JORGE PRADA SÁNCHEZ
Magistrado ponente

SL1412-2025
Radicación n.° 11001-31-05-020-2016-00281-01
Acta 17

Bogotá D. C., veintiuno (21) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **GABRIEL RAMIRO MUNAR GALEANO** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D. C., el 29 de octubre de 2021, en el proceso que instauró contra **RODRÍGUEZ FRANCO & COMPAÑÍA SCS ORGANIZACIÓN NACIONAL DE COMERCIO (ONLY).**

I. ANTECEDENTES

Gabriel Ramiro Munar Galeano demandó a la sociedad Rodríguez Franco y Cia SCS, Organización Nacional de Comercio (Only), para que se declarara que entre las partes existió una relación laboral sin solución de continuidad, que inició el 17 de julio de 1991 y finalizó el 3 de junio de 2015 por despido sin justa causa; también que, para ese momento,

estaba amparado por la protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y que la accionada no estaba facultada para hacer pagos parciales de cesantías.

Pretendió su reintegro al cargo que ocupaba al momento del despido o a otro de igual o superior categoría, sin solución de continuidad, el pago indexado de salarios, de aportes al sistema de seguridad social y de 180 días de salario. En subsidio, reclamó la indemnización a que se refiere el ordinal d) del artículo 6.º de la Ley 50 de 1990, los perjuicios morales en cuantía de $200.000.000 y las cesantías causadas entre 1991 y 2004. En cualquier caso, con condena en costas.

Relató que se vinculó a la accionada a término indefinido desde el 17 de julio de 1991, en el cargo de vigilante hasta el 3 de junio de 2015, a cambio de un salario promedio final de $1.134.030. Además, que la cesantía y sus intereses fueron pagados directamente.

Expuso que durante la vigencia de la relación laboral adquirió el «*síndrome de manguito rotador izquierdo, síndrome del túnel del carpo bilateral, tendinitis del bíceps izquierdo y trastorno de adaptación*». Que desde 2013 denunció ante el Ministerio del Trabajo y el comité de convivencia de la empresa las conductas de acoso laboral de que era víctima. Que el 28 de julio de 2014 suscribió con el empleador acta de conciliación para desistir de la querella administrativa, con la promesa de que no habría represalias por los hechos acaecidos el 22 de julio de 2014. Que en el documento se dejó

registro de las disculpas que ofreció a los miembros del comité, por haberlos agredido verbalmente.

Informó que el 6 de agosto de 2014, la accionada lo convocó a diligencia de descargos, donde le enrostró *«grosería y falta de respeto»* con los integrantes del comité el 22 de julio de igual año; que, a pesar de conocer el compromiso de su apoderado de no tomar represalias, así como las patologías padecidas, de mala fe lo despidió el 22 de agosto siguiente, contrariando el mandato de la Ley 361 de 1997.

Sin embargo, agregó, mediante sentencia de tutela de 9 de septiembre de 2014, le fue concedido el amparo y el reintegro el 12 siguiente. Empero, el 20 de mayo de 2015, el superior revocó la decisión y declaró improcedente la acción de tutela. Finalmente, el 3 de junio de 2015, la accionada le comunicó la terminación del contrato.

Aseveró que el despido fue un acto discriminatorio fundado en su estado de salud y las denuncias sobre el ambiente hostil en que laboraba. Que la empresa procedió en esa forma pese a que sabía que estaba adelantando los trámites para la calificación de pérdida de la capacidad laboral (PCL).

ONLY se opuso a las pretensiones y propuso las excepciones de improcedencia de la restitución laboral; no requerirse autorización por parte del Ministerio del Trabajo para dar por terminado el vínculo laboral, por estar demostrado que el trabajador no se encontraba calificado

como persona en situación de discapacidad; falta de legitimación en la causa por activa; estar demostrada la justa causa por la cual se dio por terminada la última relación laboral; solución de continuidad, por estar frente a varias relaciones contractuales laborales terminadas por conciliación y por renuncias voluntarias; pago de las obligaciones derivadas de la relación contractual; cobro de lo no debido; prescripción; temeridad y mala fe del demandante; compensación y buena fe de la demandada.

Aceptó la vinculación del accionante en el cargo de vigilante, así como los tratamientos y las incapacidades médicas debido a sus patologías. También, la reclamación ante el Ministerio del Trabajo y el no pago de la indemnización por despido sin justa causa, por ser imputable al trabajador. Negó los demás hechos e insistió en que el vínculo finalizó por justa causa.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo de 19 de noviembre de 2018, el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Bogotá D. C. resolvió:

> **PRIMERO: PRIMERO: [SIC] DECLARAR** que entre el señor GABRIEL RAMIRO MUNAR GALEANO SANCHEZ y la sociedad RODRIGUEZ FRANCO & CIA S.C.S. ORGANIZACIÓN NACIONAL DE COMERCIO – ONLY, existieron dos contratos de trabajo cuyas vigencias se dio (sic) entre el 17 de julio de 1991 hasta el 31 de enero de 1992, y el 01 de febrero de 1992 hasta el 22 de agosto de 2014, (…).
>
> **SEGUNDO: DECLARAR** la ineficacia del despido ocurrido el 22 de agosto de 2014. Y por tanto ORDENAR a la sociedad RODRIGUEZ FRANCO & CIA S.C.S. ORGANIZACIÓN NACIONAL

DE COMERCIO – ONLY, al reintegro del trabajador GABRIEL RAMIRO MUNAR GALEANO SANCHEZ al cargo que venía desempeñando al momento del despido o a uno de mejor categoría, junto con el pago de los salarios prestaciones sociales, vacaciones, aportes a la seguridad social dejados de percibir entre el despido y el reintegro, salvo los cuatro meses que fue reintegrado en virtud de la orden de tutela proferida por el Juzgado Treinta y Cuatro Municipal con Función de Control de Garantías de este distrito Judicial dentro de la acción de tutela 2015-00195, (…).

