



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

SENTENCIA No. 204

(Aprobado mediante Acta del 10 de mayo del 2022)

Proceso	Ordinario
Demandante	Alex Orlando Guzmán Gómez
Demandado	Centro Comercial Megacentro Internacional –en adelante Megacentro-
Radicado	76001310501520170053801
Tema	Estabilidad Laboral
Decisión	Confirma

En Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca, el día veintinueve (29) de junio de dos mil veintidós (2022), la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, conformada por los Magistrados ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA y CLARA LETICIA NIÑO MARTINEZ, quien actúa como ponente; obrando de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 y la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 por medio de la cual establece la vigencia permanente del primero, adopta la decisión con el fin de dictar sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, que se traduce en los siguientes términos:

ANTECEDENTES

Para empezar, pretende el demandante que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con el Centro Comercial Megacentro Internacional –en adelante megacentro- desde el 1° de octubre de 2007 hasta el 8 de julio de 2016 y que, al momento del despido, se desconoció lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Como consecuencia de lo anterior, que se ordene el reintegro a un cargo compatible con su condición de salud, que se paguen los salarios dejados de percibir, hasta que se haga efectivo lo primero; que se condene al pago de prestaciones sociales, prima de servicios, vacaciones, al pago de aportes a la seguridad social desde el 8 de julio de 2016 hasta que sea reintegrado, al pago de la sanción prevista en la Ley 361 de 1997 y las costas procesales.

Asimismo, de manera subsidiaria, solicita que se condene al pago de la indemnización por despido sin justa causa, con los intereses y la indexación y las costas del proceso.

Lo anterior, fundamentado en que laboró al servicio de la demandada mediante contrato a término indefinido, a partir del 1° de octubre de 2007, desempeñándose como rondero-mensajero, que en los meses de octubre y noviembre de 2015 se convocó a reunión a los trabajadores dado el maltrato por parte del señor Stanford (jefe de mantenimiento), pero que no se hizo nada al respecto.

Agrega, que el 26 de diciembre de 2015 en razón al cansancio que tenía procedió a tomarse 4 pastas de Zoplicona –relajante muscular- mezcladas con Redbull y vive 100, situación que lo hizo sentirse mal, por lo cual lo llevaron a la Clínica Nuestra.

Precisa, que contrario a lo que dice la historia clínica, su intención nunca fue suicidarse, lo que deseaba era relajarse, al considerar que tenía exceso de trabajo y dado el acoso laboral que vivenciaba. De igual forma, indicó que no le dieron incapacidades, como tampoco fue remitido a la clínica de reposo, pero si le ordenaron cita de control por Psicología.

Por la anterior circunstancia, la demandada decidió dejarlo en el área de parqueadero –para que tuviera tranquilidad-; afirmó, que tenía inconvenientes con su compañero de trabajo llamado Stanford, quien le decía “loco Psiquiátrico”; además, que la misma

situación se presentaba con la señora Sandra (secretaria), pero que nunca se hizo nada.

De igual manera, indicó que el acoso laboral por parte de estas dos personas era continuo; que el 5 de julio de 2016, le informó al señor Stanford que tenía la moto en el taller que después de las 6 p.m., se la entregaban, y que le fue concedido un permiso para que recogiera el vehículo.

No obstante, afirmó, que siendo las 5:45 p.m., el compañero Arnold le iba a cuidar el puesto de trabajo, pero a las 5:50 p.m., le mandó un mensaje en el que le decía que no lo podía cubrir que porque el señor Stanford se lo prohibió.

La anterior situación, lo llevó a hacer el reclamo a Stanford, quien, según sus dichos, le respondió que eso no era problema de él, que el que mandaba era él, circunstancia que lo llevó a tomar el revolver de la empresa de vigilancia Asecovid ltda para amenazarlo, que lo hizo por las provocaciones y que Stanford le decía loco Psiquiátrico y le hacía con sus dedos señas de loco, pero que, aun así, dejó a cargo un vigilante en su puesto de trabajo.

