



República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio
Sala de Decisión Laboral

Villavicencio, ocho de mayo de dos mil veinticuatro.

Clase de proceso:	Ordinario laboral.
Parte demandante:	Fermín Elías Pineda Linares
Parte demandada:	Constructora Esparta Limitada, Arquitectos e Ingenieros de Colombia Consultoría y Construcciones SAS, LR Proyectos de Ingeniería Limitada, Ana Elvira Carranza Acosta y Armando Ramírez Gómez como integrantes de la Unión Temporal Pluvial Cumaral.
Radicación:	50001310500120150062701 (2018-058)
Fecha de decisión:	Sentencia de 10/05/2018
Motivo:	Recurso de apelación de la parte demandante.
Tema:	Estabilidad Laboral Reforzada
M. Sustanciador:	Kennedy Trujillo Salas.
Fecha de admisión:	13/08/2018 Redistribución 19/01/2022
Fecha de registro:	03052024
ACTA:	15SDL03-08052024

El asunto.

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación propuesto por la parte demandante contra la sentencia de 10 de mayo de 2018, proferida en el proceso de la referencia por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de esta ciudad.

I. ANTECEDENTES.

1. Síntesis de la demanda y de la contestación o respuesta a la demanda.

A través de apoderado judicial, Fermín Elías Pineda Linares reclama de la judicatura y en contra de Constructora Esparta Limitada, Arquitectos e Ingenieros de Colombia Consultoría y Construcciones SAS, LR Proyectos de Ingeniería Limitada, Ana Elvira Carranza Acosta y Armando Ramírez Gómez como integrantes de la Unión Temporal Pluvial Cumaral, se declare que entre él y la unión temporal existió un contrato de trabajo a término fijo para desempeñar el cargo de ayudante auxiliar de construcción bajo una remuneración mensual de \$660.000, el cual inició el 12 de mayo de 2012 y finalizó el 30 de agosto de 2013 por decisión unilateral de su empleador sin mediar justa causa sin tener en cuenta que gozaba de estabilidad laboral reforzada en adelante ELR. En consecuencia, se ordene el reintegro a un cargo acorde con sus condiciones de salud y le pague: el valor de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir, la indemnización establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y las costas.

Soporta sus pretensiones en síntesis en que: suscribió contrato de trabajo a término fijo con la Unión Temporal Fluvial Cumaral para desempeñar el cargo de ayudante auxiliar de construcción de lunes a sábado de 7:00am a 12:00m y de 1:00pm a 5:00pm devengando un salario mensual de \$660.000, que el contrato se pactó desde el 10 de mayo de 2012 hasta el 7 de junio del mismo año, pero fue prorrogado sucesivamente hasta el 30 de agosto de 2013. Precisó que sufrió accidente de trabajo el 15 de febrero ante el derrumbamiento de unas paredes lo que ocasiono un trauma en cadera izquierda, mano y antebrazo izquierdo, por lo que le fueron practicados procedimientos quirúrgicos y se le concedieron incapacidades continuas, que pese a su estado de salud se le terminó el contrato de trabajo sin que mediara autorización del Ministerio de Trabajo.

La demanda fue presentada el 28 de agosto de 2015 (152), admitida con auto de 10 de diciembre de 2015 (153), el cual fue notificado a Constructora Esparta Limitada el 16 de marzo de 2016 (185), Seguros de Riesgos Laborales Suramericana S.A. el 7 de febrero de 2017 (639), CAFESALUD EPS el 28 de marzo de 2017 (701), Arquitectos e Ingenieros de Colombia Consultoría y Construcciones SAS, LR Proyectos de Ingeniería Limitada, Ana Elvira Carranza Acosta y Armando Ramírez Gómez por conducta concluyente a través de curadora *ad litem* (721).

Constructora Esparta SAS. se allana a las pretensiones entorno a la existencia de varios contratos, la composición de la unión temporal, el extremo inicial, se opuso a las demás porque los contratos terminaron por justa causa – vencimiento del término y terminación de la obra para la que fue contratado-, y en todo caso Fermín Pineda no era sujeto de estabilidad laboral reforzada ni se encontraba incapacitado para la época del finiquito. Admite la vinculación laboral mediante contrato de trabajo a término fijo para ejercer el cargo de ayudante de construcción desde el 10 de mayo de 2012, que dicho contrato fue prorrogado en varias ocasiones hasta el 30 de agosto de 2013, que devengaba el salario mínimo y que sufrió un accidente de trabajo el cual fue debidamente tratado; niega el resto de hechos. Propuso en su defensa las excepciones que denominó “cobro de lo no debido”, “inexistencia de las obligaciones” “buena fe”, “inexistencia de culpa patronal y deber de indemnizar”, “inexistencia de la debilidad manifiesta”, y solicitó el llamamiento en garantía de ARL Sura y SaludCoop EPS. (335-352).

Con auto de 14 de septiembre de 2016 (524-524) se tuvo por contestada la demanda por parte de Constructora Esparta SAS, se inadmitió el llamamiento en garantía y se ordenó el emplazamiento de las demás demandadas. Con proveído de 2 de noviembre de 2016 (630-631) se admitió el llamamiento en garantía y se requirió la notificación de la curadora *ad litem*.