TERCERO: CONDENAR a la sociedad RODRIGUEZ FRANCO & CIA S.C.S. ORGANIZACIÓN NACIONAL DE COMERCIO –ONLY, a pagar al señor GABRIEL RAMIRO MUNAR GALEANO SANCHEZ las cesantías causadas y no consignadas a un fondo de cesantías de los periodos entre el 17 de julio de 1991 al 31 de diciembre de 1991 y la de los años 1992 al año 2004, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia, teniendo como ingreso base de liquidación el salario mínimo legal mensual vigente.

CUARTO: Absolver a la sociedad (…) RODRIGUEZ FRANCO & CIA S.C.S. ORGANIZACIÓN NACIONAL DE COMERCIO – ONLY, de las demás pretensiones (…).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación que las partes interpusieron, el Tribunal decidió:

PRIMERO: REVOCAR el numeral segundo de la sentencia apelada, para en su lugar, ABSOLVER a la demandada SOCIEDAD RODRIGUEZ FRANCO Y CIA S.C.S, ORGANIZACIÓN NACIONAL DE COMERCIO - ONLY, del reintegro solicitado por el demandante, así como de la indemnización por despido sin justa causa, solicitada como pretensión subsidiaria, (…).

SEGUNDO: MODIFICAR el numeral tercero de la sentencia apelada; para en su lugar, CONDENAR a la demandada SOCIEDAD RODRIGUEZ FRANCO Y CIA S.C.S, ORGANIZACIÓN NACIONAL DE COMERCIO - ONLY, a pagar a favor del demandante GABRIEL RAMIRO MUNAR GALEANO, la suma de

> $5.776.000,00 por concepto de auxilio de cesantías, causadas entre el 1 de febrero de 1992 y el 30 de diciembre de 2004 (…).
>
> **TERCERO: CONFIRMAR** en todo lo demás la sentencia impugnada (…).
>
> **CUARTO:** Sin **COSTAS** en la Instancia. Las de primera instancia se confirman.

En torno a la continuidad de la relación laboral, concluyó que, en realidad, existieron dos vínculos. El primero, del 17 de julio de 1991 al 31 de enero de 1992, finalizado por conciliación ante la Inspección 3 del Trabajo, y el otro, iniciado el 1 de febrero de 1992, que se prolongó hasta el 31 de junio de 2015, *«habiéndose desarrollado éste último, como una única relación de trabajo»*, al margen de los varios contratos suscritos en dicho periodo y las renuncias presentadas por el actor, dado que siempre estuvo vinculado con la demandada en forma continua e ininterrumpida, en ejecución de las mismas labores y en iguales condiciones a las del convenio inicialmente suscrito, como con acierto lo dedujo el fallador de la instancia inicial.

Memoró que la demandada argumentó que, para la fecha de terminación del nexo laboral, el actor se encontraba en buenas condiciones de salud y no le habían notificado ninguna calificación de PCL, por manera que no podía ordenarse su reintegro con base en un dictamen emitido después de la finalización del contrato.

Reprodujo el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y un fragmento de las sentencias fechadas *«22 de julio de 2020»* y *«20 de enero de 2021»*. Copió parte del proveído de *«24 de febrero de 2021, radicación 86728»,* de esta Corporación. Se

remitió a continuación, *«a la documental que reposa en el plenario tendiente a acreditar su condición médica».*

Del resumen de la historia clínica, refirió un diagnóstico por síndrome de manguito rotador, artrosis, tendinosis de bíceps bilateral, discopatía y espondiloartrosis cervical, miofascial cérvico escapular, trastorno depresivo y de ansiedad (fls. 48-51, 62-69, 78, 79, 94-98, 80-83, 130-134 del c. l). Hizo mención de la relación de incapacidades otorgadas al demandante, entre el 12 de septiembre de 2013 y el 9 de mayo de 2015 (fls. 114, 135 y 136 c. 1); la valoración inicial por salud ocupacional de Colsubsidio, del 8 de septiembre de 2011 (fls. 38-42 c. 1); la comunicación de 26 de noviembre de 2012 dirigida por el empleador a Famisanar EPS, con documentos para calificación de origen (fls. 52-53 c.1); actas de seguimiento del estado de salud del trabajador de 21 de enero, 7 de mayo y 8 de julio de 2013, que refieren un trastorno de adaptación de origen laboral y se dan una serie de recomendaciones, entre las que destacó evitar horas extras en trabajos repetitivos, pausas activas de 5 minutos cada 2 horas de actividad continua, realizar actividades físicas y de clima laboral, entre otras (fls. 72-77).

Se detuvo en el análisis de puesto de trabajo practicado el 5 de febrero de 2014, *«"como parte del proceso de calificación de origen de presunta enfermedad laboral"».* Dedujo que allí se registró que por recomendaciones médicas y desde 2011, el trabajador solo realizaba funciones de vigilancia sin exposición a posturas forzadas ni manipulación de cargas; que se sugirió continuar tratamiento médico y por

fisioterapia, y realizar ejercicios dentro de los planes caseros (fls. 80-93 c. l).

