

JUZGADO SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI (V)

En Cali (V), hoy cuatro (04) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024), siendo las ocho treinta de la mañana (08:30 a.m.), se reanuda la:

Audiencia No.169

Dentro del proceso ordinario laboral de RONALD JULIÁN RODRÍGUEZ FIGUEROA contra SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA, con radicación 76-001-31-05-006-2021-00572-00

INTERVINIENTES

PARTE DEMANDANTE: RONALD JULIÁN RODRÍGUEZ FIGUEROA
APODERADO (A): Dr. JUAN JOSE MERCADO QUINCHE

PARTE DEMANDADA: SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA actúa representada por el señor FABIO FERNANDO ARELLANO ROMO
APODERADO (A): Dr. JESÚS MARÍA SALCEDO CEDANO

LA INTEGRADA AL PROCESO: AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A. actúa representada por la Dra. NATALIA VILLADA ROJAS
APODERADO (A): Dr. GUSTAVO ALBERTO HERRERA ÁVILA/ Dra. ALEJANDRA MURILLO CLAROS

OBJETO DE LA AUDIENCIA

Es continuar con la AUDIENCIA DE TRAMITE Y JUZGAMIENTO prevista en el artículo 80 del CPTSS

Se profiere a continuación la **SENTENCIA No.272**

En la cual se definirá si hay lugar a condenar a SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA a reintegrar al Demandante sin solución de continuidad con el pago de los salarios, auxilio de transporte, prestaciones sociales, vacaciones dejados de percibir entre la fecha del despido -17 de febrero de 2021- y la del reintegro; a la sanción por no consignación de las cesantías en un fondo; a la indemnización por despido sin justa causa prevista en artículo 64 del CST; y a la indemnización moratoria prevista en artículo 65 del CST.

En este caso se acoge parcialmente la tesis de la Parte Demandante.

SOBRE LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO DE TRABAJO

No es motivo de discusión la existencia de un contrato de trabajo entre las Partes por cuanto al descorrerse el traslado se admitió su existencia, así como, las labores desarrolladas por el Demandante, acreditándose que él laboró al servicio de SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA bajo la modalidad de contrato de trabajo a término fijo desde el 18 de marzo de 2019 al 17 de febrero de 2021 desempeñándose en el cargo de GUARDA DE SEGURIDAD y devengado UN SMLMV- según el contrato de trabajo obrante a folios 46 y 47 anexo 1ED-.

AL REINTEGRO POR ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

No se accede por considerarse que el Demandante no logró probar los hechos que sustentan la pretensión del derecho, toda vez que él no cumplió con la carga de demostrar que el despido fue en razón de su estado de salud y no es posible a partir de conjeturas o especulaciones ordenarlo, ello teniendo en cuenta que la CSJ en su Sala de Casación Laboral ha dicho *"(...) quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado"* -Sentencia CSJ SL, 22 de abril de 2004, rad. 21779-.

La línea jurisprudencial revaluó la orientación que venía manteniendo en torno al sentido y alcance de la protección por estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 de manera que procede a favor de los trabajadores que presentan estas dos condiciones:

- 1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo.*
- 2. La existencia de barreras que le impiden el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás (Sentencias CSJ SL 1503-2023, CSJ SL 1504-2023, CSJ SL 1508-2023, CSJ SL 144-2024 y CSJ SL 1100-2024)*

Al respecto la CSJ Sala de Casación Laboral en sentencia SL-2126 de 2024 expuso que para evaluar la situación de discapacidad de un trabajador en aras de establecer si la deficiencia que padece conlleva la protección de estabilidad laboral reforzada, resulta imperioso analizar el cargo desempeñado por el trabajador, las funciones, los requerimientos, exigencias en el entorno laboral y actitudinal (factor contextual); y por último, realizar la *«contrastación e interacción»* entre la deficiencia o limitación con el entorno laboral, para verificar la imposibilidad del trabajador de desarrollar la labor para la que fue contratado.

En el presente caso el Despacho considera que no puede considerarse discriminatoria la decisión de terminar el contrato de trabajo por parte de la Demandada, pues cuando el empleador comunicó al Demandante que el vínculo laboral culminaría – esto es, el 17 de febrero de 2021- no presentaba limitación alguna, reiterándose que la *“estabilidad laboral reforzada del art. 26 de la Ley 361 de 1997 no busca proteger la afección de salud que puede sufrir el trabajador, sino que su fin es proteger al trabajador de un trato discriminatorio por motivos de discapacidad laboral”* -CSJ SL1236-2021, reiterada en SL819-2024- y si bien, obran valoraciones de Medicina Ocupacional y Acta de Recomendaciones Médicas -folios 52 a 60 anexo 1ED-, lo cierto es que las mismas no eran incompatibles con el oficio desempeñado por el Actor, pues no correspondían a restricciones para el desempeño de su cargo, ni se recomendó su reubicación laboral y en contraposición a ello, los testimonios dieron cuenta que el Demandante siempre desempeñó sus funciones sin ninguna limitación.