Seguros de Riesgos Laborales Suramericana S.A. se opuso a las pretensiones pues ninguna está dirigida en su contra, no le consta los hechos de la demanda salvo la ocurrencia del accidente de trabajo

reportado el 15 de febrero por el derrumbamiento de unas paredes. Propuso en su defensa las excepciones de mérito que denominó: *“cosa juzgada”*, *“inexistencia de la obligación a cargo de ARL SURA por una patología que no es consecuencia del accidente laboral”*, *“cumplimiento de su obligación legal al pago de prestaciones asistenciales y económicas”*, *“prescripción y cualquier otra excepción perentoria que se deriva de la Ley o del contrato de riesgos laborales”* y *“límite de la eventual obligación”*. (644-659).

Cafesalud EPS SA se opuso a las pretensiones porque la patología del demandante fue cubierta en vigencia del contrato y porque en todo caso no hay pedimentos en su contra, no le consta los hechos de la demanda, salvo la afiliación a SaludCoop EPS. Propuso como excepción de mérito las que denominó: *“pago”*, *“inexistencia de las obligaciones reclamadas”*, *“prescripción”*, *“cobro de lo no debido”*, *“compensación”* y *“buena fe”* (708-714).

La curadora se allana a la declaratoria de existencia del contrato, el extremo final y el cargo del demandante, se opone a las pretensiones restantes, admite los hechos 1 a 20, 24, 25, 27, 28, 33 y 34, los demás no le constan. Propuso como excepciones las que denominó: *“cobro de lo no debido”* e *“inexistencia de estado de debilidad manifiesta”*. (718-720).

Con auto de 24 de mayo de 2017 se tuvo por contestado los llamamientos en garantía, mediante providencia de 28 de agosto de 2017 (721) se tuvo por notificada por conducta concluyente a la curadora de Arquitectos e Ingenieros de Colombia Consultoría y Construcciones SAS, LR Proyectos de Ingeniería Limitada, Ana Elvira Carranza Acosta y Armando Ramírez Gómez, se tuvo por contestada la demanda por los mismo y citó a la audiencia obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio -Art. 77 del CPTSS. Acto que se surtió el 26 de septiembre de 2017. En la que no fue posible la solución concertada del asunto, se aplicaron las consecuencia del art. 77 del CPTSS respecto de Constructora Esparta SAS ante su inasistencia, no había excepciones previas por resolver, ni se advirtieron medidas de saneamiento que

adoptar, se fijó el litigio, se decretaron las pruebas a petición de la parte demandante las documentales aportadas, interrogatorio de parte de los demandados y los testimonios de Alcides Crispulo Urrego, Jennifer Andrea Alarcón Daza y se negó el dictamen pericial; a petición de Constructora Esparta S.A.S. las documentales allegadas, el interrogatorio del demandante y el testimonio de Liris Yadid Castañeda; a petición de los demandados representados por curadora el interrogatorio del demandante y a petición de la llamada en garantía ARL SURA las documentales aportadas y se fijó la fecha y hora de la audiencia de trámite y juzgamiento -Art. 80 del CPTSS (739-743).

El 10 de mayo de 2018 (752-758) se surtió la audiencia de trámite y juzgamiento en la que se practicó el interrogatorio del representante legal de Constructora Esparta SAS y el testimonio de Alcides Crispulo Urrego Hortua, se cerró el debate probatorio, se oyeron las alegaciones y se dictó la sentencia.

2. La decisión.

El *a quo* resolvió:

1.- DECLARA que entre FERMIN ELIAS PINEA LINARES y la UNIÓN TEMPORAL FLUVIAL CUMARAL integrada por la CONSTRUCTORA ESPARTA SAS; ARQUITECTOS E INGENIEROS DE COLOMBIA CONSULTORIA Y CONSTRUCCIONES SAS; LR PROYECTOS DE INGENIERIA LIMITADA; ANA ELVITA CARRANZA ACOSTA y ARMANDO RAMIREZ GÓMEZ, existieron cinco contratos de trabajo a término fijo inferior a un año en los lapsos que a continuación se relacionan, donde el empleado percibió una asignación salarial igual al mínimo mensual vigente: 10 de mayo al 7 de junio de 2012; 08 de junio al 07 de septiembre de 2012; 08 de septiembre al 31 de diciembre de 2012, dado que fue objeto de prórroga 02 de enero al 1° de junio de 2013, prórrogado en una oportunidad y finalmente del 2 de junio al 30 de agosto de 2013, prórrogado en dos ocasiones y terminado por justa causa.

2.- DECLARAR fundada la excepción de cobro de lo no debido propuesta por la **CONSTRUCTORA ESPARTA LIMITADA HOY SAS**, en atención a las razones en que se fundamenta la presente sentencia

3.- ABSOLVER a la **CONSTRUCTORA ESPARTA SAS; ARQUITECTOS E INGENIEROS DE COLOMBIA CONSULTORIA Y CONSTRUCCIONES SAS; LR PROYECTOS DE INGENIERIA LIMITADA; ANA ELVITA CARRANZA ACOSTA y ARMANDO RAMIREZ GÓMEZ** de las restantes pretensiones de la demanda y a las **LLAMADAS EN GARANTÍA SEGUROS DE RIESGOS LABORALES SURAMERICANA SA Y CAFESALUD EPS SA.**

4.- CONDENAR en costas del proceso a la parte demandante en favor de la entidad demandada **ESPARTA SAS** y a esta en favor de las **LLAMADAS EN GARANTÍA. Liquidense por secretaría.**

5.- Fijar la suma de \$450.000 en favor de ESPARTA SAS y \$200.000 para cada una de las llamadas en garantía, lo que el juzgado estima como agencias y trabajo en derecho, para ser tenidas en cuenta al momento de la liquidación de costas.

