

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**  
**Medellín, veintiséis (26) de julio de dos mil veintidós (2022)**

DEMANDANTES : JESÚS ANTONIO JARAMILLO JARAMILLO  
DEMANDADOS : ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES  
S.A E.S.P  
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO  
RADICADO NACIONAL : 05-001-31-05-008-2021-00100-01  
RADICADO INTERNO : 112-22  
DECISIÓN : DECLARA, REVOCA, CONDENA, ABSUELVE Y  
CONFIRMA  
ACTA NÚMERO : 166

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve el recurso de apelación en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

**ANTECEDENTES**

La parte demandante solicita como **pretensiones principales** se DECLARE que el demandante estuvo vinculado a la sociedad ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A E.S.P por medio de contrato de trabajo, del 7 de octubre 2009 al 15 de noviembre de 2019, sin solución de continuidad; que la accionada ha incumplido la obligación legal relacionada con guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos del demandante; declarar que carece de efecto la terminación del contrato de trabajo suscrito por las partes, como consecuencia de la figura de despido indirecto.

Como consecuencia de lo anterior, se CONDENE a la sociedad demanda a reintegrar al demandante y cancelar los salarios dejados de percibir,

vacaciones, prestaciones sociales, el interés a la cesantía se cancele con la sanción del pago doblado, al pago la indemnización y sanción moratoria del artículo 65 del CST y artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y pagos al Sistema de Seguridad Social Integral, dejados de percibir, desde la terminación ineficaz (15 de noviembre de 2019) y hasta que proceda el reintegro efectivo.

**Como pretensión subsidiaria** en caso de no prosperar las anteriores pretensiones, solicitó se DECLARE que el contrato de trabajo celebrado entre las partes, fue terminado sin justa causa, mediante la figura del despido indirecto.

Se CONDENE al pago de la indemnización por despido injusto, con el salario que aplique según el perfil a ocupacional y salario devengado por el demandante; se condene a la indexación de las condenas y a las costas procesales.

Fundamenta sus pretensiones en que, las partes suscribieron un contrato de trabajo a término indefinido, a partir del 7 de octubre de 2009; desempeñó el cargo de Auxiliar de Redes, devengando un salario de \$585.000 mensuales; al momento de ingresar a trabajar no presentaba restricciones ni limitaciones funcionales para desempeñar el cargo.

El 21 de diciembre de 2014 el demandante sufrió accidente de trabajo, el cual no fue reportado oportunamente por el empleador, como consecuencia, el demandante le solicitó a la ARL COLMENA el reporte del accidente de trabajo extemporáneo y el 23 de septiembre de 2016 fue diligenciado el informe de accidente por parte de la demandada. Debido a que el informe de accidente de trabajo fue diligenciado por la demandada, omitiendo información relevante la ARL COLMENA emitió dictamen No. 1190622 del 14 de octubre de 2016, en el que determinó que no cumple con los criterios ni se configura un accidente de trabajo. La JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN emitió el dictamen No. 64379 del 22 de febrero de 2017, en el que establece que la ceguera de un ojo y la degeneración de la macula y del polo posterior del ojo se tratan de secuelas derivadas de un accidente de trabajo. La JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ emitió el dictamen No. 8152960-11921 del 8 de agosto de 2018 establece que la ceguera de un ojo y la degeneración de la macula y del polo posterior del ojo, no son derivados del accidente de trabajo ocurrido el 21 de diciembre de 2014.

Teniendo en cuenta que las anteriores patologías fueron calificadas por la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ como no derivados de accidente de trabajo y el demandante contaba con concepto no favorable de rehabilitación, el 18 de octubre de 2018 solicitó la calificación de pérdida de capacidad laboral ante la PROTECCIÓN S.A., la cual determinó en dictamen No. 187127 del 20 de noviembre 2018 que el demandante presenta una pérdida de capacidad laboral equivalente al 52.06%, de origen común y fecha de estructuración 24 de julio de 2018. El 5 de abril de 2019 el demandante solicita el reconocimiento y pago de la pensión de invalidez, prestación que fue resuelta por la PROTECCIÓN S.A. en oficio del 18 de julio de 2019, notificado el 18 de agosto del 2019.

Antes del reconocimiento y pago de la pensión de invalidez, el 29 de enero de 2019 el demandante le solicitó a la empresa que no le asignaran funciones que pusiera en peligro su vida y su salud, y manifestó que hacía responsable a la empresa y al Sr. OMER CÁRDENAS por cualquier accidente que pudiera sufrir y que afectara o empeorara la condición de salud, o le produjera la muerte, como consecuencia de las funciones asignadas (jardinería) a pesar de tener conocimiento de su condición de salud y del porcentaje de pérdida de capacidad laboral. El 18 de junio de 2016 el demandante presentó queja de acoso laboral contra el Sr. OMER CÁRDENAS.

El 13 de junio de 2019 la empresa demandada inició un proceso disciplinario en contra del demandante, en el que se impuso como sanción la terminación del contrato de trabajo; en los descargos rendidos el 19 de junio de 2019, el Sr. JESÚS ANTONIO JARAMILLO JARAMILLO le indicó nuevamente a la accionada que estaba siendo víctima de conductas de acoso laboral, por parte del Sr. OMER CÁRDENAS; en el proceso disciplinario se cometieron múltiples irregularidades porque no manifestaron la procedencia del recurso de reposición a pesar de lo establecido en la sentencia C 593 de 2014, los descargos no cumplen con los parámetros establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo, al omitirse indicar la conducta objeto de sanción, las pruebas en que lo fundamentan y son objeto de contradicción, la citación a descargos omitió determinar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de la supuestas faltas cometidas, el escrito de terminación del contrato de trabajo carece de relación probatoria con la que se llegue a la conclusión en forma clara y del análisis probatorio conforme a la sana crítica, que permite inferir de manera irrefutable la comisión de la falta imputada y sancionada; no hubo una audiencia de descargos; se desconoció el derecho de contradicción, al omitir información

respecto a los cuáles pruebas sirvieron de fundamento para abrir el proceso disciplinario; mediante citación para la diligencia de descargos, no se informó la posibilidad de llevar dos testigos para fundamentar la defensa y no se informó la posibilidad de asistir a la diligencia de descargos asistido por un abogado. Dichas irregularidades fueron puestas en conocimiento de la empresa demandada, en el recurso de reposición del 27 de junio de 2019, al cual no se ha dado respuesta por la parte accionada.

La sociedad ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A E.S.P, de manera discriminatoria y sin haber sido reconocida la pensión de invalidez al demandante, procedió a terminar su contrato de trabajo sin mediar autorización del Ministerio del Trabajo, razón por lo que interpuso acción de tutela y en falló del 1º de agosto de 2019 se negó lo solicitado; la anterior decisión fue impugnada y en sentencia de tutela del 28 de agosto de 2019, se revocó la decisión y se concedió a tutela de manera transitoria. El demandante fue **reintegrado a partir del 3 de septiembre 2019**, persistiendo las conductas constitutivas de acoso laboral relacionadas anteriormente. Como los comportamientos de la demandada estaban encaminados a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo e inducir la renuncia, el demandante en escritos del 17 y 30 de octubre de 2019, le informó a su empleador las conductas constitutivas de acoso laboral.

