o largo plazo, además de la existencia de barreras que puedan impedir el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás trabajadores del CONSORCIO ACCUACALI, y que éste era consciente de tal situación; la parte demandada logró desvirtuar la presunción del despido injusto con ocasión a su estado de salud, al probar que la relación laboral se dio por terminada con justa causa comprobada. A propósito, es importante precisar lo siguiente.

En la actualidad la Jurisprudencia nacional de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional coinciden en que, si el trabajador demuestra su situación de estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato de trabajo, el despido se presume discriminatorio, presunción que puede desvirtuar el empleador demostrando la justa causa para terminar la relación laboral. Al respecto se pueden consultar las sentencias de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, SL2586-2020, SL4113-2020 del 27 de octubre de 2020 y las sentencias de la Corte Constitucional SU- 049 de 2017 y T-052 de 2020.

En el caso de autos la demandada sí probó la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo con el demandante, pues éste aceptó los cargos imputados en la diligencia de descargos realizados el 26 de julio de 2011, referente a que sí recibió \$50.000 de la cliente de EMCALI María del Socorro Salazar para no reportar la conexión clandestina que se encontró en el predio de la persona mencionada al momento de estar realizando sus labores de excavación y así, evitarle una multa que oscilaba entre los tres y cuatro millones de pesos. Así se observa en dicha diligencia obrante a folios 244 a 247 del PDF01:



226

FORMATO
ACTA DE DESCARGOS

El usuario afirma no tener esa cantidad y el señor Fernando Huila baja el monto a \$50.000 para lo cual el cliente solicita un préstamo del dinero al 10% de interés. Dos días después recoge el dinero en el domicilio citado. Se toman las versiones y se investiga logrando corroborar que el señor Giovanni Bravo en su condición de instalador no recibe dinero alguno como tampoco conocimiento del tema. El señor Edison García, también tiene desconocimiento pues este solo se encarga del transporte, y que su teléfono se ve involucrado pues el señor Fernando Huila pide prestado el teléfono de la señora María del Socorro Salazar para llamar al señor Edinson para que lo recogiese.

Al respecto el trabajador manifiesta

Haber Recibido los 50.000 (Cincuenta mil pesos) por acoso de la Señora, Maria del Socorro Salazar, que los recoge en su domicilio. Que los Señores Giovanni Bravo, Edinson Garcia no tienen nada que ver en los hechos. Desconoce la Ocupacion del Cliente. Niega haber llamado de celular de la señora Maria del Socorro Salazar al señor Edinson Garcia, y que su numero telefonico fue suministrado por unas Vecinas quienes lo conocen.

¿Tiene algo más que declarar o aclarar?

El trabajador argumenta q acepta los cargos.

NOTARIA CUARENTA Y SEIS DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ
como Notaria Cuarenta y Seis hago constar que este copia coincide con documento original presentado para su autenticación. Bogotá, D.C. República de Colombia
7 MAR 2013
Heila Luz Arcebat Lozano
NOTARIA CUARENTA Y SEIS



229

FORMATO
ACTA DE DESCARGOS

ASISTENTES

Carbajal
16925851
16925851
Ofanencia NM

Coordinador Aconetidas News.
Supervisor de Acueducto.
Excavador
Aux. administrativa

NOTARIA CUARENTA Y SEIS DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ
como Notaria Cuarenta y Seis hago constar que este copia coincide con documento original presentado para su autenticación. Bogotá, D.C. República de Colombia
7 MAR 2013
Heila Luz Arcebat Lozano
NOTARIA CUARENTA Y SEIS

Los hechos descritos fueron invocados en la carta de terminación del contrato de trabajo del 27 de julio de 2011, visible a folio 240, encasillándose la conducta del demandante en lo señalado en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto – Ley 2351 de 1965, artículo 7. Además, en los hechos de la demanda se indicó que el 26 de julio de 2011 fue llamado a descargos por una falta grave que cometió al recibir dinero de la señora María del Socorro Salazar, cargos que aceptó.

En este orden de ideas, se confirma la sentencia apelada. Costas en esta instancia a cargo del demandante y a favor de los demandados CONSORCIO ACCUACALI, RADIAN COLOMBIA S.A.S., TAHAL COLOMBIA y ACC INGENIERIA S.A.S. 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, dividido en porcentajes iguales para cada una. Sin costas a favor de MILGAN MUNICIPAL SERVICES LTDA. quien fue representada por curador Ad Litem.

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. 9 del 26 de enero de 2022, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo del demandante y a favor de los demandados en esta instancia a cargo del demandante y a favor de los demandados CONSORCIO ACCUACALI, RADIAN

COLOMBIA S.A.S., TAHAL COLOMBIA y ACC INGENIERIA S.A.S. 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, dividido en porcentajes iguales para cada una.

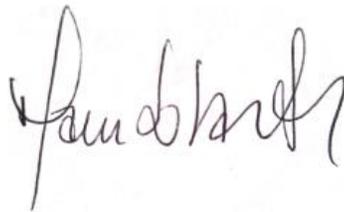
Esta providencia queda notificada y los términos empezarán a correr a partir del día siguiente de su notificación por EDICTO en el portal web: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/146>

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

Los Magistrados,



GERMÁN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO



ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA

Firmado Por:

German Varela Collazos

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: **2c551bdf23f20ee5b8614c4b19939ba91ffdad8fd7efc5778ee1e3438e097be5**

Documento generado en 31/10/2023 11:59:15 PM

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