Decisión que funda en que: se probó la existencia de 5 contratos de trabajo a término fijo los cuales terminaron con justa causa y que se ejecutaron **1.** de 10 de mayo a 7 de junio de 2012 por 28 días el cual terminó con justa causa pues al ser inferior a 30 días no requiere preaviso, **2.** del 8 de junio al 7 de septiembre de 2012 preavisando su terminación el 3 de agosto, **3.** del 8 de septiembre al 7 de diciembre prorrogado mediante otrosí del 8 al 31 de diciembre, siendo preavisado el 7 de noviembre y su otrosí no requería preaviso por ser un lapso inferior a 30 días. **4.** del 2 de enero de 2013 al 1° de abril prorrogado mediante otrosí del 2 de abril al 1 de junio de 2013 y **5** del 2 de junio al 17 de julio prorrogado del 17 de julio al 16 de agosto y del 17 al 30 de agosto de 2013, por lo que terminó con justa causa en el plazo pactado reconocimiento el pago de la liquidación respectiva. Que por cada contrato se probó el pago de prestaciones labores en debida forma. Que en todo caso a la terminación del último contrato no estaba incapacitado, tenía pérdida de la capacidad laboral del 0% calificada por ARL, Junta Regional y Nacional de Calificación de Invalidez, que las historias clínicas no acreditan una situación de debilidad manifiesta

y que por el contrario soportan una recuperación, que el contrato en todo caso se baso en causa objetiva y no una presunta condición médica.

3. La impugnación.

El demandante interpone el recurso de apelación que finca en que: se probó una condición o afectación que impide el normal desarrollo de las funciones labores del demandante, ante las recomendaciones medico laborales, razón por la que incluso se reubicó a Fermín Pineda, por lo que se deben acceder a las pretensiones de la demanda.

El *a quo* concede el recurso en el efecto suspensivo y ordena la remisión del expediente.

4. Las alegaciones.

El apoderado del demandante interviene para insistir en la revocatoria de la sentencia y en su lugar se acceda a sus pretensiones (59-74 C2). Las llamadas en garantía insisten en la confirmación de la decisión (78-83 C2).

II. MOTIVACIÓN

1. Los presupuestos procesales.

Esta Corporación es competente para resolver el recurso atendiendo el origen de la decisión y lo dispuesto en los artículos 15 literal B numeral 1, 66 y 66 A del CPTSS. No se atisba la existencia de causas de nulidad o que conduzcan a decisión inhibitoria, por tanto, procede decisión de fondo.

2. Sobre el problema a resolver.

Para resolver el recurso precisa la Sala determinar: la forma de terminación del contrato de trabajo sujeto al juicio.

Para el *a quo*, existieron 5 contratos de trabajo a término fijo los cuales terminaron con justa causa, y que en todo caso el demandante no contaba con estabilidad laboral reforzada dado que si bien sufrió un accidente de trabajo y se practicaron procedimientos quirúrgicos el tratamiento finalizó sin secuelas y con una pérdida de capacidad laboral del 0% confirmada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

Para la censura el demandante goza de estabilidad laboral reforzada por cuanto a la fecha de terminación del contrato contaba con deficiencias médicas que le impedían el ejercicio de sus funciones como ayudante de construcción que eran de conocimiento de la Unión Temporal Pluvial pues lo reubicaron en otro puesto acorde a sus condiciones.

Para la Sala, la decisión impugnada se halla conforme con lo demostrado, las disposiciones legales y la jurisprudencia pertinentes, por tanto, se confirmará. Advirtiéndose que no será objeto de debate la declaratoria de existencia de los 5 contratos de trabajo y la terminación en los plazos fijos pactados pues no fueron objeto de apelación.

2.1. Sobre la estabilidad laboral reforzada o la aplicación de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Sobre tal instituto o sobre el sentido y alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la jurisprudencia constitucional reitera:

a. Alcance y contenido de la estabilidad laboral reforzada. Reiteración jurisprudencial¹

1. El trabajo, en todas sus modalidades, está protegido constitucionalmente y se reconoce su carácter de derecho fundamental. Su centralidad en la sociedad es indiscutible, pues permite la redistribución de la riqueza. Las personas pueden alcanzar, a través de él, acceso a otros derechos, algunos de ellos también fundamentales.

2. Desde distintas dimensiones, se ha considerado que el trabajo debe estar dotado de una serie de principios para tener la condición de ser digno y justo. Uno de ellos es la estabilidad

¹ Se siguen las reglas decantadas en la Sentencia SU-087 de 2022. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo, que además reitera la SU-049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado.

en el empleo², a partir de allí se han abordado diferentes problemáticas, unas relativas a fijar su alcance en relaciones entre particulares, o entre servidores públicos, y otras en las que se ha analizado qué sucede cuando el retiro de un empleo se produce por causas discriminatorias.