Se ocupó de la comunicación de 27 de marzo de 2014 de Famisanar EPS, dirigida a la accionada, solicitando documentación para calificación de origen (fls. 99-101 c. l); la comunicación de 8 de abril de 2014, de Mapfre Colombia a Famisanar EPS, en la que requiere el expediente completo del demandante (fl. 106 c. 1); el dictamen de origen de 21 de julio de 2014, por síndrome de manguito rotador izquierdo, síndrome de túnel del carpo bilateral y tendinitis de bíceps izquierdo, con recomendaciones laborales (fls. 201-207 c. l).

También, aludió al examen de egreso del 1 de septiembre de 2014, que refiere alteraciones y *«"RECOMIENDA EVALUACIÓN POR EPS PARA DETERMINAR ORIGEN (…) PACIENTE CON CALIFICACIONES DE EPS FAMISANAR CON ENFERMEDADES DE ORIGEN LABORAL, PENDIENTE CALIFCACIÓN ARL CONTINUAR MANEJO CON ESPECIALISTA, ADHERENCIA A TRATAMIENTOS MEDICOS, HABITOS DE VIDA SALUDABLE"»* (fls. 225-231 c. l).

Mencionó el formato de seguimiento y verificación de recomendaciones laborales, efectuado por el empleador el 15 de septiembre de 2014, cuando el actor ya había sido reintegrado vía tutela. Precisó que allí se señalaron labores y compromisos con el administrador y la supervisora, dirigidas específicamente a mejorar el ambiente laboral (fl. 79 c.1).

Destacó el análisis de puesto de trabajo para calificar el origen de los padecimientos, efectuado por Colmena ARL el 23 de octubre de 2014 (fls. 85-104 c l); el examen de egreso practicado el 10 de junio de 2015, donde se observó que el

actor tiene «"*MULTIPLES PATOLOGIAS DIAGNOSTICADAS Y CALIFICADAS COMO DE ETIOLOGIA LABORAL (...) PENDIENTE DETERMINACION Y REPORTE POR PARTE DE LA JUNTA DE CALIFICACION REGIONAL SOLICITADO POR SU ARL PARA DETERMINAR ETIOLOGIA DE SUS PATOLOGIAS"*» (fls. 152-156 c. l); y las recomendaciones de salud ocupacional de Famisanar EPS, de 22 de agosto de 2015, cuando había finalizado el vínculo laboral (f. 164 c. l).

Advirtió que en el curso del proceso, la Junta Regional de Calificación de Invalidez emitió el dictamen 80310550-3411 de 7 de junio de 2018, donde determinó que el demandante tiene una pérdida de capacidad laboral del 42.28 %, de origen común, estructurada el 13 de noviembre de 2013 (fls. 886-890).

Enfatizó que, en el interrogatorio de parte, el representante legal de la demandada informó que a la terminación del contrato, el actor trabajaba con normalidad, aunque con recomendaciones médicas, pero no estaba calificado. Observó que, por su parte, el accionante expresó que para dicho momento estaba en proceso de calificación de origen, pero no portaba ningún carné que lo identificara como discapacitado y que tenía restricciones médicas.

Hizo hincapié en que en su declaración, el promotor del proceso admitió que el 22 de julio de 2014, cuando fue citado para notificarlo de la decisión del comité de convivencia por la queja que presentó por acoso laboral, arrugó el documento y lo lanzó a sus compañeros pero «*"en ningún momento hubo la mala intención de causarle daño a los compañeros que estaban en el Comité de Convivencia"*».

De todo lo anterior, dedujo que en la fecha de despido el trabajador presentaba ciertas patologías relacionadas con el síndrome de manguito rotador, tendinitis de bíceps y trastornos de ansiedad y depresión, generadores de una serie de recomendaciones laborales por parte de Famisanar EPS y Colmena ARL, de conocimiento del empleador, como lo admitió el representante legal y lo corroboró la testigo Clara Patricia Lozano Ospina.

No obstante, acotó, como lo tiene dicho esta Sala *«"no es la patología lo que activa la protección de la estabilidad laboral reforzada, sino la limitación que ella produce en la salud del trabajador para desarrollar su labor"»,* y esto no fue demostrado, *«pues además de no estar calificada la pérdida de la capacidad laboral al momento del despido, el demandante, como ya quedó establecido (…), siempre se desempeñó como vigilante en los almacenes Only, sin que su enfermedad constituyera una limitación para el desempeño de sus funciones».* Mucho menos, agregó, había lugar a considerar que el trabajador se hallaba en situación de discapacidad para el momento del despido. Añadió que ningún medio de prueba dio cuenta de que su patología hubiera incidido negativamente en su aptitud laboral.

Estimó que no podía sostenerse que el despido tuvo origen en el estado de salud del trabajador, en tanto *«como quedó acreditado en el plenario»,* la decisión del empleador de terminar el vínculo se fundó en la facultad prevista en el literal a), numeral 2, del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, por haber incurrido aquel en una conducta contraria a los deberes y obligaciones de convivencia mínima.

Destacó el comportamiento agresivo y grosero que tuvo con los compañeros del comité de convivencia, luego de haberse notificado del resultado de una queja por acoso laboral que había presentado, pues arrugó el documento, lo tiró al piso y lanzó insultos y amenazas contra quienes estaban allí.

En ese orden, anunció que revocaría el numeral segundo de la sentencia recurrida, como quiera que el demandante *«no era titular del derecho a una estabilidad laboral reforzada»*.