Acontecimiento, que llevó a la demandada a citarlo a diligencia de descargos para el 7 de julio de 2016, pero que no se surtió el debido proceso, como tampoco se tuvo presente que se encontraba en estado de debilidad manifiesta. De igual forma, indicó que se le formuló un interrogatorio tendencioso, sin que tuviera la oportunidad de defenderse, sino que se auto incriminó.

Que la ausencia en su puesto de trabajo no fue por abandono del cargo sino por una situación justificada; que fue despedido sin tener presente su estado mental, toda vez que desde que ingresó a la Clínica Nuestra, continuó con tratamiento Psicológico y Psiquiátrico, dado el acoso laboral que vivía.

Además, afirmó la demandada era conocedora de esta situación y aun así, lo despidieron sin obtener autorización del Ministerio de Trabajo, por lo que considera, que la demandada quería deshacerse de él quien se encontraba con problemas mentales.

Por último, afirma que su tratamiento no ha finalizado, por lo que considera que la conducta de la parte pasiva es discriminatoria.

CONTESTACIÓN POR LA PARTE DEMANDADA

Es así, que Megacentro, se opuso a las pretensiones bajo el argumento que el demandante al momento de ser despedido no se encontraba en estado de debilidad manifiesta; además, que no padecía problemas Psiquiátricos y que contrario, incurrió en una justa causa para dar terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

Asimismo, propuso las excepciones de terminación del contrato por justa causa, ausencia de violación al derecho de defensa y debido proceso, falta de causa y derecho para demandar el reintegro por estabilidad laboral reforzada e inexistencia de estabilidad laboral reforzada por estado de debilidad manifiesta.

De igual forma, las de cobro de lo no debido, buena fe, prescripción y la innominada o genérica.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Al respecto, el Juez Quince Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia 249 proferida el 14 de agosto de 2018, declaró no probadas las excepciones y que la terminación del contrato de trabajo entre el demandante y megacentro fue terminada sin justa causa por fuero de salud.

Es así, que condenó a la demandada a pagar 180 días a razón de un salario de \$689.500, conforme la Ley 361 de 1997, debidamente indexada, desde la causación hasta que se haga efectivo el pago. Asimismo, condenó en costas, fijando como agencias en derecho la suma de \$2.000.000 y absolvió de las demás pretensiones.

Lo anterior, fundamentado en que no es objeto de controversia la relación laboral que unió a las partes, hace alusión a la sentencia T-030 de 2018, aclarando que no es para estabilidad laboral reforzada sino para embarazadas, pero que da a entender que es un requisito que el empleador tenga conocimiento de las condiciones de salud del trabajador.

Además, hace referencia a las T- 317 de 2017, T-320 de 201, la 188 de 2017, la 141 de 2016, SL11411 de 2016, 16798 de 2015 y la radicado 30134 de 2008, en las cuales hace referencia al artículo 5.º del Decreto 2351 de 1960, específicamente en lo que tiene que ver con el reintegro o la indemnización, situación que le corresponde al juez resolver dependiendo de si hay condiciones para el reintegro.

Además, hace alusión a la Ley 361 de 1997 sobre la indemnización por estabilidad laboral, entre otras, y la C - 836 de 2001; indicó, que la CSJ exige que la persona para la fecha de terminación tenga una pérdida de capacidad laboral superior al 15%, mientras que las de la Corte Constitucional ha señalado que no se requiere este dictamen, que lo que se debe tener en cuenta es la condición de salud que padecía el trabajador al momento de finalizar el contrato de trabajo.

Por lo anterior, se ciñe a lo establecido por la Corte Constitucional, para inferir que no requiere calificación alguna, sino verificar las condiciones de salud del trabajador. Que una vez estudiada la testimonial como el interrogatorio de parte absuelto, se logra inferir que el demandante para la fecha de finalización del contrato se encontraba en condiciones especiales de salud.