3. En la regulación del trabajo, desde sus orígenes, se establecieron dispositivos de protección contra la discriminación. Por ejemplo, en los primeros Convenios de la OIT sobre maternidad,³ asociación sindical y negociación colectiva⁴ que preceden a la regulación autónoma laboral que existe actualmente, se consideró necesario que, dadas las especiales circunstancias en las que podía encontrarse una persona en relación con su empleador – entre ellas las mujeres ante el embarazo o la lactancia o cualquier trabajador o trabajadora que decidiera conformar y dirigir un sindicato- era necesario contar con mecanismos previos al despido, que permitieran que una autoridad, bien judicial o administrativa, pudiera definir si el despido era viable o si no se autorizaba al fundarse en un criterio odioso e injustificado de discriminación.

4. No contar con dicha autorización, en los eventos previstos para ello, no es una simple infracción a una formalidad que sea posible ponderar, sino una verdadera afectación al principio de no discriminación y al de estabilidad laboral que, en esos eventos es reforzada.⁵ Esta ha sido la posición invariable de esta Corte Constitucional, que además la ha justificado a partir de los contenidos de la Constitución Política y del bloque de constitucionalidad.⁶

5. La Ley 361 de 1997 introdujo en su artículo 26, similar dispositivo, esta vez por razones de salud. Así determinó que la terminación de una relación laboral de una persona que tuviera afectaciones en su salud, debía contar con la autorización de la

2 La Corte ha considerado que “la estabilidad laboral se traduce en que el trabajador se mantenga en el empleo, resistiéndose al despido y que aun cuando este último proceda, por razón del pago previo de una indemnización, no pueda fundarse en categorías de discriminación, pues esto implicaría su ineficacia, al contrariar no solo los postulados de la Carta Política, sino además el Convenio 111 de OIT. También se ha señalado que el reseñado principio se aplica a todos los trabajadores dado que “la Constitución busca asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del patrono.” Véase la Sentencia C-028 de 2019. M.P. Alberto Rojas Ríos. SV. Carlos Bernal Pulido. SV. Alejandro Linares Cantillo. SV. Antonio José Lizarazo Ocampo. SV. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

3 Convenio OIT 003 de 1919 en su artículo 4º introdujo el fuero de maternidad al señalar que “Cuando una mujer esté ausente de su trabajo en virtud de los apartados a) o b) del artículo 3 de este Convenio, o cuando permanezca ausente de su trabajo por un período mayor a consecuencia de una enfermedad, que de acuerdo con un certificado médico esté motivada por el embarazo o el parto, será ilegal que hasta que su ausencia haya excedido de un período máximo fijado por la autoridad competente de cada país, su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia o se lo comunique de suerte que el plazo estipulado en el aviso expire durante la mencionada ausencia,.

4 En el artículo 1 del Convenio 98 de la OIT también se explica la necesidad de que exista una adecuada protección contra la discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

5 Sentencia T-1083 de 2007. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

6 Entre ellos en el Convenio 111 de la OIT que, en su artículo 1 explica qué comprende el término “discriminación” esto es (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. O la Observación 18 del Comité de Derechos Humanos que proscribire toda discriminación en el acceso al empleo, entre otros por razones de salud, o el Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo que determina en su artículo 4 “No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada (...) y que en su artículo 6 refiere que “la ausencia temporal del trabajo, por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.

oficina de Trabajo, esto es quien debe evaluar si el retiro se encuentra o no justificado por razones objetivas.⁷

6. Pese a tal previsión legal esta corporación ha señalado que la estabilidad laboral por razones de salud no deriva exclusivamente de aquella sino que encuentra su amparo, como se explicó al inicio de este apartado, en otros derechos y principios fundamentales como la estabilidad en el empleo (Art. 53, CP); el derecho de las personas que se encuentren en situaciones de debilidad manifiesta a ser protegidas en aras de hacer efectiva la igualdad real (Arts. 13 y 93, CP), el trabajo, en todas sus modalidades y en condiciones dignas y justas que esta también ligado a contar con un mínimo vital para satisfacer las propias necesidades humanas (Arts. 25 y 53, CP), en el deber del Estado de adelantar políticas de integración social de las personas con capacidades diversas (Art. 47, CP) y en uno transversal a todas las relaciones sociales, el de la solidaridad (Arts. 1, 48 y 95, CP).

7. A partir de ese contenido constitucional y del alcance fijado, esta Corporación ha unificado las siguientes reglas jurisprudenciales⁸ que se utilizarán para resolver el presente asunto.⁹

8. Sobre la titularidad de este derecho la jurisprudencia constitucional¹⁰ ha sostenido que son titulares de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud las personas que han padecido una disminución física, psíquica o sensorial en vigencia de una relación de trabajo. Dentro de este grupo de sujetos se encuentran no solo los trabajadores que han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada, sino también aquellos que tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

9. En punto al contenido que se protege¹¹ la Corte ha considerado que el fuero de salud está compuesto principalmente por cuatro garantías: (i) la prohibición general de despido discriminatorio,¹² (ii) el derecho a permanecer en el empleo,¹³ (iii) la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al

7 En la Sentencia C-531 de 2000 (M.P. Álvaro Tafur Galvis) la Corte estimó que esta medida busca que la persona con afectación en su salud “obtenga y conserve su empleo y progrese en el mismo, para promover la integración de esa persona en la sociedad, hasta el momento en que no pueda desarrollar la labor para la cual fue contratado, ni ninguna otra de acuerdo con la clase de invalidez que presenta, debidamente valorada por la autoridad del trabajo.”