Consideró que el comportamiento del actor fue ratificado en las declaraciones de Clara Patricia Lozano Ospina, Nancy Esperanza Urbina y Carlos Alberto Vanegas, y aceptado por el demandante en el interrogatorio de parte, a pesar de que aclaró que *«"en ningún momento hubo la mala intención de causarle daño a los compañeros que estaban en el Comité de Convivencia"»*. Por obvias razones, tampoco halló viable la indemnización por despido injusto.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Reclama el quiebre de la decisión de segundo grado, en cuanto revocó las condenas de primer nivel y, en sede de instancia, las confirme.

Formula dos cargos, por la causal primera de casación, que merecieron réplica y serán resueltos en forma conjunta, dada la identidad de proposición jurídica y designio.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa violación indirecta, por aplicación indebida, del literal a, numeral 2, del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en relación con los artículos 28 de la Ley 640 de 2001; 66 de la Ley 446 de 1998; 61 del Decreto 1352 de 2013; 13, 25, 29, 48, 53 y 93 de la Constitución Política; 61 del Decreto 1352 de 2013; 55, 145 186, 249, 306, 60, 61 y 66 A del Código Procesal del Trabajo y 176 del Código General del Proceso.

Aduce que la transgresión obedeció a la comisión de protuberantes, ostensibles y *«axiomáticos»* errores fácticos, consistentes en:

> 1. Dar por demostrado, sin estarlo, que el despido del trabajador tuvo origen en una falta calificada como grave, prevista en el numeral 2 del artículo 62 del C.S.T. y no por su estado de salud.
>
> 2. No dar por demostrado, siendo incuestionable, que el demandante en la conciliación celebrada en el Ministerio de Trabajo el 28 de julio de 2014, "…ofreció disculpas a los miembros del comité de convivencia…", desistiendo de la querella administrativa por acoso laboral radicada el 3 de abril de 2014.
>
> 3. No dar por acreditado, estando, que la empresa en la precitada conciliación, adquirió compromisos posteriormente incumplidos.
>
> 4. No dar por demostrado, siendo evidente, que la empresa no obstante los compromisos adquiridos ante el Ministerio de Trabajo, el 6 de agosto de 2014, citó al trabajador a declarar en el marco del procedimiento consagrado en el artículo 115 del C.S.T.
>
> 5. Dar por demostrado, sin estarlo que, por no estar calificada la

pérdida de capacidad laboral al momento del despido, el promotor del litigio no estaba limitado laboralmente.

6. No dar por acreditado, siendo indudable, que la pérdida de capacidad laboral se estructuró el 13 de noviembre de 2013, en vigencia de la relación laboral.

7. Dar por demostrado, siendo contraevidente, que por el demandante siempre haber laborado como vigilante en la empresa demandada, las patologías padecidas no constituían limitación en el desempeño de sus funciones.

8. No dar por demostrado, estándolo, que el actor se encontraba en situación de discapacidad al momento de su despido.

9. No dar por demostrado, estándolo, que la terminación del contrato laboral del demandante, fue motivada por su estado de salud.

Como pruebas no valoradas, denuncia la petición de *«Investigación Acoso, Discriminación, Persecución, violación Ley 1010 de 2006, Desconocimiento y Omisión Normatividad legal de Salud Ocupacional vigentes originada por Enfermedad Profesional»*, con radicado 56017 de 3 de abril de 2014 (fls. 102 -103 c. 1); el *«acta de conciliación total No. 422»* de 28 de julio de 2014 (fls. 104-105 c.1); el acta de declaración de 6 de agosto de 2014 (fls. 260 a 264 c. 1); el *«dictamen de origen»* de 19 de diciembre de 2011 (fls. 43 a 46 c. 1) y las *«recomendaciones salud ocupacional»* del 14 de noviembre de 2014 (fls. 171-172 c. 1).

Como erróneamente apreciadas, acusa el resumen de la historia clínica (fls. 48 a 51, 62 a 69, 78, 79, 94 a 98, 80 a 83 y 130 a 134 c.1); la relación de incapacidades (fls. 114, 135 y 136, c. 1); la valoración inicial por salud ocupacional Colsubsidio, de 8 de septiembre de 2011 (fls. 38 a 42 Cuaderno 1); la comunicación de 26 de noviembre de 2012, dirigida a Famisanar EPS por el empleador, con remisión de

documentos para calificación de origen (fls. 52 a 53); las actas de seguimiento del estado de salud del trabajador (fls. 54 a 57); el dictamen de origen emitido por Famisanar EPS el 3 de diciembre de 2013 (fls. 72 a 77 c.1) y el análisis de puesto de trabajo del 5 de febrero de 2014 (fls. 80-93).

También, las comunicaciones de 27 de marzo de 2014 de Famisanar EPS, dirigida a Almacenes Only (fls. 99 a 101 c. 1) y de 8 de abril de 2014, de Mapfre a Famisanar EPS (fls. 106 c. 1); el dictamen de origen salud ocupacional Famisanar EPS, de 21 de julio de 2014 (fls. 201 a 207 c1); el examen de egreso del 1 septiembre de 2014 (fls. 225 a 231 c 1); el formato de seguimiento y verificación de recomendaciones laborales de 15 de septiembre de 2014 (fl. 79 c. 1); el análisis de puesto de trabajo de 23 de octubre de 2014 (fls. 85 a 104 Cdno 1); el examen de egreso de 10 de junio de 2015 (fls. 152 a 156 cdno 1); las recomendaciones de salud ocupacional del 22 de agosto de 2015 (fº. 164); el dictamen 80310550-3411 del 7 de junio de 2018 (fls. 886-890); los interrogatorios de parte al demandante, al representante legal de Rodríguez Franco & Cia SCS Organización Nacional de Comercio (Only), y el testimonio de Patricia Lozano.