Asegura el actor que, como consecuencia del acoso laboral, incumplimiento en el pago oportuno de salarios y de las obligaciones laborales, el demandante presentó carta de renuncia el 15 de noviembre 2019, justificada en un despido indirecto. El salario devengado por el demandante en el año 2019, ascendía a \$1.394.684 más el auxilio de transporte. La sociedad demandada no cumplió con la obligación de guardar respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos, realizaba actos violentos contra la integridad física y moral, así como agresiones verbales, ultraje que lesión a la integridad moral y comportamientos tendientes a menoscabar la autoestima y dignidad del demandante, y a pesar de conocer las conductas de acoso laboral, no adelantó ninguna actuación tendiente a dar solución, ni adoptó medidas preventivas y correctivo de acoso laboral. La sociedad ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A E.S.P no acudió a las herramientas y mecanismos de la ley 1010 de 2006 y de la resolución 2646 de 2008. El 23 de diciembre de 2019, el actor radicó derecho de petición a la demandada dónde solicita copia de declaración rendida por el Sr. OMER CÁRDENAS al comité de

convivencia laboral, como consecuencia de la citación realizada para el 15 de noviembre 2019 y/o copia de la diligencia donde se escuchó al Sr. OMER CÁRDENAS, e informar el estado en que se encontraba el trámite de la queja de acoso laboral presentada, solicitud a cuál no se dio respuesta.

### **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

La accionada dio respuesta manifestando que es cierto el contrato celebrado por las partes y la fecha de celebración; que el demandante no presentaba restricciones para desempeñar el cargo contratado; acepta que la empresa denunció el accidente cuando tuvo conocimiento del hecho; lo establecido en los dictámenes de las JUNTAS CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ; la calificación de pérdida de la capacidad laboral realizada por PROTECCIÓN S.A.; la solicitud de pensión de invalidez elevada a PROTECCIÓN S.A.; la queja de acoso laboral presentada por el demandante, pero advierte la accionada, que el demandante no mencionó, la agresión que le propino al Sr. OMER CÁRDENAS en las instalaciones de la empresa y los insultos que profirió contra algunos compañeros de trabajo; acepta el inicio del proceso disciplinario como consecuencia de los actos de violencia contra los compañeros de trabajo y resalta que la estrategia legal del actor, era argumentar un acoso laboral, no obstante, el resultado del proceso disciplinario fue la terminación del vínculo laboral con justa causa al encontrarse que el trabajador violó el Reglamento de Trabajo al agredir no solo al Sr. OMER CÁRDENAS sino también a otros trabajadores de la empresa; acepta los descargos rendidos por el demandante y como medio de defensa el actor argumentó que intentó golpear con su bastón a su compañero de trabajo e insultó a otros, supuestamente porque venían siendo víctima de acoso laboral del Sr. OMER CÁRDENAS; advierte la sociedad ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A E.S.P en su contestación que así el demandante tuviera una restricción laboral, se dio la terminación del contrato de trabajo, al ser claro que el trabajador debía respetar el reglamento interno de trabajo y no podía abusar de su condición para maltratar a sus compañeros de trabajo; acepta que el demandante interpuso acción de tutela, la cual fue negada inicialmente y posteriormente se concedió en forma transitoria; acepta el reintegró; acepta la renuncia presentada el 15 de noviembre de 2019; es parcialmente cierto el salario devengado.

Sostuvo que no son ciertos los demás hechos. Y se opuso a las pretensiones de la demanda (expediente digital 16).

## SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia del 24 de marzo de 2022, el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, CONDENÓ a la sociedad ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A E.S.P a reconocer y pagar al demandante la suma de \$9.860.780, por concepto de indemnización por despido injusto.

ABSOLVIÓ a la sociedad ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S. A. ESP, de las demás pretensiones de la demanda. E impuso costas a cargo la parte demandada y en favor del demandante.

## IMPUGNACIÓN

**El apoderado de la parte demandante** interpuso recurso de apelación, solicitando se modifique parcialmente la sentencia y se condene a la entidad demandada al reintegro del actor, con el respectivo pago de salarios dejados de devengar y los aportes a la seguridad social, expresando en primer lugar, que con lo probado se puede evidenciar que la renuncia fue inducida por el empleador y fue por esa razón que se produjo un despido indirecto.

En segundo lugar, porque con la prueba documental aportada, se evidencia que el demandante es una persona inválida al contar con una pérdida de la capacidad laboral superior al 50%, y conforme lo establece la sentencia 3610 de 2020 en donde se señala que es factible el reintegro de una persona con discapacidad declarado a su vez invalido.

Por su parte, **el apoderado de la sociedad ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A E.S.P** apela la condena impuesta de pagar la indemnización por despido indirecto, argumentando que en el proceso y con la prueba testimonial se observa, que se presentaron agresiones recíprocas por parte del demandante y del Sr. OMER CÁRDENAS.

Si bien la accionada no tomó decisión sancionatoria en contra del demandante ello fue porque la empresa no le dio la entidad suficiente a dichos malos tratos recíprocos para que ellos implicara la iniciación de un proceso disciplinario, pero resalta que es claro que se presentaron malos tratos por ambos empleados; ambos trabajadores fueron recíprocamente groseros entre si, ello

se puede constatar en la prueba recaudada en el proceso y eso se debió a una rencilla de índole personal , que para nada puede trascender en lo laboral .

Considera el apelante, que no se probó que la renuncia presentada por el demandante a su cargo, haya sido por su representada, por lo que solicita sea revocada la sentencia.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Las partes no presentan alegatos de conclusión.

### **PRONUNCIAMIENTO JURÍDICO**

Para el caso concreto, conforme a los recursos de apelación presentados, el problema jurídico en esta instancia se centra en determinar: i) Si la terminación del contrato de trabajo, del 21 de julio de 2019 se tornó en ilegal, al no cumplir los procedimientos requeridos para el despido; ii) Si hay lugar a ordenar el reintegro del demandante, y en consecuencia, a reconocer y pagar salarios y aportes al Sistema de Seguridad Social Integral desde el **21 de junio al 3 de septiembre de 2019**; iii) Si hay lugar a revocar la indemnización por despido injusto, impuesta en primera instancia a la sociedad ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A E.S.P.

Sea lo primero manifestar, que en el plenario se encuentra probado y no es objeto de discusión: que entre las partes se celebró contrato de trabajo a término indefinido el 7 de octubre de 2009, el cargo contratado fue el de auxiliar de planta y el salario pactado era de \$ 794.953 según se extrae del contrato de trabajo aportado por las partes (expediente digital 02 fl 20 y expediente digital 16); el 23 de septiembre de 2016 se presentó informe de accidente de trabajo a la ARL COLMENA (fls 54 a 55 del expediente digital 02).

La ARL COLMENA emitió dictamen el 14 de octubre de 2016, donde calificó el accidente sufrido por el demandante el 21 de diciembre de 2016 de origen común, al determinar que no se cumplen con los criterios ni se configuró un accidente de trabajo (fls. 54 a 59), la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN en dictamen del 22 de febrero de 2017 determinó que el diagnostico de “degeneración de la macula y del polo posterior del ojo, y la ceguera de un ojo” se trata de un evento de origen laboral (fls. 60 a 66); y la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ en dictamen del 8 de agosto de 2018

consideró que las patologías padecidas por el demandante no son derivadas de accidente de trabajo (fls 68 a 79); la sociedad PROTECCIÓN S.A. calificó al Sr. JESÚS ANTONIO JARAMILLO JARAMILLO el 20 de noviembre de 2018, oportunidad en que determinó que las patologías de “ojo izquierdo ciego y visión derecha subnormal y dolor lumbar postlaminectomía” generan una **pérdida de la capacidad laboral del 52.06%, de origen común, estructurada el 24 de julio de 2018** (fls. 88 a 101); el demandante solicitó pensión de invalidez a la sociedad PROTECCIÓN S.A. y por medio de comunicado del 18 de julio de 2019, le fue reconocida a partir del 24 de julio de 2018 (fls. 134 a 147).