8 Como se trata de reglas ya fijadas que se mantienen invariables para la resolución de este asunto, se reproduce íntegramente lo señalado en la Sentencia SU-087 de 2022. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

9 Se seguirá lo señalado en la Sentencia SU-049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado y la SU-087 de 2022. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

10 Cfr. Sentencia T-195 de 2022. M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera.

11 Ibidem.

12 Se entiende que es ineficaz el despido o terminación del contrato de trabajo que tenga como causa el estado o condición de salud del trabajador. Esta garantía se extiende a las diferentes modalidades de vinculación, con independencia de la forma del contrato o su duración. La Corte Constitucional ha indicado que esta prohibición cobija la decisión de no renovar contratos a término fijo, es decir, la terminación por vencimiento del plazo.

13 Esta garantía otorga al titular el derecho a conservar o “permanecer en el empleo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral”

Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador¹⁴ y (iv) la presunción de despido discriminatorio.¹⁵

10. Ahora bien, en la sentencia SU-049 de 2017¹⁶, la Corte unificó su jurisprudencia en lo relativo a la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Las salas de Revisión de la Corte Constitucional han aplicado las reglas allí dispuestas tanto para casos de estabilidad ocupacional como para estabilidad laboral reforzada. En la Sentencia SU 087 de 2022¹⁷ se advierten cuatro conclusiones:¹⁸

i) La norma se aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a los beneficios que traía la Ley en su versión original, que utilizaba la expresión personas con “limitación” o “limitadas”;¹⁹

ii) Se extiende a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, “sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”;²⁰

iii) Para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil, pero no necesario, contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral;²¹ y

iv) *“No es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria.”*²²

11. De forma que, para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral.

12. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador

14 El empleador tiene la obligación de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador que haya sufrido una afectación en su salud que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. La Corte Constitucional ha indicado que es ineficaz “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.”

15 La desvinculación de un trabajador amparado por el fuero de salud sin autorización del inspector de trabajo se presume discriminatoria¹⁵, es decir, se presume que tuvo como causa el deterioro del estado de salud del trabajador¹⁵. Esta presunción debe ser desvirtuada por el empleador a quien le corresponde demostrar que “el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una justa causa”¹⁵ o una “causa objetiva.”¹⁵ La Corte Constitucional ha señalado que esta presunción cubre la terminación o no renovación de los contratos a término fijo. El cumplimiento del plazo es una causa legal y contractual de terminación de los contratos a término fijo, pero no una causa “objetiva.”¹⁵ Esto implica que la terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado (i) no exime al empleador de la obligación de solicitar autorización al inspector del trabajo para terminar o no renovar el contrato de trabajo si el trabajador es titular del fuero de salud y (ii) tampoco desvirtúa, por sí sola, la presunción de despido discriminatorio.

16 M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado.

17 M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

18 SU-049 de 2017 M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado.

19 Esta aclaración se deriva de que originalmente la ley incluía el término “limitación” en lugar de discapacidad. La Corte indicó que de todos modos se aplicaba la garantía de manera favorable a todas las personas en situación de discapacidad, con independencia del grado de su “limitación”.

20 La Corte sostuvo en la sentencia C-824 de 2011 (Luis Ernesto Vargas Silva) que la calificación de “severas y profundas” para ciertos grados de discapacidad era inclusiva y no excluyente, por lo que personas con otros grados de discapacidad podían ser beneficiadas por la garantía.

21 Esta determinación se estableció indicando que el carné es útil en cuando facilita la identificación de una persona en situación de discapacidad, pero que no es un requisito necesario. Al respecto se indicó que “el carné solo sirve como una garantía y una medida de acción positiva de los derechos contenidos en la Ley 361 de 1997 y no se puede convertir en una limitación, restricción o barrera de los derechos o prerrogativas de que son portadoras las personas en situación de discapacidad”.

22 Esta afirmación se debe a que es un decreto reglamentario el que define el porcentaje que implica cierto grado de discapacidad. Así, esta definición no está dada por la ley sino por una facultad reglamentaria.

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.²³ A continuación, se desarrolla cada uno de ellos.

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.

Sobre este supuesto la Corte ha establecido, no un listado taxativo, pero sí ha identificado algunas reglas sobre la materia que se condensan así:²⁴

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido. ²⁵ (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. ²⁶ (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. ²⁷ (d) 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. ²⁸
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental. ²⁹ (b) 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. ³⁰ (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL. ³¹

23 Sentencias T-215 de 2014. M.P. Mauricio González Cuervo; T-188 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa y T-434 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera.