Sostiene que el inadecuado análisis probatorio, se refleja en la manera «*a priori y sin grado de sindéresis alguno*» como el juzgador de segundo grado concluyó que la terminación del contrato de trabajo provino «*"de la facultad prevista en el numeral 2 del artículo 62 del CST, al incurrir en*

una falta calificada como grave…”».

Asevera que *«el derecho de petición»* contentivo de la *«Investigación, Acoso, Discriminación, Persecución, violación Ley 1010 de 2006, Desconocimiento y Omisión Normatividad legal de Salud Ocupacional vigentes originada por Enfermedad Profesional”,* radicado 56017 de 3 de abril de 2014, da cuenta de que solicitó al Ministerio del Trabajo investigación administrativa contra la accionada.

Explica que allí denunció conductas de acoso laboral del empleador, pero la querella administrativa finalizó por un acuerdo de voluntades consignado en *«acta de conciliación total No. 422»* de 28 de julio de 2014. Reproduce sus manifestaciones, las de la empresa y del funcionario administrativo, vertidas en el acta y expone que se trató de *«compromisos convertidos por la empresa en rey de burlas»* pues, pese a conocer las disculpas ofrecidas por el primero al comité de convivencia, en un acto de mala fe lo citó a declarar el 6 de agosto de 2014, en el marco del procedimiento contemplado en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo. Copia lo que quedó consignado en el acta de descargos de 6 de agosto de 2014.

Considera palmario el yerro del *ad quem* por haber preterido los anteriores documentos, en tanto prohijó un despido *«afectado previamente por el mecanismo alternativo de solución de conflictos de la conciliación»,* por manera que incurrió en indebida aplicación del numeral 2 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Sostiene que la conclusión

del *ad quem* terminó «*[…] connotando la maliciosa conducta patronal, transgresora de los* ***derechos fundamentales*** *y las* ***normas sustanciales*** *de carácter nacional invocados, llevándola apresuradamente a terminar con "causa justa" la relación laboral, que de consuno acordaron condonar ante la autoridad administrativa*». Dice que, exprofeso, la enjuiciada arguyó razones distintas a su situación de discapacidad, en evidente acto discriminatorio, con mayor razón si quedó probado que la empresa conocía dicha condición.

Estima erróneo que el *ad quem* concluyera que en la fecha de ruptura del vínculo laboral, las enfermedades padecidas no lo limitaban para desempeñar sus funciones y que no estaba calificado, siendo que las pruebas en que fundó la decisión comprueban sus afecciones de salud, revelado en las incapacidades otorgadas, los tratamientos médicos, las recomendaciones de salud ocupacional, las restricciones o limitaciones para desempeñar determinadas funciones, el grado severo de PCL, estructurada 9 meses y 9 días antes del primer despido, y 18 meses y 20 días antes del definitivo. Argumenta que estas comprobaciones armonizan con la doctrina garantista contenida en fallos como el CSJ SL258-2020, de donde surge un criterio opuesto a la desacertada inferencia de la sentencia que acusa.

Califica absurda la tesis del Tribunal pues, pese a haber analizado las pruebas del suficiente conocimiento del empleador de su estado de salud, y el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral, revocó el numeral segundo de fallo de primer nivel, con lo que respaldó el argumento de

que para la fecha del despido no estaba calificado y citó, fuera de contexto, el *«radicado de la sentencia No. 86728 del 24 de febrero de 2021, omitiendo aplicar el párrafo referido a la situación aquí debatida»,* del siguiente tenor:

> "[…] Por esta razón se destaca el carácter relevante que tiene una calificación técnica descriptiva del nivel de la limitación que afecta a un trabajador en el desempeño de sus labores; sin embargo, en virtud del principio de la libertad probatoria y formación del convencimiento, en el evento de que no exista calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión que limita en la realización de su trabajo. […]".

Aduce que el Tribunal ha debido seguir las enseñanzas de la sentencia CC SU087-2022 que define reglas para aplicar la estabilidad laboral reforzada aun sin calificación.

Sostiene que el colegiado de instancia apreció con error la valoración inicial de salud ocupacional con fecha de recepción 8 de septiembre de 2011, pues en el *ítem* 10 se enlistaron unas recomendaciones. También, la *«"Solicitud de documentación para la calificación de Origen Caso: MUNAR GALEANO GABRIEL RAMIRO CC. 80310150"»* de 26 de marzo de 2014, mediante la cual Famisanar EPS solicitó a la convocada a juicio documentos con el fin de iniciar el proceso de calificación de origen. Que los dislates de dicho

sentenciador también surgieron de no valorar el dictamen de 19 de diciembre de 2021, sobre recomendaciones laborales, que reproduce, así como las recomendaciones de salud ocupacional de 14 de noviembre de 2014, que también copia.

Asevera que todas estas denotan su estado de salud, surgido tiempo atrás y que pervivía a la fecha del despido, de donde se devela la errada inferencia del juzgador de segundo nivel, en sentido contrario al postulado de que *«"ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo"»* (art. 26 L.361 de 1997).

VII. CARGO SEGUNDO

Acusa *«infracción directa»,* por aplicación indebida, del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en relación con los artículos 28 de la Ley 640 de 2021; 66 de la Ley 446 de 1998; 61 del Decreto 1352 de 2013; 13, 25, 29, 48, 53 y 93 de la Constitución Política; 55, 145, 186, 249, 306, 60, 61 y 66 A del Código Procesal del Trabajo y 176 del Código General del Proceso.

