

**TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-** Al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos, La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo factor humano, el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico factor contextual y la contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral./

**HECHOS:** Pretende el demandante que tras declararse la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad demandada entre el 7 de enero de 2014 y el 18 de julio de 2015, fecha en la que fue despedido injustamente encontrándose en tratamiento médico en razón a dos accidentes laborales padecidos y sin autorización del Ministerio de la Protección Social, se condene a METALES Y EXCEDENTES RECUPERADOS S.A.S, a reconocer y pagar la indemnización señalada en la Ley 361 de 1997, sumada a la indemnización por despido injusto. El Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación propuesta por METALES Y EXCEDENTES RECUPERADOS S.A.S., y ABSOLVIÓ a dicha sociedad de las pretensiones incoadas en su contra por el demandante, a quien condenó en costas. El problema jurídico se circunscribe a dilucidar si el señor Onorge de Jesús Vahos Calderón es o no beneficiario de la garantía de estabilidad laboral, punto en el que se examinará el valor probatorio e incidencia que frente a este aspecto tiene la declaración del señor HAMT.

**TESIS:** Respecto al concepto de debilidad manifiesta la Corte Constitucional en la sentencia como la T302 de 2013, reiterada en la T-692 de 2015, señaló las condiciones que debe cumplir la persona que pretende que se le aplique la garantía del denominado fuero por condiciones de salud, así: "(i) una deficiencia física, entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; (ii) una discapacidad o (iii) una minusvalía". Igualmente indicó, frente a la valoración de estas circunstancias, que resultaba irrelevante considerar la causa de la afectación, o si se ha realizado o no una calificación previa de invalidez.(...)Y es que conforme lo dispuesto en los artículos 13 y 54 de la Constitución Política, el Estado debe proteger en forma especial a las personas que se encuentren en debilidad manifiesta con motivo de su condición física o mental, imponiéndole la obligación de garantizarles el derecho al trabajo acorde con sus condiciones de salud.(...)Ahora, tal y como se advirtió, la controversia gira en torno a establecer si a la luz del criterio jurisprudencial que ha manejado la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional frente al tema, por demás disímiles en algunos aspectos, el actor puede ser considerado sujeto de especial protección.(...)Quiere esto decir que dicha protección NO se activa únicamente a favor de quienes tienen determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral, pues lo realmente determinante es analizar las circunstancias de cada caso particular para efectos de establecer si la condición de salud de un trabajador cimentó un acto discriminatorio y desencadenó en un despido o terminación del contrato, aunque dicho acto quisiese ocultarse bajo el manto de una justa o expiración del plazo pactado, pues los elementos de prueba deben llevar al operador jurídico a concluir que la terminación obedeció a un móvil distinto a la discapacidad, concepto que debe ser entendido en un sentido amplio, como una reducción de una capacidad para trabajar, para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal.(...)Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos: (i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-; (ii) El análisis del cargo, sus

funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y (iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.(...)Ningún reproche mereció el fallo en lo atinente a la relación laboral. El juez estimó el extremo inicial en una data diferente a la identificada en el líbello genitor, y además explicó con suficiencia las razones por las cuales el empleador NO adeudaba los haberes deprecados en cuanto a las prestaciones sociales y vacaciones causadas en vigencia del contrato de trabajo, basando en ello la improcedencia de las sanciones moratorias, por lo que resolvió desfavorablemente dichas súplicas.(...)Y es que en el recurso de alzada, la oposición únicamente se centró en la valoración de un testimonio, como si aquel comportase la columna vertebral de la decisión absolutoria de cara a la indemnización contemplada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997 según la cual quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario. Aquel inciso se refiere a la autorización de la Oficina del Trabajo.(...)Ahora, dejando a un lado la discusión de la inexistencia del estatus de incapacitado o calificado del trabajador al momento de ser despedido, lo cierto es que en atención a las circunstancias que rodearon la culminación del contrato, lejos está de apreciarse un móvil que eventualmente estuviese relacionado con su condición de salud, que por demás, a voces de los testigos, ninguna afectación generó en el desempeño normal de las funciones encomendadas, el accidente de trabajo ocurrido un mes antes en el que al bajarse de un camión, el actor posicionó mal la pierna y se lesionó la rodilla.(...)Lo que en este punto se quiere destacar es que NO se demostró que dicho accidente, por lo menos para ese momento histórico en que dejó de prestar sus servicios para la empresa, revistiera cierta magnitud que hiciera notoria la imposibilidad de desarrollar el oficio para el cual fue contratado, de manera regular o en condiciones normales, carga de la prueba que NO satisfizo la parte actora y que da al traste con la prosperidad de las súplicas incoadas.(...)En este orden de ideas, si esa verdad procesal NO se apega a la realidad es por la inactividad probatoria de la parte actora, pues como se advirtió, era imprescindible contar con el apoyo de otras pruebas que dieran soporte a sus pretensiones. E incluso tampoco se aprecia un interés oculto en la declaración del supervisor Harrison que impida su valoración, máxime si coincide con el engranaje bajo el cual sucedieron los hechos, y si bien tiene un vínculo laboral que podría dejar entrever intenciones de no lesionar a su superior, lo cierto es que el llamado que efectúa la ley en estos casos únicamente se cierna a examinar con mayor rigurosidad sus dichos, pero NO dejar de valorar su versión como al parecer lo pretende la recurrente, quien ni siquiera expone una razón atendible que justifique la exclusión de tal medio probatorio.(...)Y ello es precisamente lo que sucedió cuando a través de la carta de despido, el empleador exteriorizó no sólo las normas en que fundaba su postura, sino además los hechos que lo motivaron, que por demás NO refuta el actor, sino que más bien pretende excusar su ausencia del puesto de trabajo, justificando su omisión con lo que podría calificarse como un mal entendido. NO obstante, sus palabras, por sí solas, no tienen la virtualidad de derruir lo que la prueba documental y testimonial relatan, según la cual el altercado con el supervisor generó un llamado a descargos al que no asistió, tampoco los días subsiguientes, sin dejar alternativa diferente al empleador a la de culminar el contrato, toda vez que en el art. 73 del Reglamento Interno de Trabajo (...), calificó como una falta grave que daría a terminar el contrato de trabajo con justa causa el faltar al trabajo sin justificación inmediata o al menos oportuna, conducta que avala esta Magistratura.(...)