24 Sentencia T-434 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera.

25 Sentencia T-703 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo; T-386 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SVP. Richard S. Ramírez Grisales (e); T-052 de 2020. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo; T-099 de 2020. M.P. Cristina Pardo Schlesinger y T-187 de 2021. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

26 Sentencia T-589 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos. SV. Carlos Bernal Pulido.

27 Sentencia T-284 de 2019. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Alejandro Linares Cantillo.

28 Sentencia T-118 de 2019. M.P. Cristina Pardo Schlesinger. AV. José Fernando Reyes Cuartas.

29 Sentencia T-372 de 2012. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

30 Sentencia T-494 de 2018. M.P. Diana Fajardo Rivera. SV. Carlos Bernal Pulido.

31 Sentencia T-041 de 2019. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el desempeño normal laboral	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%. ³² (b) 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. ³³
--	---

ii) Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido. Dado que la garantía de la estabilidad laboral reforzada constituye un medio de protección frente a la discriminación, es necesario que el despido sea en razón a la discapacidad del trabajador para que opere esta garantía. Por lo mismo, se hace necesario que el empleador conozca la situación de salud del trabajador al momento de la terminación del vínculo. Este conocimiento se acredita en los siguientes casos:

- 1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.
- 2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.
- 3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.
- 4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.
- 5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.
- 6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.
- 7) Los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador³⁴.

En oposición no se puede tener por acreditado ese conocimiento cuando:

- (i) Ninguna de las partes prueba su argumentación.
- (ii) La enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato.
- (iii) El diagnóstico médico se da después del despido.

32 Sentencia T-116 de 2013. M.P. (e) Alexei Julio Estrada.

33 Sentencia T-703 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo.

34 Sentencia T-434 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera.

(iv) Pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.³⁵

iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. Para proteger a la persona en situación de discapacidad, se presume que el despido se dio por causa de esta. Sin embargo, esta es una presunción que puede desvirtuarse pues la carga de la prueba le corresponde al empleador, para mostrar que el despido obedece a una justa causa.³⁶

13. Los remedios para conjurar la vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada son variados³⁷ principalmente se ha estimado que al producirse la ineficacia del despido opera el reintegro del trabajador³⁸ con el consecuente pago de sus acreencias laborales y de seguridad social y el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario. Su reincorporación en el empleo debe estar acorde con sus capacidades y habilidades.

14. Fijadas los aspectos centrales de la protección foral por salud, se hace necesario profundizar en la jurisprudencia que ha considerado que opera independientemente de la calificación de pérdida de capacidad laboral.

15. En la Sentencia T-1041 de 2001³⁹ la Corte resolvió el caso de una mujer trabajadora que empezó a tener dificultad de movilidad en sus piernas y que informó a su empleador sobre sus incapacidades y recomendaciones médicas. Luego de ser reubicada en distintos puestos de trabajo, el empleador decidió despedirla sin la correspondiente autorización. Uno de los problemas jurídicos a resolver allí tenía que ver con si el fuero aplicaba aun cuando la trabajadora no estuviera calificada con pérdida de capacidad laboral. La sentencia determinó que el fuero por salud no se agota en las personas calificadas con pérdida de capacidad laboral, pues alcanza a todas aquellas que, dados sus quebrantos de salud, presentan serias dificultades que le impiden ejecutar su trabajo como lo hacía habitualmente.⁴⁰

16. Estas mismas consideraciones se aplicaron, tiempo después en la Sentencia T-519 de 2003⁴¹ al resolver el caso de un trabajador que debido a su trabajo con alta exposición solar adquirió un carcinoma basocelular en su rostro y fue despedido, otra vez la Corte determinó que para que se aplicara el fuero no se requería que el accidente o la enfermedad fuesen de origen

35 Ibidem.

36 Ibidem.

37 Ibidem.

38 En la misma decisión se señalan reglas frente al reintegro y la reubicación en los siguientes términos: (i) el reintegro sólo es procedente si, al momento de que la sentencia que lo ordena es proferida, el accionante desea regresar a su puesto de trabajo. (ii) El empleador tiene la obligación de reubicar al trabajador en un cargo que este pueda desempeñar y en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud. (iii) El juez debe examinar en cada caso concreto si la medida de reubicación es fácticamente posible a partir de 3 elementos (a) el tipo de función que desempeña el trabajador, (b) la naturaleza jurídica del empleador y (c) las condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleador para efectuar los movimientos de personal. (iv) En caso de que la posibilidad de reubicación definitivamente exceda la capacidad del empleador, este tiene la obligación de (a) poner tal hecho en conocimiento del trabajador y (b) brindarle la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.

39 Sentencia T-1041 de 2001. M.P. Rodrigo Escobar Gil.

40 M.P. Rodrigo Escobar Gil.

41 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

laboral, como tampoco que existiera o no una calificación de pérdida de capacidad.⁴²

17. En la Sentencia T-141 de 2016⁴³ se definieron dos casos, en uno de ellos se discutía que una persona desvinculada de su trabajo, que contaba con una calificación de pérdida de capacidad laboral del 13% y frente a quien no se surtió autorización para el retiro estaba amparada por la estabilidad laboral reforzada. Esta Corporación destacó que como el fuero de salud no depende de la calificación, ni de su grado, sino de la demostración de una situación especial de vulnerabilidad ante la enfermedad o el quebrantamiento de salud, cuando quiera que esta se encuentre demostrada procede su amparo lo determinante era su acreditación y al hallarla dispuso la reinstalación el empleo con las demás consecuencias que le son inherentes.