Advierte que admite los supuestos fácticos que el Tribunal tuvo por probados, pero no la inferencia de que a la terminación del contrato no era sujeto de la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Memora que, según el Tribunal, al momento del despido no tenía estabilidad reforzada, porque si bien lo aquejaban

ciertas patologías, a la luz de la jurisprudencia de esta Sala, eso no es lo que activa el resguardo, sino la limitación que produce en la salud para ejecutar la labor, que no dio por acreditada, en tanto siempre se desempeñó como vigilante en almacenes Only «"*sin que su enfermedad constituyera una limitación para el desempeño de sus funciones*"».

Agrega que, contrario a la conclusión del Tribunal, esta Sala de la Corte ha acuñado una línea jurisprudencial garantista, en el sentido de que la estabilidad laboral reforzada beneficia al trabajador cuando a la fecha de terminación del vínculo de trabajo se encuentra en proceso de *«recuperación de su estado de salud»* y, bajo ese presupuesto, tiene adoctrinado que no es necesario aportar certificación o calificación para el momento del despido. Que, además, esta Corporación tiene claro que es indiferente que la calificación de PCL se produzca después de terminado el contrato, pues lo que realmente interesa es que se haya originado en las patologías adquiridas en vigencia de la relación laboral. Cita la sentencia CSJ SL1708-2021.

Se refiere a la sentencia CC T850-2011 y translitera algunos pasajes. Anota que las tesis plasmadas en los fallos anotados *«encuentran sólido apoyo en las sentencias C-153 de 2000, T-198 de 2006, T-1083 de 2007, T-1038 de 2007, T-962 de 2008, T-263 de 2009 y SU-087 de 2022»,* de suerte que no son atendibles las razones del Tribunal para negar efectos al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que lo llevaron a avalar un despido notoriamente discriminatorio, en perjuicio de *«la*

invencible postura de esta Sala de Casación» sostenida en la sentencia CSJ SL6850-2016. Copia un fragmento.

VIII. RÉPLICA

La demandada sostiene que el ataque es improcedente, como quiera que los supuestos errores fácticos resultan exiguos de cara al nutrido material probatorio que soporta la decisión recurrida. Destaca la inexistencia de tarifa legal y la juiciosa valoración hecha por el *ad quem*, producto de la sana crítica. Refuta que el sentenciador hubiera omitido apreciar ciertos medios de prueba.

Aduce que la demandada demostró que la finalización del vínculo se produjo por los hechos ocurridos el 22 de julio de 2014, bajo una causal objetiva. Recalca que los dictámenes y recomendaciones en que se basa la acusación, fueron emitidos luego de la terminación del contrato, a más que no demuestran la limitación que la patología habría producido en el trabajador para desarrollar sus labores.

IX. CONSIDERACIONES

Para resolver sobre la garantía de estabilidad laboral reforzada por condición de salud, el Tribunal se apoyó en un nutrido caudal probatorio. De allí, coligió que no había lugar a dispensar la protección y disponer el reintegro del actor, toda vez que aunque lo aquejaban ciertas patologías en la fecha del despido, que dieron lugar a una serie de recomendaciones laborales de la ARL y eran conocidas por el empleador, no estaba acreditada la pérdida de la capacidad

laboral. En especial, porque los padecimientos no generaron una limitación para el desempeño de su actividad de vigilante, por manera que no se encontraba en situación de discapacidad.

Así mismo, consideró que no podía afirmarse que el estado de salud del trabajador fue el motivo del despido, en tanto se fundó en la causal prevista en el literal a), numeral 2, del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Dedujo probado que el trabajador incurrió en una conducta contraria a las obligaciones de convivencia armónica, por el comportamiento agresivo y grosero que tuvo con sus compañeros del comité de convivencia, cuando le fue notificado lo resuelto por una queja de acoso laboral. Consideró que dicho proceder fue ratificado por los testigos y aceptado por el promotor del juicio en el interrogatorio de parte, de suerte que descartó toda posibilidad de éxito a las pretensiones principal y subsidiaria.

En la arremetida por la vía de puro derecho, la censura recrimina al fallador de la alzada por desconocer que la estabilidad laboral reforzada se configura cuando al terminar el contrato, el trabajador está *«en proceso de recuperación de su estado de salud».* Considera irrelevante que la calificación de pérdida de capacidad sea posterior a la desvinculación, pues lo trascendente es que la enfermedad se hubiera adquirido en vigencia del contrato, como aconteció.

Desde la orilla fáctica, eje del segundo cargo, sostiene que el despido fue injusto porque no podía fundarse en el

comportamiento agresivo e irrespetuoso que asumió ante los miembros del comité de convivencia. Pide volver la vista sobre el acta que da cuenta del desistimiento de la queja por acoso laboral porque, en su criterio, el empleador también concilió allí sobre tales hechos; en otras palabras, asegura que el *ad quem* prohijó un despido *«afectado previamente por el mecanismo alternativo de solución de conflictos de la conciliación».*

Para resolver, importa repasar la postura adoptada por la Sala de cara a la estabilidad laboral reforzada, esbozada en la sentencia CSJ SL1152-2023 y reiterada, entre otros, en los fallos CSJ SL3508-2024 y CSJ SL3499-2024. La Sala adoctrinó que la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se estructura sobre los siguientes pilares:

i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo;
ii) la presencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras que, al interactuar con el entorno laboral, impide ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás y,
iii) que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Adoctrinó que los anteriores presupuestos pueden acreditarse con cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que,

para efectos de percibir los hechos constitutivos de la discapacidad, el juez ordene y practique la prueba pericial. Advirtió que la discapacidad, analizada al amparo de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por Ley 1346 de 2009, no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones.

