

**TEMA: PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL / SALARIO IGUAL-** para acreditar su vulneración debe estarse ante dos sujetos que al desempeñar las mismas funciones y estar sometidos al mismo régimen jurídico de exigencias de cualificación para el empleo, son comparables y, no obstante, ello, reciben una remuneración diferente. / **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR DISCAPACIDAD** - lo importante para que opere la estabilidad reforzada en favor de dichos trabajadores, es que se pueda demostrar esa situación de discapacidad en un grado significativo. / **INDEMNIZACIÓN MORATORIA-** No es aplicable si se demuestra haber obrado con lealtad, con rectitud y de manera honesta, y que en ningún momento se tuvo la intención de menoscabar los derechos del trabajador, u obtener alguna ventaja con la demora en el pago de la obligación. /

**HECHOS:** El sr. ELKIN OSVALDO TORO SALAZAR instauró demanda ordinaria laboral contra COLTEJER, pretendiendo la nivelación del cargo de coordinador técnico de laboratorio, y el consecuencial reajuste de las prestaciones sociales. Adicional pretende se declare la ineficacia del despido del que fue objeto el 22 de junio de 2021 y se ordene su reintegro. En sentencia proferida el 15 agosto, el a quo declaró probadas las excepciones de inexistencia de las obligaciones demandadas, absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas por el demandante.

**TESIS:** (...) en cada caso particular y concreto debe demostrarse que los cargos con funciones idénticas, son desempeñados por trabajadores que se encuentran en un mismo plano de igualdad, en cuanto a la eficiencia, calidad y cantidad de trabajo, y experiencia en las actividades que ejecuta, así como su nivel profesional o académico, entre otros aspectos, en torno a este punto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia precisó: “es legítimo que existan diferencias en la remuneración de los trabajadores, siempre y cuando estén fundadas en razones objetivas que no respondan al arbitrio del empleador o a odiosas diferencias originadas en el sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica del trabajador”. (...) Respecto a estos lineamientos jurisprudenciales, debe anotarse que la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL3488-2020, acogió la tesis de la Corte Constitucional en el sentido que aun cuando no se cuente con una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, puede existir el fuero de estabilidad reforzada, siempre que la afección de salud del titular, sea relevante: “Para resolver, es del caso recordar que esta Corporación ha pregonado libertad probatoria para determinar el grado de pérdida de capacidad laboral que da lugar a la protección bajo estudio (CSJ SL10538-2016). Sin embargo, también ha insistido en que «lo importante para que opere la estabilidad reforzada en favor de dichos trabajadores, es que se pueda demostrar esa situación de discapacidad en un grado significativo». (...) ha de precisarse que el simple y llano padecimiento de cualquier patología no da lugar a la estabilidad laboral reforzada, garantía que por ser la excepción y no la regla general, requiere que la enfermedad afecte sustancialmente el desempeño de la función laboral, pues no es posible pretender la ausencia absoluta de enfermedad en los trabajadores, tal y como lo ha sostenido la jurisprudencia: “... en el evento de que no exista una 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”. (...) como primera medida cabe recordar, que esta clase de indemnización moratoria, por tener su origen en el incumplimiento del empleador de ciertas obligaciones, goza de una naturaleza eminentemente sancionatoria y como tal su imposición está condicionada al examen, análisis o apreciación de los

elementos subjetivos relativos a la buena o mala fe que guiaron la conducta del empleador. (...). (...) Sala considera que los argumentos esbozados por la compañía demandada, en torno a determinar que las contingencias que trajo consigo la Pandemia del Covid-19, esto es, la suspensión definitiva de la actividad productiva de la empresa desde el mes de marzo de 2020, configuró una circunstancia económica insuperable para cancelar las cesantías adeudadas no solo al demandante, sino a todos los trabajadores de la empresa Y aunque es cierto que la jurisprudencia ha señalado que "... el hecho de que una empresa entre en estado de liquidación, no es una circunstancia que automáticamente la coloque en situación de buena fe, y como consecuencia, la releve de ser condenada a la indemnización moratoria" (CSJ SL-2809-2019); también es cierto que en este caso en concreto la demandada demostró haber obrado con lealtad, con rectitud y de manera honesta, y que en ningún momento tuvo la intención de menoscabar los derechos del actor, u obtener alguna ventaja con la demora en el pago de la obligación.

MP. SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE

FECHA: 29/09/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

CASACIÓN



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**  
**SALA QUINTA DE DECISION LABORAL**

Proceso: Ordinario Laboral  
Radicación: 05360-31-05-001-2022-00065-01  
Demandante: Elkin Osvaldo Toro Salazar  
Demandada: Coltejer S.A.  
Asunto: Apelación de Sentencia  
Procedencia: Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí  
Magistrada Ponente: Sandra María Rojas Manrique  
Temas: Nivelación salarial, estabilidad laboral reforzada por discapacidad, e indemnización moratoria

**Medellín, septiembre veintinueve (29) de dos mil veintitrés (2023)**

En fecha anotada, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VICTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE como magistrada ponente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede decidir el recurso de apelación interpuesto por la parte actora, respecto de la sentencia proferida el 15 de agosto de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por Elkin Osvaldo Toro Salazar contra Coltejer S.A., conocido con el Radicado 05360-31-05-001-2022-00065-01.

**1.- ANTECEDENTES**

## **1.1.- DEMANDA**

El señor Elkin Osvaldo Toro Salazar instauró demanda ordinaria laboral contra Coltejer S.A. pretendiendo la nivelación con el cargo de Coordinador Técnico de Laboratorio, y el consecuencial reajuste de los salarios, cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio, vacaciones, aportes e indemnizaciones causadas desde el mes de septiembre del año 2013.

Adicionalmente pretende se declare la ineficacia del despido del que fue objeto el 22 de junio de 2021, y de consiguiente, se ordene su reintegro, sin solución de continuidad, con el consecuente pago de los salarios cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio, vacaciones y aportes dejados de percibir, y el reconocimiento de la indemnización de que trata la Ley 361 de 1997.

Finalmente, pretende el reconocimiento de la indemnización por la mora en la consignación de las cesantías causadas durante el año 2020.

En respaldo de los anteriores pedimentos el señor Elkin Osvaldo Toro Salazar expuso que laboró al servicio de Coltejer S.A., entre el 16 de junio de 2008 y el 22 de junio de 2021, bajo un contrato de trabajo a término indefinido, y que inicialmente desempeñó el cargo de Analista de Laboratorio, cuyas funciones eran: recibir la tela que entregaba el departamento de revisión; leer tirillas, actualizar el tablero y el inventario; extender, cortar, marcar y coser las muestras de índigo para el chequeo de encogimiento; leer las telas en el espectrofotómetro; entre otras.