MP: ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

FECHA:15/07/2024

PROVIDENCIA:SENTENCIA



**SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**  
**AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO**

**Medellín, quince (15) de julio de dos mil veinticuatro (2024)**

**S21-192**

Proceso: ordinario laboral- apelación sentencia  
Demandante: **ONORGE DE JESÚS VAHOS CALDERÓN**  
Demandados: **METALES Y EXCEDENTES RECUPERADOS S.A.S.**  
Radicado No.: 05001-31-05-019-2017-00282-01  
Tema: estabilidad laboral reforzada  
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**

Link: [05001310501920170028201](https://05001310501920170028201) expediente digital

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**, **LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora contra la sentencia de primera instancia emitida en el proceso de la referencia.

El Magistrado de conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 24** de discusión, en los siguientes términos:

**1. SÍNTESIS FÁCTICA Y ANTECEDENTES**

**1.1. LO PRETENDIDO**

Pretende el demandante que tras declararse la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad demandada entre el 7 de enero de 2014 y el 18 de julio de 2015, fecha en la que fue despedido injustamente encontrándose en tratamiento médico en razón a dos accidentes laborales padecidos y sin autorización del Ministerio de la Protección Social, se condene a **METALES Y EXCEDENTES RECUPERADOS S.A.S.** a reconocer y pagar los siguientes conceptos: la indemnización señalada en la Ley 361 de 1997, sumada a la

indemnización por despido injusto, ambas debidamente indexadas; la prima correspondiente al primer semestre del 2015 retenida por supuesta deuda; vacaciones por todo el tiempo laborado; cesantías del año 2014 que no fueron consignadas al fondo de pensiones y proporcional la del 2015; los intereses a las cesantías; la indemnización señalada en el artículo 65 del CST; la sanción por no consignación de las cesantías; y las costas del proceso.

## **1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPUSO LOS SIGUIENTES HECHOS:**

- ✓ Que el 7 de enero de 2014 celebró contrato de trabajo a término indefinido, de manera verbal, el que perduró hasta el 18 de julio de 2015, fecha en la que fue despedido sin justa causa comprobada, y encontrándose en tratamiento médico por dos accidentes laborales padecidos.
- ✓ Que se desempeñaba como conductor de transporte de carga tipo chatarra; adicional a ello, le correspondía cargar el vehículo con los materiales de deshecho, y distribuirlo a los puntos de venta.
- ✓ Que recibía como remuneración la suma de \$267.000, cada diez días.
- ✓ Que la labor encomendada fue ejercida de manera personal, atendiendo las instrucciones del empleador y cumpliendo el horario de trabajo señalado por éste, de lunes a sábado de 7:00 am a 4:00 pm.
- ✓ Que tras los accidentes de trabajo, se presentaron llamados de atención, pues su capacidad laboral se vio afectada y tuvo que ausentarse por incapacidad médica, no así por abandono como lo manifiesta el empleador.
- ✓ Que el 3 de abril de 2014, mientras cumplía sus funciones, se le enredó un guante en un arrume que haló del brazo izquierdo, sintió que ese hombro se salió y comenzó un fuerte ardor en la articulación. Pese a esto, como las necesidades no daban espera, siguió laborando luego de una incapacidad de veinte días, no gestionó revisión por ortopedia, pero en el mes de agosto del 2014 las molestias en el hombro se hicieron más agudas, generando calambre, toda vez que se trataba de una luxación de hombro.
- ✓ Que a la fecha se encuentra en tratamiento médico del miembro superior izquierdo, y en vigencia de este sufrió un nuevo accidente laboral, esta vez, el 12 de mayo de 2015 afectando su rodilla izquierda.
- ✓ Que pese a que el empleador reportó el accidente el 20 de mayo de 2015, la ARL SURA no le dio continuidad al tratamiento médico aduciendo la falta de aquel reporte, que impidió la expedición de incapacidades, teniendo que presentarse a laborar en condiciones médicas delicadas.
- ✓ Que el 21 de julio de 2015, aunque NO estaba incapacitado, fue despedido aduciéndose, entre otras cosas, abandono de trabajo, pese a que se encontraba gestionando tratamientos

médicos en razón a los accidentes, lo que consecencialmente afectó la continuidad de este, que incluía cirugía para la recuperación de los miembros inferiores y superiores.