Además, que necesariamente se debió pedir el permiso ante el Ministerio de Trabajo, así la causa de finalización sea justa o no, por lo que considera que el demandante tenía fuero de salud, además resaltó que tal como lo mencionó el demandante su deseo no es reintegrarse laboralmente dadas las inconformidades que se han presentado en ese entorno, por lo

tanto, conforme a la jurisprudencia, optó por la indemnización, que la más aconsejable entre el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y la de la Ley 361 de 1997, da aplicación a esta última, conforme al salario que devengaba para esa fecha \$689.500.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial de la demandada, interpuso y sustentó el recurso de apelación bajo el argumento que se requiere que se tenga claridad sobre la realidad de los hechos, que toda decisión debe estar fundada en la prueba aportada, que los hechos de la demanda sobrepasan la realidad porque hace alusión a un acoso laboral.

Agrega, que conforme a la historia clínica del demandante para la época en que se terminó su contrato laboral, se encontraba trabajando normalmente, no tenía incapacidad, que al estar vinculado laboralmente tuvo un episodio depresivo producto de una relación extra (sic) no producto de un acoso laboral, que se le brindó el servicio médico con los cuales lo había afiliado la empresa, que se sometió a tratamiento médico; además, afirma que el demandante no asistía a las citas médicas programadas que porque no tenía ningún problema.

De igual forma, señala que una vez le fue finalizada la relación laboral fue cuando acudió a los servicios médicos para alegar una supuesta debilidad manifiesta que en realidad no ha existido, por lo que solicita que se revoque la sentencia proferida en primera instancia.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Este despacho judicial, a través de auto, ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión.

Estando dentro de la oportunidad procesal, la parte demandada presentó escrito de alegatos. Por su lado, las demás partes no presentaron los mismos, dentro del término concedido, tal como se observa en el expediente.

Es así, que se tienen atendidos los alegatos de conclusión presentados en esta instancia.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Resulta importante anotar que la competencia de esta Corporación está dada de conformidad con el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y se limita a los puntos que fueron objeto de apelación, en aplicación del principio de consonancia.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

Conforme los supuestos fácticos y jurídicos esbozados, la Sala se centra en establecer si atinó o erró el juzgador de primer grado al condenar a la demandada al pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Previo a resolver el presente asunto, es preciso indicar, que, en la audiencia realizada en primera instancia, específicamente en la etapa de fijación del litigio, el demandante manifestó su interés de desistir frente a la pretensión de reintegro, así mismo del pago de salarios, aportes y demás emolumentos, enfatizando que solo pretendía el pago de la indemnización contemplada en la Ley 361 de 1997, y así lo encaminó el juzgador de primer grado.

Asimismo, es preciso señalar, que son hechos probados y no admiten discusión, con la documental aportada, los siguientes:

-) Que entre el demandante y el centro comercial megacentro internacional, existió un contrato de trabajo a término indefinido, a partir del 1° de octubre de 2007 hasta el 8 de julio de 2016, fecha en que la demandada dio por terminado unilateralmente el mismo, según se observa a folios 39.
-) Que la demandada le hizo la liquidación y le fue cancelada debidamente (fl.° 113 y 125)
-) Que la demandada inició investigación ante la Fiscalía por la conducta del demandante (fl.° 140-141)

- J) Que el demandante interpuso acción de tutela con la finalidad que se ordenara el reintegro, que en primera instancia tutelaron los derechos fundamentales, pero en segunda instancia se revocó la sentencia proferida (fls.° 41-45 y 215-219, respectivamente)

Ahora bien, el demandante se duele de la terminación unilateral del contrato por parte de la demandada, según sus manifestaciones, cuando se encontraba en una situación de estabilidad laboral, toda vez que padece de limitaciones de salud mentales, por lo que concluye que su despido, se debió a este supuesto.

Al respecto, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, señala: *“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. (...)”*

En ese sentido, la Corte Constitucional en la Sentencia C-531 de 2000 expresó, que el despido del trabajador o la terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación sin la autorización de la oficina de Trabajo no producen efectos jurídicos y, en caso que el empleador contravenga esa disposición deberá asumir, además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria, tal y como lo dice la mentada norma.

Lo anterior encuentra sustento en el artículo 13 de la Constitución Política incisos 2° y 3°, donde se establece una protección especial del estado a las personas en condiciones de debilidad manifiesta a manera de discriminación positiva, tales disposiciones en armonía con el contenido de la Ley 361 de 1997, les imponen a los empleadores una carga adicional para la efectiva garantía de los derechos de las personas en condición de especial protección.