El 29 de enero de 2019 el demandante radica misiva, donde hace responsable a la empresa por cualquier accidente que pueda sufrir y afecte o empeore su estado de salud o le produzca la muerte, como consecuencia de las funciones de jardinería asignadas, a pesar de conocer la empresa su estado de salud (fñ. 102); en escrito radicado por el demandante el 29 de enero de 2019, rinde descargos (fl. 104); el 18 de junio de 2019 el demandante radica queja de acoso laboral contra el Sr. OMER CÁRDENAS (fls. 110 a 111).

El 13 de junio de 2019 en documento denominado “ANOTACIONES AL DESEMPEÑO” al nombre del Sr. JESÚS ANTONIO JARAMILLO JARAMILLO, teniendo como motivo “agresión física y verbal a Coordinador del Municipio” y en la misma fecha se le solicita al trabajador rendir descargos y/o explicaciones, respecto al presunto incumplimiento al Reglamento Interno de Trabajo (fls 112 y 114); en misiva de fls 116 a 117, el Sr. JESÚS ANTONIO JARAMILLO JARAMILLO presentó por escrito descargos.

En comunicación del **21 de junio de 2019, la sociedad ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A E.S.P da por terminado contrato de trabajo al demandante** y contra la anterior decisión, el demandante interpuso recurso de reposición (fls. 118 a 120 y 124 a 127).

El Sr. JESÚS ANTONIO JARAMILLO JARAMILLO interpone acción de tutela el 19 de julio de 2019, solicitando el reintegro atendiendo su condición de salud, solicitud que no fue tutelada en decisión emitida por el Juzgado Treinta y Uno Penal Municipal con Función de Control de Garantías; pero posteriormente fue revocada por el Juzgado Diecisiete Penal del Circuito con Función de Conocimiento y en **sentencia del 28 de agosto de 2019, oportunidad en que concedió de manera TRANSITORIA** la tutela de los

derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, entre otros, oportunidad en que se le ordenó a la sociedad ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A E.S.P: 1º) Reintegrar al demandante sin solución de continuidad, 2º) Cancelar los aportes al Sistema General de Seguridad Social y salarios dejados de percibir desde la terminación del contrato (21 de junio de 2019) hasta el reintegro; y 3º) Se le advirtió al demandante que la decisión tenía **efectos transitorios** mientras que la jurisdicción laboral se pronunciara de manera definitiva, por lo tanto, debía presentar acción ordinaria dentro de los 4 meses siguientes a la notificación de la sentencia (fls. 151 a 167 y 170 a 179).

El Sr. JESÚS ANTONIO JARAMILLO JARAMILLO fue **reintegrado el 3 de septiembre de 2019** (fl. 180); el 17 de septiembre de 2019 el demandante radico derecho de petición, en el que solicitó el pago de salarios y aportes a la seguridad social en cumplimiento del fallo de tutela (fl. 182); el 11 de octubre de 2019 el demandante inicio incidente de desacato por el incumplimiento en el pago de salarios dejados de devengar (fls. 188 a 189); el 17 de octubre de 2019 el actor radico derecho de petición, solicitando se informe las razones pro las cuales el Sr. OMER CÁRDENAS no le pagaba oportunamente el salario quincenal, en la misma forma que a sus compañeros, lo cual se presenta desde mediados del año 2018 (fl. 192); el 30 de octubre de 2019 el demandante radica misiva en donde informa actos discriminatorios por parte del Sr. OMER CÁRDENAS (fl. 194 a 195); en comunicación del 1º de noviembre de 2019 la accionada da respuesta a los actos discriminatorios informados a la sociedad (fls. 196); en comunicación del 12 de noviembre de 2019, la accionada le informa al actor que el Comité de Convivencia Laboral lo visitará el 15 de noviembre de 2019 para dar claridad a la solicitud anteriormente realizada (fl. 198); el 1º de noviembre de 2019, el demandante presenta **carta de renuncia motivada, a partir del 15 de noviembre** de la misma anualidad (fls. 200 a 201).

Visto lo anterior, el recurso de apelación se resolverá en el siguiente orden:

- 1. Sobre la legalidad de la terminación del contrato de trabajo del 21 de junio de 2019 y el reintegro del Sr. JESÚS ANTONIO JARAMILLO JARAMILLO**

En primera instancia se absolvió del reintegro solicitado como pretensión principal y de las pretensiones consecuenciales, por considerar la A Quo que

en la demanda no se fundamentó en la protección laboral reforzada por salud y porque al evidenciarse la situación de discapacidad del actor, el cual cuenta con una pérdida de la capacidad laboral que supera el 50%, el Sr. JESÚS ANTONIO JARAMILLO JARAMILLO no está en condiciones de trabajar, por lo tanto, consideró que ordenar el reintegro de una persona que cuenta con una invalidez no es coherente con la dignidad humana, por lo que tanto, excluyó la posibilidad del reintegro.

Decisión que es apelada por la parte demandante, por considerar que fue probado que la renuncia fue inducida por el empleador, lo cual generó el despido indirecto y porque el demandante es una persona inválida.

Previo a entrar a analizar la procedencia o no del reintegro solicitado por la parte demandante, **se hace necesario como primera medida, analizar la ilegalidad del despido** invocado en el hecho 14º de la demanda, en donde se manifestaron como errores cometidos en el proceso disciplinario: no haber informado la procedencia del recurso de reposición; los descargos no cumplieron los parámetros establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo al omitirse indicar la conducta objeto de sanción, las pruebas que lo fundamentan y son objeto de contradicción; la citación a descargos omitió determinar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de la supuesta falta cometida; y el escrito de terminación del contrato carece de relación probatoria con la que se pueda concluir.

Partiendo de lo anterior, y después de ser valorada en su conjunto con base en las reglas de la **sana crítica y la libre formación del convencimiento** (art. 61 del CPL), se permite la Sala concluir que para el presente caso no le asiste la razón a la parte demandante por las siguientes razones:

En la **comunicación del 21 de junio de 2019 se informó al demandante la terminación del contrato de trabajo** argumentando que las actuaciones realizadas por el demandante el 13 de junio de 2019 violaron el numeral 33 del art. 55 y numerales 2º y 3º del art 62 del Reglamento Interno de Trabajo y numerales 2º y 4º del literal a) del artículo 62 del CST, los cuales que reza (fls. 118 a 120):

*“ARTICULO 55. Además de las prohibiciones establecidas en el artículo inmediatamente anterior de este reglamento, se prohíbe a los trabajadores:  
(...)*

33. *Originar riñas, discordias o discusión con otros trabajadores de la Empresa o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.*

(...)

*Como consecuencia de lo anterior se incurrió en la causales de terminación unilateral del contrato de trabajo establecidas también en el Reglamento Interno de Trabajo de la sociedad ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A E.S.P **CAPITULO XVII JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO.***

*ARTÍCULO 62. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las indicadas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, o las normas que lo deroguen o sustituyan, a saber:*

**POR PARTE DEL EMPLEADOR**

1. *Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el Empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.*
2. *Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas. instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro.*

**CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO...**

*ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

*A) Por parte del empleador*

2. *Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el (Empleador), los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.*

(...)