- ✓ Que le adeudan los haberes que depreca.
- ✓ Que el despido impidió la valoración de la pérdida de capacidad laboral a efectos de lograr la indemnización por accidente de trabajo.
- ✓ Que en la actualidad no puede laborar y cumplió el máximo de semanas permitidas por incapacidad, que efectivamente fueron pagadas por SURA con ocasión de la acción de tutela interpuesta.
- ✓ Que su condición médica es cada vez más complicada, afectando su vida personal y de relación.

### **1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

Se pronunció METALES Y EXCEDENTES RECUPERADOS S.A.S., oponiéndose a la totalidad de pretensiones. Aceptó la existencia de la relación laboral pero aclaró la modalidad, extremo inicial, horario y salario, precisando que el contrato escrito fue suscrito el 13 de enero de 2015 (tal y como constaba en el histórico detallado de SUAPORTE), que el demandante devengaba el mínimo más auxilio de transporte y que el vínculo feneció el 18 de julio del mismo año por justa causa conforme los numerales 2, 5 y 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo ante los constantes inconvenientes generados con los compañeros de trabajo y el abandono definitivo del puesto de trabajo tras ser citado a diligencia de descargos para que justificara su actuación frente a una situación de abuso de confianza y mal manejo de los bienes de la empresa, reportado por el jefe inmediato. Añade que para el momento de la terminación del contrato, el actor no se hallaba incapacitado, ni en tratamiento médico, o con una PCL que impidiera su culminación a la luz de las leyes y jurisprudencia de las altas Cortes, razón por la que no era menester solicitar permiso ante autoridad alguna. De otro lado, indica que uno de los llamados de atención fue por no comunicar el accidente laboral que sufrió, el otro por no presentarse a trabajar los días 30 de junio y el 1 de julio de 2015, toda vez que la incapacidad reportada lo fue del 25 al 29 de junio de esa anualidad. Igualmente refiere que es cierto el accidente laboral ocurrido el 12 de mayo de 2015, empero, como el accionante no lo comunicó al empleador, sino que asistió directamente a la EPS donde lo incapacitaron tres días, se generó inconvenientes en la continuidad del tratamiento por parte de la ARL pues se efectuó el reporte 5 días después del suceso, asunto que en todo caso fue solucionado a través de acción de tutela. Afirma que desconoce lo sucedido tras el fenecimiento del contrato, pero advierte que existe una contradicción entre la afirmación según la cual el señor Onorge Vahos actualmente no podía laborar, y lo reportado al médico tratante al anotarse que

trabajaba de manera independiente en chatarrería. Por último, señala que pagó los haberes causados oportunamente y en debida forma.

#### **1.4. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.**

Mediante sentencia proferida el 26 de julio de 2021, el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación propuesta por METALES Y EXCEDENTES RECUPERADOS S.A.S., y **ABSOLVIÓ** a dicha sociedad de las pretensiones incoadas en su contra por el demandante, a quien condenó en costas, fijando como agencias en derecho por la suma de \$300.000.

Dentro del término concedido en la ley, la parte actora interpuso y sustentó recurso de apelación.

## **2. ARGUMENTOS**

### **2.1. DEL JUEZ PARA DECIDIR**

Tras examinar la prueba recaudada de cara a la normatividad aplicable, concluyó que la relación laboral entre el actor y la sociedad demandada Metales y Excedentes Recuperados tuvo lugar entre el 13 de enero de 2015 y el 18 de julio del mismo año, habiéndose cancelado correctamente las acreencias causadas, situación que incluso aceptó el demandante en el interrogatorio absuelto cuando adujo que recibió la liquidación final de prestaciones en forma correcta, razón por la cual no era dable incluir los haberes deprecados respecto del año 2014, referenciado como extremo inicial en la demanda, toda vez que el contrato de trabajo e incluso apartes de la historia clínica, diferían de ello. Consecuencialmente desestimó las indemnizaciones moratorias, tanto la estipulada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo como la regulada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

En cuanto a la estabilidad laboral reforzada, recordó lo estipulado en la ley, así como la jurisprudencia que sobre el tema emanaba de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, concluyendo que de las pruebas obrantes en el plenario, se evidenciaba que el actor NO se encontraba incapacitado al momento del despido, el que por demás estuvo amparado en una justa causa, falta exteriorizada en la misiva a través de la que el empleador comunicó la culminación del contrato, previamente garantizándole al subordinado la posibilidad de ser escuchado (citación a descargos a la cual no se presentó), contexto bajo el cual al no tratarse de un acto discriminatorio, se tornaba innecesario obtener autorización del Ministerio de Trabajo para

despedir al aquí demandante. Ello sumado a que, a voces de los testigos, la afección de la rodilla del trabajador, no generaba ningún inconveniente en la ejecución normal de las actividades para las que fue contratado, habiéndose calificado la PCL mucho tiempo después de fenecido el vínculo.

## 2.2. RECURSO DE APELACIÓN PARTE DEMANDANTE

Manifiesta oposición a la decisión del despacho de determinar que el despido fue legal, amparado en las causales de la ley y que por ello NO era procedente la solicitud de permiso al Ministerio de Trabajo. Adujo toda la sentencia NO podía basarse simple y exclusivamente en los dichos de la empresa, básicamente con lo declarado por el señor Harrison toda vez que éste tenía intereses en el proceso.