Aseveró que desde septiembre de 2013 desempeñó las mismas funciones que el señor Jaime Mario Sosa López, propias del cargo de Coordinador Técnico de Laboratorio, tales como asignar, programar y coordinar el trabajo de los operadores de muestras, incluso en lo disciplinario; velar por el funcionamiento del laboratorio y el cumplimiento de las fechas de entrega; autorizar la liberación o retención de las telas; asistir diariamente a las reuniones de planeación, controlar el trabajo dominical y descanso compensatorio del personal de calidad, recibir y

reportar sus incapacidades, programar los cambios de turno, permisos, vacaciones, y reportar todas estas novedades en el programa de nómina, entre otras.

Sostuvo que durante el año 2020 devengaba la suma de \$1.834.978, mientras que el señor Jaime Mario Sosa López devengaba la suma de \$2.559.900; que ambos son tecnólogos textiles; y que el 20 de agosto de 2021 solicitó la nivelación salarial y prestacional, pero su petición fue desestimada el 10 de septiembre de 2021.

Adujo que desde hace 3 años tiene problemas de salud relacionados con un dolor en la rodilla; que desde hace varios meses venía recibiendo recomendaciones laborales, las cuales notificó a su empleador; que el 16 de junio de 2021, fue remitido a cirugía para meniscectomía o reemplazo total de rodilla, y se le reiteró evitar actividades que requieran cargar pesos mayores a 10 kg; evitar caminar por superficies inclinadas o resbalosas o prolongadas; evitar subir y/o bajar escaleras constantemente; evitar estar mucho tiempo sentado y/o parado; cambiar de posición cada 15 minutos, evitar trabajar en altura, saltar y correr; permitir descansos de 5 minutos cada 2 horas, permitir cambio de actividad para no exigir siempre las mismas articulaciones; que se encuentra en proceso de calificación ante la ARL Sura S.A. para determinar el origen de su patología; y que fue despedido sin consideración de su estado de salud, del cual Coltejer S.A. tenía conocimiento, y sin autorización del Ministerio de Trabajo.

Finalmente indicó que se encuentra afiliado al Fondo Nacional del Ahorro, y que las cesantías correspondientes al año 2020 fueron consignadas el 30 de marzo de 2021, por valor de \$1.744.904 (doc.01, carp.01).

## **1.2.- CONTESTACIÓN**

Por conducto de su representante legal y a través de apoderada legalmente constituida, Coltejer S.A. asintió que el señor Elkin Osvaldo Toro Salazar laboró al servicio de la entidad entre el 16 de junio de 2008 y el 29 de septiembre de 2022, bajo contrato de trabajo a término indefinido; que el actor fue contratado para desempeñar el cargo de Analista de Laboratorio; que el 20 de agosto de 2021 le

solicitó la nivelación del salario respecto del cargo de Coordinador Técnico de Laboratorio, petición que fue desestimada el 10 de septiembre de 2021; que el demandante se encuentra afiliado al Fondo Nacional del Ahorro; y que las cesantías correspondientes al año 2020 se consignaron el 30 de marzo de 2021.

Aseveró que el actor siempre desempeñó las funciones propias del cargo de Analista de Laboratorio, y nunca desempeñó el cargo de Coordinador Técnico de Laboratorio; que el demandante nunca fue autónomo en sus decisiones, sino que debía consultarlas con el jefe de área; que el último salario devengado por el demandante, como Analista de Laboratorio, ascendió a \$1.721.177, mientras que el señor Jaime Mario Sosa López, como Coordinador Técnico de Laboratorio, percibía la suma de \$2.559.900; que la asignación de salarios obedece a los niveles de responsabilidad, personal a cargo, eficiencia y productividad de cada puesto de trabajo; y que el actor no acreditaba las condiciones necesarias para desempeñarse con identidad de resultados respecto de los Coordinadores Técnicos de Laboratorio que por la misma época desempeñaron el cargo.

Sostuvo que en la compañía no reposa ninguna constancia de la notificación del presunto estado salud del demandante; que nunca se evidenció una afectación sustancial en el desempeño de las labores o actividades asignadas; que con alguna frecuencia el actor jugaba fútbol con sus compañeros de trabajo; y que únicamente solicitó la calificación del origen de su patología el 06 de diciembre de 2021, esto es, casi seis meses después de terminada la relación de trabajo.

Adujo que luego de superar una difícil situación de reestructuración financiera, la empresa se vio inmersa en una nueva crisis, derivada de la Pandemia Covid-19, lo que generó la suspensión total de la planta de producción; que en razón de ello, inicialmente suspendió los contratos de trabajo, con el reconocimiento voluntario del 50% del salario, pero desde mediados del año 2020 se vio avocada a terminar las relaciones de trabajo, porque la actividad productiva de la empresa no se ha reanudado; y que el saldo de las cesantías correspondientes al año 2020 ascendió a \$1.284.512.664, y solo obtuvo los recursos para cancelarlos el 29 de marzo de 2021.

Consecuentemente, se opuso a la prosperidad de las pretensiones, y de mérito excepcionó pago; compensación; inexistencia de las obligaciones demandadas; petición de lo no debido; prescripción; y buena fe (doc.07, carp.01).

### **1.3.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, mediante fallo proferido el 15 de agosto de 2023, declaró probadas las excepciones de inexistencia de las obligaciones demandadas y buena fe; absolvió a Coltejer S.A. de las pretensiones incoadas por el señor Elkin Osvaldo Toro Salazar; y condenó en costas al demandante en favor de la demandada (doc.35, carp.01).

### **1.4.- RECURSO DE APELACIÓN**

La apoderada judicial del señor **Elkin Osvaldo Toro Salazar** interpuso el recurso de alzada en procura de que se revoque el fallo de primer grado, y en su lugar, se acojan las pretensiones de la demanda, sustentando que en el plenario quedó plenamente demostrado que en septiembre del año 2013, el gerente de calidad de Coltejer S.A. le manifestó a su prohijado que desde ese momento desempeñaría el cargo de Coordinador Técnico de Laboratorio de Tonos porque el señor Jairo Vahos, quien ocupaba ese puesto, saldría de la empresa; que desde aquel entonces desempeñaba las mismas funciones que el señor Jaime Mario Sosa López, Coordinador Técnico de Laboratorio Físico, tales como, coordinar el trabajo en el salón de laboratorio, programar los turnos, asignar el trabajo en dominicales y compensatorios, reportar novedades en el sistema, velar por el funcionamiento del laboratorio, asistir a las reuniones diarias, recibir las incapacidades, firmar las ordenes de ingreso y salida de cada laboratorio, y manejar el personal tanto del laboratorio de tono como del personal de calidad, siendo autónomo en sus decisiones, y que, pese a ello, recibían una asignación salarial diferente.

Adicionalmente aseveró que el despido de su representado fue discriminatorio en la medida en que el empleador no tuvo en cuenta el estado de salud en que se encontraba, siendo que desde el año 2014 padece de lesión meniscal y artrosis de

la rodilla, enfermedad que fue avanzando sintomatológicamente con el paso del tiempo, siendo necesario que el médico tratante le prescribiera recomendaciones continuas e ininterrumpidas, las cuales fueron puesta en conocimiento de Coltejer S.A.; dijo que seis días antes de despido, el demandante tuvo una cita con el ortopedista, y que el mismo, además de emitirle recomendaciones médicas, lo remitió donde el ortopedista cirujano, órdenes de servicio que el actor intentó entregar a la gerente de la empresa, pero que no fueron recibidas; afirmó que la historia ocupacional de ingreso refiere el antecedente de artroscopia de rodilla izquierda en 1997, con manejo por especialidad de ortopedia, valorado el 16 de junio de 2021, y remitido a cirugía para definir artroscopia o reemplazo total de rodilla derecha, configurándose el fuero de estabilidad laboral reforzada, en la medida en que su patología le produjo limitaciones para el desarrollo de su labor.