3. *Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas..." (Resalto de la Sala)*

Como bien es sabido, el Reglamento Interno de Trabajo corresponde a un documento escrito, por medio del cual el empleador consagra el conjunto de normas con las cuales se guiará la relación laboral con sus trabajadores, y en el cual, a la luz del art. 108 del CST se puede incluir "las obligaciones y prohibiciones especiales para el {empleador} y los trabajadores" y "escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones

disciplinarias y forma de aplicación de ellas”, es decir, las conductas por las cuales el empleador considera que los trabajadores deben ser sancionados, las sanciones que se van a imponer ante dicho actuar y los procedimiento que se debe seguir para su imposición.

Bajo ese entendido, en el caso concreto se encuentra, que la sociedad ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A E.S.P. cuenta con Reglamento Interno de Trabajo en el que estableció en su CAPITULO XVI la ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES, debiéndose decir al respecto, que en ningún aparte de dicha normatividad se le dio la categoría de sanción disciplinaria al despido, y que frente al mismo se deba seguir un procedimiento determinado a efecto de ser impuesto, sino que por el contrario, en un capítulo aparte, en el CAPITULO XVII se consagraron las **JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO**, siendo estas causales las invocadas por la sociedad ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A E.S.P. al momento de dar por terminado el contrato al Sr. JESÚS ANTONIO JARAMILLO JARAMILLO; bajo este entendido y como la lógica jurídica lo enseña, las causal de terminación del contrato de trabajo del art. 62 del Reglamento Interno de Trabajo, al tener la categoría de falta grave impuesta por el empleador, no requiere para su implementación, acudir a procedimiento disciplinario alguno.

Sin embargo, la Corte Constitucional en sentencia C 299 de 1998 al declarar exequible el numeral 3 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, manifestó *“bajo el entendido de que para aplicar esta causal es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa”* (Resalto de la Sala), presupuesto que fue cumplido por la sociedad ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A E.S.P. al requerir al trabajador para que rindiera descargos, tal y como se observa en el documento denominado ANOTACIÓN AL DESEMPEÑO visible a fl 114 del expediente digital 02, pese a ello, el actor al momento de presentar descargos por escrito, centró su defensa a narrar que tuvo un accidente de trabajo sufrido el 21 de diciembre de 2014, fue calificado por la AFP, la cual determinó una pérdida de la capacidad laboral del 52.06%, así mismo narró las conductas de acoso laboral que recibe del Sr. OMER CÁRDENAS, las cuales son persistentes; sostuvo que el actuar de la empresa a se encamina en infundir miedo, terror, y angustia a causar perjuicio laboral, y lo único relacionado con los hechos es cuando asegura que las supuestas conductas

obedecen a una legítima defensa frente al Sr. OMER CÁRDENAS, y que no agredió a la Sra. ELSA MARÍA ROJO MIRA (fl. 116 y 117).

Así las cosas, para esta Corporación es claro que la sociedad ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A E.S.P, en cumplimiento a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y la jurisprudencia de la Corte constitucional dio por terminado el contrato de trabajo, **sin que se haya incurrido en ilegalidad del despido.**

**Ahora, centrándonos en el reintegró** solicitado en el recurso de apelación, a diferencia de lo manifestado en primera instancia, considera esta Judicatura, -tal como lo ordena la Corte Suprema de justicia y la Corte constitucional es deber del juez interpretar la demanda, más aun si son derechos fundamentales lo pretendido-, que dicha solicitud se invocó con ocasión a la estabilidad laboral reforzada que padece el actor, y tan es así, que en los hechos de la demanda se narró la pérdida de la capacidad laboral, así mismo, en la acción de tutela presentada el 19 de julio de 2019 se pretendió el reintegro *“atendiendo a mis condiciones de salud, y de conformidad con mis restricciones médicas...”* y solicitó el pago de la indemnización consagrada en el art 26. De la Ley 361 de 1997 (fl. 151 del expediente digital 02) y la sentencia de tutela emitida por el Juzgado Diecisiete Penal del Circuito con Función de Conocimiento, el 28 de agosto de 2019, revocó la decisión anterior y **concedió de manera transitoria** la tutela de los derechos fundamentales a la **estabilidad laboral reforzada**, entre otros; oportunidad en que se le ordenó a la sociedad ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A E.S.P, reintegrar al demandante sin solución de continuidad, y cancelara los aportes al Sistema General de Seguridad Social y salarios dejados de percibir (fls. 170 a 179).

La Ley 361 de 1997, estableció mecanismos de integración social de las personas con limitación, buscando la normalización social plena y la total integración de las personas con limitación basada en convenios y tratados internacionales sobre la materia como la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, UNESCO 1981, la Declaración de las Naciones Unidas

concerniente a las personas con limitación de 1983 y la recomendación 168 de la OIT de 1983.

El artículo 26 de la ley 361 de 1997, reza:

*“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.**”*

Partiendo de lo anterior conviene recordar la sentencia SL1360-2018 con radicado 53.394 donde abandona el criterio de la sentencia 36.115 en el que consideraba que artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, señalando lo siguiente:

*“...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. ...*

*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. (...).”*

Ahora, según lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral entre otras en sentencia STL 3420 de 2020, para que se den los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud se deben cumplir 4 requisitos o condiciones tales como: i) Que el trabajador padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen; ii) Que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad; iii) Que el patrono despida al trabajador de manera unilateral **y sin justa causa**; y iv) Que el empleador no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo.

No obstante, lo anterior, dicha exigencia de la calificación para que opere la estabilidad laboral reforzada ha sido morigerada por dicha corporación en sentencia SL 2586 de 2020, en el sentido de precisar que esta no resulta necesaria al momento de la terminación del contrato de trabajo y que en caso tal, el trabajador puede demostrar a través de diferentes medios probatorios tal situación.

Concordado con lo anterior, debe precisarse que la Corte Constitucional ha expresado en la reiteración de su jurisprudencia que para que opere la protección en mención el trabajador debe probar la existencia de una condición de debilidad, la que no se circunscribe a la demostración de una calificación previa del grado de invalidez, sino a la comprobación de unas circunstancias objetivas de salud que impidan o dificulten al trabajador el desempeño regular de sus labores y que la misma sea conocida por el empleador, tal y como se ha sostenido en las sentencias SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018.

Así mismo en reciente sentencia T 052 de 2020, se ha indicado que para que opere esta protección, la misma dependerá de:

*“ (i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) **que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación.** La jurisprudencia constitucional ha señalado que, establecida sumariamente la situación de debilidad, **corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato**” (Resalto intensional).*

Partiendo de las anteriores precisiones normativas y jurisprudenciales deberá descenderse al caso en concreto con el fin de determinar si existe o no la estabilidad laboral reforzada.

Para el caso bajo estudio, de la prueba allegada se demuestra que el demandante en el vínculo contractual presentaba quebrantos en su salud, conforme se acredita con el dictamen emitido por PROTECCIÓN S.A. en el que determina el demandante **cuenta con una pérdida de la capacidad laboral del 52.06% estructurado desde el 24 de julio de 2018** (fl. 88 a 101) y con los conceptos médicos de rehabilitación realizados desde el 26 de

septiembre de 2017 hasta el año 2018, en donde se informaba el pronóstico desfavorable (fls. 80 a 87).