## 2.3. ALEGATOS

Ninguna de las partes presentó alegatos.

## 3. PROBLEMA JURÍDICO EN ESTA INSTANCIA

De los argumentos esbozados por la Juez de primer grado en la providencia y lo esgrimido por el recurrente, a juicio de la Sala el análisis se circunscribe a dilucidar si el señor Onorge de Jesús Vahos Calderón es o no beneficiario de la garantía de estabilidad laboral, punto en el que se examinará el valor probatorio e incidencia que frente a este aspecto tiene la declaración del señor Harrison Antonio Morales Taborda.

Pero antes de ello, resulta pertinente efectuar algunas precisiones generales frente al tema.

### 3.1. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Respecto al concepto de **debilidad manifiesta** la Corte Constitucional en la sentencia como la T-302 de 2013, reiterada en la T-692 de 2015, señaló las condiciones que debe cumplir la persona que pretende que se le aplique la garantía del denominado fuero por condiciones de salud, así: *“(i) una deficiencia física, entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea*

*psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; (ii) una discapacidad o (iii) una minusvalía*". Igualmente indicó, frente a la valoración de estas circunstancias, que resultaba irrelevante considerar la causa de la afectación, o si se ha realizado o no una calificación previa de invalidez.

Y es que conforme lo dispuesto en los artículos 13 y 54 de la Constitución Política, el Estado debe proteger en forma especial a las personas que se encuentren en debilidad manifiesta con motivo de su condición física o mental, imponiéndole la obligación de garantizarles el derecho al trabajo acorde con sus condiciones de salud. Es por ello, que la Corte Constitucional en sentencias como la C-531 de 2000, trazó unos lineamientos tendientes a que las personas con limitaciones tuvieran derecho a una estabilidad laboral reforzada, que se concreta en la prerrogativa de permanecer en el empleo y de gozar de cierta seguridad de continuidad, mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación, constituyéndose una presunción de discriminación sobre todos los actos que tengan por finalidad desmejorar las condiciones laborales de dichos trabajadores, lo que consecuentemente ha comportado el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo aparejando además la aplicación de la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 correspondiente a 180 días de salario<sup>1</sup>, sentencia que además declaró la exequibilidad condicionada del inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, aduciendo que carecía de efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón de su limitación sin previa autorización de la Oficina de Trabajo, encargada de constatar la configuración de una justa causa.

Ahora, tal y como se advirtió, la controversia gira en torno a establecer si a la luz del criterio jurisprudencial que ha manejado la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional frente al tema, por demás disímiles en algunos aspectos, el actor puede ser considerado sujeto de especial protección.

La Guardiana de la Constitución<sup>2</sup> destacó la importancia de que el trabajador demuestre unas circunstancias **objetivas de salud que le impidan o dificulten sustancialmente el desempeño regular de sus labores y que la misma sea conocida por el empleador**, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, categorización inicialmente avalada y exigida por nuestro órgano de cierre en la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, última que también exigía que se acreditara que el patrón terminó la relación laboral por razón de su limitación física sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social. Solo en algunos

---

<sup>1</sup> Compatibilidad que también se avala en la sentencia 60242 de 2019. La indemnización deprecada comparte el mismo fundamento jurídico y presupuestos fácticos que el reintegro.

<sup>2</sup> En sentencias como la T-351 de 2015, T-521 de 2016 y SU-049 de 2017

casos, atendiendo a las circunstancias particulares, consideró innecesaria una calificación previa del trabajador.

Quiere esto decir que dicha protección NO se activa únicamente a favor de quienes tienen determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral, pues lo realmente determinante es analizar las circunstancias de cada caso particular para efectos de establecer si la condición de salud de un trabajador cimentó un acto discriminatorio y desencadenó en un despido o terminación del contrato, aunque dicho acto quisiese ocultarse bajo el manto de una justa o expiración del plazo pactado, pues los elementos de prueba deben llevar al operador jurídico a concluir que la terminación obedeció a un móvil distinto a la discapacidad, concepto que debe ser entendido en un sentido amplio, como una reducción de una capacidad para trabajar, para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal.

En sentencia SL1887-2021, la Sala de Casación Laboral reiteró que quien alega una justa causa o una causal objetiva para fenecer el contrato de trabajo de persona en situación de discapacidad, enerva la presunción discriminatoria<sup>3</sup>, criterio replicado con posterioridad.

En sentencias SU-087 de 2022 y SU-061 de 2023, la Corte Constitucional explicó que para la aplicación del fuero de salud se requiere la demostración de tres supuestos:

“(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.”

Frente al primero, en dichos pronunciamientos se incluyó un cuadro ilustrativo en los casos donde se puede evidenciar que opera el fuero de estabilidad, así:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido. (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.

<sup>3</sup> Similar pensamiento se plasma en la SL2280-2021, SL1541-2021, SL2687-2020 y SL1360-2018.

significativamente el normal desempeño laboral	(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad. (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%. (b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.

También la Corte Suprema de Justicia ha sido enfática en manifestar que para que se active la garantía de estabilidad laboral reforzada es indispensable que el empleador tenga conocimiento del estado de debilidad manifiesta del trabajador. En sentencia con radicado 77593 del 18 de marzo de 2020 indicó:

“De lo transcrito, se concluye que era el trabajador quien debía acreditar que, a la fecha de la desvinculación se encontraba en condición de especial protección, supuesto de hecho indispensable para hacerse merecedor de la protección de estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997(...)”.