Es así, que para concebir que un trabajador es beneficiario de estabilidad laboral reforzada, la misma Corporación de cierre en sentencia T-899 de 2014 indicó que es imperioso acreditar el padecimiento de serios problemas de salud, cuando no haya una causal objetiva de desvinculación, además que subsistan las causas que dieron origen a la contratación y que el despido se haya hecho sin autorización del inspector de trabajo, tesis que fue reiterada entre otras, en la sentencia SU-040 de 2018.

Por su lado, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL1705 de 2021 en la que recordó la sentencia SL1360-2018, a través de la cual se hizo una intelección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, señaló:

“(…) En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

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

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

Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que

el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

(...)”

A su vez, puntualizando en reciente providencia a la letra señala:

“En concordancia con lo anterior, la Sala ha precisado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera mediante un carnet como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para de esa forma activarse las garantías que resguardan su estabilidad laboral”¹.

Asimismo, en sentencia SL4632 de 2021, indicó:

“(...) Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada. A la larga, la cuestión no es proteger por el prurito de hacerlo, sino identificar y comprender los orígenes o causas de los problemas de la población con discapacidad y, sobre esa base, interpretar las normas de un modo tal que las soluciones a aplicar no los desborden o se transformen en otros problemas sociales.

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

Por ende, el trabajador debe demostrar que fue despedido y que se encontraba limitado en su salud en los grados previstos por el legislador, para que surja en su favor la protección legal, que conlleva a que sea el empleador quien deba probar que las razones invocadas para prescindir de los servicios del trabajador no fueron las concernientes a su limitación y, por consiguiente, ante esa situación acreditada, no se le podía exigir el agotamiento del permiso ministerial.”

¹ Corte Suprema de Justicia, SL058-2021.

Descendiendo al caso en el que centra la atención la Sala, el demandante afirma padecer de problemas mentales al parecer por una situación de acoso laboral, situación que indica fue desconocida por la demandada al momento de la terminación del contrato. Por su parte, megacentro -como parte demandada en el proceso-, afirmó que la terminación unilateral no fue por su estado de salud, contrario, obedeció a una justa causa contemplada en la ley.

Expuesto lo anterior, se procede a analizar el material probatorio obrante en el plenario con el fin de validar los presupuestos que sustenten el goce de la estabilidad laboral reforzada de la parte demandante, para el efecto, en primer lugar, esta Sala procederá al estudio de las pruebas aportadas por la parte demandada, de las que se advierten lo siguiente:

-) Carta de citación a descargos del 7 de julio de 2016 (fl.° 35)
-) Acta de descargos del 8 de julio de 2016 y acta de finalización del contrato de la misma fecha (fl.° 36-39)

Al respecto, una vez revisada la diligencia de descargos, se advierte que la misma no deviene violatoria del debido proceso, como tampoco se observa que al demandante se haya inducido a incurrir en la supuesta autoincriminación, contrario, él mismo aceptó lo sucedido el día 5 de julio de 2016, fecha para la cual este, luego de solicitar un permiso para ausentarse del cargo para reclamar su vehículo -moto- que se encontraba en el taller, que en principio le fue concedido, pero bajo la condición que buscara alguien que lo cubriera, pues su labor era la de rondero y no se podía dejar solo el puesto de trabajo.

No obstante, pasados unos minutos, el jefe inmediato negó el permiso porque no había personal disponible para que lo cubriera y esta situación desencadenó la ira y un acto de intolerancia por parte del demandante frente a su jefe y compañero de trabajo, mismo que se evidencia en el video aportado al proceso, que específicamente en el minuto 50:17, se ve cuando su compañero de trabajo baila -como haciéndole monerías y sacarlo de casillas- y aunque si bien es cierto sí se observa que hace señas con sus

manos expresando locura- no es menos cierto que esto no constituye ninguna situación de acoso laboral.

Contrario, lo que se logra inferir del video aludido, es que su compañero de trabajo lo que pretendía era provocarlo y así aconteció, tanto fue, que en segundos se ve al demandante sacar un arma de fuego, como acto de impulso, pues lo guardó inmediatamente; se advierte, que no es posible para esta Sala tener la certeza de qué palabras cruzadas hubo entre el demandante y el compañero de trabajo, pues el video no contiene audio.