18. Cuando se dictó la Sentencia SU-049 de 2017⁴⁴ la Corte amplió el concepto de estabilidad reforzada por salud, al recoger los distintos pronunciamientos de las salas de Revisión, recordó que aquella procedía no únicamente ante vínculos laborales, sino ante cualquier otra ocupación e insistió al resolver el caso de una persona vinculada por prestación de servicios, que uno de los fundamentos esenciales de dicha garantía es la solidaridad social. También reiteró que no era necesario que la persona contara con una calificación de pérdida para que se le aplicara el fuero como se explicó en las reglas previas.

19. En la Sentencia SU-380 de 2021⁴⁵ la Corte manifestó que tanto en sede de revisión, como en unificación de jurisprudencia y control abstracto, la Corporación es uniforme en considerar que la interpretación conforme del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ordena su aplicación no solo a las personas con una pérdida de capacidad laboral calificada como moderada, severa o profunda, por una autoridad competente, y de acuerdo con las normas reglamentarias que definen tales conceptos en términos numéricos, sino que se extiende a toda persona en condición de salud que impide o dificultada el normal ejercicio de sus funciones.

Para ese momento ya quedaba claro que sujetar el contenido de una garantía constitucional a una calificación médica, no solo era contrario a la Constitución, sino que además reflejaba un enfoque médico y no un enfoque social. En ese sentido, esta Corporación en una nueva sentencia de unificación, la SU-087 de 2022,⁴⁶ recabó que las medidas de integración son más eficaces para eliminar barreras sociales y culturales, a la par que maximiza la autonomía y la participación de las personas con capacidades diversas quienes, con ajustes razonables, pueden llevar a cabo su propio proyecto de vida, que incluye el trabajo en condiciones dignas y justas y recopiló algunas reglas, ya referidas en esta

42 Después de esta Sentencia se expidió la Sentencia T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) que resolvió el caso de un trabajador con accidente laboral que le generó el síndrome del túnel del carpo y que no había sido calificado. Aquí se reflexionó sobre los límites de la facultad legal con la que cuenta el empleador para despedir con indemnización a personas con afectación de su salud y se reiteró que el fuero operaba “en todos aquellos casos en que el trabajador desarrolla o posee una enfermedad que le impide la realización normal de sus actividades.”

43 M.P. Alejandro Linares Cantillo.

44 M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado.

45 M.P. Diana Fajardo Rivera.

46 M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

sentencia en los párrafos previos que dan cuenta además de que, desde el inicio, ha existido un precedente pacífico, uniforme y sólido relacionado con esta garantía.⁴⁷... CC SU061-23.

El expediente reporta:

Contrato individual de trabajo por el termino de 28 días desde el 10 de mayo al 7 de junio de 2012 (18-19), fijo por 90 días desde el 8 de junio al 7 de septiembre de 2012 (20-21), por 90 días desde el 8 de septiembre al 7 de diciembre de 2012 (204-205), junto con su otrosí ampliando el término por 24 días, desde el 8 al 31 de diciembre de 2012 (22 y 206).

Contrato individual de trabajo a término fijo por 3 meses desde el 2 de enero al 1° de abril de 2013 (23-24), junto con su otrosí ampliando el término por 2 meses del 2 de abril al 1° de junio de 2013 (27).

Contrato de trabajo a término fijo del 2 de junio al 16 de julio de 2013 por 45 días (28-29), junto con sus otrosíes ampliando el término por 30 días, del 17 de julio al 16 de agosto de 2013 (30). y del 17 al 30 de agosto de 2013 por 14 días (32).

Comunicación remitida por la Unión Temporal Pluvial Cumaral al demandante informando que le garantizaran el trabajo hasta el 30 de agosto de 2013 fecha de terminación del contrato de obra 566-2011 (31).

Registro Único Tributario de la Unión Temporal Pluvial Cumaral (33-36).

Informe accidente de trabajo del demandante de fecha 15 de febrero de 2013 (39).

Historias clínicas de ARL SURA con ocasión al accidente de trabajo de fecha 27 de febrero de 2013 (40) y 17 de julio de 2013 (61)

⁴⁷ También en la Sentencia T-195 de 2022 (M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera) la Corte nuevamente explicó que lo determinante para que opere el fuero de salud no se circunscribe a la calificación de pérdida de capacidad laboral, sino a que se trate de una persona en situación de debilidad manifiesta derivada de sus quebrantos de salud.

Resultado radiografía de mano (41), exámenes de hematología (44), columna lumbosacra de 19/02/2013 (45), ecografía de tejidos blando de 8 de marzo y 5 de abril de 2013 (66 y 69), resonancia magnética de muñeca izquierda de 9 de julio de 2013 (77)

Autorización para los servicios de ecografía de tejidos blandos de 7 de marzo de 2013 (42), para la cirugía por hernia inguinal (68), medicina laboral (72), clínica del dolor agudo de 12 de agosto de 2013 (90)

Historia clínica de 21 de febrero de 2013 a través de la cual conceden incapacidad desde esa data y hasta el 24 de febrero de 2013 (50 y 46).

Historia clínica de 25 de febrero de 2013 a través de la cual conceden incapacidad desde esa data y hasta el 28 de febrero de 2013 (47-49).