Así mismo, en sentencia 67425 aclaró que, si bien el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que su empleador acredite la ocurrencia real de la causa alegada, tal presunción no lo exime de probar que aquel tenía conocimiento de tal situación.

En este aspecto, tal criterio aún pervive, según el cual lo importante es que el trabajador padezca una situación de discapacidad en un *grado significativo*, debidamente conocida por el empleador, claro está, al momento de la terminación del contrato. Consúltense las sentencias SL-083-2023 SL3147-2022 SL546-2022, SL4632-2021, SL4228-2021.

Y es que si un empleador desconoce las condiciones de salud de su subalterno, mal haría en predicarse que el despido lo fue con causa u ocasión de ello o que pueda enmarcarse en un criterio discriminatorio. Y ello es lógico pues debe acreditarse un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral.

Ahora, el criterio que sí varió la Sala de Casación Laboral, se cierce en la identificación del concepto de discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001 de cara a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ilustrativo resulta el pensamiento plasmado en la sentencia SL-1154 de 2023, cuando adujo que:

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

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

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

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

- a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;
- b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.
- c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o construidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

Al respecto, debe destacarse que en el ámbito laboral, el trabajador tiene el derecho a que esas barreras comunicadas o conocidas por el empleador, sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo (...)

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

- a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «*los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida*». Por tanto, **no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.**
- b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;**
- c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.**

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio (...)

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

- (i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;
- (ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

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

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

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

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

#### 4. CONSIDERACIONES DE LA SALA

Ningún reproche mereció el fallo en lo atinente a la relación laboral. El juez estimó el extremo inicial en una data diferente a la identificada en el libelo genitor, y además explicó con suficiencia las razones por las cuales el empleador NO adeudaba los haberes deprecados en cuanto a las prestaciones sociales y vacaciones causadas en vigencia del contrato de trabajo, basando en ello la improcedencia de las sanciones moratorias, por lo que resolvió desfavorablemente dichas súplicas.

Y es que en el recurso de alzada, la oposición únicamente se centró en la valoración de un testimonio, como si aquel comportase la columna vertebral de la decisión absolutoria de cara a la indemnización contemplada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997 según la cual *quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario*. Aquel inciso se refiere a la autorización de la Oficina del Trabajo.

Destáquese en este punto que el reintegro al cargo desempeñado como conductor de transporte de carga tipo chatarra, labor ejercida por el señor Onorge de Jesús Vahos, NO integró el acápite de pretensiones, sólo la indemnización mencionada, sumada a la que regula el art. 64 del CST cuando se configura un despido sin justa causa. Pero en todo caso, en uno u otro evento, los

presupuestos fácticos que debe acreditar son los mismos. Y justo ahí es donde se aprecian falencias probatorias que dan al traste con las pretensiones incoadas en la demanda, pues no se acredita que el demandante estuviese cobijado por la figura de la estabilidad laboral reforzada al momento del fenecer el contrato de trabajo. En este punto, cabe recordar que el operador jurídico debe apreciar las pruebas de acuerdo con las circunstancias de cada caso, aplicando las reglas de la sana crítica, en una clara expresión de la libre formación del convencimiento, tal y como lo señalan los Art. 60 y 61 del CPT y de la Seguridad Social, y ello es importante saberlo pues de un análisis del escaso acervo probatorio, la balanza en esta ocasión se inclina a favor del demandando. Veamos:

El 21 de julio de 2015 la empresa le comunicó al operario la terminación del contrato con justa causa. Copia de dicha misiva se aprecia a folio 226 del expediente digital, oportunidad en la que tras citarse los numerales dos, cinco y seis del art. 62 del CST, adujo que *dichas causales* eran *motivadas por*:

El incumplimiento de sus obligaciones,

- ✓ Desacato de órdenes e instrucciones dado por su superiores,
- ✓ Ausencias en su lugar de trabajo por abandono del puesto sin ninguna justificación
- ✓ Injurias, agravio o ultraje de palabra a sus compañeros en el lugar de trabajo.
- ✓ .

El día sábado 18 de julio fue llamado a presentarse a la oficina de la empresa para presentar descargos de la falta cometida cuando fue confrontado por su jefe inmediato, usted abandono el sitio de trabajo y a la fecha no ha ingresado a laborar. dejando abandonado su puesto de trabajo.

Ya ha tenido llamados de atención verbales y por escrito y no mejoro su comportamiento.

Por estos motivos, se le informa que su contrato laboral con la empresa se termina a partir de la fecha de este comunicado.

Le solicitamos acercarse a las oficinas de personal con la finalidad de efectuar el cobro de su liquidación pertinente, su salario adeudado y sus prestaciones sociales correspondientes le serán consignados en su cuenta de nómina.

Dos son las conductas reprochadas. De un lado la falta cometida el 18 de julio, y de otro lado el abandono del puesto de trabajo, que impidió la materialización de la diligencia de descargos. Para entender el contexto de lo sucedido, imprescindible se torna acudir a lo que frente al tema ilustra tanto la prueba testimonial, conformada por las declaraciones del supervisor, señor Harrison Antonio Morales Taborda, y la tesorera Idaly Giraldo Noreña, como el interrogatorio absuelto por la representante legal y el demandante, y si bien estas dos últimas intervenciones tienen como

finalidad provocar una confesión, no así acreditar un hecho, lo cierto es que sus versiones nos permiten esclarecer lo ocurrido aquel día, máxime si, en términos generales, son coincidentes todos los dichos.