Además, cuando se le preguntó en la diligencia de descargos que cual fue la razón de coger el arma y amenazar a su compañero, respondió que le dio rabia e impotencia de saber que tenía la moto en el taller.

Situación anterior, que como se dijo en precedencia, llevó a la demandada a citarlo a diligencia de descargos, y llegar a la conclusión de finalizar el contrato de trabajo el día 8 de julio de 2016, invocando las causales contempladas en los numerales 2 y 5 del artículo 63 de la norma sustantiva del trabajo, tal como se evidencia en la carta de terminación del mismo (fl.º 39).

Conforme lo expuesto, para este Tribunal es claro que existió una justa causa para dar por terminado el vínculo laboral que ataba a las partes, es así que tal como lo ha estudiado la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, en este tipo de casos se invierte la carga de la prueba; por lo que le corresponde al demandante acreditar que para ese momento se encontraba bajo el amparo de estabilidad laboral reforzada, y de ser así, le corresponde al empleador demostrar que solicitó la autorización al Ministerio de Trabajo.

Al respecto, se evidencia historia clínica expedida el día 27 de diciembre de 2015 de la que se extrae que el señor Guzmán Gómez – demandante- estando en jornada laboral se sintió cansado, razón por la que acudió a la farmacia, se compró 4 pastas de nombre Zoplicona las cuales ingirió con Redbull y vive 100.

De igual manera, se observa que le dieron salida con valoración por Psicología, misma que se realizó el día 21 de enero de 2016, documento del

cual se extrae, que el mismo demandante expresó que procedió a tomarse las pastas mencionadas para sentir tranquilidad, que estaba estresado; además, negó ideas suicidas, desavenencias con jefes y compañeros de trabajo, refirió que era consciente de sus fallas, que no creía que esa mezcla ingerida le iba a hacer daño.

Por lo anterior, se le diagnosticaron problemas relacionados con otros hechos estresantes y fue remitido a Psiquiatría, consulta que fue atendida el día 12 de febrero de 2016 y revisado el documento aportado, se observa, que de manera insistente el demandante le indicó al especialista que el día del suceso se sentía cansado, fue a la farmacia, le vendieron la pasta mencionada previamente, y se tomó las mismas con intervalo de 15 minutos.

Además, es enfático en negar que esta toma de medicamentos la hubiera realizado como un intento de autoagresión, reitera “solo quería relajarme y estar tranquilo”, negó estar triste para esa época, así como, síntomas psicóticos, y habla de adecuada funcionalidad tanto familiar como laboral.

De igual forma, se definió como una persona fuerte, que cuando se meten con él “no me dejo, puedo ser muy caspa”, habla de episodios de agresividad, irritabilidad “cuando las cosas no se me dan, cuando no tengo las cosas que quiero”. Asimismo, se observa documento del 5 de abril de 2016, visible a folio 25 (valoración por Psiquiatría), de la que se extrae que el demandante se encontraba bien, que trabajaba normal, que come y duerme bien.

Además, que no ha tenido cambios de ánimo ni ideas suicidas; sobre el episodio antes mencionado, recalcó que no fue intento suicida. De igual manera, a esta cita acudió en compañía de su esposa quien refirió, que el demandante es una persona tranquila, pero cuando las cosas no se le dan o no se hace como él quiere, cambia.

Al respecto, el especialista refirió, que se identificaron rasgos de personalidad como pobre tolerancia a la espera y frustración y ordena control en un mes, lo que significa que la cita debió cumplirse el 5 de mayo de 2016, pero de la prueba adosada al expediente, no se advierte nada al respecto.

Es así, que, hasta este momento, y previo al 8 de julio de 2016 –fecha de despido- la empresa demandada estaba enterada de las valoraciones y controles que tenía el demandante por parte de Psicología y Psiquiatría, por ende, considera la Sala, que si bien es cierto nos encontramos ante una situación coyuntural, toda vez que existe indefectiblemente una justa causa para dar por terminado un contrato de trabajo, y eso no lo pasa por alto la sala; no es menos cierto que el trabajador al momento de surtirse este, se encontraba protegido constitucionalmente.