Así mismo solicitó que se ordene el pago de la indemnización por la mora en la consignación de las cesantías del periodo correspondiente al año 2020, y se disponga la indexación de las condenas que se profieran. De manera subsidiaria petitionó que se absuelva a su prohijado de la condena en costas dispensada, siendo que su actuar no estuvo revestido de temeridad ni mala fe (minuto 01:57:30, doc.15, carp.01).

## **1.5.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA**

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos de conclusión, la vocera judicial del señor **Elkin Osvaldo Toro Salazar** reiteró con exactitud los argumentos esbozados con la sustentación del recurso de apelación, sin agregar ninguna otra consideración (doc.03, carp.02).

## **2. - CONSIDERACIONES**

### **2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA**

Inicialmente, debe advertirse que la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que fueron objeto de apelación por el señor **Elkin Osvaldo Toro**

**Salazar**, entendiendo que las partes quedaron conformes con los demás aspectos decididos; de conformidad con el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984; los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

## **2.2. - HECHOS NO CONTROVERTIDOS**

Los siguientes supuestos fácticos no son objeto de controversia:

- Que el señor Elkin Osvaldo Toro Salazar nació el 02 de mayo de 1968 (pág.48, doc.01, carp.01), y celebró un contrato de trabajo a término indefinido con Coltejer S.A. el 16 de junio de 2008, para desempeñar el cargo de Analista de Laboratorio, (págs.10-22, 28, doc.03, carp.01).

- Que el señor Jaime Mario Sosa López desempeñó el cargo de Coordinador Técnico de Laboratorio, al servicio de Coltejer S.A., desde el 01 de agosto de 2015 y hasta el 08 de junio de 2021 (págs.38-45, doc.01, carp.01).

- Que desde el mes de marzo del año 2020 la compañía Coltejer S.A. no desarrolla ninguna operación de producción, y desde el 15 de julio de 2021 no desarrolla ninguna actividad en la unidad de no tejidos (pág.81, doc.07, carp.01).

- Que las cesantías causadas en favor del demandante, correspondientes al año 2020, por valor de \$1.835.356, solo fueron consignadas en el Fondo Nacional del Ahorro, en la fecha 30 de marzo de 2021 (págs.46-47, doc.01, carp.01).

- Que el actor fue despedido sin justa causa el 22 de junio de 2021 (pág.25, doc.01, carp.01); tuvo como última asignación salarial la suma de \$1.721.177 (pag.28, doc.01, carp.01); y recibió el valor de \$15.634.023 por indemnización por despido injusto (pág.26-27, doc.01, carp.01).

- Que el 20 de agosto de 2021 el actor le solicitó a Coltejer S.A. la nivelación salarial con reajuste de prestaciones, aportes e indemnizaciones, respeto del salario

asignado al cargo de Coordinador Técnico de Laboratorio, petición que fue desestimada el 10 de septiembre de 2021 (pág.29, doc.01, carp.01).

- Y que el 06 de diciembre de 2021 el pretensor le solicitó a la ARL Sura S.A. la calificación del origen de la patología denominada *coxartrosis degenerativa de la rodilla derecha* (pág.47, doc.01, carp.01).

### **2.3. - PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER**

Deberá la Sala determinar:

1.- ¿Si al señor Elkin Osvaldo Toro Salazar le asiste el derecho a la nivelación salarial y el reajuste de las cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio, vacaciones, aportes e indemnizaciones causadas desde el 01 de septiembre de 2013, efecto para el que habrá que establecer si pese de estar vinculado al cargo de Analista de Laboratorio, el demandante realmente cumplía las funciones propias del cargo de Coordinador Técnico de Laboratorio?

2.- ¿Si al demandante le asiste el derecho a ser reintegrado al cargo que venía desempeñando al servicio de Coltejer S.A., al pago de los salarios, prestaciones y aportes dejados de percibir, y al reconocimiento de la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997, determinando si para la fecha de terminación del contrato que vinculó a las partes, el actor estaba amparado de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud?

3.- ¿Si al litigioso por activa le asiste el derecho al reconocimiento y pago de la indemnización por la mora en la consignación de las cesantías del periodo correspondiente al año 2020?

4.- ¿Si procede la condena en costas a cargo del demandante, o la misma debe revocarse por no estar acreditada la temeridad y/o mala fe de éste?

### **2.4. - TESIS DE LA SALA**

Los problemas jurídicos propuestos se resolverán bajo la tesis según la cual no quedó demostrado que el señor Elkin Osvaldo Toro Salazar desempeñara todas y cada una de las funciones desplegadas por el señor Jaime Mario Sosa López, ni que hubieren estado sometido al mismo régimen de cualificación para el empleo, siendo legítimo que existieran diferencias en la remuneración que percibía como Analista de Laboratorio, y el asignado al cargo de Coordinador de Laboratorio.

Adicionalmente, se sostendrá que el actor no es beneficiario de la garantía de estabilidad laboral reforzada, teniendo en cuenta que las patologías que le fueron diagnosticadas no le impedían desarrollar con normalidad las funciones propias del cargo para las que fue contratado.

También se sostendrá que la empresa Coltejer S.A. demostró haber obrado con lealtad, con rectitud y de manera honesta, y que en ningún momento tuvo la intención de menoscabar los derechos del trabajador, y en razón de ello, no habrá lugar a la imposición de la sanción moratoria deprecada.

Finalmente, se sostendrá que la condena en costas es una consecuencia objetiva de las resultas del proceso en contra de quien resulta vencido en el juicio.

De consiguiente, la sentencia de primer grado será **confirmada en su integridad**.