Aquel sábado 18 de julio de 2015, encontrándose en las instalaciones de la sociedad demandada, se presentó un altercado verbal entre el señor Onorge y el supervisor Harrison, dado que, a voces de este último, el accionante tenía dentro del bolso un cobre que le pertenecía a la empresa, aspecto que reprocha el actor al señalar que allá les permitía quedarse con cierto material que podían escoger. Al margen de quien le asista la razón, lo determinante es que ello generó un cruce de fuertes palabras entre ambos, e incluso algunos compañeros de trabajo intervinieron para impedir que la confrontación trascendiera a lo físico. La única persona que ubica temporalmente el suceso es dicho supervisor, aduciendo que ello ocurrió entre las 9 am y 10 am, aclarando que inmediatamente fue a la oficina a contar lo sucedido en el patio, allí se encontraba la señora Idaly, además de Mónica Maritza Noreña, representante legal, última que inmediatamente procedió a efectuar una citación a descargos para las 12m del mismo día, mientras *organizaba la parte de preguntas*. Ella, al igual que el supervisor, afirman que se imprimió una copia de la comunicación, que fue entregada inmediatamente al trabajador, pero que este no se presentó y por el contrario abandonó el sitio antes de la hora de salida. Apréciase el folio 222 así:

#### CITACION A DESCARGOS

ONORGE DE JESUS VAHOS CALDERON en el día de hoy su jefe inmediato reporto a la gerencia una situación de abuso de confianza y mal manejo con los bienes de la empresa. Es citado para que de su explicación por el comportamiento presentado.

Le solicito por favor presentar declaración de descargos en la oficina hoy sábado 18 julio del 2015 a las 12:00 AM.

Cordialmente

*Monica Noreña*  
MONICA MARITZA NOREÑA TORO  
Representante Legal

**METALREC S.A.S**  
NIT. 900.717.454-3  
TEL: 527 44 55

La persona al ser citada abandona el sitio de trabajo antes de la hora de salida

TESTIGO

*Harrison Morales*  
8175.465

TESTIGO

*IDALY GIRALDO N.*  
43 813 297

La testigo Idaly firma en constancia de ello, expresando en su intervención que aquella mañana le pidieron que asistiera a la diligencia de descargos, la que NO se pudo llevar a cabo por la ausencia del trabajador, último que acepta que *en medio de la rabia salió y se fue*, por lo que no sabe si eventualmente el señor Harrison le mencionó lo de la diligencia de descargos y aclara que en su entendimiento, fue despedido verbalmente aquel sábado pues supuestamente el *patrón*, que era Carlos Alberto, le mandó a decir con Harrison que se fuera y volviera por su liquidación el miércoles, palabras que niega haber pronunciado el supervisor.

Adicional a ello, el empleador ya había alertado días atrás al actor respecto de las ausencias injustificadas, a través de un llamado de atención a principios de julio de 2015 (fl. 220), advirtiéndole que en caso de reincidencia, sería despedido. Esto dijo:

#### MEMORANDO

**Asunto:** Llamado de atención

**ONORGE DE JESUS VAHOS CALDERÓN** el pasado 30 junio Y 01 de julio de 2015 usted no se presentó en su centro de trabajo.

Metales y Excedentes Recuperados S.A.S le hace una clara advertencia sobre implicaciones legales que su reincidencia pudiera ocasionar, se le informa que reincidir en abandonar nuevamente su lugar de trabajo sin justa causa se haría despido definitivo.

Esperamos no volver a presenciar un nuevo episodio, adicionalmente se le informa que tendrá una sanción correctiva a partir del 03 hasta el 06 de julio y se debe reincorporar a su centro de trabajo a partir del 7 de julio de 2015.

Se notifica este comunicado a los 02 días del mes de julio de 2015.

Sin embargo, antes de examinar la incidencia de lo acontecido aquel 18 de julio de 2015 de cara a la pretensión del recurrente, resulta relevante mencionar la contradicción que se aprecia con lo anotado en el numeral undécimo del acápite de hechos, pues lo que allí reprocha la parte demandante es que el empleador despidió al señor Onorge por abandono del trabajo pese a que el 21 de julio de 2015 *se encontraba gestionando tratamientos médicos en razón de los accidentes*.

Nótese como se referencia como fecha de culminación del contrato aquel 21 de julio y no el día 18 que menciona el demandante en el interrogatorio absuelto, bajo una versión que lejos está de acoplarse a lo narrado en la demanda, sumado a que, en gracia de discusión, NO esta soportado documentalmente que para aquellos días hubiese asistido a determinado control médico, o estuviese incapacitado, pues según los documentos donde obran dichas prescripciones, aquel subsidio se causó entre el 12 y 14 de mayo de 2015 (fl. 124), del 22 al 27 de mismo mes y año (fl.

117) y del 25 al 29 de junio de 2015 (fl. 221), es decir, para el 21 de julio el demandante NO presentaba una restricción médica para asistir a laborar.