Ahora, conforme fue aceptado por el Sr. OMER CÁRDENAS en calidad de jefe directo del demandante, la sociedad ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A E.S.P conocía los padecimientos de salud del demandante, no obstante, la sociedad demandada invocó como justas causas de terminación del contrato, la violación del numeral 33 del art. 55 y numerales 2º y 3º del art 62 del Reglamento Interno de Trabajo y de los numerales 2º y 4º del literal a) del artículo 62 del CST, las cuales se hacen necesarias analizar en este evento a efectos de determinar la permanencia de la decisión de reintegro adoptada por el Juez de Tutela, debiéndose decir al respecto, que la sociedad ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A E.S.P **no cumplió con la carga de probar la justa causa de la terminación en que incurrió el demandante**, por las siguientes razones:

El empleador ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A E.S.P. expresó en la misiva del 21 de junio de 2019 lo siguiente:

*“PRIMERO: El día 13 de junio usted de manera violenta **increpó y agredió físicamente** a su superior el señor OMER CÁRDENAS en las instalaciones de la empresa ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS E.S.P... y **profirió palabras soeces contra una compañera de trabajo la señora ELIA MARÍA ROJO.***

*Como si fuera poco de **manera violenta irrumpió en varios despachos golpeando equipos y elementos de oficinas, sillas escritorios y puertas, dañando el ambiente laboral y propiciando un escándalo ante nuestros usuarios y otros trabajadores** de la empresa que se encontraban en dicho lugar y tuvieron que intervenir cuatro (4) de ellos a detenerlo para evitar que siguiera usted profiriendo golpes con su bastón a diestra y siniestra.*

*Esos actos suyos en las dependencias de la empresa y contra trabajadores y un superior de la empresa ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A atenta contra el Manual Interno de trabajo y es una causal establecida en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo para dar por terminado su contrato de trabajo con nuestra empresa con una justa causa.*

(...)

**FUNDAMENTO LEGAL**  
**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

*Las actuaciones realizadas por usted el día 13 de junio de 2019 han violado la siguiente normatividad:*

*El artículo 55, numeral 33 del Reglamento Interno de Trabajo...*

*Como consecuencia de lo anterior se incurrió en la causales de terminación unilateral del contrato de trabajo establecidas también en el Reglamento Interno de Trabajo de la sociedad ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A E.S.P CAPITULO XVII JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO. (...)*

#### **CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO**

*Tal y como se relacionó anteriormente sus actuaciones del día 13 de junio de 2019, contra los compañeros de trabajo y Directivas de la empresa ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A E.S.P, así como los daños producidos en la oficina, tipifican una causal de terminación del contrato de trabajo a la luz del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo...” (Resalto de la Sala)*

Lo anterior encuentra sustento, con lo expuesto por el Sr. OMER CÁRDENAS el documento denominado “ANOTACIONES AL DESEMPEÑO” (fl. 112 del expediente digital 02), aportado por el mismo demandante, en donde el Sr. OMER CÁRDENAS relató lo sucedido el 13 de junio de 2019, señalando que el Sr. JESÚS ANTONIO JARAMILLO JARAMILLO fue a su oficina por el pago de la prima, la secretaria ELIA MARÍA le informó que el pago se realizaría cuando llegaran las colillas, lo que hizo que el trabajador la empezara a agredir verbalmente, seguidamente el Sr. OMER CÁRDENAS le dio la misma información dada por la secretaria, a lo cual, el trabajador le dijo que si le tenía desconfianza y el jefe inmediato le dijo que si, lo que generó que el trabajador lo agrediera verbal y físicamente dentro de la oficina y los compañeros lo tuvieron que cogerlo para que no lo agrediera.

Seguidamente, existe en el plenario un documento del Comité de Convivencia (fls 202 a 203), en donde el demandante da su versión de los hechos, señalando que el Sr. OMER CÁRDENAS insinuó que él era ladrón, por lo que se presentó una “fuerte discusión”, sin que haya existido contacto físico; allí mismo cuestionó que solo se grabara lo que él realizaba y no el actuar del Coordinador, y aseguró que “en el momento de los acontecimientos de la pelea” se encontraban presentes los compañeros Daniel Viana, Arlos Humberto Coordinador, Elia Rojo y Juan Felipe Gallego.

El Sr. OMER CÁRDENAS (jefe directo del demandante) en declaración rendida en primera instancia, informó que el demandante lo iba a agredir porque para el pago de la quincena el testigo le dijo que esperara que llegaran las colillas de pago, el demandante se enojó; que existe un video donde se muestra que si no hubieran estado presentes los compañeros de trabajo, el demandante lo hubiera agredido; que el demandante era verbalmente agresivo

con los compañeros; que el testigo puso en conocimiento a las Directivas de la empresa, de esa agresión e igualmente puso en conocimiento al Inspector de Policía del Municipio.

Y la afirmación realizada respecto a la querrela presentada ante la Inspección de Policía, se encuentra soportada la constancia secretarial emitida el **17 de junio de 2019 por el Inspector de Policía de Santa Rosa** (aportada por el demandante a fl 128 del expediente digital 02), en el que se dejó plasmado que el demandante asistió para cumplir con la citación realizada por el Sr. OMER CÁRDENAS, por presuntamente infringir el art 27 de la Ley 1801 de 2016 “**Comportamientos que ponen en riesgo la vida e integridad**”, sin embargo, se dejó constancia de que el quejoso (Sr. OMER CÁRDENAS), en dicha oportunidad no asistió a la audiencia pública programada (fl. 128).

De la prueba relacionada se puede concluir, que los argumentos planteados en la carta de terminación del contrato de la accionada **no son demostrados** en este proceso ordinario laboral, por lo siguiente:

Los diferentes pronunciamientos realizados **por el Sr. OMER CÁRDENAS**, el cual se trata de una persona parcializada, a sabiendas que fue uno de los participantes en los inconvenientes presentados el 13 de junio de 2019; la parte accionada omitió traer al proceso, a los testigos que presenciaron la discusión ocurrida entre los señores JESÚS ANTONIO JARAMILLO JARAMILLO y OMER CÁRDENAS, en vista que el testigo JADER SEPÚLVEDA AMAYA (compañero de trabajo y testigo de ambas partes) se trata de un testigo de oídas teniendo en cuenta que en su declaración aseguró haber conocido el conflicto que había entre el demandante y el Sr. OMER CÁRDENAS; que ese conflicto llegó a la indiferencia personal; hubo un momento que en horas de la mañana, que dentro de una oficina, el demandante y su superior **llegaron a tener un percance muy serio con agresiones**, sin embargo manifestó el testigo, no haber presenciado las agresiones; y dijo que cree que la causa por la que se terminó el contrato del Sr. JESÚS ANTONIO JARAMILLO JARAMILLO fue a raíz de la problemática que tenía con el jefe inmediato.

De igual forma, tampoco fue aportado al proceso, el video en donde reposa la prueba de las agresiones sufridas por el Sr. OMER CÁRDENAS el 13 de junio de 2019, al cual hizo referencia el Jefe Inmediato en el documento denominado **ANOTACIONES AL DESEMPEÑO**” (fl. 112 del expediente digital 02).

Igualmente la querrela presentada ante la Inspección de Policía, del **17 de junio de 2019 ante el Inspector de Policía de Santa Rosa** (aportada por el demandante a fl 128 del expediente digital 02), se dejó plasmado que el demandante asistió para cumplir con la citación realizada por el Sr. OMER CÁRDENAS, por presuntamente infringir el art 27 de la Ley 1801 de 2016 **“Comportamientos que ponen en riesgo la vida e integridad”**, sin embargo, se dejó constancia de que el quejoso (Sr. OMER CÁRDENAS), en dicha oportunidad no asistió a la audiencia pública programada.