Aunado a lo anterior, si bien el Demandante padece de *HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL BILATERAL*, no acreditó que para el 17 de febrero de 2021 -fecha de finalización del vínculo- tuviera una condición médica que le impidiera realizar sus funciones o que estuviera en incapacidad en razón de la misma, pues la última incapacidad reportada por él fue la del 04 de diciembre de 2019- folios 85 y 86 anexo 1ED- y las citas con especialistas que reposan a folios 19 a 35 anexo 1ED fueron con posterioridad a la terminación del vínculo laboral y en esa medida no acreditó que fuera sujeto de especial protección por estabilidad laboral reforzada y de contera tampoco demostró la existencia de barreras que le impidieran el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones que los demás trabajadores máxime si en cuenta se tiene que en su interrogatorio afirmó que desempeñaba sus labores con total normalidad.

El Demandante en su interrogatorio expuso que es GUARDA DE SEGURIDAD y que actualmente no está trabajando; que no es cierto que al momento del examen de ingreso presentaba *HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL BILATERAL* pero no sabe si en el mismo se reportó porque no le dieron copia de ese documento ya que solo le dijeron que era APTO PARA INGRESO y que los resultados se los enviaron a la Empresa; que ingresó al cargo sin restricciones e incompatibilidades; que nunca le dijo al Médico en el examen de ingreso de un accidente laboral con PATOLOGÍA AUDITIVA, que solo le hizo mención a un ACCIDENTE EN EL TOBILLO; que durante la vinculación con SHATTER presentó 15 incapacidades por diferentes patologías a la auditiva; que no es cierto que amenazó a otros compañeros de trabajo, ni que tuvo intenciones de atentar contra la integridad física de los mismos; que la Empresa optó por ubicarlo como DISPONIBLE de lunes a viernes en su residencia y solo debía laborar en las oficinas los sábados y que no es cierto que dicha reubicación tuvo por motivo evitar las situaciones de amenazas a sus compañeros; que la notificación de terminación del contrato de trabajo lo hizo directamente el Oficial de Cumplimiento LUIS JOSE VALLE acompañado del Director de Operaciones MISAEL ROBAYO VERA; que el último puesto en que se desempeñó como

VIGILANTE fue en las bodegas de ACOPI YUMBO y estuvo 1 mes; que no tuvo ningún tipo de incompatibilidad física o funcional para desempeñar su cargo; que a la terminación del contrato estaba bajo recomendaciones de especialistas; que para el desempeño de su último cargo no usaba el audífono; que no fue reubicado en lugares donde no estuviera expuesto al ruido, ya que en la Empresa se accionaban alarmas que le producían afectación y lo ubicaron en la parte de afuera frente a un bailadero donde el ruido era fuerte; que para desplazarse a su lugar de trabajo en ACOPI le tocaba hacer largos recorridos por donde transitaban tractomulas que pitaban muy fuerte; que no le notificaron la fecha de la cita con el Médico de Salud Ocupacional y que por eso no se presentó; que le notificaron por un correo electrónico de la suspensión; que el diagnóstico de sus oídos no se originó solo en los últimos 30 días en que trabajó en la Empresa, ya que esto viene desde un accidente en una obra del COLEGIO ALEMÁN el 05/10/2019, una caída y que no recuerda detalles y que desde entonces quedó con esa afectación; que el día de ese accidente llamó a la Empresa y le pasaron al Abogado que no le indicó nada y por ello acudió a su EPS de cuyos exámenes se le remitió al Otorrino y se le enviaron implantes auditivos; que nunca se le indicó el origen de su patología y que solo fue remitido al especialista; que nunca se le notificó sobre su afiliación a AXA COLPATRIA ARL; que solo una vez solicitó a la Empresa su valoración por la ARL en los días del accidente, cuando acudió a su EPS.

