**JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO**

**Magistrada ponente**

**SL855-2025**

**Radicación n.°05615-31-05-001-2021-00465-01**

**Acta 11**

Bogotá, D.C., dos (2) de abril de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **DAVID ROBLEDO CASTAÑO**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia, el 13 de agosto de 2024, en el proceso que adelantó contra **MERA MEDELLÍN SAS**.

## I. ANTECEDENTES

David Robledo Castaño, llamó a juicio a Mera Medellín SAS, para que se declarara: que entre ellos existió un contrato de trabajo a término fijo, desde el 10 de septiembre de 2019 hasta 8 de abril de 2021, que el empleador terminó sin justa causa, motivado en las condiciones de salud, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Además, que entre el 15 de marzo de 2020 y 8 de abril de 2021, su empleador le pagó una remuneración deficiente, en cuantía de un salario mínimo legal mensual.

Consecuencialmente, pidió *«convalidar el reintegro»* que fue dispuesto por el Juzgado 30 Penal del Circuito de Conocimiento de Medellín y, condenar a la compañía, a: pagarle los salarios dejados de percibir desde el despido, «*hasta que sea reintegrado nuevamente, es decir, a partir del 08 de abril de 2021, junto con el pago de prestaciones sociales, vacaciones, otros emolumentos y aportes a la seguridad social dejados de realizar*»; la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990; sanción por mora en el pago de intereses a la cesantía; la diferencia salarial entre el salario mínimo reconocido entre el 15 de marzo de 2020 y el 8 de abril de 2021, la indexación y las costas.

En subsidio del reintegro, pretendió obtener la indemnización del artículo 64 del CST, la sanción del artículo 65 *ejusdem*, el pago de diferencias salariales, la indexación y las costas.

Como fundamento fáctico de las pretensiones, expuso que: suscribió un contrato de trabajo a término fijo, para desempeñarse como auxiliar de mantenimiento, desde el 10 de septiembre de 2019, con un salario básico de $1.200.000, más auxilio de transporte, horas extras y recargos; fue afiliado a la Entidad Promotora de Salud (EPS), a la Administradora de Riesgos Profesionales ARL SURA y en la

Administradora de Fondos de Cesantías y Pensiones Protección SA.

Refirió que: el 15 de marzo de 2020, sufrió un accidente de trabajo al caer por unas escaleras y se rompió la *«EPIFISIS DEL FÉMUR»*, fue inicialmente atendido en el hospital de Guarne, posteriormente lo trasladaron a la Clínica Somier en Rionegro donde se le practicó una cirugía para colocarle una placa y siete tornillos en la rodilla izquierda; consecuencialmente, le expidieron múltiples incapacidades que se prolongaron desde el siniestro hasta el 31 de agosto de 2020, luego aclaró que las incapacidades se extendieron hasta 5 de septiembre de 2020.

Describió que, finalizada la incapacidad se autorizó su reintegro, con las siguientes restricciones: evitar posiciones estáticas forzadas por más de 5 minutos, preferiblemente permanecer sentado, no cargar pesos superiores a los 7KG, pausas activas durante la jornada, evitar subir y bajar escaleras repetidamente y revisión del ortopedista.

Narró que *«Dada su reincorporación, hacia el 29 de septiembre de 2020»*, la demandada le reasignó funciones, nuevas tareas que exigían más esfuerzo físico, pues debía hacer aseo, limpieza de cocina, bodegas, vaciar el contenido de canecas de basura, sacar los desechos, y lavar las trampas de grasa y perjudicaban la salud, por lo que tuvo que asistir el 1 de octubre de 2020 a cita de revisión con el ortopedista, quien le ordenó una tomografía por urgencias, lo

incapacitaron desde el 2 hasta el 31 de octubre de 2020 debido a esguince grado 1.

Expuso que, el 19 de octubre de 2020, el especialista reiteró las restricciones médicas para el reintegro; el 21 de noviembre siguiente, fue incapacitado por gastroenteritis y el 28, cuando se encontraba cumpliendo sus funciones lavando las trampas de grasa, se resbaló y eso condujo a que *«resintiera la operación que había recibido»*, lo que generó incapacidad médica por 3 días.

Aseveró que desde su reingreso la compañía desplegó actos encaminados a que él renunciara, tales como: negarle la posibilidad de ir al baño en horas laborales, debía permanecer en lugares con temperaturas bajas, sin poder utilizar prendas abrigadas, recibía palabras denigrantes e incluso realizar funciones con omisión de las restricciones laborales que había a su favor, lo que ocasionó nuevas incapacidades y debido a la fuerte persecución, fue remitido a consulta, donde fue diagnosticado con pérdida de peso y estrés agudo.

Insistió en que, otro mecanismo de presión fue la reducción del salario, pues no obstante el pacto contractual por $1.200.000, sin explicación le comenzaron a pagar el salario mínimo legal mensual y le redujo *«el valor de las cotizaciones».*

Afirmó que las últimas restricciones laborales fueron expedidas el 2 de marzo de 2021 y se extendieron hasta el 9

de abril siguiente, no obstante, en escrito del 8 de abril de 2021, la compañía Mera Medellín SAS, le comunicó la decisión de terminar el contrato, para lo cual le adujeron justa causa.

Expuso que el 25 de mayo de 2021, presentó acción de tutela pretendiendo su reintegro, que le fue adversa en primera instancia, pero, en segunda sí le ampararon sus derechos, con orden de reintegro a partir del 9 de julio de 2021, en esta oportunidad sí se acataron las restricciones laborales y se le pagó el salario acordado de $1.200.000, pero los actos de hostilidad se intensificaron.

Reformó la demanda para adicionar algunos hechos, en los cuales aseveró que: en la carta de terminación del contrato de 8 de abril de 2021, le endilgaron que el 26 de marzo de 2021 incurrió en conductas desobligantes e irrespetuosas con sus superiores, y que abandonó el puesto de trabajo.

Afirmó que la compañía no le garantizó el derecho de defensa, pues no le permitió rendir su versión, ni cumplió lo establecido en el artículo 69 del reglamento interno de trabajo, además, en el escrito de despido se mencionó el reiterado incumplimiento de sus obligaciones, pero no señaló las fechas específicas y, adelantó un procedimiento disciplinario irregular con el objeto de encubrir el verdadero motivo de terminación del contrato, la «*debilidad médica*».