Cosa diferente es que posteriormente fuese objeto de calificación, en una primera oportunidad por la ARL quien terminó que el accidente de trabajo ocurrido el 12 de mayo de 2015 por contusión y/o esguince de la rodilla (siendo este el diagnóstico), sumado a la añeja luxación de la articulación del hombro, generó una PCL de 18.41% de origen laboral desde el 19 de enero de 2017 fecha de alta de ortopedia (fl. 264), concepto que modificó la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia (fl. 255) cuando el 5 de abril de 2017 aumentó la merma al 25.20%, manteniendo el origen y la fecha de estructuración.

Aclárese en este punto que la evolución de la enfermedad debe examinarse al 21 de julio de 2015, momento de la culminación del vínculo, es decir, NO puede evaluarse esas dinámicas o roles laborales con apego a lo que, en meses posteriores, haya acontecido en la salud del señor Onorge Vahos. De ahí que al empleador NO le sea oponible el dictamen emitido por la Junta Regional casi dos años después de fenecido el contrato de trabajo, ni podía comportar una situación previsible para la sociedad metales y Excedentes Recuperados S.A.S.

Ahora, dejando a un lado la discusión de la inexistencia del estatus de incapacitado o calificado del trabajador al momento de ser despedido, lo cierto es que en atención a las circunstancias que rodearon la culminación del contrato, lejos esta de apreciarse un móvil que eventualmente estuviese relacionado con su condición de salud, que por demás, a voces de los testigos, ninguna afectación generó en el desempeño normal de las funciones encomendadas, el accidente de trabajo ocurrido un mes antes en el que al bajarse de un camión, el actor posicionó mal la pierna y se lesionó la rodilla.

En otras palabras, el móvil que generó la rescisión del contrato NO estuvo relacionado, en palabras del legislador, con la *situación de discapacidad*, de ahí que no se cumplan los presupuestos que contempla la norma para efectos de otorgar la indemnización pretendida.

Y es que no sólo era relevante probar el despido, cuya existencia NO se discute, sino que además se esperaba que el trabajador demostrara unas circunstancias **objetivas de salud que le impedirían o dificultaban sustancialmente el desempeño regular de sus labores y que las mismas fueran conocidas por el empleador**, con independencia de si tenía o no una calificación de pérdida de capacidad laboral para aquel 21 de julio de 2015. Pero ni lo uno ni lo otro sucedió.

Necesariamente debió demostrarse, además del conocimiento que tenía el empleador de las condiciones de salud del reclamante, que las mismas podían encasillarse en los criterios reseñados en la reciente jurisprudencia, pues **NO cualquier afectación a la salud genera una estabilidad laboral reforzada.**

Y es aquí donde nos preguntamos ¿existía alguna condición médica que afectara el desempeño de las funciones del actor aquel julio de 2015? Ciertamente NO se puede desconocer el eventual impacto que tuvo el accidente de trabajo en las condiciones clínicas del demandante, precisamente estuvo incapacitado por algunos días, y ello es lógico pues se lesionó una rodilla. Sin embargo, ello NO implica, inexorablemente, que tras su retorno se enfrentase a algún tipo de barrera en el entorno laboral o que su condición de salud le impidiese significativamente el normal desempeño laboral.

Si ello NO se acredita, no puede hablarse de la activación de esa protección especial.

Lo que en este punto se quiere destacar es que NO se demostró que dicho accidente, por lo menos para ese momento histórico en que dejó de prestar sus servicios para la empresa, revistiera cierta magnitud que hiciera notoria la imposibilidad de desarrollar el oficio para el cual fue contratado, de manera regular o en condiciones normales, carga de la prueba que NO satisfizo la parte actora y que da al traste con la prosperidad de las suplicas incoadas.

Ahora, encontrarse en tratamiento o en proceso de calificación NO es una circunstancia que por sí sola active un fuero de estabilidad laboral reforzada, no es ésta la condición que ampara la norma aquí invocada, panorama bajo el cual se desbordaría el margen de protección de la población a la que alude la Ley 361 de 1997, pues una persona que tuviera pendiente, dígame una consulta con cualquier especialista o tomara alguna droga, o presentara una alteración mínima de salud, se tendría que considerar como sujeto de especial protección, teoría que ni siquiera contempla la Corte Constitucional, que aunque evidentemente es más garantista es sus juicios, sí ha determinado la importancia de acreditarse *una afectación grave a la salud* que afecte la capacidad para desempeñar la actividad laboral en condiciones normales (lo que tampoco se demostró), eventos en los que la jurisprudencia constitucional SÍ ha aplicado la “*presunción de desvinculación laboral discriminatoria*” cuando media un despido y se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, situación que no es la llamada a aplicarse, menos aún de cara al reciente criterio adoptado por la Sala de Casación Laboral.

Y es que, a efectos de examinarse la existencia de una deficiencia, para el caso física, en contraste con las exigencias del entorno laboral, y la interacción entre estos dos factores, era

determinante contar con la versión de algún testigo del demandante, que diese cuenta una alteración significativa de una patología en el desempeño cotidiano de funciones, o por lo menos que la historia clínica así lo demostrase, pero ni lo uno ni lo otro sucedió, pues los testigos de la empresa, por el contrario, refiere que era muy buen trabajador, ni tuvo inconvenientes para desarrollar normalmente las funciones, sumado a la inexistencia de restricciones laborales por la ARL.