## **2.5. - PREMISAS NORMATIVAS**

### **2.5.1.- De la nivelación salarial**

El artículo 53 de la Constitución Política preceptúa:

*“ARTÍCULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:*

*Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y*

*conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”.*

En relación a ello, el artículo 5° de la Ley 6ª de 1945 establece:

*“ARTÍCULO 5°. La diferencia de salarios para trabajadores dependientes de una misma empresa en una misma región económica y por trabajos equivalentes, solo podrá fundarse en razones de capacidad profesional o técnica, de antigüedad, de experiencia en la labor, de cargas familiares o de rendimiento en la obra, y en ningún caso en diferencias de nacionalidad, sexo, edad, religión, opinión política o actividades sindicales. Queda absolutamente prohibido a los patronos imponer a los trabajadores obligación alguna de carácter religioso, político o electoral; impedirles o dificultarles en cualquier forma el ejercicio del derecho de sufragio; retenerles, conservarles o custodiarles cédulas de ciudadanía; y hacer, autorizar o tolerar cualquier propaganda de las indicadas en los sitios y durante las horas de trabajo, y todo género de rifas y colectas en los mismos”.*

En igual sentido, el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7° de la Ley 1496 de 2011, prevé:

*“ARTICULO 143. A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL.*

- 1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.*
- 2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.*
- 3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación”.*

Sobre el principio de a trabajo igual salario igual que se deriva de las disposiciones normativas antes descritas, la Corte Constitucional explicó:

*“El principio a trabajo igual, salario igual, responde entonces a un criterio relacional, propio del juicio de igualdad. Por ende, para acreditar su vulneración debe estarse ante dos sujetos que al desempeñar las mismas funciones y estar sometidos al mismo régimen jurídico de*

*exigencias de cualificación para el empleo, son comparables y, no obstante, ello, reciben una remuneración diferente. Se insiste entonces en que la discriminación salarial injustificada debe basarse en la inexistencia de un parámetro objetivo, discernible y razonable, que justifique la diferenciación*” (Sentencias SU-519 de 1997, T-545 de 2007, T-833 de 2012, T-369 de 2016).

Sin embargo, el órgano constitucional de cierre también tiene por adoctrinado que:

*“... la igualdad de trato en la relación laboral, no solo se deriva de una regla elemental de justicia en los estados democráticos, sino de la esencia de la garantía superior al trabajo, y por lo tanto, no todo desequilibrio, desigualdad o diferencia de trato en materia salarial constituye una vulneración directa de la carta política, toda vez que un trato diferente solo deviene en discriminatorio cuando no obedece a causas objetivas y razonables, mientras que el trato desigual es conforme a la constitución, cuando la razón de la diferencia se fundamenta en criterios objetivos y válidos”* (Sentencias SU-519 de 1997, C-665 DE 1998, T-835 de 2000, T-833 de 2012).

Y es por ello que en cada caso particular y concreto debe demostrarse que los cargos con funciones idénticas, son desempeñados por trabajadores que se encuentran en un mismo plano de igualdad, en cuanto a la eficiencia, calidad y cantidad de trabajo, y experiencia en las actividades que ejecuta, así como su nivel profesional o académico, entre otros aspectos, en torno a este punto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia precisó:

*“En esa dirección, durante décadas se ha mantenido la jurisprudencia reiterada de esta Sala de la Corte según la cual, es legítimo que existan diferencias en la remuneración de los trabajadores, siempre y cuando estén fundadas en razones objetivas que no respondan al arbitrio del empleador o a odiosas diferencias originadas en el sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica del trabajador, tal y como lo prohíbe el art. 13 de la C.P. de 1991 y lo consagran los convenios 100 y 111 de la OIT ratificados por Colombia, a través de los cuales también se regula la igualdad y no discriminación retributiva en las relaciones de trabajo subordinado”* (CSJ SL del 10-06-2005, radicado 24272; SL del 23-01-2007, radicado 27724; SL del 15-07-2014, radicado 46853; SL14403-2015; SL-12814-2016; SL17063-2017; SL1682-2018; SL1662-2021).

En suma, lo que debe probar el trabajador que solicita la nivelación salarial es la diferencia de salarios y la identidad de cargo, y al empleador le corresponde probar

que dicha diferencia obedece a factores objetivos; a este respecto, el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, tiene adoctrinado que:

*“... no basta comparar las funciones generales de cada nivel y naturaleza del cargo, ni exponer que la demandante sea una profesional o no, en la medida de que esto sólo daría una aproximación y no la identidad requerida para aplicar dicha nivelación salarial, dado que como lo dedujo el ad quem, debe estar debidamente comprobado en la litis, que la accionante desempeñó las mismas funciones de una persona que ejerciera como profesional” (CSJ SL del 03-069-2009, radicado 35593); en otras palabras, “... el principio de la carga dinámica de la prueba, indica que cuando un trabajador considere que no se le ha dado trato equivalente o igual, debe aportar el término de comparación de donde se deduzca el trato desigual, y le correspondería al empleador demostrar que el trato diferente es razonable y objetivo, con lo cual se invierte el onus probando” (CSJ SL del 08-05-2012, radicado 40356; SL16404-2014, radicado 43090).*

Así las cosas, se colige que al señor Elkin Osvaldo Toro Salazar le asistía la carga de demostrar, que pese de estar vinculado al cargo de Analista de Laboratorio, realmente cumplía las funciones propias del cargo de Coordinador Técnico de Laboratorio, y en relación con tal exigencia, el área de relaciones laborales de Coltejer S.A. certificó que el actor desempeñaba las siguientes funciones: monitorear y analizar el producto terminado de acuerdo a los procedimientos establecidos para verificar el cumplimiento de requisitos del cliente; liberar o rechazar el producto después de analizar resultados y registrar datos estadísticos y resultados de chequeos o re chequeos; identificar el producto no conforme; verificar el estado de calibración de los equipos que utiliza en cada una de las pruebas; registrar, mantener y presentar los reportes, oportuna y veraz, incluye condiciones ambientales del laboratorio y procesos, y chequeos inter laboratorio (pág.82, doc.07, carp.01).

Igualmente, de prueba recabada, se relievra que en el interrogatorio de parte el demandante **Elkin Osvaldo Toro Salazar** admitió que la señora Silvia García, en su calidad de gerente de calidad de Coltejer S.A., era su jefe inmediata (minuto 00:06:35, doc.14, carp.01); a su vez, el señor **José Oscar Cano Henao**, representante legal de la empresa, aseveró que el demandante siempre se desempeñó como Analista de Laboratorio; que la gerente de calidad, Silvia García,

en ningún momento le asignó el cargo de Coordinador Técnico de Laboratorio; que el referido cargo fue desempeñado exclusivamente por el señor Jaime Sosa; y que el actor no desempeñaba las mismas funciones que éste ejercía (minuto 00:10:20, doc.14, carp.01).

Pese a lo anterior, cumple memorar que las declaraciones rendidas por las partes no tienen la fuerza de convicción suficiente para acreditar o desvirtuar la ocurrencia de los hechos objeto de debate, siendo que las partes no le es dable producir sus propias pruebas, es decir “... *la parte que hace una declaración de un hecho que lo favorece, no puede pretender en el proceso hacerlo valer en su propio beneficio*” (CSJ SL17191-2015, SL1024-2019, SL3308-2021, SL1744-2023), sin que del dicho de aquellos se hubiere derivado ninguna confesión, en la medida en que no versó sobre hechos que le produjeran consecuencias jurídicas adversas o que favorecieran a la contraparte (artículo 191 del CGP).

Adicionalmente, el testigo **Jaime Mario Sosa López** manifestó que conoce al actor hace unos quince años, porque fueron compañeros de trabajo en Coltejer S.A., en donde laboró desde junio de 1986 hasta junio de 2021, desempeñando el cargo de Coordinador, en el area de Control de Calidad, durante los últimos cinco años, en el cual le correspondía manejar el personal del laboratorio, emitir los certificados de control de calidad, atender las reclamaciones de los clientes, y analizar las telas, entre otras; que la señora Silvia García era la gerente del área de calidad, y después de ella, jerárquicamente, estaba el jefe de personal, para la sede de Rionegro, y el coordinador, para la sede de Itagüí, y después de ellos estaban los analistas de laboratorio; que el actor desempeñaba el cargo de analista de laboratorio en el área de calidad; que el área de calidad tenía dos laboratorios, uno para el análisis de la tela en proceso, y otro para el análisis de la tela terminada; que el demandante coordinaba el primero, y él coordinaba el segundo; que solo fungía como superior jerárquico del actor cuando la gerente de calidad no estaba y le delegaba la función de dirección; que el demandante coordinaba las funciones que desempeñaría cada miembro del laboratorio de tela en proceso, organizanba los cambios de turno, pero con el visto bueno de la jefe, determinaba la cantidad de rollos de tela que se fabricarían en cada tono, y certificaba y/o descartaba la calidad

de rollos producidos, correspondiendole a la gerente de calidad ubicar los rollos que no cumplían con los estándares de cada tono, y tenía contacto directo con algunos clientes para la entrega y liberación de telas, como C.I. Jeans, labores que no ejercían los demás analistas de laboratorio.

Dijo además que cada puesto de trabajo tenía definidas las funciones, y todos los empleados conocían la descripción de su cargo; que el actor se desempeñaba como coordinador de su área, pero no tenía el puesto asignado; que inició como analista, pero terminó cumpliendo funciones de coordinador de tonos, y aunque no estaba reconocido como tal en nómina, se ganó el puesto con su recorrido y conocimiento; que la señora Silvia García, fue quien le asignó las funciones propias del cargo de coordinador de tonos; que el salario del coordinador era superior al salario del analista; que no sabe porqué si el área de calidad estaba dividida en dos secciones solo tenía un coordinador; y que desde el año 2014 le entregó al actor, por orden de la gerencia de calidad, la gestión del reporte de novedades de todo el personal del área (minuto 00:29:00, doc.14, carp.01)

La señora **Silvia del Pilar García Castaño** expuso que laboró al servicio de Coltejer S.A. entre los años 1989 y 2008, y entre los años 2010 y 2021, desempeñando el cargo de gerente de calidad, que conoció al actor como analista de laboratorio de la misma empresa, que aquel le correspondía preparar las muestras, leer el resultado de las muestras, enviarlas a lavar, asignarles tono, y registrar la información en el sistema; que a ella le correspondía administrar los recursos técnicos y humanos de las plantas de Rionegro e Itagüí, definir los criterios de evaluación de las telas, incluidos los tonos, tener contacto permanente con los clientes para definir la clasificación de las telas, evaluar el desempeño de los analistas, y tomar las decisiones disciplinarias que se requerían; que el laboratorio en el que trabajaba el actor no requería un coordinador porque ella permanecía allí el 99% del tiempo; que el actor la apoyaba con la programación de los turnos, la coordinación de algunas actividades, y la digitación de las novedades de nómina, pero las decisiones las tomaba directamente ella.

También dijo que el señor Jaime Sosa era el coordinador del laboratorio físico de producto terminado, y le correspondía administrar el personal a su cargo; que Jaime Sosa era autónomo en las decisiones que tomaba respecto del grupo que coordinaba, mientras que el actor no tenía esa autonomía ya que no manejaba directamente al personal; que Jaime Sosa también apoyaba el área de servicio al cliente y el demandante no manejaba los clientes, aunque con él y con otros analistas se realizaron algunas actividades de campo; que el actor trabajaba en un área independiente de la de Jaime Sosa; que el actor no tenía el dominio integral de las características y del proceso textil para coordinar el área de calidad; que Jaime Sosa conocía de principio a fin el proceso textil, desde la hilatura de las fibras, hasta el producto terminado, mientras que el actor solo conocía del proceso de tonificado en indigo, y dominaba muy bien su cargo; que cada analista del laboratorio tenía conocimiento específico sobre el proceso que le correspondía, mientras que el coordinador debía tener un conocimiento generalizado de todo el proceso, y era quien definía técnicamente los resultados de los análisis.

En igual sentido afirmó que el señor Jaime Sosa, quien seguía en el orden jerárquico a gerente de calidad, la reemplazaba en sus funciones cuando se ausentaba por vacaciones, licencias, permisos e incapacidades; que el demandante no podía reemplazarla porque tenía el cargo de analista; que el actor no estaba autorizado para firmar las boletas de entrada ni salida, las cuales solo eran firmadas por ella, el coordinador, o el jefe de inspección o supervisión; que nunca designó al actor en el cargo de coordinador técnico de tonos, y tampoco desempeñó dicho cargo; que la apoyaba en algunas tareas administrativas específicas, pero no tenía la autonomía para tomar decisiones en el área de calidad, ni en el laboratorio de tonos; que incluso otra de las analistas, Caterin, también la apoyaba en esas funciones; que el actor era específicamente analista de tonos de indigos, y no tenía el conocimiento técnico para analizar los tonos en los driles; que el coordinador devengaba una asignación salarial superior a la del analista, aunque no recuerda los montos; que el laboratorio de tonos y el laboratorio físico eran áreas independientes, y en cada uno se aplicaban criterios diferentes; y que el señor Jairo Vahos nunca se desempeñó como analista ni coordinador de laboratorio, incluso devengaba un salario inferior al del analista, y fue después, con la implementación de la

descripción de los cargos, que se clasificó al actor como analista (minuto 01:30:15, doc.14, carp.01).

El señor **Juan Carlos Rada González** dijo que laboró en Coltejer S.A. entre los años 2009 y 2021, desempeñándose como jefe de seguridad y salud en el trabajo y de talento humano, que conoció al actor porque trabajaba en la misma empresa desempeñando siempre el cargo de analista de laboratorio; que no recuerda que el laboratorio de tonos tuviera el cargo de coordinador; que la encargada del laboratorio era la jefe de calidad Silvia García; que Jaime Sosa era el coordinador de calidad, respecto de quien el actor tenía funciones compatibles e incluso iguales, pero se diferenciaban en el grado de autoridad y/o responsabilidad porque aquel tenía personal a cargo y tomaba las decisiones correspondientes a ese personal de forma autónoma, mientras que el demandante no tenía personal a cargo, y quien ejercía esa autoridad en el área en la que trabajaba el actor era la jefe de calidad, Silvia García, lo cual conoce porque participó en la evaluación de los perfiles de los cargos de coordinadores, analistas y auxiliares del laboratorio; que en el área en la que trabajaba el actor no había un coordinador porque la jefe de calidad permanecía en aquella planta; y que estaba a cargo de las evaluaciones de desempeño, y el actor siempre fue evaluado como analista, mientras que Jaime era evaluado como coordinador (minuto 02:32:10, doc.14, carp.01 – continúa doc.15)

Finalmente, el señor **Héctor León Jurado Henao** indicó que trabajó en Coltejer S.A. entre los años 1988 y 2022, que conoció al actor hace más de 10 años porque fueron compañeros en el área de calidad de aquella empresa, en la sede de Itagüí; que el demandante era el coordinador del laboratorio de tonos y estaba encargado de los reportes de nómina, la asignación de los turnos, y la autorización de los permisos; que Jaime Sosa solo era el coordinador del área en la que trabajaba; que el actor podía autorizar los permisos cuando no estaba ninguno de los jefes inmediatos, y tenía la firma autorizada; que también era el jefe directo de los analistas del laboratorio de tono; que tenía plena autonomía para tomar las decisiones; que Jaime Sosa también tenía perfil autorizado para reportar las novedades de nómina, pero esa función fue delegada en el demandante, porque aquel tenía que salir a atender los clientes; que la presencia del actor en el

laboratorio era necesaria para que no se suspendiera el proceso de producción, porque era el que validaba los tonos, mientras que el señor Jaime Sosa se ausentaba constantemente porque debía cumplir otras funciones; que la señora Silvia García casi siempre se encontraba presente en el área en la que trabajaba el demandante, pero en ocasiones se tenía que ir para reuniones, y las decisiones que el actor tomaba en dichas ausencias, las ponía en conocimiento de ella; que el actor tomaba las decisiones de indigo, que era donde estaba capacitado, y Jaime Sosa conocía todo el proceso de tejido, conocimiento que no tenía el demandante; que el actor era autónomo cuando Silvía García no estaba presente, pero cuando ella estaba debía consultarle las decisiones; que Jaime Sosa era completamente autónomo; que el actor era el que manejaba el personal del laboratorio de tonos, Jaime manejaba el personal del laboratorio físico, y desde el año 2014 el demandante manejaba la nómina de todo el personal de calidad (minuto 00:32:20, doc.15, carp.01).

Así las cosas, la Sala colige que aunque el señor Elkin Osvaldo Toro Salazar, en el cargo de Analista de Laboratorio desempeñó funciones compatibles e incluso iguales a las asignadas al señor Jaime Mario Sosa López, en su condición de Coordinador Técnico de Laboratorio, el nivel de responsabilidad entre ellos se diferenciaba porque el segundo tenía a su cargo el personal del laboratorio para el análisis la tela terminada, y tomaba autónomamente las decisiones respecto de ese personal, mientras que el actor no tenía personal a cargo, y que para tomar las decisiones relacionadas con el personal del laboratorio para el análisis de la tela en proceso, se requería la aquiescencia de la gerente de calidad, la señora Silvia García.

Adicionalmente, los testigos fueron coincidentes en indicar que el señor Jaime Mario Sosa López ejecutaba funciones que no ejercía el actor, tales como, apoyar técnicamente el área de servicio al cliente, mientras que el actor solo acompañaba algunas visitas de campo para clientes específicos; que Jaime Sosa se ausentaba constantemente del laboratorio, porque requería cumplir otras funciones, mientras que el accionante permanecía siempre en el laboratorio; que aquel conocía de principio a fin el proceso textil, mientras que el demandante solo conocía el proceso de tonificado de las telas, específicamente del indigo; y que la señora Silvia

García permanecía en el laboratorio para el análisis de las telas en proceso, por lo que no era necesario un coordinador de tonos.

Así las cosas, se deduce que el señor Elkin Osvaldo Toro Salazar faltó a la carga procesal que le asistía de aportar el término de comparación del que se dedujera el trato desigual y discriminatorio, en la medida en que no acreditó que hubiere desempeñado todas y cada una de las funciones desplegadas por el señor Jaime Mario Sosa López, ni que hubieren estado sometido al mismo régimen de cualificación para el empleo, siendo legítimo que existieran diferencias en la remuneración, pues las mismas estuvieron fundadas en razones objetivas que no responden al arbitrio del empleador.

### **2.5.2.- De la estabilidad laboral reforzada por discapacidad**

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece:

*“ARTÍCULO 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.*

Sin embargo, sobre esta normativa se declaró la constitucionalidad condicionada, en los siguientes términos:

*“SEGUNDO. Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina*

de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato” (C-561 del 2000).

A partir de allí, se instituye el denominado *fuego de estabilidad reforzada por discapacidad o de salud*, ratificado por la misma Corporación, en cientos de fallos de tutela, y en las sentencias de unificación SU-049 de 2017 y SU-087 de 2022, y atendiendo el precedente constitucional reseñado, los requisitos para la configuración de este fuego de estabilidad reforzada, pueden sintetizarse en:

1. *Que el trabajador presente una limitación física sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral.*
2. *Que el despido se realice sin autorización del Ministerio de Trabajo.*
3. *Que el empleador tenga conocimiento de la situación de limitación física, sensorial o psíquica sustancial o de debilidad manifiesta*
4. *Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.*

Tales condiciones fueron recordadas por la Corte Constitucional, en la sentencia T-434 de 2020, así:

*“Entendiendo lo anterior, si se pretende desvincular a una persona que presenta una afectación significativa en el normal desempeño laboral y el empleador tiene conocimiento de ello, es necesario contar con la autorización de la Oficina del Trabajo pues, de no ser así, dicho acto jurídico es ineficaz. Con ello, se prohíbe el despido de sujetos en situación de debilidad por motivos de salud, creándose así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador, quien solo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar la autorización ante el funcionario competente que certifique la concurrencia de una causa justificable para proceder de esta manera.*

*En todo caso, además de la autorización de la Oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de los siguientes tres presupuestos básicos:*

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

Frente al primero de los requisitos, esto es, “... que el trabajador realmente se encuentre en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades”, la Corte Constitucional en la sentencia SU-087 de 2022 enuncia las reglas conforme a las cuales es posible identificar si el accionante es titular de esta garantía., las cuales no tienen carácter taxativo, pero si compilan distintos precedentes jurisprudenciales:

<b>Supuesto</b>	<b>Eventos que permiten acreditarlo</b>
<i>Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral</i>	<p>(a) <i>En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o <u>al momento del despido existen recomendaciones médicas</u> o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.</i></p> <p>(b) <i>Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.</i></p> <p>(c) <i>Se presenta el <u>diagnóstico de una enfermedad</u> y el <u>consecuente tratamiento médico.</u></i></p> <p>(d) <i>Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.</i></p>
<i>Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral</i>	<p>(a) <i>El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.</i></p> <p>(b) <i>Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.</i></p> <p>(c) <i>El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.</i></p>
<i>Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral</i>	<p>(a) <i>No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.</i></p> <p>(b) <i>El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.</i></p>

Respecto a estos lineamientos jurisprudenciales, debe anotarse que la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL3488-2020, acogió la tesis de la Corte Constitucional en el sentido que aun cuando no se cuente con una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, puede existir el fuero de estabilidad reforzada, siempre que la afección de salud del titular, sea relevante:

*“Para resolver, es del caso recordar que esta Corporación ha pregonado libertad probatoria para determinar el grado de pérdida de capacidad laboral que da lugar a la protección bajo estudio (CSJ SL10538-2016). Sin embargo, también ha insistido en que «lo importante para que opere la estabilidad reforzada en favor de dichos trabajadores, es que se pueda demostrar esa situación de discapacidad en un grado significativo»*

*En esa misma línea, ha precisado que «no cualquier quebranto de salud del trabajador o el simple hecho de encontrarse en incapacidad médica lo hace merecedor de la garantía a la estabilidad laboral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997» (CSJ SL2797-2020). Lo esencial, entonces, es que exista «una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad laboral» (ibídem)” (CSJ SL5181-2019).*

Y al referirse al alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, explicó que:

*“... no cualquier discapacidad está cobijada por el manto de la estabilidad reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; dicha acción afirmativa se justifica y es proporcional en aquellos casos donde la gravedad de la discapacidad necesita protección especial para efectos de que los trabajadores afectados con ella no sean excluidos del ámbito del trabajo, pues, históricamente, las discapacidades leves que podría padecer un buen número de la población no son las que han sido objeto de discriminación” (CSJ SL17945-2017, las sentencias CSJ SL, 28 de ago. 2012, rad. 39207, SL14134-2015, SL10538-2016 y CSJ SL5163- 2017).*

En este sentido ha de precisarse que el simple y llano padecimiento de cualquier patología no da lugar a la estabilidad laboral reforzada, garantía que por ser la excepción y no la regla general, requiere que la enfermedad afecte sustancialmente el desempeño de la función laboral, pues no es posible pretender la ausencia absoluta de enfermedad en los trabajadores, tal y como lo ha sostenido la jurisprudencia:

*“... en el evento de que no exista una 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” (CSJ SL572-2021).

Ahora bien, en el plenario se encuentra acreditado que, por lo menos desde el año 2019 el señor Elkin Osvaldo Toro fue diagnosticado con lesión en la rodilla derecha *-gonartrosis no especificada y desgarro de los meniscos-*, y en virtud de ello se le recomendó evitar actividades que requieran cargar pesos superiores a 10 kg; caminar en superficies inclinadas o resbalosas o prolongadas; subir y bajar escalas frecuentemente; estar mucho tiempo parado o sentado; trabajar en alturas o elementos inestables; y saltar o correr (pág.49, 50, doc.01, carp.01).

Así mismo, obra constancia de que el 16 de junio de 2021 el actor fue remitido a interconsulta con el médico especialista en cirugía de rodilla para definir el tratamiento a seguir *-artroscopia condroplastia o reemplazo total de rodilla-* (págs.49, 54-56, doc.01, carp.01).

Adicionalmente, se advierte que el señor **Elkin Osvaldo Toro Salazar**, no fue interrogado al respecto (minuto 00:06:35, doc.14, carp.01), y que el señor **José Oscar Cano Henao**, representante legal de Coltejer S.A., admitió que el demandante tenía recomendaciones médicas por una patología en la rodilla, concernientes a evitar subir y bajar escalas, caminatas largas, y posiciones prolongadas; sin embargo, aseveró que la terminación del contrato de trabajo no se produjo por las mismas, sino por la suspensión de las actividades de la compañía, reconociéndole la respectiva indemnización (minuto 00:10:20, doc.14, carp.01).

El señor **Jaime Mario Sosa López** dijo que el actor estuvo incapacitado en el año 2018, por una cirugía de juanete; que también estuvo incapacitado por una rodilla, porque jugaba mucho fútbol; que caminaba cojo, pero trabajaba normalmente porque el puesto que desempeñaba le permitía intercalar la posición de estar parado y sentado (minuto 00:29:00, doc.14, carp.01)

La señora **Silvia del Pilar García Castaño** expuso que para la fecha en que terminó el contrato del actor, éste tenía restricciones médicas para levantar más de 10kg, subir escalas, y hacer caminatas largas; que el demandante no requirió reubicación porque las actividades que desempeñaba no le afectaban; que si algunas veces tenía que levantar más de 10kg lo hacía con el apoyo de otros analistas, incluso por política de la empresa, que en el lugar donde prestaba el servicio no habían escaleras, y que no requería caminar mucha distancia; que previo a la terminación del contrato el actor no tuvo incapacidades laborales, ni tratamientos pendientes, ni dejó de prestar el servicio por problemas de salud; y que el actor prestaba el 60% del servicio sentado, y el resto del tiempo parado, y como dichas funciones eran intermitentes, y no le exigían mayores esfuerzos físicos, cumplía su turno sin ningún problema (minuto 01:30:15, doc.14, carp.01)

El señor **Juan Carlos Rada González** manifestó que el demandante reportó recomendaciones médicas desde el año 2019 para el levantamiento de peso, caminatas prolongadas, subir y bajar escaleras, y transitar por superficies irregulares; que el actor no tuvo que ser reubicado porque dichas recomendaciones no le impedían ni dificultaban el desarrollo del oficio, ya que en el lugar de trabajo no habían escaleras, el terreno era plano, no requería desplazamientos prolongados, y los pesos eran equilibrados; que el actor no le notificó la vigencia de algún tratamiento o incapacidades médicas para la época de terminación del contrato; que departió jugando fútbol con el actor, por fuera de la empresa, antes y después de la pandemia, sin que dichas recomendaciones le impidieran ejecutar este deporte; que el actor no fue evaluado por el médico laboral de la empresa, porque las recomendaciones médicas reportadas no intervenían con su labor; que su concepto médico de egreso refiere que el actor puede seguir con el proceso de evaluación con el médico tratante; y que la terminación del contrato se produjo por la suspensión de las actividades de la empresa, y no por las restricciones que tenía (minuto 02:32:10, doc.14, carp.01 – continúa doc.15)

Finalmente, el señor **Héctor León Jurado Henao** indicó que pudo percibir que el demandante se encontraba enfermo de una rodilla, pero como no estaba en la empresa para la fecha en que fue despedido, desconoce si estaba incapacitado, tenía

recomendaciones, o si había dejado de prestar el servicio por razones de salud (minuto 00:32:20, doc.15, carp.01).

Corolario de lo anterior, esta corporación concluye que aunque el señor Elkin Osvaldo Toro Salazar fue diagnosticado con *gonartrosis no especificada y desgarró de los meniscos*, y que en virtud de dichas patologías tenía recomendaciones médicas vigentes para la fecha de terminación de contrato, y estaba pendiente de la valoración del médico especialista en cirugía de rodilla para definir el tratamiento a seguir; lo cierto es que los síntomas que producían aquellas enfermedades, no le impedían desempeñar con normalidad las actividades para las que fue contratado, conforme a lo narrado en los testimonios recabados; adicionalmente pudo constatar que el proceso de calificación del origen de la patología solo inició en diciembre de 2021, esto es, con posterioridad a la terminación de la relación laboral.

De otra parte, no se configura un nexo de causalidad entre la situación de salud del trabajador y la decisión de terminar el contrato sin justa causa, pues quedó demostrado que la sociedad accionada suspendió en forma definitiva la operación productiva desde el mes de marzo del año 2020 y desde el 15 de julio de 2021 no desarrolla ninguna actividad en la unidad de no tejidos (pág.81, doc.07, carp.01), siendo despedido el demandante el 22 de junio de 2021.