Mera Medellín SAS, al responder la demanda y su reforma, se opuso a las pretensiones. De los hechos, aceptó: la naturaleza laboral del contrato; los extremos temporales; la afiliación al sistema de seguridad social; el accidente de 15 de marzo de 2020, pero aclaró que fue de origen común; las incapacidades médicas derivadas del siniestro; las recomendaciones impartidas en favor del trabajador; la reubicación laboral; la cita médica de 1 de octubre de 2020, con ortopedista y donde dictaminó esguince grado 1; la cita médica de 19 de octubre de 2020, donde se dieron nuevas recomendaciones médicas; la incapacidad por gastroenteritis; la comunicación de despido del 8 de abril de 2021, aduciendo justa causa; la solicitud que elevó el 10 de mayo de 2021; la tutela en la que reclamó el reintegro y el amparo concedido. Que una vez reintegrado se respetaron las recomendaciones médicas; el reglamento interno de trabajo contiene un procedimiento para resguardar los derechos de los trabajadores; y que, dentro de los motivos de la carta de terminación, se indicó el incumplimiento de las funciones.

En su defensa alegó, que la Corte Constitucional enseñó que las personas en condición de discapacidad, tratamiento médico o situación de debilidad manifiesta, eran titulares de estabilidad laboral reforzada cuando: (i) se encuentre demostrado que padecen serios problemas de salud; (ii) no haya causal objetiva de desvinculación; (iii) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral; (iv) el despido se haya realizado sin la autorización previa del inspector.

Explicó que, en el actor no estaban reunidos los aludidos requisitos, pues sí existía causal objetiva de terminación y no tenía graves problemas de salud.

Del procedimiento sancionatorio para la terminación del contrato, contó que no era obligatoria su aplicación, porque para la terminación del contrato era potestativo del empleador, como se desprendía de los artículos 70 a 73 del reglamento interno. Destacó que el artículo 73 *ejusdem*, disponía que *«El régimen disciplinario no es forzosa aceptación y en ningún caso limita la facultad que tiene MERA MEDELLÍN SAS, para dar por terminado el contrato de trabajo cuando lo estime conveniente».*

Propuso las excepciones que llamó: inexistencia de la obligación de reintegro, cobro de lo no debido, mala fe del actor y buena fe de la demandada.

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Rionegro, concluyó el trámite y emitió fallo el 7 de diciembre de 2023, en el que resolvió:

> **PRIMERO:** Se declara la prosperidad de la excepción de inexistencia de la obligación de reintegro, por tanto, se absuelve a la sociedad MERA MEDELLÍN SAS, representada (…) de todas las pretensiones propuestas por el señor DAVID ROBLEDO CASTAÑO, quien se identifica (…).
>
> **SEGUNDO:** Conforme a los argumentos expuestos, las demás excepciones quedan implícitamente resueltas.

**COSTAS,** se fijan agencias en derecho a cargo de la parte demandante (…).

Disconforme, la promotora del juicio apeló.

## III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para decidir el recurso, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia, profirió fallo el 13 de agosto de 2024, confirmó la decisión del *a quo* e impuso costas al actor.

Centró los problemas jurídicos en analizar: i) si el promotor del juicio se encontraba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada; ii) si era exigible agotar un procedimiento previo a la terminación del contrato de trabajo y iii) si se acreditaron las justas causas.

Para resolver el primero, comenzó por aludir al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sostuvo que a la luz de la más reciente jurisprudencia de esta Corporación, para brindar la protección no se requiere una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, sino una deficiencia o limitación física, mental, intelectual o sensorial y la existencia de barreras u obstáculos que impidan el ejercicio efectivo de los derechos en igualdad de condiciones, como lo había enseñado el fallo CSJ SL1152-2023, del que copió algunos segmentos.

Indicó que el actor fue contratado por Mera Medellín SAS, para laborar a partir del 10 de septiembre de 2019, la función era la de mantenimiento de equipos de refrigeración y toda la estructura de la empresa.

Describió que, *«En punto a su situación de salud y la interacción de esta con su entorno laboral»*, encontraba que sufrió accidente de origen común el 15 de marzo de 2020, fue reubicado el 29 de septiembre del mismo año, se le asignaron, entre otras, las siguientes funciones: mantener en perfectas condiciones de aseo, limpieza y desinfección el lugar de trabajo, organizar y asear las áreas de bodega y cocina, realizar el lavado general y desinfección de cocina y áreas afines, realizar el lavado general al cuarto de residuos orgánicos y trampas de grasa los días estipulados, lavado de platos, vajilla, cubiertos, ollas, organizar la cristalería en los contenedores establecidos para ese fin; bajar la basura y residuos orgánicos a los cuartos respectivos.

Encontró que en aquel momento, le habían ordenado las siguientes recomendaciones: ejecutar actividades que no implicaran posiciones de rodillas o cuclillas, evitar marchas continuas superiores a 30 minutos por terrenos irregulares o pendientes, evitar subir y bajar escaleras repetitivamente, evitar manejo de cargas mayores a 10 kg, cumplir con las pausas activas, al barrer conservar la espalda recta, verificar que los elementos de protección estuvieran en perfecto estado, utilizar guantes domésticos para el manejo de detergentes, no ejecutar labores no autorizadas, laborar en

jornadas máximas de 8 horas, seguir los tratamientos de los especialistas y cumplir las citas médicas.

Manifestó que a *«8 de febrero de 2021»*, estas recomendaciones permanecían vigentes, sin embargo, al 8 de abril siguiente, no acreditó deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, pues los dictámenes daban cuenta de 0% de PCL, y aunque la calificación no era determinante para establecer la deficiencia, sí es un principio de prueba, sumado a que en esta fecha no estaba en uso de incapacidad, porque la última fue de *"los días 01 a 07".*

Describió las anotaciones que en la historia clínica aparecían *«días previos a la fecha del despido»*, y relievó que el 8 de abril de 2021 no tenía restricciones, ni recomendaciones laborales vigentes, porque se prolongaron hasta el 9 de marzo de 2021, casi un mes antes de la terminación del vínculo laboral.

Expuso que si bien, Protección SA., emitió dictamen de pérdida de capacidad laboral del 24.89%, la fecha de estructuración fue en 2024, es decir, posterior al que es objeto de litigio.

De la terminación del contrato, explicó que de acuerdo con sentencia CSJ SL2857-2023, en los procesos en los cuales se debate la justeza de la terminación del contrato, es necesario que el empleador en la carta de despido identifique los motivos que sustentan la decisión para que el trabajador pueda ejercer el derecho de defensa y corresponde al juez

verificar si en el ordenamiento legal, convención colectiva, reglamento o contrato laboral están configurados los motivos (CSJ SL16219-2014 y CSJ SL4545-2018).

En lo concerniente al derecho de defensa, aludió al fallo CSJ SL15245-2014 y dijo, que allí se insistió que la diligencia de descargos no era un requisito ineludible para dar por terminado el contrato, y que la misma providencia explicó en qué consistía el derecho de defensa. Procedió al estudio de la carta de terminación del vínculo, fechada el 8 de abril de 2021, una vez la transcribió, adujo: *«enumera múltiples causales del despido, amparadas tanto en el Código Sustantivo de Trabajo como en el Reglamento Interno de Trabajo»* y *«el hecho detonante del despido, se resume en los eventos del 26 de marzo de 2021»*.

Recordó que el actor adujo que no se le había permitido dar su versión de los hechos, pero estimó que no había algún procedimiento para terminar el contrato, que era potestativo, como se infería del artículo 70 del reglamento interno, que consagró que *«La empresa podrá llevar a cabo un proceso con similares características al aquí descrito en caso de la comisión de una falta por parte de un trabajador que implique la terminación del contrato de trabajo en forma unilateral y por justa causa»;* el artículo 73 del mismo reglamento, enseñó que *«El régimen disciplinario no es de forzosa aplicación y en ningún caso limita la facultad que tiene (…) para dar por terminado el contrato de trabajo cuando lo estime conveniente de acuerdo a la ley»*.

Argumentó que estando claro que el procedimiento disciplinario era potestativo, el trabajador sí pudo ejercer su derecho de defensa *«conociendo los hechos en los que estuvo involucrado, hablando con las personas competentes para ello, teniendo en cuenta que los hechos se produjeron el 26 de marzo de 2021 y que el despido se produjo el 08 de abril»,* lapso suficiente para prevenir una decisión como la que estaba bajo análisis.

Explicó que debía revisar si estaban probadas las causales que invocó la empleadora y, resaltó que no era necesario demostrar la totalidad de ellas, que bastaba acreditar una sola, aunque el evento culmen para el finiquito fue lo ocurrido el 26 de marzo de 2021, la empresa adicionó otras situaciones similares, en las que el trabajador había sido agresivo, afectando con su conducta la prestación del servicio.

Se remitió a los testimonios de Hamilton Ochoa, Juan Andrés Guarín, los que descartó, pues el primero ingresó a la empresa después del despido del actor y el otro, solo contó hechos del mismo día del despido o posteriores.

Resumió lo declarado por la representante legal Katherine Andrea Riaño, Fernando Santa, José Gregorio Meleano Granadillo, y Diego Alejandro Ortega. De este último resaltó que se desempeñó como *«Gerente Multitudinal»* y coordinador de operaciones de la empresa, narró que David Robledo Castaño, tuvo varios llamados de atención y procesos disciplinarios por incumplimiento de sus funciones

y desacatos, narró que en cuanto a situaciones puntuales, recordaba que él era Gerente de Turno y lo llamaron para saber qué hacer con el accionante en situaciones en las que se ponía agresivo, hacía escándalos e incluso debió llamar en dos ocasiones a la policía para controlarlo.

Adujo que, dentro de las quejas contra el actor, se encontraba que grababa a las personas, sin su consentimiento e indisponía al equipo de trabajo, por eso en la zona de restaurantes, pusieron la queja que *«grababa a las chicas cuando pasaba. Y en una situación en la zona de bar se alteró de un modo tal que a la chica del bar le daba miedo del señor, como estaba».*

El testigo también recordó una situación concreta en la que la jefe de *«recursos humanos»*, le estaba informando al demandante sobre un disciplinario o *«algo así»* y Robledo Castaño se alteró mucho, lo que motivó que él interviniera y le dijera que se calmara; de igual manera, *«narra una pelea con el demandante porque, no lo saludó»* y que el demandante *«buscaba a quien dañar el día».*

Según la relación de testimonios, afirmó que los hechos ocurridos el 26 de marzo de 2021, no se encontraban probados, pero sí encontró acreditadas otras conductas endilgadas, como el trato irrespetuoso, desobligante con los superiores, compañeros de trabajo. Agregó que, aunque frente a estas conductas, los testimonios no informaban fechas, sí insistieron en el comportamiento agresivo del trabajador, gritos, intimidaciones e incluso el

comportamiento agresivo que tuvo con *«Luisa»*, que era de recursos humanos, que conllevó que Diego Ortega tuviera que intervenir.

Por lo precedente, aunque el hecho principal del 26 de marzo no estaba debidamente acreditado, sí se demostraron las causales invocadas con sustento en el reglamento interno de trabajo, porque *«estos deponentes sí son claros en informar los constantes inconvenientes que había con el trabajador, en cuanto a su comportamiento con el entorno, especialmente el uso de su teléfono móvil en espacios laborales y el uso para grabar compañeros de trabajo sin autorización»*, junto con la actitud hostil hacia los superiores jerárquicos, con lo que sí se configura el tipo de reincidencia en conductas como se citó en la misiva de terminación, por eso se configuraba la causal denominada *«La reincidencia por dos o más veces por parte del trabajador en la violación leve de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias»* (Artículo 74 numeral 5 RIT).

Por lo estudiado, concluyó que debía confirmar el fallo de primer nivel.

## IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, admitido por la Corte y sustentado en tiempo, se procede a resolver.

## V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Solicita la casación del fallo impugnado, en sede de instancia se revoque la sentencia del *a quo*, en su lugar se acceda a las pretensiones principales del libelo gestor, o en su defecto, la indemnización por terminación del contrato sin justa causa y la sanción moratoria del artículo 65 del CST.

Con el anterior propósito presenta dos cargos, que recibieron réplica y se estudiarán conjuntamente, pues se orientan por la misma vía y con igual objetivo.

## VI. CARGO PRIMERO

Por la vía indirecta acusa aplicación indebida de los artículos 61, 64, 65, 66 del CST y 26 de la Ley 361 de 1997.

Como causa eficiente de la violación, lista los siguientes yerros:

> a. No dar por demostrado estándolo, que la empresa no acreditó la configuración de la causal consagrada en el #5 art.74 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO por el señor DAVID ROBLEDO CASTAÑO que sustento (sic) la terminación del contrato de trabajo.
>
> b. Dar por demostrado sin estarlo, la configuración de la causal consagrada en el #5 art.74 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO por el señor DAVID ROBLEDO CASTAÑO que sustento la terminación del contrato de trabajo.
>
> c. No dar por demostrado estandolo (sic), que la terminación del contrato realizada al demandante el 08 abril 2021 no se sustentó en el acaecimiento de una justa causa.

d. Dar por demostrado sin estarlo, que la terminación del contrato realizada al demandante el 08 abril 2021 se sustentó en el acaecimiento de una justa causa.

e. No dar por demostrado estandolo (sic), que la empresa termino (sic) unilateralmente el contrato a DAVID ROBLEDO CASTAÑO sin el acaecimiento de una justa causa.

f. Dar por demostrado sin estarlo, que la empresa no termino (sic) unilateralmente el contrato a DAVID ROBLEDO CASTAÑO.

g. No dar por demostrado estandolo (sic), que la carta de terminación del 08 abril 2021 dirigida al demandante únicamente singularizo (sic) como eventos constitutivos de la terminación los acaecidos el 01 marzo 2021 y 26 marzo 2021.

h. Dar por demostrado sin estarlo, que la carta de terminación del 08 abril 2021 dirigida al demandante, singularizo (sic) como eventos constitutivos de la terminación otros adicionales a los acaecidos el 01 marzo 2021 y 26 marzo 2021.

i. No dar por demostrado estandolo (sic), que DAVID ROBLEDO no incurrió en los eventos señalados en la carta de terminación del 08 abril 2021 constituyentes de la justa causa.

j. Dar por demostrado sin estarlo, que DAVID ROBLEDO incurrió en los eventos señalados en la carta de terminación del 08 abril 2021 constituyentes de la justa causa.

k. No dar por demostrado estandolo (sic), que las supuestas infracciones disciplinarias sancionadas en los escritos del 29 diciembre 2020, 06 enero 2021, 16 febrero 2021 y 02 marzo 2021; no ocurrieron efectivamente y tampoco fueron demostradas por la demandada.

l. Dar por demostrado sin estarlo, que las supuestas infracciones disciplinarias sancionadas en los escritos del 29 diciembre 2020, 06 enero 2021, 16 febrero 2021 y 02 marzo 2021; ocurrieron y fueron demostradas por la demandada

m. No dar por demostrado estándolo, que el despido del 08 abril 2021 fue realizado en razón a la condición medica (sic) de DAVID ROBLEDO CASTAÑO que le imposibilitaba el desarrollo idóneo de sus actividades laborales.

n. Dar por demostrado sin estarlo, que el despido del 08abril2021 no fue realizado en razón a la condición medica de DAVID ROBLEDO CASTAÑO que le imposibilitaba el desarrollo idóneo de sus actividades laborales.

o. No dar por demostrado estándolo, que la empresa conocía la condición de debilidad medica (sic) de DAVID ROBLEDO CASTAÑO al momento del despido, y las repercusiones de aquella en el desarrollo idóneo de sus actividades laborales.

p. Dar por demostrado sin estarlo, que la empresa no conocía la condición de debilidad medica (sic) de DAVID ROBLEDO CASTAÑO al momento del despido, y las repercusiones de aquella en el desarrollo idóneo de sus actividades laborales.

q. No dar por demostrado estándolo, que para el 08 abril 2021 el señor DAVID ROBLEDO CASTAÑO era beneficiario de la protección por estabilidad laboral reforzada debido a su condición médica.

r. Dar por demostrado sin estarlo, que para el 08 abril 2021 el señor DAVID ROBLEDO CASTAÑO no era beneficiario de la protección por estabilidad laboral reforzada debido a su condición médica.

s. No dar por demostrado estándolo, que al señor DAVID ROBLEDO CASTAÑO se le imposibilitó ejercer su derecho de defensa respecto a los eventos del 26 marzo 2021 que fundamentaron el despido.

t. Dar por demostrado sin estarlo, que al señor DAVID ROBLEDO CASTAÑO se le permitió ejercer su derecho de defensa respecto a los eventos del 26marzo2021 que fundamentaron el despido.

Asevera que los yerros resultaron de la mala valoración de: relación de incapacidades de 19 de mayo de 2021; interrogatorio de la representante legal de la demandada; carta de terminación del contrato; sanciones disciplinarias de fechas 29 de diciembre de 2020, 6 de enero de 2021, 16 de febrero de 2021, 2 de marzo de 2021; y los testimonios de

Fernando Santa, Diego Ortega Montoya, Juan Andrés Guarín, Hamilton Ochoa, y José Gregorio Meleano.

Además, la preterición de: comunicado de 15 de febrero de 2021, suscrito por David Robledo.

En el desarrollo inicia por aludir al interrogatorio de la representante legal de la demandada, menciona que ella expresó que el actor comenzó como auxiliar de mantenimiento, pero reconoció que había sido reubicado en las áreas de cocina debido a las condiciones de salud y recomendaciones médicas, nunca fue reincorporado a su función original. Así mismo, aceptó que los auxiliares de mantenimiento debían subir y bajar escaleras permanentemente, se desplazaban con herramientas, y que el despido fue por algunos actos que cometió en el aeropuerto que afectaron la seguridad de los pasajeros, el personal de la empresa, toda la comunidad aeroportuaria, pero que no presenció los hechos del 26 de marzo de 2021.

Manifiesta que la representante confesó que al momento del despido el trabajador continuaba reubicado debido a su condición médica, destacando que la empresa era conocedora del tratamiento médico y que en virtud del cargo como auxiliar de mantenimiento, debía subir y bajar escaleras, acreditando la incompatibilidad entre el diagnóstico y la función para la que había sido contratado; indica que como nadie puede fabricar su propia prueba, el *ad quem* se equivocó al darle mérito probatorio a las afirmaciones que hizo en torno a que el demandante era una

persona agresiva, por el contrario omitió lo atrás descrito. Resalta que el motivo que indicó como fundamento de la terminación del contrato difiere del contenido en la carta de finiquito.

Alude a las declaraciones de Fernando Santa, Diego Ortega Montoya, Juan Andrés Guarín, Hamilton Ochoa, y José Gregorio Meleano. Una vez describe lo narrado por los testigos, cita la carta de terminación del contrato de 8 de abril de 2021, y el reglamento interno de trabajo, expone que allí en un párrafo se dijo:

> (…) recurrente durante todo lo que va del año 2021, sin tener que advertir que ya estas mismas situaciones de trato irrespetuoso, desobligante a sus superiores, compañeros de trabajo y frente a clientes; así como el abandono a su puesto de trabajo sin autorización, se viene soportando desde el año 2020, lo que ha originado un número de procedimientos disciplinarios, en cumplimiento del debido proceso.

Explica que la carta reprochó un supuesto trato irrespetuoso, desobligante con los superiores, con compañeros de trabajo, y frente a clientes, así como el abandono del trabajo, pero no singularizó alguno de los eventos en los cuales se haya incurrido en el comportamiento, ni se precisó como era debido las fechas y circunstancias, ni se individualizaron las conductas de manera espacio temporal, e invoca los artículos 64, 66, 67 y 73 del reglamento interno de trabajo.

Alega que, de la comunicación de despido, se concluye que exclusivamente se singularizaron como justas causas los supuestos ocurridos el 26 de marzo de 2021 y el 1 de marzo de 2021, pero nada se dijo sobre hechos de otras fechas que derivaron en las sanciones de 26 de diciembre de 2020, 7 de enero de 2021, 16 de febrero de 2021 y 2 de marzo de 2021, el Tribunal realizó una interpretación subjetiva de la carta y le otorgó un alcance desbordado.