Lo anterior, cobra sentido, luego de analizar un documento en el que el demandante asistió a control el 9 de julio de 2016 –día posterior al despido- en el que la especialidad de Psicología le diagnosticó un trastorno mixto de ansiedad y depresión. Asimismo, la valoración por Psiquiatría con fecha del 13 de julio de 2016, también con fecha posterior a la finalización del contrato laboral, del cual se extrae, *“paciente asiste a control, no ha asistido a terapia por Psicología ni a terapia familiar”* la razón la sustenta en que no tuvo tiempo.

Asimismo, el especialista no observó ideas suicidas, coherente, no evidencia delirios, sin actitud alucinatoria; contrario, lo que sí evidenció es que tiene rasgos de personalidad como pobre tolerancia a la espera y frustración, impulsividad y agresividad y se ordenó continuar en manejo.

Aunado a lo anterior, también se evidencia la valoración del 11 de agosto de 2016, en la que la Psicóloga diagnosticó que padecía episodio depresivo moderado y ordena cita de control.

De lo anterior, se infiere que las valoraciones realizadas por los especialistas tiempo previo al despido, conducen a que el demandante tiene una acentuación de rasgos de la personalidad o lo que es lo mismo decir, que padece de dificultades para controlar su ira, es intolerante.

Y en gracia a discusión, visto el video en el que se evidencia el acontecimiento surgido el 5 de julio de 2016, se observa que su actuar es impulsivo, tanto es que se ve alegando junto con su compañero de trabajo – se reitera no contiene audio, no se logra tener conocimiento si había cruce de palabras-.

Cabe advertir, que, aunque la valoración realizada el 9 y el 13 de julio y el 11 de agosto de 2016, son de fechas posteriores al despido por justa causa, causan extrañeza a la Sala, pues en esas ya hace referencia a que el demandante padece de una depresión moderada y trastorno mixto de ansiedad y depresión, por lo que se infiere, que lo que venía padeciendo el demandante eran episodios de depresión que hacían que se sintiera ansioso, intolerante y en ocasiones impulsivo con su entorno laboral.

Es así, que estando ante dos decisiones contrapuestas, esto es, una justa causa de despido –que es legal- y el estado de debilidad manifiesta por parte del demandante –contemplado en la norma-, la primera debe ceder a esta, toda vez que lo que se busca es la protección de la parte más débil de una relación laboral, máxime si el empleador tenía conocimiento de los controles a los que asistía el señor Guzmán Gómez, dado el manejo Psiquiátrico y Psicológico que recibe.

Por lo anterior, considera la Sala que el despido se torna como un acto discriminatorio, razón por la que el empleador, aun existiendo justa causa para terminar el contrato, estaba obligado a pedir autorización ante el Ministerio de Trabajo para dar por terminado el vínculo laboral y no lo hizo. Razón por lo que se deberá condenar a la sanción contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como lo dispuso el *A quo*.

Conforme todo lo expuesto, se confirmará la decisión proferida en primera instancia.

Lo anterior es así, pues frente a la carga probatoria, esta Sala considera que la misma, se encuentra a cargo de la parte que aduce tener el derecho, y así no ocurrió, pues conforme lo establece el artículo 167 del CGP analizado por analogía del artículo 145 del CPTSS, y de conformidad con la sentencia SL11325 de 2016, en la que señaló:

«De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se

opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado».

Asimismo, se confirmarán las costas de primera instancia. En esta segunda instancia quedan a cargo de la parte demandada, en favor de la parte demandante, se fijan como agencias en derecho la suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI, SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

Primero: CONFIRMAR la sentencia 249 del 14 de agosto de 2018, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

Segundo: COSTAS para la parte demandada y en favor de la demandante, se fijan como agencias en derecho la suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Tercero: DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

Lo resuelto se notifica y publica a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial en el link <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-011-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

No siendo otro el objeto de la presente, se cierra y se suscribe en constancia por quien en ella intervinieron, con firma escaneada, por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.



CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ
Magistrada



ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada



JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA
Magistrado