En este orden de ideas, si esa verdad procesal NO se apega a la realidad es por la inactividad probatoria de la parte actora, pues como se advirtió, era imprescindible contar con el apoyo de otras pruebas que dieran soporte a sus pretensiones. E incluso tampoco se aprecia un interés oculto en la declaración del supervisor Harrison que impida su valoración, máxime si coincide con el engranaje bajo el cual sucedieron los hechos, y si bien tiene un vínculo laboral que podría dejar entrever intenciones de no lesionar a su superior, lo cierto es que el llamado que efectúa la ley en estos casos únicamente se cierne a examinar con mayor rigurosidad sus dichos, pero NO dejar de valorar su versión como al parecer lo pretende la recurrente, quien ni siquiera expone una razón atendible que justifique la exclusión de tal medio probatorio.

Similar suerte corre la INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO contemplada en el art. 64 del CST.

Y es que cuando se pretende la declaratoria de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, cada una de las partes tiene una carga probatoria distinta. El demandante, quién afirma haber sido despedido, debe probarlo, aspecto cuya existencia en este caso no se discute. A su turno, habiéndose demostrado el despido, es el empleador quién tiene la carga de acreditar que su conducta estuvo amparada en una justa causa. A esta conclusión se arriba, no sólo en virtud a la aplicación de los artículos 164 y 167 del Código General del Proceso sino también en lo expresado por la Corte Suprema de Justicia.

Con relación al despido invocando una justa causa, señala el artículo 62, numeral sexto del Código Sustantivo el Trabajo, que se puede terminar el contrato de trabajo con justa causa por cualquier violación de las obligaciones y prohibiciones a cargo del trabajador, contempladas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del trabajo, o por una falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. Así mismo, prescribe el parágrafo único de dicho artículo, que la parte que da por terminado el contrato unilateralmente, debe señalar la causa que motivó su decisión, ya que posteriormente no podrá invocar una diferente.

Al respecto la Corte constitucional en la sentencia C- 594 de 1997, señaló que no basta con invocar para el despido las causales genéricas expresadas en la ley, es necesario, además, señalar los hechos en que se sustenta tal decisión, ya que el sentido de la norma lo que pretende es que la parte afectada conozca las razones que pusieron fin a la relación laboral.

Y ello es precisamente lo que sucedió cuando a través de la carta de despido, el empleador exteriorizó no sólo las normas en que fundaba su postura, sino además los hechos que lo motivaron, que por demás NO refuta el actor, sino que más bien pretende excusar su ausencia del puesto de trabajo, justificando su omisión con lo que podría calificarse como un mal entendido. NO obstante, sus palabras, por sí solas, no tienen la virtualidad de derruir lo que la prueba documental y testimonial relatan, según la cual el altercado con el supervisor generó un llamado a descargos al que no asistió, tampoco los días subsiguientes, sin dejar alternativa diferente al empleador a la de culminar el contrato, toda vez que en el art. 73 del Reglamento Interno de Trabajo (fl. 41 archivo 02), calificó como una falta grave que daría a terminar el contrato de trabajo con justa causa el *faltar al trabajo sin justificación inmediata o al menos oportuna*, conducta que avala esta Magistratura.

En todo caso, NO es este el aspecto que directamente reprocha la recurrente, sino el impacto de los dichos de un testigo de cara a la prosperidad de las súplicas, punto ya analizado.

En conclusión, como en este informativo no existen las bases probatorias suficientes para acceder a la indemnización deprecada, a esta Magistratura no le queda alternativa diferente a la de confirmar la decisión objeto del recurso de alzada.

Se condenará en costas en esta instancia al demandante por no haber tenido éxito en la apelación. Se fijará como agencias en derecho la suma de \$50.000.

## **5. DECISIÓN DEL TRIBUNAL**

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en el nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### **DECIDE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 26 de julio de 2021 por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral promovido el señor **ONORGE**

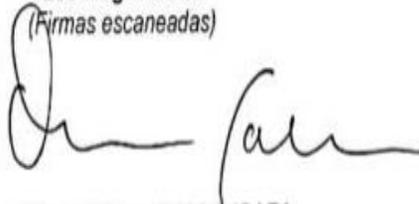
**DE JESÚS VAHOS CALDERON** identificado con cedula de ciudadanía No. 15.453.300, contra la sociedad **METALES Y EXCEDENTES RECUPERADOS S.A.S.**, conforme lo expuesto en la parte motiva de la providencia.

**SEGUNDO:** costas en esta instancia a cargo del demandante. Se fija como agencias en derecho la suma de \$50.000.

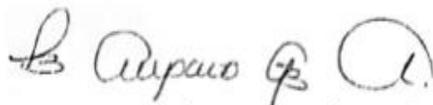
Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.

Los Magistrados

(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
SALA LABORAL



**SECRETARÍA**

**EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

**HACE SABER:**

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Proceso: ordinario laboral- apelación sentencia  
Demandante: **ONORGE DE JESÚS VAHOS CALDERÓN**  
Demandados: **METALES Y EXCEDENTES RECUPERADOS S.A.S.**  
Radicado No.: 05001-31-05-019-2017-00282-01  
Tema: estabilidad laboral reforzada  
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**  
Fecha de la sentencia: **15/07/2024**

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 16/07/2024 desde las 08:00 a.m. y se desfija a las 05:00 p.m.



**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario