



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE FLORENCIA
SALA CIVIL FAMILIA LABORAL
SALA TERCERA DE DECISIÓN**

Florencia, once (11) de octubre del año dos mil veintitrés (2023)

MAGISTRADA PONENTE: DRA. DIELA H.L.M. ORTEGA CASTRO

I. ASUNTO

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, se procede a resolver el recurso de apelación frente a la sentencia proferida el día doce (12) de diciembre del año dos mil diecisiete (2017), por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Belén de los Andaquíes-Caquetá, dentro del proceso ordinario laboral que promueve el señor JOAQUÍN EDUARDO PINZÓN LASSO contra HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., con radicado 18-094-31-89-001-2016-00062-01, que será por escrito de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

II. ANTECEDENTES

El señor JOAQUÍN EDUARDO PINZÓN LASSO, por medio de apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral de primera instancia contra HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., con el objeto de que, en sentencia, se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo, que terminó de forma unilateral y sin motivo por parte de la sociedad demandada, pese a tener conocimiento del estado de su gravedad.

Como consecuencia de lo anterior, solicita se ordene el reintegro al cargo que venía desempeñándose o a otro de igual o superior categoría, teniendo en cuenta las prescripciones médicas, junto con el pago de los salarios dejados de devengar desde el 20 de diciembre de 2013 y hasta la data de reintegro, incluyendo los aumentos de Ley o convencional, prestaciones sociales, vacaciones, bonificaciones y cualquier otra suma de dinero que debió recibir, igualmente, por trabajo suplementario, descansos, la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, así como la

sanción por desconocimiento de la prohibición de despido de personas con discapacidad, y la consagrada en el Decreto N° 472 de 2015.

Como sustento de sus pretensiones se sintetizan los siguientes hechos:

Que el 28 de junio de 2013 suscribió con HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., contrato laboral para el cargo de ayudante en el Proyecto Villa Garzón San José del Fragua Fase II, con un salario equivalente al mínimo de legal vigente del año 2013.

Expuso que, la relación contractual fue terminada el 20 de diciembre de 2013 por HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., agregando que la labor encomendada fue ejecutada de manera personal, atendiendo las instrucciones del empleador y cumpliendo con el horario de trabajo, sin que se presentara queja o llamado de atención.

Manifestó que, el 15 de octubre de 2013 sufrió un accidente laboral al lastimarse los testículos con un muelle de una volqueta, por lo que fue conducido al médico donde le dieron dos días de incapacidad y recomendaron no hacer fuerza, las cuales fueron acatadas un mes, y después le pusieron tareas en las que se necesitaba fuerza.

Narró que, el 15 de noviembre sufrió otro accidente laboral en la sección de taller mecánico mientras hacía mantenimiento a la máquina buldócer, explicando que al aflojar una tuerca con una llave expansiva se golpeó fuertemente en los testículos, lo cual fue informado al jefe inmediato, pero no lo envió al médico.

Afirmó que, se escapó para ir al médico, de ahí que le otorgaron incapacidad médica que entregó al Jefe Inmediato, sin embargo, una vez finalizadas hizo presencia a trabajar, donde posteriormente lo devolvieron a la sesión de mecánica.

Que, el 20 de diciembre de 2013 la sociedad le informó de la terminación del contrato y su renovación los primeros días de enero de 2014, más esto último no aconteció.

Anotó que los dolores padecidos eran muy fuertes, que al SISO jamás se le informó de los accidentes e incapacidades médicas, y que, si bien el horario de trabajo era de 07:00 a.m. a 12:00 p.m. y de 01:00 p.m. a 06:00 p.m., de lunes a sábados –incluyendo festivos, y domingos hasta las 12:00 p.m., no

recibió dinero alguno por concepto de trabajo suplementario ni compensatorios.

Finalmente, dijo que no recibió inducción o capacitación de salud ocupacional, en suma, a haber obtenido como resultado de examen de egreso presentar alguna alteración de salud posiblemente relacionada con el trabajo. (fls. 01 a 11 y 50 a 51)

III. TRÁMITE PROCESAL

El Juzgado Promiscuo del Circuito de Belén de los Andaquíes-Caquetá, admitió la demanda mediante Auto Interlocutorio del día once (11) de mayo del año dos mil dieciséis (2016) en el que dispuso por reunir los requisitos legales, la notificación personal de dicho proveído y el traslado de rigor a la parte demandada. (fl. 53)

Una vez trabada la relación jurídico-procesal, la parte accionada HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., a través de apoderado judicial hizo uso de su derecho de defensa dentro del término legal, oponiéndose a las pretensiones, para lo cual argumentó que, entre las partes existió dos contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, el último con fecha de vencimiento el 20 de diciembre de 2013, que terminó por expiración del plazo fijo pactado, además de replicar no haber conocido el estado de salud del trabajador, no comunicarse por parte del trabajador la ocurrencia del accidente de trabajo, y haberse cancelado todas las prestaciones sociales, horas extras y obligaciones laborales.

Propuso como excepciones de mérito la “*Prescripción*”, “*Inexistencia de fundamentos de hecho y de derecho*”, y “*Cobro de lo no debido*”. (fls. 64 a 82)

El cinco (05) de abril del año dos mil diecisiete (2017) se instaló audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en la que se declaró fracasada la etapa de conciliación, se agotó la etapa de saneamiento, fijación de litigio y decreto de pruebas. (fls. 114 a 120)

Posteriormente, el once (11) de septiembre y tres (03) de noviembre del año dos mil diecisiete (2017), se celebró audiencia de trámite en la que declaró terminada la etapa probatoria y se recibió los alegatos de conclusión. (fls. 143 a 147 y 159 a 163)

IV. DECISIÓN DEL JUZGADO

El A quo declaró que entre el señor JOAQUIN EDUARDO PINZON LASSO, e HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., como trabajador y empleador, respectivamente, existió un contrato laboral a término fijo en los extremos temporales del 01 de julio al 20 de diciembre de 2013, pero denegó las restantes pretensiones al declarar probada la excepción de hecho y de derecho propuesta por la parte demandada.

Para arribar a tal decisión, el Juez de Instancia, en primer lugar, edificó consideraciones respecto al contrato de trabajo y las personas en situación de discapacidad, y, seguidamente, abordó el caso concreto concluyendo que, de conformidad con la prueba testimonial y documental existió un contrato laboral a término fijo inferior a un año en el que se realizó liquidación de nómina y contrato de trabajo, y que terminó por justa causa consistente en el fenecimiento del vínculo, sin que le asistiera derecho a la estabilidad laboral reforzada por no cumplirse con el requisito objetivo de contar con una incapacidad de al menos en un grado moderado. (fls. 164 a 171)

V. EL RECURSO INTERPUESTO

El apoderado judicial de la parte demandante procedió en alzada contra la providencia del A quo, el cual fue sustentado básicamente de la siguiente manera:

Sostiene que se logró demostrar que se sufrió dos accidentes de trabajo que fueron informados al Jefe directo, así como que lo injusto fue haber terminado el contrato de trabajo mientras se encontraba enfermo, acotando que el demandante se hallaba protegido por la Ley de estabilidad laboral reforzada, y que, cuando se habla de un grado de discapacidad se hace referencia a una persona enferma.

VI. CONSIDERACIONES

1.- Inicialmente se precisa que se satisfacen plenamente los presupuestos procesales para definir el presente litigio; además de no observarse ninguna causal de nulidad adjetiva que dé al traste con el adelantamiento del proceso.

2.- Corresponde entonces determinar si acertó el A quo, cuando declaró probada la excepción de inexistencia de fundamento de hecho y de derecho presentada por la convocada HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S.; o

si, por el contrario, el trabajador JOAQUIN EDUARDO PINZÓN LASSO logró acreditar que era beneficiario de una estabilidad laboral reforzada, y que tenía derecho a ser reintegrado a un cargo de igual o mayor jerarquía y/o remuneración, conforme a lo aducido por la parte recurrente.

3.- Bajo tal panorama, por efectos de metodología la Sala abordará, en primer lugar, el tópico de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, para dar paso al asunto que convoca en esta oportunidad, según lo reparos presentados.

4.- Así, y en desarrollo del primer punto, define el artículo 26° de la Ley 361 de 1997 que *“en ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. (...)”*.

En torno a dicha protección legal, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de manera reciente, en Sentencia SL1851-2023 proferida el 01 de agosto del año en curso, consideró lo siguiente:

“Así, uno de los instrumentos normativos en materia de discapacidad es la «Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad» y su «Protocolo Facultativo» de 2006, en el cual se enfatizó en un modelo con orientación social y de derechos humanos, y reafirmó que la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras externas como las actitudinales, sociales, culturales o económicas, entre otras, las cuales finalmente evitan o impiden la participación igualitaria del individuo en dichos ámbitos así como en lo político y cultural del Estado. En reciente pronunciamiento, la Corte concluyó que la mencionada Convención es vinculante dentro del ordenamiento jurídico colombiano, de modo que integra el bloque de constitucionalidad en relación con los derechos de las personas en situación de discapacidad y debe considerarse no sólo para entender en qué consiste ese concepto sino para darle contenido a la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (...)”

Ahora bien, en esta decisión la Corte también se puso de presente que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 sería compatible sólo para aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los

Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

Para los demás casos, por el contrario, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la Convención no dependerá de un factor numérico, pues ello sería condicionarlo a la persona y a sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales, pero no para estos fines. En consecuencia, la Corte reexaminó el tema y consideró que, a la luz de la Convención analizada, la procedencia de la garantía de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se debía determinar conforme a los siguientes parámetros objetivos:

a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;

b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse con cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del CPTSS, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene la práctica de prueba pericial.

También deberá establecerse, al menos, i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-; ii) el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y iii) la contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

La Corte ha establecido que en un proceso judicial en el que se alega el fuero de salud, a las partes les concierne lo siguiente:

- *Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.*
- *Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.*

Por otra parte, la Sala recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual ante la existencia de una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que, no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables.

5. - Conforme a lo anterior, se procede a sopesar los medios de convicción en conjunto, a la luz de lo preceptuado en los artículos 60 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y 176 del Código General del Proceso, a fin de verificar si con el material probatorio arrimado al expediente, se demuestra que JOAQUIN EDUARDO PINZON LASSO era beneficiario de una estabilidad laboral reforzada, y sí tenía derecho a ser reintegrado.

5.1.- Así las cosas, se procede a la revisión de los elementos de convicción allegados al proceso, y según nos interesa así:

a.- Documental

> Copia del Oficio del 16 de enero de 2014 dirigido a HIDALGO E HIDALGO, suscrito por CARLOS FELIX PALOMINO ORTÍZ, FERNEY RESTREPO FERNÁNDEZ, LUIS ALBEIRO CARVAJAL BUSTAMANTE, OSORIO GUTIERREZ JOSÉ ANGELINO y otros, por medio del cual se comunica que *“damos fe y constamos que somos testigos que el joven JOAQUIN EDUARDO PINZON LAZO (...) sufrió un accidente laboral en la planta en la sección del taller de mecánicos los hechos ocurrieron cuando el mencionado trabajada en un buldócer y se golpeó fuertemente con una llave (...) golpeó en los testículos, inmediatamente él informó los hechos ocurridos para que fuera atendido, pero el ingeniero a cargo del taller no dio el permiso para que saliera del taller y fuera atendido (...)”*. (fl. 20)

> Copia del concepto de aptitud laboral –egreso- emitido por ClípSalud, respecto del paciente JOAQUÍN EDUARDO PINZÓN LASSO, en el que se consigna como resultado *“presenta alguna alteración de salud posiblemente relacionada con el trabajo. Se remite a la EPS para determinar profesionalidad del evento y manejo por la ARP en caso de ser necesario”*. (fl. 21)

> Copia de la orden médica de fecha 15 de octubre de 2013 en relación al señor JOAQUÍN EDUARDO PINZÓN LASSO, expedida por ESE RAFAEL TOVAR POVEDA, en los siguientes términos *“se da incapacidad médica por 2 (dos) días a partir de hoy”*. (fl. 22)

> Copia de la orden médica de fecha 29 de octubre de 2013 en relación al señor JOAQUÍN EDUARDO PINZÓN LASSO, expedida por ESE RAFAEL TOVAR POVEDA, en los siguientes términos *“paciente quien consulta por presentar dolor testicular crónico se manda exámenes”*. (fl. 23)

> Copia de la atención general del señor JOAQUÍN EDUARDO PINZÓN LASSO, en la ESE RAFAEL TOVAR POVEDA, donde se registró *“15/10/ (ilegible) “Dolor en testículo izquierdo” Paciente con cuadro clínico de 3 días de evolución consistente en posición de esfuerzo físico, manifiesta dolor en región testicular izquierda que ha sido ingresado, por lo cual consulta (...)”*. (fl. 43)

> Copia de Oficio del 16 de noviembre de 2013 suscrito por el Representante Legal de la persona jurídica HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., con asunto “*Terminación Contrato de Trabajo*”, y firma del señor JOAQUÍN EDUARDO PINZÓN LASSO, seguido de la palabra “*recibe*”, en el que se comunica “*(...) que de acuerdo a lo pactado en el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año suscrito con usted el pasado 05 de octubre de 2013, este finalizará el próximo 20 de diciembre de 2013; con lo anterior estamos dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo. (...)*”. (fl. 92)

b.- Testimonial

MANASES PIZARRO BEDOYA, manifiesta que conoce al señor JOAQUÍN EDUARDO PINZÓN LASSO desde pequeño y más cuando estaban trabajando en HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A., precisando que el demandante cumplía funciones de ayudante de mecánica, y que fue despedido el “*El 20 de diciembre de 2013, o sea, ese día nos dijeron a todos que teníamos, que no prorrogaban el trabajo, pero no lo volvieron a reintegrar a él (...) Me imagino que, por su enfermedad*”, explicando que “*el 15 de octubre de 2013, él tuvo un accidente laboral, en el cual se golpeó un testigo, me acuerdo de esa fecha porque yo me fui con él, el mismo día, yo tuve un accidente, yo fui con él al hospital de san José del fragua (...) él inició tratamiento claro, porque estuvimos ese día en la sala de urgencias juntos, me imagino que el médico le había tenido que dar alguna incapacidad, alguna, no sé cómo llamarle a eso, pero él estaba bastante enfermo porque se había golpeado un testículo, no podía casi ni caminar*”.

A su turno, cuando se le inquirió “*¿sabe usted si algún funcionario de la empresa se dio cuenta del accidente que sufrió el señor Joaquín?*”, respondió “*Si, el SISO, el Ingeniero Casalla, me parece que se llamaba, y la enfermera, Porque teníamos enfermera en la empresa*”, y al cuestionarse “*¿usted estaba con el señor Joaquín Eduardo en el momento de la ocurrencia de ese accidente?*”, manifestó “*Estaba cerca de él, si, y vi el accidente, luego, bajaron una llanta de una volqueta, y me golpeó y por eso fui también al médico con él*”, narrando respecto al demandante que “*Él estaba apretando la tuerca de la cadena de la teja de un bulldozer cuando lo tenía así con las dos manos, se le zafó y se golpeó los testículos (...) Si le dio incapacidad, claro (...) Si la mire, él me la mostro, pero no recuerdo cuantos días le dieron*”, y que con posterioridad al 15 de octubre de 2013 no fue más objeto de incapacidad.

Por último, al inquirirse si el señor JOAQUÍN EDUARDO PINZÓN LASSO había sufrido otro accidente, relató que *“El ingeniero YINO no le creyó que él se hubiera golpeado tan fuerte, y lo puso a trabajar siguió trabajando, posteriormente el sufrió otro accidente, exactamente volvió y se golpeó en el mismo lugar (...) a él lo llevaron al hospital, me acuerdo que vino una camioneta y lo llevó (...) fue más o menos el 15 de noviembre del 2013”*, pero no sabe exactamente si le dieron incapacidad.

ONELDIS DE LUQUE BRITO, dice que es médica general con especialización en medicina laboral, y reconoce haber realizado el examen de egreso de fecha 23 de diciembre de 2013, correspondiente al señor JOAQUÍN EDUARDO PINZÓN LASSO, revelando que un concepto no satisfactorio es *“Si el paciente tiene cualquier molestia, como pertinente como médico es decirle que no está satisfactorio y que tiene que ir por su EPS a que le den un control por su EPS”*, y en relación a la patología de “varicocele” afirmó que *“no tiene síntomas, a veces la gente dice tengo un cosquilleo, levante algo pesado y me dolió un poquito, pero en realidad no tiene incapacidad por eso, no tiene unas restricciones de que digamos que no puede hacer tal cosa porque tiene varicocele, porque la mayoría como le expliqué es espontáneo (...) hay gente que labora súper bien, no le pasa nada, entonces no, hay otra persona que tiene más sensibilidad, porque no todas las personas tenemos la misma sensibilidad”*.

También se recibió el interrogatorio del señor JOAQUÍN EDUARDO PINZÓN LASSO, no obstante, no realizó manifestación que verse sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas o que favorezcan a la parte contraria, en los términos del artículo 191 del Código General del Proceso - por la remisión normativa que permite el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

6. – Llegados a este punto, y a fin de desarrollar el problema jurídico planteado, de conformidad con los medios de prueba relacionados en precedencia, se tiene que, contrario a lo alegado por el recursista, y tal y como lo declaró el operador judicial, en el presente caso la finalización del vínculo no obedeció a una condición de salud, que diera lugar a un trato discriminatorio.

Así, aunque le asiste razón al demandante cuando argumentó que, no se debía exigir un porcentaje de pérdida de capacidad laboral, como lo ha

considerado la actual postura de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en el entendido de que el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria, nótese que en el presente caso no se satisfacen tales presupuestos, pues, el empleador logró acreditar que se cumplió una causal objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo.

Bajo tal panorama, la Sala no desconoce que, en desarrollo de ese vínculo laboral que existió entre el señor JOAQUÍN EDUARDO PINZÓN LASSO e HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., en calidad de trabajador y empleador –respectivamente, el primero sufrió dos accidentes de trabajo, y en consecuencia, unas afectaciones en la salud que inicialmente causaron un estado de incapacidad, junto con el sometimiento a un procediendo médico con citas, exámenes y demás, como da cuenta la prueba documental aportada, entre ellas, escritos médicos y el Oficio del 16 de enero de 2014 dirigido a HIDALGO E HIDALGO, suscrito por CARLOS FELIX PALOMINO ORTÍZ, FERNEY RESTREPO FERNÁNDEZ, LUIS ALBEIRO CARVAJAL BUSTAMANTE, OSORIO GUTIÉRREZ JOSÉ ANGELINO y otros, aunado a lo declarado por el testigo MANASES PIZARRO BEDOYA, cuando afirmó que el actor sufrió accidente laboral el 15 de octubre y 15 de noviembre de 2013, sin embargo, también la prueba de tipo documental corroboró que el contrato de trabajo terminó por expiración del plazo fijo pactado, según Oficio del 16 de noviembre de 2013, y al margen de un estado de discapacidad (deficiencia más barrera laboral).

En esta dirección y comoquiera que solo se registra una incapacidad del 15 de octubre de 2013 concedida por dos días, y los efectos de la terminación del contrato de trabajo fueron con posterioridad, esto es, el 20 de diciembre del mismo año, con la precisión de haber sido el testigo MANASES PIZARRO BEDOYA claro al aseverar que, con posterioridad al 15 de octubre de 2013, al demandante no le concedieron más incapacidades, y aunque también hizo alusión a que al actor no lo volvieron a reintegrar por su enfermedad, tal manifestación fue realizada desde un escenario de “*imaginación*”, y se desvirtúa con la prueba documental consistente en el Oficio del 16 de noviembre de 2013, que comunicó la terminación del contrato de trabajo, según el tipo de duración a término fijo, en armonía con el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

Además, se destaca que, si bien también se aportó como medio suasorio de tipo documental, un concepto de aptitud laboral –egreso- con concepto “no

satisfactorio”, la deponente ONELDIS DE LUQUE BRITO explicó que ello obedece a cuando el paciente tiene cualquier molestia, a fin de acudir por control ante la EPS.

Por tanto se estima que en el sub examine, el promotor no logró acreditar que tenía una discapacidad y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro, contrario sensu, los elementos de convicción demostraron que para el momento de la ruptura del nexo, el señor JOAQUÍN EDUARDO PINZÓN LASSO no se encontraba siquiera en estado de incapacidad, acotando que en vigencia del vínculo, no se advierte la existencia de alguna recomendación, limitación o barrera que hubiera afectado su normal condición, ni obra prueba que demuestre que las mismas hubieran sido puestas en conocimiento de la empleadora.

Corolario de lo anterior, es viable considerar que la clausura del contrato, no devino por una conducta discriminatoria derivada del estado de salud del señor JOAQUIN EDUARDO PINZON LASSO, sino que se produjo por la ocurrencia de una causal objetiva de terminación del vínculo, esto es, *“Por expiración del plazo fijo pactado”*, en los términos del literal c) del numeral 1° del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, según fuere comunicado por la demandada HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., a través del aludido Oficio del 16 de noviembre de 2013.

7.- Bajo estas premisas, se prohijará la sentencia objeto de apelación, y se impone costas a cargo de la parte demandante JOAQUÍN EDUARDO PINZÓN LASSO, al tenor del numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso, por no haber prosperado el recurso de apelación presentado, las costas deberán ser liquidadas por el juzgado cognoscente, de acuerdo con el artículo 366 ibídem, previa fijación de las agencias en derecho, lo que se hará por auto posterior y para ello, por Secretaría pásese el expediente de manera oportuna al Despacho para lo pertinente.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Florencia, Sala Civil Familia Laboral, en Sala Tercera de decisión, administrando justicia, en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia del doce (12) de diciembre del año dos mil diecisiete (2017), proferida por el Juzgado Promiscuo del

Circuito de Belén de los Andaquíes-Caquetá, en razón a lo considerado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo del parte demandante, señor JOAQUIN EDUARDO PINZON LASSO, al tenor del numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso, por no haber prosperado la alzada, las cuales deben ser liquidadas por el juzgado cognoscente, de acuerdo con el artículo 366 ibídem, previa fijación de las agencias en derecho, lo que se hará por auto posterior y para ello, por Secretaría pásese el expediente de manera oportuna al despacho para lo pertinente.

TERCERO: Una vez en firme esta providencia, devuélvase al Despacho de origen.

Fallo discutido y aprobado en Sala, conforme el Acta No. 073 de esta misma fecha.

Notifíquese y Cúmplase

Los magistrados,

DIELA H. L.M. ORTEGA CASTRO

GILBERTO GALVIS AVE

MARÍA CLAUDIA ISAZA RIVERA

Firmado Por:

Diela Hortencia Luz Mari Ortega Castro

Magistrada

Sala 001 Civil Familia Laboral

Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

Maria Claudia Isaza Rivera
Magistrada
Despacho 002 Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

Gilberto Galvis Ave
Magistrado
Despacho 003 Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **4e80230169e12f2c37337b81e73cf646d82aa1470843c4b6269c222f8ac097f1**

Documento generado en 13/10/2023 08:02:42 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>