Invoca las sanciones disciplinarias de 29 de diciembre de 2020, 6 de enero de 2021, 16 de febrero de 2021 y 2 de marzo de 2021. Esgrime que el Tribunal se limitó a transcribir la información contenida en esas sanciones, pero no desplegó un ejercicio analítico para constatar la auténtica ocurrencia de las conductas fundantes de sendas sanciones y utilizó la prueba fabricada por la empresa en beneficio de esta misma.

Enuncia que el trabajador estuvo incapacitado desde el 27 de marzo al 7 de abril de 2021, la carta fue entregada el 8 del mismo mes y año atrás aludido, por eso, de haber valorado esta prueba, no habría dicho que *«tuvo tiempo suficiente para prevenir una situación como la que hoy nos convoca»*, por lo que se cercenó el derecho de defensa.

Dice que el despido ocurrió sin justa causa, tuvo como móvil la condición médica por eso se desconoció la estabilidad laboral; y para concluir el desarrollo enuncia que no se valoró el comunicado de 15 de febrero de 2021, pero se

limita a aducir que el mismo hacía parte integral del proceso disciplinario culminado 16 de febrero de 2021.

## VII. RÉPLICA

Alude a cada medio de prueba acusado, expone que el Tribunal realizó una valoración correcta de los testimonios, del interrogatorio y los documentos. Enuncia los testimonios de Diego Ortega, Juan Andrés Guarín, José Gregorio Meleano, dice que ellos narraron de manera unánime los constantes inconvenientes que había con el trabajador y su comportamiento con el entorno, especialmente el uso del teléfono móvil para grabar en espacios laborales y el comportamiento hostil con los compañeros y reincidencia en las conductas, como fue citado en la carta de terminación del contrato.

## VIII. CARGO SEGUNDO

Por la vía indirecta acusa aplicación indebida de los artículos 26 de la Ley 361 de 1997; 13, 61, 62 y 64 del CST y 61 del CPTSS.

Como causa eficiente de la violación, enumera los siguientes errores que atribuye al Tribunal:

> a. No dar por demostrado estándolo, que para el 08abril2021 el señor DAVID ROBLEDO CASTAÑO se encontraba en una condición de debilidad médica a causa de las patologías de "fractura de hueso del metatarso, fractura de la epífisis inferior del fémur", que implicaba una barrera para el desarrollo de las funciones laborales en MERA MEDELLIN.

b. Dar por demostrado sin estarlo, que para el 08 abril 2021 el señor DAVID ROBLEDO CASTAÑO no se encontraba en una condición de debilidad médica a causa de las patologías de "fractura de hueso del metatarso, fractura de la epífisis inferior del fémur", que implicaba una barrera para el desarrollo de las funciones laborales en MERA MEDELLIN.

c. No dar por demostrado estándolo, que para el 08 abril 2021 el señor DAVID ROBLEDO CASTAÑO era beneficiario de la protección por estabilidad laboral reforzada debido a su condición médica.

d. Dar por demostrado sin estarlo, que para el 08 abril 2021 el señor DAVID ROBLEDO CASTAÑO no era beneficiario de la protección por estabilidad laboral reforzada debido a su condición médica.

e. No dar por demostrado estándolo, que para el 08abril2021 la condición medica (sic) de DAVID ROBLEDO CASTAÑO imposibilitaba el desarrollo idóneo de las funciones de auxiliar de mantenimiento en MERA MEDELLIN.

f. No dar por demostrado estándolo, que para el 08abril 2021 la condición medica (sic) de DAVID ROBLEDO CASTAÑO imposibilitaba el desarrollo idóneo de las funciones de personal de áreas públicas en MERA MEDELLIN.

g. No dar por demostrado estándolo, que la empresa conocía la condición de debilidad medica de DAVID ROBLEDO CASTAÑO al momento del despido, y las repercusiones de aquella en el desarrollo idóneo de sus actividades laborales.

h. Dar por demostrado sin estarlo, que la empresa no conocía la condición de debilidad medica de DAVID ROBLEDO CASTAÑO al momento del despido, y las repercusiones de aquella en el desarrollo idóneo de sus actividades laborales.

i. No dar por demostrado estándolo, que el despido del 08abril2021 fue realizado en razón a la condición medica (sic) de DAVID ROBLEDO CASTAÑO que le imposibilitaba el desarrollo idóneo de sus actividades laborales.

j. Dar por demostrado sin estarlo, que el despido del 08abril2021 no fue realizado en razón a la condición medica (sic) de DAVID ROBLEDO CASTAÑO que le imposibilitaba el desarrollo idóneo de sus actividades laborales.

Insiste en que los mencionados yerros fueron el resultado de la mala valoración de: Copia historia CLINICA SOMER, entre el 16 de marzo de 2020 al 30 de noviembre de 2020; recomendaciones y reubicación del 29 septiembre de 2020; recomendaciones y reubicación del 8 febrero 2021 por MERA MEDELLIN; relación de incapacidades del 19 mayo 2021; comunicado dictamen pérdida de capacidad laboral de ARL SURA calendado 27 abril 2021; dictamen pérdida de capacidad laboral de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia; historia clínica del 02 marzo y 9 de marzo de 2021 de EPS SURA; dictamen de pérdida de capacidad laboral del 6 febrero 2024; interrogatorio de la representante legal de la demandada; carta de terminación de terminación del contrato; y testimonios de Fernando Santa; Diego Ortega Montoya; José Gregorio Meleano;

Además, la omisión de: historia clínica del 1 de octubre de 2020 de EPS SURA; copia del derecho de petición que elevó el 10 de mayo 2021 y respuesta del 13 julio del mismo año; contestación de la demanda y su reforma.

En el desarrollo recuerda el segmento del fallo en el cual el Tribunal explicó que había sido calificado con 0% de pérdida de capacidad laboral y que el dictamen que emitió Protección SA., donde constaba un 24.89%, tenía fecha de estructuración del 2024 y para el momento del finiquito no se hallaba en incapacidad, ni con recomendaciones laborales vigentes.

Dice que luego del accidente, ocurrido el 15 de marzo de 2020, tuvo un extenso periodo de incapacidades, que se prolongó hasta 5 de septiembre de 2020 y el Tribunal omitió que, en comunicado de la demandada del 29 de septiembre de 2020, se adujo que en atención a la valoración realizada el 14 de julio de ese año, hasta que el médico no levantara las recomendaciones desempeñaría las funciones de áreas públicas.

Describe que el 8 de febrero de 2021 se expidieron nuevas recomendaciones por Mera Medellín, donde constaba que debía evitar arrodillarse, alternar la posición de sentado y de pie, evitar subir y bajar escaleras de manera frecuente y evitar levantar cargas mayores a 10kg. Aduce que el Tribunal debía concluir que esas recomendaciones nunca fueron levantadas por los médicos especialistas.

Alude a la «*Historia Clínica Somer*», donde se encuentra el proceso de tratamiento luego del siniestro de origen común del 15 de marzo de 2020 y el nuevo accidente que se presentó 1 de octubre de 2020, que condujo a incapacidad médica desde 2 de octubre de 2020 y hasta el 31 del mismo mes y año.

Menciona que, en el proceso de atención médica de 1 de octubre de 2020, se expidieron recomendaciones, e igualmente el 19 de octubre de 2020, se diagnosticó fractura de fémur izquierdo, se expidieron restricciones y el 2 de marzo de 2021 EPS Sura expide otras recomendaciones.

Alega que, en atención médica del 9 de marzo de 2021, la EPS Sura, registra como diagnóstico *«fémur distal consolidado»* y enuncia el memorialista que como recomendaciones se indicó: trauma indirecto de la rodilla izquierda, *«con FX de fémur consolidado»*, sin lesiones nuevas por el trauma indirecto, y se solicitaba *"RX COL LS+RM simple del COL LS»* y RX de rodilla derecha, se *«CITA A STAFF»*. Destaca de la anterior prueba que allí en ningún momento se levantaron las recomendaciones médicas, por el contrario, continuó en tratamiento y la cita con el staff médico fue el 9 de abril de 2021, es decir, 1 día después del despido.

Critica que, en el informe de atención del staff médico, se precisó que el paciente se daba de alta por el episodio ocurrido el 1 de octubre de 2020, pero no se abordó el estudio del accidente de 1 de marzo de 2020. Invoca el dictamen emitido el 6 de febrero de 2024, explica que se determinó una pérdida de capacidad laboral del 14.9%, estructurada en el 2024, pero ello no quiere decir que para el año 2021 se hallara en óptimas condiciones.

Argumenta que de haberse valorado *«juiciosamente los anteriores medios de prueba»*, habría concluido que a la fecha del despido padecía una afectación de salud que no era de carácter transitorio, derivada de la fractura de la epífisis del fémur y de metatarso, sumado a limitación para las labores para las cuales fue contratado e incluso para aquellas a las que fue reincorporado, pues como lo confesó la representante legal de la demandada y los testigos, el trabajador debía desplazarse por más de 10 puntos de venta, subir y bajar

escaleras, cargar herramientas y las demás descripciones que dieron los deponentes.

Afirma que debe contrastarse la respuesta al derecho de petición de 10 de mayo de 2021, donde se detallan las funciones, con su condición médica, para corroborar la incompatibilidad con las restricciones; y alude a las recomendaciones laborales emitidas por la demandada el 29 de septiembre de 2020 y 8 de febrero de 2021, asevera que las mismas nunca fueron levantadas, por el contrario, como lo declaró el testigo José Gregorio Meleano, el demandante al finiquito se hallaba reubicado. Escribe que al contestar los hechos 8,9,12, 13, 20 y 25, confesó que la compañía conocía la condición de salud. Concluye que al terminarse el vínculo, tenía una condición médica significativa que implicaba una barrera para el desempeño de sus funciones.

## IX. RÉPLICA

Manifiesta que las últimas recomendaciones, no restricciones, estuvieron vigentes hasta el 9 de marzo de 2021, por lo que, el 8 de abril del mismo año, no existían recomendaciones, ni restricciones; destaca que en aquel momento se dictaminó 0% de pérdida de capacidad laboral.

## X. CONSIDERACIONES

De los fundamentos de los cargos, se encuentran dos temas que la Sala debe estudiar: (i) Si el contrato de trabajo

terminó sin justa causa; (ii) Si al terminarse el contrato, al trabajador lo amparaba la estabilidad laboral reforzada.

Sobre el primer tema, es decir, el del despido, se procede al análisis de las pruebas calificadas que acusa:

**1. La Carta de terminación del contrato**. El Tribunal expresó que, aunque la carta *«enumera múltiples causales de despido»*, el *«hecho detonante"* gravitaba en lo ocurrido el 26 de marzo de 2021, pero no encontró prueba de los hechos endilgados en esta fecha, sin embargo, avaló el despido porque consideró que la misiva de terminación había reprochado otras conductas adicionales, las que sí estaban probadas.

Para el recurrente, las únicas conductas endilgadas fueron las del 1 y 26 de marzo de 2021, pues las otras que halló el juez plural no fueron debidamente singularizadas. Para el análisis del cargo, resulta relevante copiar los segmentos pertinentes de la carta de terminación del contrato:

> **I. HECHOS OCURRIDOS EL DÍA 26 DE MARZO DE 2021**
>
> Estando usted en su jornada y horario de trabajo, se nos notifica por parte del supervisor inmediato el señor JOSÉ MELEAN, la ocurrencia de los siguientes hechos:
> El día viernes 26 de marzo de 2021 aproximadamente a las 16:30 pm el señor David Robledo se acercó al supervisor de turno JOSÉ MELEAN para comentarle que necesitaba un permiso para ir al GANA del aeropuerto a cobrar un subsidio que tiene COMFAMA y que a él le urgía ya que no tenía dinero para irse a su casa y que en caso de no poder cobrarlo le teníamos que asignar transporte (…).

Al regreso de Comfama regresó alterado y exigiendo el pago de transporte para regresar a su casa.

Pidió unos guantes para seguir con sus labores, los rompió, le dieron otros y se fue al área de sentando y, ya de muy mala manera empezó a limpiar azotando sillas, mesas y todo delante de pasajeros y compañeros que estaban en dicha área.

Volvió a insistir en el mismo tema de que debía pagársele transporte por parte de la empresa y, al no obtener respuesta positiva empieza a subir el tono de voz argumentando lo de siempre, que lo queremos matar, que cómo es que él se va a ir a pie a su casa y que debíamos responderle.

El supervisor José Melean, trató de calmarlo y hacerlo entrar en razón, pidiéndole que bajara la voz ya que estaban nuevamente en área pública con comensales, colaboradores. En ese mismo momento le dice el señor Robledo que lo estaba grabando y José Melean le menciona que no lo puede grabar porque su persona no lo está autorizando y en segunda porque el uso del celular está prohibido en horas de labor.

Ya la situación se estaba tornando más incómoda y José Melean procedió a llamar al Gerente en turno Diego Ortega y a la jefa del área TANYA HERNÁNDEZ al teléfono. Se decide darle autorización al señor David Robledo para asistir a Recursos Humanos. Él tomó todas sus cosas y se cambió a su ropa a civil, cuando esto no había sido autorizado en ningún momento, toda vez que él, únicamente pidió permiso se le otorgó para bajar a hablar con la jefe de Gestión Humana, mas no para retirarse del turno.
El señor Robledo bajó a Recursos Humanos alrededor de las 6 pm a acudir donde la Señora Luisa Franco para exponer su situación. No regresó al turno.

**II. FRENTE A LOS HECHOS OCURRIDOS EL 26 DE MARZO DE 2021**

La conducta aludida en el acápite anterior, NO es nueva, ha sido una situación que se ha repetido de manera recurrente durante todo lo que va del año 2021, sin tener que advertir que ya estas mismas situaciones de trato irrespetuoso, desobligante a sus superiores, compañeros de trabajo y frente a clientes, así como el abandono a su puesto de trabajo sin autorización, se viene soportando desde el año 2020, lo que ha originado un número de

procedimientos disciplinarios, en cumplimiento por la empresa del debido proceso (…).

**III. DE LAS CONDUCTAS RECURRENTES Y EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO – CONSECUENCIAS**

Previene el reglamento interno de trabajo de Mera Medellín en su **CAPÍTULO XVI OBLIGACIONES ESPECIALES PARA MERA MEDELLÍN SAS Y LOS TRABAJADORES**, en cuanto a estos últimos, las siguientes:

ARTÍCULO 64.° Son obligaciones especiales del trabajador

(…)

Estar debidamente dispuesto en su lugar de trabajo a la hora exacta que empieza su turno y permanecer en él hasta la terminación de su jornada.

Guardar el mayor respeto y compostura frente a huéspedes, usuarios y compañeros de trabajo al interior y los alrededores de las instalaciones de MERA MEDELLÍN S.A.S.

A su vez el **CAPÍTULO XVII PROHIBICIONES ESPECIALES PARA MERA MEDELLÍN SAS Y LOS TRABAJADORES** reza:

ARTÍCULO 66°. Se prohíbe a los trabajadores:

(…)

9. Suspender las labores propias de su cargo previo a la finalización del turno de trabajo sin la autorización de su superior jerárquico.

(…)

33. Discutir durante el trabajo o dentro de las instalaciones de MERA MEDELLÍN SAS sobre cualquier cuestión que genere controversia.

(…)

35. Promover altercados o reñir en cualquier forma en las instalaciones de MERA MEDELLÍN S.A.S.

(…)

72. La falta de respeto a clientes, usuarios y compañeros de trabajo, en especial aquellas que tienen que ver con el contacto físico o verbal.

(…)

84. Amenazar, molestar o intimidar a cualquier visitante o empleado.

85. Mostrar comportamiento rudo o grosero o descortés a viajeros o empleados

(…)

A su turno el **CAPÍTULO XIX TERMINACIÓN D ELOS CONTRATOS DE TRABAJO DESPIDOS CON O SIN JUSTA CAUSA** determina:

Artículo 74°. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:
Por parte del empleador:
b. 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.
(…)
5. **La reincidencia por dos o más veces** por parte del trabajador en la violación leve de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias. (Subrayas y resaltado del Tribunal)
(…)
11. **Atemorizar, coaccionar o intimidar** a los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la compañía o faltarles el respeto con hechos o palabras insultantes. (Subrayas y resaltado del Tribunal)

En este sentido, ha sido recurrente su conducta irrespetuosa y agresiva frente a sus superiores, jefes inmediatos, compañeros de trabajo, clientes y/o visitantes de las instalaciones del aeropuerto dentro de las áreas en las cuales usted ha venido desarrollando sus funciones, ha sido reincidente su abandono de trabajo sin justificación, ni autorización. (Subrayas del Tribunal)
(…)
Considera MERA MEDELLÍN S.A.S, que el ejercicio de derechos comporta el cumplimiento de obligaciones (…) cuyo respeto permite la subsistencia del contrato de trabajo y la sana convivencia laboral. Su conducta no solo ha afectado de manera insostenible el normal desenvolvimiento de la actividad dentro y fuera de su área de trabajo sino también la paz laboral para el desarrollo de sus funciones por todos aquellos que han tenido que compartir con usted un espacio laboral y que, ante sus constantes conductas inapropiadas se encuentran agotados y atemorizados. Su abandono a su puesto de trabajo sin razón alguna, el no seguir los canales regulares como lo demuestra su comunicación de fecha 01 de marzo de 2021 vía correo, en el cual sin ver el alcance de su declaración se atrevió a pretender otorgarse un permiso de inasistencia al trabajo hasta el 09 de marzo de 2021, no tiene ya cabida en nuestra organización (…).

De acuerdo con lo transcrito, no es cierto que para la terminación del contrato, la empleadora se hubiera centrado exclusivamente en los hechos ocurridos el 26 de marzo de

2021 y del 1 de marzo de 2021, pues como lo dijo el Tribunal, aunque la argumentación principal gravitó en los hechos del 26 de marzo, en el acápite III de la misiva, censuró al trabajador por otras conductas recurrentes, contenidas dentro del reglamento interno, dentro de las que se hallaba la falta de respeto a compañeros, superiores y usuarios, así como *«atemorizar, coaccionar o intimidar»*, y fue precisamente estas conductas las que con la prueba testimonial encontró probadas el juzgador de segundo nivel y condujo a avalar la justa causa.

El memorialista cuestiona que las anteriores faltas que se endilgaron no gozan de la suficiente precisión, pero la afirmación que hace en torno a este tópico constituye una invitación a una disertación de naturaleza jurídica, impropia de la vía fáctica, pero en todo caso, se recuerda que esta Corporación en sentencia CSJ SL11446-2016, en la que reiteró la doctrina contenida en CSJ SL16219-2014, dijo:

> (…) basta con identificar los motivos concretos que se le imputan al trabajador y que dieron lugar a su despido, de manera que le permitan en ese momento conocer los móviles que generaron esa determinación a efectos de ejercer el derecho de defensa y garantizar la contradicción oportuna, correspondiéndole al Juez de trabajo verificar si dichos motivos invocados están o no tipificados en el ordenamiento legal aplicable (…).

En el mismo sentido, en fallo CSJ SL2857-2023, se reiteró:*«importa recordar lo que esta Corporación ha ilustrado, y es que lo principal en estos casos, en los que se debate la justeza de la terminación del contrato laboral, es que el patrono en la carta de despido identifique los motivos que respaldan su decisión (…)».*

Por lo analizado, no se halla ningún error, menos manifiesto y protuberante en el análisis de la carta de terminación, pues no es cierto que la única conducta allí endilgada fuera la concerniente a los hechos del 26 de marzo de 2021, sino que se identificaron motivos adicionales que el *ad quem* halló acreditados.

2. El recurrente hace un esbozo del reglamento interno de trabajo, pero se restringe a memorar los mismos cánones que fueron citados en la carta de terminación del contrato, no se observa disertación tendiente a demostrar un yerro en la valoración.

**3. Sanciones disciplinarias de 29 de diciembre de 2020, 6 de enero de 2021, 16 de febrero de 2021, y 2 de marzo de 2021 y comunicado de 15 de febrero de 2021**. Esgrime que el Tribunal expuso que existían conductas reiteradas del trabajador en cuanto al trato agresivo y desacato a órdenes superiores, posteriormente enuncia que el *ad quem* argumentó:

> Otra de las motivaciones del recurso es que no se acreditaron las conductas plasmadas en los procedimientos disciplinarios agotados, cabe precisar que tales conductas ya fueron objeto de controversia y no es el escenario para examinarlas. El trabajador tuvo la oportunidad de ejercer su derecho de defensa en cada proceso disciplinario y no es competencia de esta Sala entrar a revisar lo mismo.

El recurrente no explica en qué consistió la valoración equivocada de estos documentos, pues los razonamientos que incluye en el recurso se centran en censurar que el juez

de segunda instancia, no procediera a examinar si las faltas endilgadas en las aludidas sanciones pretéritas contaban con elementos probatorios que les dieran asidero; así mismo, deja indemne el argumento del que se valió el Tribunal para sustentar que no era posible emprender un estudio de estas sanciones pasadas.

Igual suerte corre el denominado *«comunicado del 15 de febrero de 2021 suscrito por DAVID ROBLEDO e integrante del proceso disciplinario culminado el 16 de febrero de 2021»*, pues se limita a aducir que allí *«insistía en la falta de fundamento para las diligencias desarrolladas»*, por lo que no solo el argumento es ambiguo, sino que deja de lado la disertación que realizó el fallador plural para refrendar la terminación del contrato, por lo que se debe recordar que es obligación de los recurrentes identificar los pilares de las sentencias y orientar sus argumentos a socavarlos, no simplemente construir un discurso con un cúmulo de pruebas.

**4. Incapacidades médicas desde el 27 de marzo de 2021 a 7 de abril de 2021**. El memorialista expone que, si el Tribunal *«hubiera apreciado virtuosamente la historia clínica y específicamente la relación de incapacidades»*, se encontraba que estuvo incapacitado desde el 27 de marzo hasta 7 de abril de 2021 del mismo año, en consecuencia, habría concluido que se le imposibilitó al demandante ejercer su derecho de defensa.

Desde el camino fáctico no existe un yerro, pues el Tribunal sí dio por demostrado que Robledo Castaño estuvo incapacitado, cuando dijo: *«ya que, como se desprende para abril, tuvo incapacidad de los días 01 a 07»*. Por lo precedente, no se configura un dislate en las pruebas, dado que el recurrente y Tribunal, observaron lo mismo, pero del argumento del atacante se infiere que la distancia con el criterio del *ad quem* es de naturaleza jurídica, consistente en analizar si una incapacidad previa al finiquito afecta el derecho de defensa.

**5. Interrogatorio de parte de la representante legal de la demandada**. Se advierte que el recurrente acusa esta prueba con el objetivo principal de acreditar su discapacidad, pero en lo que hace a los motivos de la terminación del contrato, se restringe a aducir: *«(…) las partes no pueden crear las pruebas que la benefician»;* en el renglón siguiente anota *«De haber valorado con acierto la declaración, el Tribunal habría concluido que la misma carecía de idoneidad probatoria para acreditar cualquier tipo de conducta reprochada en la carta de terminación»* y que *«confesó»* que el accionante fue despedido por actos *«que cometió en el aeropuerto y afectaron la seguridad de los pasajeros, el personal de Mera»*, lo que difiere de lo sustentado en la carta de terminación del vínculo.

Como puede verse la crítica principal es a la *«idoneidad de la prueba»*, porque en su opinión, nadie puede crear su propia prueba. Este reclamo escapa a la senda del ataque seleccionada, pues establecer si es viable que una autoridad

judicial examine el interrogatorio de parte para inferir elementos favorables a la misma, implica reflexiones jurídicas desde la arista del derecho adjetivo.

Así mismo, la frase que llama *«confesión»*, no tiene esa connotación pues, que ella adujera que la conducta del actor afectó a pasajeros y personal de la empresa y esas expresiones no compaginaran con la carta de terminación, no conlleva una consecuencia adversa, lo relevante para el caso, consiste en que el sentenciador de segundo nivel, halló probadas algunas de las conductas allí reprochadas.

Al no acreditarse un yerro fáctico manifiesto, evidente, protuberante en la valoración de las pruebas calificadas, la Corte no puede estudiar la testimonial, conforme lo previsto en el artículo 7° de la Ley 16 de 1969 (CSJ SL3172-2023 y SL3141-2023), en consecuencia, queda en pie el pilar central del fallo, según el cual el contrato terminó con justa causa.

Correspondería el examen del segundo tópico, es decir, establecer si el *ad quem* incurrió en algún yerro al no encontrar que el trabajador, según la tesis del recurrente, al momento del finiquito se hallaba en condición de discapacidad, sin embargo, la Sala se releva de dicho análisis, toda vez, que de acuerdo lo estudiado quedó intacta la premisa del despido sustentado en justa causa, por ende, así en gracia de simple hipótesis se aceptara la condición de discapacidad, no habría lugar al reintegro, ni a alguna indemnización.

Como lo ha enseñado la jurisprudencia de esta Sala, *«La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima»*, por ende, se reitera, carece de relevancia el estudio probatorio de la condición de discapacidad.

Por lo explicado, los cargos fracasan.

Las costas en el trámite extraordinario serán a cargo del recurrente. Se fijan como agencias en derecho a favor de la opositora la suma de $6.200.000, que se incluirán en la liquidación, con arreglo a lo dispuesto en el art. 366 del Código General del Proceso.

## XI. 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 proferida el 13 de agosto de 2024, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia, en el proceso adelantado por **DAVID ROBLEDO CASTAÑO** contra **MERA MEDELLÍN SAS.**

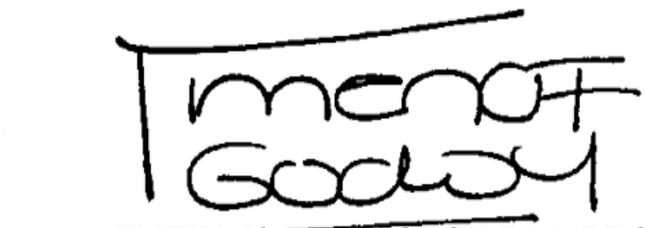
Con costas.

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**
Salvamento de voto

**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: CD9012114F677C369F0CB15F8BFC3DB36EF6C202AF2CE9DD9C893A18C4F49209**
**Documento generado en 2025-04-03**