Y por si fuera poco, si nos remitimos a la carta de terminación del contrato, en ella se invocó como causal de terminación del contrato, que el Sr. JESÚS ANTONIO JARAMILLO JARAMILLO agredió físicamente a su superior, de lo cual no existe prueba alguna, porque el testigo JADER SEPÚLVEDA AMAYA no estaba presente. Seguidamente indicó la carta de despido, que el demandante *“profirió palabras soeces contra una compañera de trabajo la señora ELIA MARÍA ROJO”* afirmación que tampoco fue demostrada con prueba documental ni testimonial. Y en relación a los golpes propinados a equipos, elementos de oficina, escritorio, etc, de ese hecho no hicieron pronunciamiento alguno los señores OMER CÁRDENAS y JADER SEPÚLVEDA AMAYA.

De lo anterior se puede concluir la existencia de un vacío probatorio frente a la forma en que sucedieron los hechos, esto es, si el demandante fue quien propició la discusión, si agredió verbal y físicamente al jefe inmediato, si agredió verbalmente a sus compañeros de trabajo y si arremetió contra la parte locativa del sitio de trabajo, o si el actuar se debió a una defensa, pues no basta con las afirmaciones hechas por el Sr. OMER CÁRDENAS, por tratarse de un testigo parcializado.

En virtud de lo expresado anteriormente, al no estar demostrada la justa causa de terminación del contrato, se activa la presunción legal que establece, que ante la inexistencia de una justa causa de terminación del contrato de trabajo, el despido obedeció al estado de salud del demandante, lo que daría lugar a REVOCAR la decisión de primera instancia, para en su lugar DECLARAR en principio, que la terminación del contrato de trabajo ocurrido el 21 de junio de 2019 no se debió a una justa causa de terminación, por lo tanto el Sr. JESÚS ANTONIO JARAMILLO JARAMILLO, tendría derecho a ser reintegrado por la sociedad ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A E.S.P. al mismo cargo desempeñado o en uno de similares condiciones.

Reintegro que para el caso del pensionado por invalidez podría darse, al tenor de lo advertido por la Corte Suprema de Justicia, en sentencia 3610 de 2020 cuando consideró que no existe limitante para que, una persona en la cual confluya una discapacidad y una invalidez, pueda ser reincorporar a la vida laboral, al señalar:

*“... la tesis del recurrente relativa a que las personas declaradas inválidas «no se encuentran en condiciones de trabajar» no es de recibo para esta Sala. Como se mencionó, la mayor parte de las personas declaradas inválidas tienen discapacidades, de manera que sostener que están excluidas del mundo laboral equivale a negarles el derecho a la inclusión sociolaboral.*

*(...)*

*Igualmente, admitir que las personas en quienes concurre una invalidez y una discapacidad no pueden reincorporarse a la fuerza laboral no solo vulnera su derecho al trabajo; también niega su autonomía individual garantizada en la Convención y pone el énfasis en lo que no pueden hacer en vez de acentuar aquello que sí son capaces de ejecutar.*

*(...)*

*Así, desde un punto de vista jurídico, en aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es factible el reintegro de una persona con discapacidad, declarada a su vez inválida, pues lo contrario implicaría negarle el derecho a obtener un trabajo productivo y remunerado, a la igualdad de oportunidades y al reconocimiento de su dignidad. En ocasión anterior, esta Sala definió que no era aceptable negar el reintegro de una persona con discapacidad, «por la razón única y exclusiva de que, según la calificación de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, el accionante tenga un 53.64% de pérdida de capacidad laboral», pues «a mayor situación de discapacidad mayor debe ser la protección que se debe prodigar en todos los campos, entre ellos el laboral» (CSJ SL5168-2017).”*

Pese a ello, el Sr. JESÚS ANTONIO JARAMILLO JARAMILLO en su interrogatorio de parte indicó que las razones por las cuales había presentado la carta de renuncia motivada era porque no quería el reintegro porque el Sr. OMER CÁRDENAS lo había maltratado, humillado y no quería trabajar con él; que su intención con la presentación de la demanda no era obtener el reintegro; aseguró que en caso de obtener en reintegro, él cumple lo ordenado por la sociedad demandada, pero pone de presente los problemas de visión y su incapacidad de hacer las labores que desempeñaba y para las cuales fue contratado, así mismo dijo que él aceptaría el pago de la indemnización, no obstante dijo que quedaba sujeto a lo que le indicara su apoderado.

De lo referido anteriormente es palmario, que el interés directo del demandante no recae en retornar a la vida laboral en la sociedad ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A E.S.P, por su incapacidad para realizar el trabajo, puesto de manifiesto frente al juez y por no querer trabajar

con el Sr. Omer Cárdenas, confesión que constituye prueba principalísima de las intenciones del accionante, en contravía de lo solicitado por el apoderado de la parte demandante en su recurso de apelación, por lo tanto, para esta Corporación debe primar el interés y la real voluntad del actor sobre las intenciones de su apoderado, siendo esta la razón por lo que a pesar de tener derecho al reintegro, el mismo no se ordenará.

Ahora, teniendo presente frente la **terminación del contrato de trabajo ocurrido el 21 de junio de 2019**, que de la prueba que obra en el plenario, se extrae que la sentencia de tutela que ordenó en forma transitoria el reintegro por fuero de salud, también ordenó el **pago de salarios y aportes a la seguridad social** y ante su incumplimiento, con el documento de fl 190 se extrae que la empresa liquidó los **salarios y auxilio de transporte por el tiempo transcurrido desde el 21 de junio de 2019 al 4 de septiembre de la misma anualidad**, y dicho valor lo compensó con el dinero pagado en la liquidación de prestaciones sociales definitivas, lo que generó el pago al demandante la diferencia a la que tenía derecho.

Pese a lo anterior, la decisión de la Sala no puede quedar en una mera declaración del derecho por el fuero de salud y no exista una consecuencia imputable al empleador, pues de ser así, no se estaría ejerciendo una verdadera justicia material frente a los intereses del demandante, porque tal y como quedó demostrado, se trata de una persona de especial protección constitucional por ostentar una pérdida de la capacidad laboral superior al 50%, al que le fue terminado el contrato de trabajo con ocasión a su estado de salud. Por lo tanto, considera la Sala que el derecho reconocido en esta oportunidad al demandante se debe ver materializado con el reconocimiento de la indemnización consagrada en el inciso segundo del art. 26 de la Ley 361 de 1997 que consagra ***“No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad>, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”*** (Resalto de la Sala)

Bajo el entendido, que dicha indemnización de 180 días de salario, se trata de una **consecuencia legal** derivada de la terminación del contrato de trabajo con ocasión a la discapacidad del trabajador, tal y como ocurrió en el presente

evento. Adicionalmente, su reconocimiento encuentra sustento en la sentencia C531 de 2000 que al analizar la constitucionalidad de la indemnización consagrada en el parágrafo 2º del art. 26 de la Ley 361 de 1997 estableció:

*“... Constituye, entonces, lo antes reseñado un criterio guía para la resolución del caso sub examine, con el cual se alcanzan los siguientes resultados:*

*i.) Efectivamente, la indemnización establecida en el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 presenta una constitucionalidad cuestionable en virtud de la insuficiencia para garantizar la estabilidad laboral reforzada que se predica de los trabajadores discapacitados.*