Visto lo anterior, importa precisar que si bien, no es indispensable la calificación de PCL para definir si una persona está en situación de discapacidad, como lo dejó entrever el *ad quem,* tampoco puede pregonarse que hay lugar a la protección, simplemente, cuando al trabajador se le termina el vínculo y se encuentra en proceso de *«recuperación de su estado de salud»,* como lo esgrime la censura. En cualquier caso, será indispensable acreditar los supuestos mencionados.

Claro lo anterior, importa destacar que, al margen de la discusión sobre la situación médica del actor, el colegiado de instancia entendió que la justa causa debidamente demostrada, descartaba un despido discriminatorio por razón del estado de salud del trabajador. A este respecto, en cuanto a la posibilidad que tiene el empleador de finiquitar el nexo laboral por la presencia de una causal objetiva, en la providencia CSJ SL2358-2024 esta Sala discurrió:

> En consecuencia, cuando se acredita una causal objetiva o justa, y se contradice la presunción de despido discriminatorio basada en la discapacidad del actor, no es obligatorio acudir al Ministerio de Trabajo, ya que esta desvirtúa y justifica el actuar del empleador de manera imparcial, sin que exista protección foral,

> según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Tal como se explicó en la decisión CSJ SL2586-2020, en la que se dispuso que la objetividad es una condición para el despido o la terminación de los contratos de trabajo de personas con discapacidad.
>
> Es importante dejar claro que el criterio que defiende esta Sala es que la garantía prevista en la normativa acusada, fue concebida para evitar los despidos discriminatorios, es decir, aquellos fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador. Por tanto, aquellos que no obedezcan a la situación de discapacidad, sino a una razón objetiva o justa –como en el caso que nos ocupa- son legítimos (CSJ SL1360-2018).

Salta a la vista que el impugnante no refuta la premisa jurídica que acaba de mencionarse, pero sí cuestiona la justeza del despido por la vía de los hechos. De ahí que cualquier posibilidad de éxito de la acusación debe pasar por verificar, inicialmente, si el Tribunal erró en el examen de las pruebas denunciadas, concernientes a este tópico. Es decir, si se equivocó al prohijar el despido con justa causa. En caso positivo, se continuará con el estudio de la acusación en tanto corresponde a la situación de discapacidad invocada.

Previamente, debe precisarse que la censura no acusa la valoración de la carta de despido, ni discute lo que el Tribunal dedujo de la lectura de la misiva; esto es, que el contrato terminó con apoyo en el literal a), numeral 2º, del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, por incurrir en una conducta contraria a las obligaciones de convivencia mínima.

En la petición con radicación 56017, de 3 de abril de 2014, dirigida a la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo, el demandante pidió se iniciara una

investigación administrativa contra la ARL Mapfre Colombia y la Empresa demandada, por los hechos que señaló así:

> Mi caso encaja dentro de las siguientes circunstancias, ya que las conductas ejercidas directamente e indirectas por parte de mi empleador y A.R.L Mafre (sic) Colombia, han causado en mi estado de salud una serie de patologías que me han generado MIEDO, INTIMIDACIÓN, TERROR y Angustias, lo cual me ha generado cuadros de ANSIEDAD Y DEPRESIÓN psicológica, menoscabando mi dignidad humana, adicional al: MALTRATO, PERSECUSIÓN, DISCRIMINACIÓN, ENTORPECIMIENTO, INEQUIDAD, DESPROTECCIÓN como persona y trabajador.
> Mi caso reúne los requisitos que exige el Ministerio de Trabajo
> -relación laboral vigente
> -seguimiento de los lineamientos ante mi empleador
> -solicitud Comité de Convivencia, donde pongo en conocimiento las diferentes conductas de acoso laboral de la cual soy víctima.

En el acta de conciliación 422 de 28 de julio de 2014, luego de identificar a las partes, se consignó:

OBJETO DE LA AUDIENCIA

1. El solicitante señor GABRIEL RAMIRO MUNAR GALEANO manifiesta al despacho que "como quedó estipulado en el acta de acuerdo del comité de convivencia de la empresa de fecha julio 21 de 2014 por mis condiciones de salud, la empresa se compromete a tomar las respuestas en el acta (sic), en este estado de la diligencia quiero expresar mis disculpas a los miembros del comité de convivencia por mi reacción tomada el día 22 de julio del presente año donde en forma involuntaria agredí de forma airada a este comité, igualmente manifiesto que desisto de la querella interpuesta ante el Ministerio["]

2. El apoderado de la parte solicitada manifiesta a este despacho que "la empresa por su parte acepta el desistimiento presentado y se compromete a cumplir en forma estricta las decisiones adoptadas en acta del comité de convivencia de fecha 21 de julio de 2014 en lo que [a] ella respecta["]

Pretensión

Que de acuerdo a los anteriores hechos, se llegue a un acuerdo conciliatorio con la solicitada, que resulte benéfico para ambas partes y sin desconocimiento de los derechos ciertos e indiscutibles respecto al acoso laboral.

De otra parte, le informa a la parte querellada que se establece un periodo de prueba por el término de quince (15) días hábiles contados a partir de la fecha, término en el cual deberá acreditar ante el despacho los siguientes documentos: Cronograma que establecido (sic) por el comité al querellante, oficio dirigido al querellante de respuesta a que llegó el comité de convivencia acuerdos (sic) llegados por las partes. NOTIFICACIÓN EN ESTRADOS. CÚMPLASE.