En su testimonio el señor LUIS JOSE VALLE RODRÍGUEZ expuso que es Abogado y que se desempeña como Oficial de Cumplimiento de la Empresa Demandada; que el motivo de terminación del contrato con el Demandante obedeció al vencimiento del plazo fijo pactado notificándosele durante el termino establecido por la norma y unos días antes de ese vencimiento se dio por terminado sin justa causa. Que el Demandante tenía recomendaciones médicas pero las mismas no interferían en el desarrollo de su puesto de trabajo pues estas consistían en no exposición a altos decibeles y él no estuvo expuesto a decibeles mayores de los permitidos y las recomendaciones eran las básicas de hacer cambios de postura cada 2 horas e higiene postural; que a su ingreso a la Empresa el 28 de octubre de 2019 tuvo conocimiento que el Demandante estaba incapacitado y que como no tenían un puesto de trabajo fue ubicado como DISPONIBLE por sus condiciones de salud, luego fue enviado como DISPONIBLE hacia su residencia y trabajaba los sábados, luego se le reintegro como DISPONIBLE y fue enviado a una bodega en ACOPI YUMBO; que fue ubicado como DISPONIBLE en su residencia porque en las instalaciones de la Empresa debía estar en la recepción pendiente de la salida y entrada de personal, pero debido a que era muy conflictivo lo pasaron a otro puesto en la parte de atrás de la empresa cerca de la cafetería, pero allí se la pasada sentado y generando conflictos con los funcionarios de la Compañía – agresivo en los llamados de atención, siempre gritaba, se encerraba en el baño y se demoraba, era grosero y amenazaba a sus compañeros en la calle- y por ello se tomó la decisión de que trabajara como DISPONIBLE desde su residencia aun cuando las funciones del cargo eran incompatibles con el trabajo en casa; que los traslados de puestos de trabajo se

realizaron por su comportamiento y también teniendo en cuenta las recomendaciones por su patología.

Que se le hizo seguimiento de Medicina Laboral y se le asignaron espacios médicos, que no asistió a la cita de Medicina Laboral notificada al correo electrónico personal que era el que reposaba en su hoja de vida; que la patología auditiva fue adquirida con anterioridad al ingreso a la Empresa porque dentro de la compañía no hubo situación que diera lugar a la misma; que en el examen de ingreso él le manifestó al Médico sobre su patología auditiva por un episodio anterior; que en el puesto de ACOPI YUMBO no existía ninguna incompatibilidad con sus recomendaciones ya que era una bodega desocupada y no había ruido; que en el examen médico de preingreso quedó consignado que el Demandante padecía de *HIPOACUSIA AUDITIVA* y que al establecerse que no interfería con sus actividades, el concepto fue favorable ya que ningún puesto de trabajo en la Empresa excede los niveles permitidos e incluso se hicieron unos estudios de audiometría tanto en los puestos de trabajo como en su casa y arrojó un valor por debajo de los 85 decibeles; que las pruebas de audiometría en los cargos no se hicieron de manera periódica porque el puesto no tuvo ninguna modificación y no tenía ninguna exposición a ruidos; que la Empresa no tuvo conocimiento de accidentes trabajo, ni el Demandante realizó reportes a la Compañía aunque dentro de esta hay muchos canales de comunicación, correos, WhatsApp, vía telefónica donde se reciben notificaciones de cada puesto de trabajo GH, RH, Área de Operaciones o Área de SST; que tampoco le consta que el Demandante haya presentado solicitud a la Empresa de remisión a Medicina Laboral por un accidente de trabajo y que tampoco obra en su hoja de vida una solicitud en tal sentido.

Que lo que motivó la terminación del contrato de trabajo fue el comportamiento del Demandante; que él fue quien se encargó de notificarle la terminación del contrato de trabajo y le hizo entrega de la carta para la realización del examen médico de egreso, pero el Demandante se negó a recibir y a firmar, así que solo se le advirtió sobre el derecho a practicárselo; que hubo razones suficientes para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa antes del vencimiento del término fijo pactado con base en hechos objetivos por su agresividad y conflictos en la compañía, varios informes disciplinarios por llegadas tarde, por no ir a Medicina Laboral, conflictos internos tales como gritar, insultar, no acatar de órdenes cuando no estaba en posiciones acordes con su cargo de GUARDA porque se dormía sobre la mesa y los amenazaba.

En su testimonio la señora MARIANA ANDREA GÓMEZ ZÚÑIGA expuso que es PROFESIONAL EN SALUD OCUPACIONAL y que se desempeña como Coordinadora del SGSST desde hace 5 años; que conoció al Demandante porque le hizo seguimiento al caso médico de él y que se encargaba de notificarle todas las valoraciones médicas desde el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo; que cuando se le practicó el examen de ingreso se reportó una *HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL BILATERAL LEVE* y que dicha

patología no fue considerada como una restricción directa para ocupar el cargo de GUARDA DE SEGURIDAD y por ello se indicó que era APTO SIN RECOMENDACIONES para su desempeño; que en el cargo el Demandante no estuvo expuesto a ruidos superiores a los 85 decibles según los estudios de niveles de ruido realizados con apoyo de la ARL; que a la fecha de terminación del contrato de trabajo el Demandante no estaba en incapacidad, ni con recomendaciones y que incluso se le agendó una última cita de control con el Médico Laboral de la Empresa y que él no se presentó pese a que le fue notificada por correo electrónico y WhatsApp y por ello tuvo un proceso disciplinario; que él fue reubicado según las recomendaciones del Médico Laboral pero que se rehusaba a acatarlas generando amenazas al personal e incluso de atentar contra él mismo dentro de las instalaciones, situación que consideraron un riesgo para él y los demás; que al Demandante se le notificó al correo electrónico obrante en su hoja de vida -en la que no reportó cambio alguno en su información personal-; que el número telefónico del Demandante en el que se le notificaba para turnos era el mismo al que se le notificaba para la asistencia al médico y que es el que corresponde al registrado en la base de datos de la Empresa; que durante su vinculación con la Empresa no reportó accidente de trabajo relacionado con su patología y si bien, presentó incapacidades las mismas no estaban relacionadas con la *HIPOACUSIA*; que el último puesto asignado fue en las oficinas de SEGURIDAD SHATTER y se realizaron estudios del ruido antes del proceso de reubicación; que para identificar la matriz de peligro del puesto de trabajo debe crearse un programa de vigilancia epidemiológica y en el caso de la *HIPOACUSIA* se hicieron necesarios los estudios del ruido no solo en el puesto del Demandante sino en diferentes puestos de trabajo; que en la valoración de seguimiento realizado al Demandante por su *HIPOACUSIA* se indicó que no podría estar sometido a decibeles superiores a 85 y para ello hicieron estudios en compañía de la ARL quien envió una persona idónea con equipos calibrados y certificados; y que la Empresa maneja diferentes líneas telefónicas en los diferentes departamentos.

Concluyéndose que la Demandada no realizó actos discriminatorios conforme lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y por ello no procede el reintegro, ni el pago de la sanción prevista, ni de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones moratorias reclamadas por el Demandante.

A LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO

Se accede a su imposición en la suma **\$908.526** teniendo en cuenta que en realidad la terminación obedeció al vencimiento del plazo fijo pactado, pero al tratarse de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año de conformidad con el numeral 2º del artículo 46 del CST únicamente se admiten prorrogas sucesivas hasta por 3 periodos iguales, al cabo de los cuales la renovación no podrá ser inferior a 1 año, veamos:

NUMERO DE PRORROGA	INICIO	FIN	TÉRMINO
TERMINO INICIAL	18/03/2019	17/06/2019	3 MESES
PRIMERA PRORROGA	18/06/2019	17/09/2019	3 MESES
SEGUNDA PRORROGA	18/09/2019	17/12/2019	3 MESES
TERCERA PRORROGA	18/12/2019	17/03/2020	3 MESES
CUARTA PRORROGA	18/03/2020	17/03/2021	1 AÑO*

Luego entonces como el contrato de trabajo terminó el 17 de febrero de 2021, es decir, un mes antes del vencimiento del plazo pactado, se condena a la suma antes dicha a título de indemnización por despido sin justa causa, conforme al artículo 64 del CST, esto es, el valor del salario correspondiente al tiempo que faltó para cumplir con el plazo fijo estipulado en el contrato.

Se absuelve a la Demandada de todas las demás pretensiones incoadas en su contra por el Demandante y a AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A. de todas las pretensiones de la demanda por cuanto lo pretendido en este proceso se encuentra excluido y no tiene cobertura en el Sistema General de Riesgos Laborales, máxime si en cuenta se tiene que no obra prueba de accidente laboral, ni patología de origen profesional que conlleve prestaciones asistenciales o económicas a cargo de la ARL y por tal motivo se declara probada la excepción de falta de legitimación de la causa por pasiva propuesta.

El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali (V), administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley:

Primero. - CONDENAR a SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA a pagar al señor RONALD JULIÁN RODRÍGUEZ FIGUEROA la suma de **Novcientos Ocho Mil, Quinientos Veintiséis Pesos (\$908.526)** a título de indemnización por despido sin justa causa, conforme lo dispuesto en el artículo 64 del CST en armonía con el artículo 46 ibidem.

Segundo. - ABSOLVER a la Demandada de todas las demás pretensiones incoadas en su contra por el Actor y a AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A. de todas las pretensiones incoadas en su contra.

Tercero. - DAR PROSPERIDAD a la excepción de falta de legitimación en la causa por pasiva propuesta por AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.

Cuarto: CONDENAR a SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA a pagar a favor del Demandante la suma de \$400.000 a título de AGENCIAS EN DERECHO.

NOTIFÍQUESE. Queda notificada en estrados la anterior sentencia.

Auto de Sustanciación No.1558 Por el cual se concede el recurso de apelación interpuesto por el Apoderado de la Parte Demandante y por el Apoderado de SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA en el efecto suspensivo para ante el Superior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 del CPTSS.

NOTIFÍQUESE. Queda notificada en estrados la anterior actuación.

La Juez,



CLAUDIA LILIANA CORRAL CHAGUENDO