***ii.) Dicho mecanismo indemnizatorio no otorga eficacia jurídica al despido o terminación del contrato sin autorización previa del funcionario del trabajo, sino que constituye una sanción adicional para el patrono que actúa contradiciendo la protección de la estabilidad laboral reforzada de los minusválidos. Es decir, como lo anunciara uno de los intervinientes, la indemnización de esa forma descrita torna en económica una obligación de hacer incumplida.***

*iii.) Declarar la inexecutable del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 produce mayores perjuicios para el discapacitado que es despedido o cuyo contrato es terminado, sin la autorización del funcionario del trabajo, pues, de un lado, pierde la posibilidad de recibir dicho monto y lo que es peor, deja de existir una sanción indemnizatoria para el empleador con la cual se pretende desestimular cualquier actuación en ese sentido.*

*iv.) Existe en la regulación controvertida una omisión relativa del legislador por la falta de señalamiento de una protección suficiente a la discapacidad para que de esta manera armonice con los mandatos superiores, la cual deberá ser subsanada mediante la aplicación directa de los principios y mandatos constitucionales mediante la expedición de una sentencia integradora, tal y como se hizo en la Sentencia C-479 de 1997, en la forma ya vista.*

*En consecuencia, la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), de manera que, se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. **En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.***

*Cabe destacar que la indemnización contenida en este inciso es adicional a todas las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según la normatividad sustantiva laboral (Ley 50 de 1990), como bien se indica en el texto del inciso 2o. del artículo 26 en estudio.”*  
(Resalto de la Sala)

Por lo expresado, es que se CONDENARÁ a la sociedad ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A E.S.P. a reconocer y pagar la suma

de **\$8.368.104**, teniendo en cuenta como salario base para el cálculo, el tenido en cuenta por la entidad accionada en la liquidación definitiva de prestaciones sociales del 21 de junio de 2019 visible a fl. 122 del expediente digital 02, y conforme la tabla que se anexa:

INDEMNIZACIÓN ART. 26 LEY 361 DE 1997			
SALARIO	\$	1.394.684	
SALARIO DIARIO	\$	46.489	
<b>INDEMNIZACIÓN</b>	<b>DÍAS</b>	<b>SALARIO</b>	<b>TOTAL</b>
	180	\$ 46.489	<b>\$ 8.368.104</b>

## 2. En relación a la indemnización por despido indirecto o auto despido

Dado que la anterior indemnización será objeto de condena, “...sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo...” (art. 26 de la Ley 361 de 1997), procede la Sala a determinar si hay lugar a la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo.

En primera instancia consideró la A Quo, que las causales que llevaron al demandante a terminar el contrato de trabajo unilateralmente, y que corresponden a los actos que le imputa el demandante al Sr. OMER CÁRDENAS son atribuibles al empleador en aplicación del literal b) numeral 2º del art 62 del CST, al determinarse de la declaración de los testigos y del interrogatorio de parte del demandante, que existió una confrontación entre este y su superior basada en agresiones mutuas, y que si bien las agresiones del trabajador hacia el supervisor no tuvieron la suficiente identidad para dar por terminado el contrato de trabajo, lo mismo no se puede decir del actuar del Coordinador, ya que el trabajador consideró que los actos de violencia, injuria y maltrato verbal y el hecho de haberlo minimizado por sus condiciones de salud, significaron para el demandante una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo atribuible al empleador; la anterior decisión que dio lugar condenar a la demandada al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto, del art. 64 del CST.

La anterior decisión fue apelada por la parte demandada, argumentando que las agresiones del demandante y del Sr. OMER CÁRDENAS eran recíprocas, y no se probó que la renuncia presentada por el demandante, haya sido por su representada.

Sea lo primero manifestar que respecto al despido indirecto, la Corte Suprema de Justicia ha sido enfática en establecer que es el trabajador quien tiene la carga probatoria de demostrar las justas causas que le atribuye al empleador, al respecto, la sentencia SL 3.288 de 2018 señaló “... *En cuanto a la indemnización por despido indirecto, debe recordarse que de manera pacífica esta Sala ha sostenido, que cuando es el trabajador quien da por terminado el contrato de trabajo aduciendo una justa causa imputable al empleador, atribuyéndole el incumplimiento sistemático de sus obligaciones, es la parte actora quien tiene la carga probatoria de demostrar ante el juez del trabajo, que efectivamente los hechos generadores del finiquito contractual ocurrieron.*”

En este sentido, se hace necesario analizar si el demandante demostró las causales imputadas a la sociedad ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A E.S.P. en su carta de renuncia del 1º de noviembre de 2019, radicada ante la entidad accionada el 15 de noviembre del mismo año (fl. 200 del expediente digital 02). Al respecto veamos:

- **La primera causal**, sostiene la asignación de funciones impuestas por el Sr. OMER CÁRDENAS que ponen en riesgo su salud y vida, y que dicha situación fue puesta en conocimiento de la empresa en enero de 2019:

Al respecto, fue aceptado por el Sr. OMER CÁRDENAS en su declaración, que al demandante le fueron impuestas las labores de jardinería, no obstante, no obra en el plenario, ni testimonios, ni historia clínica, restricciones de medicina laboral ni recomendaciones del médico tratante, con el que se pueda determinar que la labor encomendada por el jefe inmediato pusiera en riesgo la salud y la vida del demandante, al ser desempeñadas.

- **Las causales segunda, tercera, séptima y octava**, hacen referencia a la presentación de descargo, en donde le informó a la empresa demandada que el Sr. OMER CÁRDENAS estaba realizando conductas constitutivas de acoso laboral; al recurso de reposición presentado en contra de la sanción disciplinaria impuesta el 21 de junio 2019, manifestando que la empresa realizaba actos de acoso, generando desmotivación e induciendo la renuncia. Por último, la comunicación del mes de octubre 2019 en donde informó los actos discriminatorios realizados por la sociedad ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A E.S.P., los cuales se habían

intensificado a pesar de la queja radicada el 30 de octubre 2019 además señaló que el jefe inmediato lo ignoraba.

Al respecto, de la prueba testimonial que obra en el plenario, se observa que el Sr. JADER SEPULVEDA AMAYA (compañero de trabajo del demandante y testigo de ambas partes) indicó que conoció la existencia del conflicto que existía entre el demandante y el Sr. OMER CÁRDENAS, el cual se generó un año después en que el demandante se accidentó laborando en la empresa; el conflicto entre ellos llegó a una indiferencia personal; aseguró la ocurrencia de un percance serio entre ellos, pero no sabía quién era el agresor, porque no había estado en el lugar de los hechos; aseguró que la relación entre los señores OMER CÁRDENAS y JESÚS ANTONIO JARAMILLO JARAMILLO era de un ambiente pesado, porque ninguno de los dos podía hablarse ni dialogar; cuando ellos se comunicaban, ambos se alteraban; cuando se generaba una comunicación entre ellos, se sentía la arrogancia entre ambos; dijo que el Sr. OMER CÁRDENAS utilizaba violencia verbal frente al demandante y le decía “ciego” al actor; entre el demandante y su superior existieron agresiones verbales y frente a las agresiones físicas dijo que no las presencié; y las groserías eran recíprocas.

Del anterior relato, se puede concluir la existencia de los malos tratos y agresiones verbales recíprocos, sin que el testigo o el demandante hagan referencia a situaciones concretas, (se refieren a malos tratos), ni se puede observar la gravedad de las agresiones verbales que se presentaban, además que el testigo fue reiterativo en que dichos actos eran producidos también por el Sr. Jaramillo.

En relación con lo anterior se puede analizar la **causal séptima**, pues si bien es cierto que el demandante presentó comunicación a la empresa donde informó los actos discriminatorios el 30 de octubre de 2019, observa la Sala que el 12 de noviembre de 2018, el Comité de Convivencia le informó que el **15 de noviembre** visitaría las instalaciones de la empresa en Santa Rosa de Osos, para dar claridad sobre la queja de acoso laboral, y a pesar de ello, el actor presentó su carta de renuncia el mismo 15 de noviembre de 2019, sin que se pudiese demostrar la existencia de esos malos tratos.

- **Las causales cuarta y quinta**, relatan la solicitud elevada al empleador el 27 de septiembre de 2019, por la falta de pago de salarios y aportes a la seguridad social dejados de devengar, desde 21 de junio 19 hasta el reintegro,

conforme fue ordenado en el fallo de tutela y el incidente de desacato por la falta de pago. La sala considera al respecto que este acontecimiento que no puede ser imputado como justa causa de terminación, al no tratarse de un incumplimiento sistemático del empleador, en vista que se trataba del incumplimiento de una orden del juez de tutela, la cual fue acatada por el empleador, según se desprende del comprobante de pago visible a folio 190 del expediente digital 02.

- **La causal sexta**, se dirige a la comunicación radicada el 17 de octubre 2019, donde le informó a la empresa que el Sr. OMER CÁRDENAS no pagaba oportunamente el salario quincenal, y a título de ejemplo, aseguró que la segunda quincena del mes de octubre había sido cancelada a sus compañeros el 31 de octubre y su pago lo recibió con posterioridad.

Los hechos narrados por el demandante, no cuentan con soporte probatorio en el presente proceso, ya que el testigo JADER SEPULVEDA AMAYA dijo tener conocimiento de la demora en el pago de una prima de servicios del demandante, de la cual no recordaba la anualidad, pero nada dijo de conocer la falta de puntualidad en el pago del salario del actor.

- **En la causal novena**, el demandante afirmó que los comportamientos mencionados persistían y frente a ello, la empresa no realizaba acciones. Al respecto, revisados los documentos allegados dan cuenta del cumplimiento en los salarios y como se indicó con relación a la queja de acoso laboral, como se indicó anteriormente, el demandante presentó comunicación donde informaba actos discriminatorios el 30 de octubre de 2019, y el Comité de Convivencia dio respuesta el 12 de noviembre de 2018, donde le informaba la visita a las instalaciones de la empresa en Santa Rosa de Osos, el 15 de noviembre de la misma anualidad para dar claridad a la solicitud realizada, y a pesar de ello, el actor tomó la decisión de renunciar.

Con base a lo analizado en cada una de las causales expuestas en la carta de renuncia motivada presentada por el demandante, para la Sala no se acreditan las justas causas invocadas por el demandante, pues varias de ellas ya estaban resueltas por la empresa, otras se referían al incumplimiento puntual de una obligación, mas no era repetitivo su incumplimiento y lo relacionado con las quejas de acoso laboral, no se dio oportunidad al comité de convivencia de la empresa para constatarla, porque el actor dio por terminada unilateralmente la relación de trabajo. En consecuencia, la terminación del

contrato de trabajo presentada por el demandante se torna en una **decisión unilateral** que no da lugar a ninguna consecuencia como la pretendida, esto es el reintegro solicitado (que legalmente no es viable), y tampoco es procedente la indemnización por despido injusto reconocida en primera instancia, asistiendo la razón al apoderado de la parte demandada, cuando en su recurso de apelación sustenta la falta de prueba.

Por lo expresado se DECLARARÁ que la terminación del contrato ocurrida el 15 de noviembre de 2019, se dio por una decisión unilateral de la parte demandante y no por una causa atribuible al empleador, lo que da lugar a que se REVOQUE PARCIALMENTE la sentencia de primera instancia y en su lugar se ABSUELVA a la sociedad ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A E.S.P. de reconocer y pagar la indemnización por despido sin justa causa.

### **3. De las costas procesales**

Dando aplicación al art. 365 del CGP que expresa: “1. Se condenará en costas a la parte vencida en el proceso...”, y como en este evento, se declarará que al demandante le asiste el derecho a la indemnización prevista el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y se absolverá del pago de la indemnización por despido indirecto, al haber prosperado una de las pretensiones de la demanda, es por lo que se CONFIRMARÁ la condena en costas de primera instancia, debiendo ser reconocidas por la parte accionada.

Sin costas en esta instancia por haber prosperado los recursos de apelación

En mérito de lo expuesto, la SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: DECLARAR** que la terminación del contrato de trabajo ocurrido el 21 de junio de 2019 no se debió a una justa causa de terminación, sino que el despido obedeció al estado de salud del demandante, de conformidad con lo analizado en el esta providencia.

**SEGUNDA: REVOCAR** la sentencia, para en su lugar **CONDENAR** a la sociedad ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A E.S.P. a reconocer y pagar la suma de **\$8.368.104**, correspondiente a la indemnización consagrada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**TERCERO: DECLARAR** que la terminación del contrato ocurrida el 15 de noviembre de 2019, se dio por una decisión unilateral de la parte demandante y no por una causa atribuible al empleador, lo que da lugar a **REVOCAR** la sentencia de primera instancia y en su lugar **ABSOLVER** a la sociedad ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A E.S.P. de reconocer y pagar la indemnización por despido sin justa causa ordenada en primera instancia.

**CUARTO: CONFIRMAR** en todo lo demás la sentencia de primera instancia.

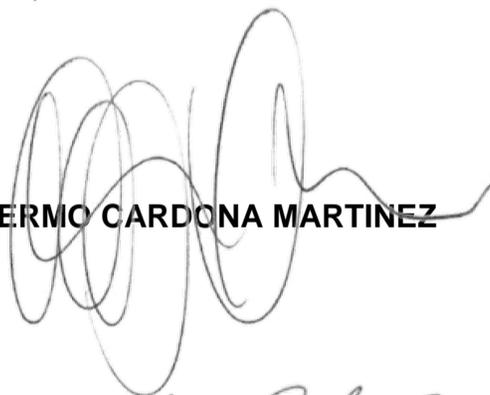
**QUINTO:** Sin costas en esta instancia por haber prosperado los recursos de apelación

**SEXTO:** Las anteriores decisiones se notifican por EDICTO, conforme lo dispuesto en la providencia AL 2550, radicación 89628 del 23 de junio de 2021 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados.



**HUGO ALEXANDER BEDOYA DIAZ**



**GUILLELMO CARDONA MARTINEZ**



**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**



**SECRETARÍA SALA LABORAL**  
**EDICTO VIRTUAL**

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

DEMANDANTES	: JESÚS ANTONIO JARAMILLO JARAMILLO
DEMANDADOS	: ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS SOSTENIBLES S.A E.S.P
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-05-008-2021-00100-01
RADICADO INTERNO	: 112-22
DECISIÓN	: DECLARA, REVOCA, CONDENA, ABSUELVE Y CONFIRMA

Magistrado Ponente  
**HUGO ALEXANDER BEDOYA DIAZ**

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/126> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

**CONSTANCIA DE FIJACIÓN**

Fijado el 27 de julio de 2022 a las 8:00am

**CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN**

Se desfija el 27 de julio de 2022 a la 5:00pm

  
**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
**SECRETARIO**