Las partes discutieron y trajeron a escena 2 asuntos claramente diferenciados en el texto transliterado. Uno, relacionado con la queja de acoso laboral presentada por el actor ante el Ministerio del Trabajo, de la que desistió y la empresa se comprometió a materializar las medidas adoptadas por el comité de convivencia, así como los demás acuerdos a los que se hubiera llegado. Y, otro, el ofrecimiento de excusas por parte del trabajador por la agresión gestual y verbal a los integrantes del comité de convivencia, ocurrida el 22 de julio de 2014.

Por su parte, el representante de la empresa se limitó a aceptar el desistimiento de la querella y se comprometió a cumplir las decisiones adoptadas por dicho comité en acta de *«21 de julio»* del mismo año; también, se le conminó a aportar en los 15 días siguientes a la firma del acta de conciliación, *«oficio dirigido al querellante de respuesta a que llegó el comité de convivencia»*.

Contrario a lo que afirma la censura, en el texto del documento no se observa que la accionada hubiera condonado, perdonado o dispensado *«ante la autoridad administrativa»,* la conducta del trabajador del citado 22 de julio; menos, que se hubiera obligado a abstenerse de adelantar una investigación disciplinaria o a tomar otra

decisión administrativa, como el despido, por su conducta. Objetivamente, ese no fue el alcance que tuvo el acuerdo.

Aunque en el mismo escrito se menciona el acta del comité de convivencia de 21 de julio de 2014, el contenido de este documento no se acusa como mal valorado, ni preterido. En todo caso, si la Sala entendiera que hace parte integral de la conciliación, por la referencia que hacen los asistentes a la diligencia, ello no alteraría el panorama fáctico porque, revisado minuciosamente el expediente, no se avista tal instrumento. De esta suerte, la censura no aporta elementos que abran paso a una lectura diferente a la del *ad quem.*

Finalmente, en el acta de declaración del demandante, rendida el 6 de agosto de 2014, en atención a la citación que hizo la empresa con fundamento en los artículos 46, 47 y 48 del reglamento interno de trabajo y el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, sobre los sucesos del 22 de julio anterior, se le indagó: *«¿quiere usted decirnos cuál fue su reacción cuando el señor Carlos Vanegas se disponía a firmar las hojas?»* y él respondió: *«me pasan ese sobre, procedo a leerlo y le comento a Patricia Lozano: "conclusión nada, quedamos en las mismas" y le paso las hojas a Carlos, entonces ella dijo: "veníamos es a firmar" y yo le dije: "ningún firmar"».* A la pregunta de si lanzó amenazas contra los presentes expuso que no es cierto que hubiera expresado que no sabían *con quién se estaban metiendo*, pero que sí arrugó las hojas y las lanzó hacia la puerta.

Si bien, en esa diligencia el actor no suministró detalles de su comportamiento, su sola versión no es suficiente para

derruir las conclusiones del fallador de segundo grado en punto a la comisión de la conducta y su adecuación al literal a, numeral 2, del artículo 62 del estatuto laboral, a las que se llegó con base en prueba testimonial y los interrogatorios de parte, principalmente.

En resumen, la tesis de la censura no tiene soporte en las pruebas analizadas, como quiera que no es cierto que el representante de la empresa se hubiera comprometido en la audiencia de conciliación a no tomar medidas disciplinarias o de otro orden, con relación a la permanencia del accionante en la empresa por los hechos mencionados. De esta suerte, en ningún desafuero incurrió el Tribunal por haber colegido justo el despido, por manera que el empleador estaba relevado de obtener autorización del Ministerio del Trabajo.

Importa recordar que la justa causa que la demandada invocó es la del literal a), numeral 2º, del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que incluye *«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»*. En esa medida, no se advierte que esta causal, estatuida con el fin de dotar al empleador de instrumentos para corregir y prevenir conductas que atenten contra la dignidad de las personas relacionadas con la empresa, en especial, sus trabajadores, así como para prevenir la sana convivencia entre estos, tenga relación con la situación de discapacidad que pudiera registrar el demandante (CSJ SL2834-2023).

Ante ese resultado, deviene innecesario el estudio de los medios de convicción que apuntan a demostrar la condición de discapacidad del promotor del proceso.

De lo que viene de decirse, los cargos no prosperan.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo del demandante y a favor de la demandada. Se fija como agencias en derecho la suma de $6.200.000, que se incluirá en la liquidación que se practique conforme lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá profirió el 29 de octubre de 2021, en el proceso que **GABRIEL RAMIRO MUNAR GALEANO** instauró contra **RODRÍGUEZ FRANCO & COMPAÑÍA SCS ORGANIZACIÓN NACIONAL DE COMERCIO (ONLY).**

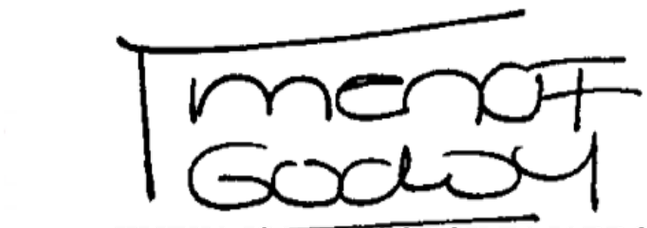
Costas como se dijo.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO



JORGE PRADA SÁNCHEZ

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 888ED9CD1332B836C40CB4FD3D87DA3AC5980BCE29057C79FA506E84328D8900
Documento generado en 2025-05-22