### **2.5.3.- De la indemnización por la mora en la consignación de las cesantías**

El numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 establece

*“ARTÍCULO 99°. El nuevo régimen especial de auxilio de cesantía, tendrá las siguientes características:*

*(...)*

*3ª. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo.”*

Pues bien, como primera medida cabe recordar, que esta clase de indemnización moratoria, por tener su origen en el incumplimiento del empleador de ciertas obligaciones, goza de una naturaleza eminentemente sancionatoria y como tal su imposición está condicionada al examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos relativos a la buena o mala fe que guiaron la conducta del empleador.

*“Lo anterior significa, como de tiempo atrás lo ha venido sosteniendo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que para la aplicación de ésta sanción, en cada caso el sentenciador debe analizar si la conducta remisa del empleador estuvo justificada con argumentos que, pese a no resultar viables o jurídicamente acertados, sí puedan considerarse atendibles y justificables, en la medida que razonablemente lo hubiesen llevado al convencimiento de que nada adeudaba por salarios o derechos sociales, lo cual de acreditarse conlleva a ubicar el actuar del obligado en el terreno de la buena fe.*

*La buena fe equivale a obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos; lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud” (CSJ SL del 10/05/2011, radicado 38973, reiterada, entre otras, en las sentencias SL-2958-2015; SL-682-2019; SL959 -2020; SL1007-2021; SL4311-2022).*

Ahora bien, no se discute que las cesantías causadas en favor del señor Elkin Osvaldo Toro Salazar, por el periodo correspondiente al año 2020, por valor de \$1.835.356, fueron consignadas por Coltejer S.A., en la cuenta de ahorro individual administrada por el Fondo Nacional del Ahorro, en la fecha 30 de marzo de 2021, esto es, transcurridos cuarenta y cinco (45) días desde el 15 de febrero de 2021, fecha en que vencía la obligación de consignación (págs.46-47, doc.01, carp.01).

Pese a ello, la Sala considera que los argumentos esbozados por la compañía demandada, en torno a determinar que las contingencias que trajo consigo la Pandemia del Covid-19, esto es, la suspensión definitiva de la actividad productiva de la empresa desde el mes de marzo de 2020, configuró una circunstancia económica insuperable para cancelar las cesantías adeudadas no solo al demandante, sino a todos los trabajadores de la empresa, obligación que ascendía a la suma de \$1.284.512.664 (doc.07, carp.01).

Y aunque es cierto que la jurisprudencia ha señalado que “... *el hecho de que una empresa entre en estado de liquidación, no es una circunstancia que automáticamente la coloque en situación de buena fe, y como consecuencia, la releve de ser condenada a la indemnización moratoria*” (CSJ SL-2809-2019); también es cierto que en este caso en concreto la empresa Coltejer S.A. demostró haber obrado con lealtad, con rectitud y de manera honesta, y que en ningún momento tuvo la intención de menoscabar los derechos del actor, u obtener alguna ventaja con la demora en el pago de la obligación.

Para los anteriores efectos conviene tener en cuenta que, según lo indicado por cada uno de los declarantes, incluidos el demandante y los testigos traídos por ambas partes, quienes incluso refirieron haber estado vinculados a Coltejer S.A. desde los años 80, la empresa nunca había incurrido en mora respecto del pago de las cesantías, y que la tardanza que tuvo lugar en el año 2021 tuvo origen en la suspensión definitiva de las actividades productivas de la entidad; razón por la cual, se confirmará también en este aspecto la sentencia de primera instancia.

#### **2.5.4.- De la condena en costas**

El numeral 1º del artículo 356 del Código General del Proceso prevé

*“ARTÍCULO 365. CONDENA EN COSTAS. En los procesos y en las actuaciones posteriores a aquellos en que haya controversia la condena en costas se sujetará a las siguientes reglas:*

*1. Se condenará en costas a la parte vencida en el proceso, o a quien se le resuelva desfavorablemente el recurso de apelación, casación, queja, súplica, anulación o revisión que haya propuesto. Además, en los casos especiales previstos en este código”.*

La disposición normativa en cita, aplica el *dictum* romano, según el cual, quien ha sido vencido en un proceso judicial, debe pagar al vencedor los gastos del juicio, y justo en ese sentido, la doctrina ha dicho que:

*“... las costas equivalen a la carga económica que debe afrontar quien no tenía razón [en el juicio] motivo por el cual obtuvo decisión desfavorable y comprende, a más de las expensas*

*erogadas por la otra parte, las agencias en derecho, o sea el pago de los honorarios de abogado que la parte gananciosa efectuó, y a la que deben ser entregados” [Hernán Fabio López Blanco, Procedimiento Civil, Tomo I, p. 1032].*

En igual sentido, la Corte Constitucional precisó que el ordenamiento procesal:

*“... adoptó un criterio objetivo en lo relativo a la condena en costas: se condena en costas al vencido en el proceso, incidente o recurso, independientemente de las causas del vencimiento. No entra el juez, por consiguiente, a examinar si hubo o no culpa en quien promovió el proceso, recurso o incidente, o se opuso a él, y resultó vencido.” (C-480 de 1995).*

En glosa de lo anterior, se colige que la condena en costas impuesta a cargo del señor Elkin Osvaldo Toro Salazar es procedente, por la simple y llana razón de haber sido vencido en el proceso respecto de todas y cada una de las pretensiones incoadas, condena que por ser objetiva, conforme a lo indicado por la jurisprudencia y la doctrina, no requiere una valoración previa de criterios subjetivos como la temeridad o la mala fe.

Así las cosas, la sentencia de primera instancia será confirmada en su integridad. Costas en esta instancia a cargo de Elkin Osvaldo Toro Salazar, por habersele resuelto desfavorablemente el recurso de alzada; se fijan agencias en derecho en favor de Coltejer S.A. en la suma de \$1.160.000 que corresponde un (1) SMLMV, conforme a lo reglamentado por el Consejo Superior de la Judicatura en el Acuerdo PSAA16-10554 del 05 de agosto de 2016.

#### **4. - DECISIÓN**

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

#### **FALLA:**

**1.-** Se **CONFIRMA** la sentencia proferida el 15 de agosto de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, en el proceso ordinario laboral instaurado por Elkin Osvaldo Toro Salazar contra Coltejer S.A.

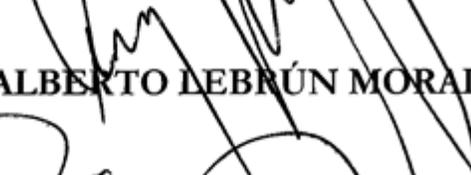
**2.-** Costas en esta instancia a cargo de Elkin Osvaldo Toro Salazar, y en favor de Coltejer S.A.; se fijan agencias en derecho en la suma de \$1.160.000.

**4.-** Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones, cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen

El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3° literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y el auto AL2550 del 23 de junio de 2021, proferido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados,

  
**SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE**

  
**CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**

  
**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**