Historia clínica de 7 de marzo de 2013 a través de la cual el galeno tratante concluye que el demandante presenta un traumatismo superficial en la muñeca y mano, otorgando incapacidad del 8 al 9 de marzo de 2013 (70-71)

Incapacidades de 21 a 24 de febrero de 2013 (119), 25 a 28 de febrero (120), 1° al 3 de marzo (127), 8 a 9 de marzo de 2013 (118) y 17 al 25 de mayo de 2013 (133)

Incapacidad médica del 26 de mayo al 9 de junio de 2013 por la patología hernia inguinal bilateral, sin obstrucción ni gangrena (64 y 121).

Historia clínica de 7 de junio de 2013 a través de la cual conceden incapacidad desde el 10 al 21 de junio de 2013 (58 y 122).

Historia clínica de 27 de junio de 2013 a través de la cual conceden incapacidad desde el 22 de junio al 5 de julio de 2013 (60 y 123).

Historia clínica de 5 de julio de 2013 a través de la cual conceden incapacidad desde el 6 al 14 de julio de 2013 (57 y 124).

Recomendaciones medico laborales expedidas por SaludCoop EPS el 9 de julio de 2013 con vigencia de 2 meses (51).

Historia clínica de 12 de julio de 2013 a través de la cual conceden incapacidad desde el 15 al 28 de julio de 2013 (53 y 126).

Historia clínica de 2 de agosto de 2013 a través de la cual conceden incapacidad desde el 29 de julio hasta 9 de agosto de 2013 (54-55 y 125).

Historia clínica del 23 de agosto de 2013 por la patología contusión de dedo de la mano sin daño en las uñas, remitiendo al paciente a valoración por cirugía de mano ante una eventual secuela (75)

Historias clínicas del 12 y 29 de agosto de 2013 mediante la cual recetan al accionante medicamento para el dolor que refiere en la herida quirúrgica, y no se conceden incapacidades (85-86).

Historias clínicas de 9 de agosto de 2013 (56), 31 de mayo de 2013 (59 por la patología "*control posterior a la cirugía, no especificado*") por el procedimiento herniorrafía inguinal, a través de las cuales no conceden incapacidades, historia de 23 de julio de 2013 sin novedad alguna y se confirma el traumatismo superficial (73).

Hoja de descripción quirúrgica en la que se evidencia que el 16 de mayo de 2013 se practicó la herniorrafía femoral o crural por recidiva del demandante, junto con anexos (82-84).

Misiva de 8 de agosto de 2013 expedida por ARL SURA en la cual informa que el accidente de trabajo del demandante solo generó incapacidad por 18 días, sin secuelas y que la patología de hernia inguinal es de origen común (92).

Carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 20 de agosto de 2013, mediante la cual le ponen de presente al demandante que la obra para la que fue contratado finalizaría el 30 de agosto y por tanto hasta esa data trabajaba (93).

Misivas remitidas a Fermín Pineda informándole sobre las terminaciones de los contratos y sus prorrogas, así como la citación a valoraciones de egreso (94-97).

Calificación de pérdida de la capacidad laboral efectuada por la ARL la cual arrojó un resultado de -5% de incapacidad permanente parcial sin secuelas (106-111).

Dictamen de calificación de pérdida de la capacidad laboral efectuado por la Junta de Calificación de Invalidez del Meta con resultado del 0% de minusvalía laboral con ocasión al accidente de trabajo (98-104).

Dictamen de PCL realizado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez con un resultado de 0% (687-696)

Comprobantes de nómina y liquidación de contratos de trabajo (112-116 y 215-220).

Paz y salvos suscritos por el demandante a la finalización de cada contrato (221-223).

Petición elevada por la demandada al Ministerio de Trabajo respecto de la finalización del contrato del demandante por finalización del contrato de obra 566-2011 y reiteración del 29 de agosto de 2013 (226-227).

Peticiones elevadas por la demandada a la ARL SURA y a SALUDCOOP solicitando información respecto de cómo proceder ante la finalización de la obra para la que fue contratado el demandante (228-231).

Misiva de reubicación laboral de 10 de julio de 2013, en donde asignan al demandante labores en bodega acordes con las recomendaciones médicas (239).

Acta interna de la Unión Temporal Pluvial Cumaral en la que indican que la obra finalizaría el 15 de septiembre de 2013, pero que no es necesario contar con personal y se debe hacer recorte, dado que solo está pendiente por ejecutar el recoger escombros, el arreglo de enchape de andenes y actividades de limpieza (251).

Reconocimiento bonificación por concepto de \$300.000 a favor del demandante a fin de que pueda costear seguridad social por 2 meses (252).

Planillas de aportes a seguridad social del personal de la Unión Temporal Pluvial Cumaral (253-300).

Soportes pago de nómina del personal de la Unión Temporal Pluvial Cumaral (302-327).

Examen médico de ingreso sin novedades y con resultado de apto de 9 de mayo de 2012(117).

German Lozano Camacho representante legal de Constructora Esparta SAS sostuvo que el demandante fue reubicado para hacer otras actividades hasta la fecha de terminación de la relación laboral, que la unión temporal solicitó permiso para desvincular a Fermín Pineda ante el Ministerio de Trabajo, pero no obtuvieron respuesta.

Alcibíades Crispulo Urrego Hortua que no presenció el accidente de trabajo, que sabe del mismo porque el demandante le contó, que el demandante actualmente vende helados porque no se pudo ubicar laboralmente.

De las anteriores pruebas, se concluye que el demandante, por la época de la decisión del empleador, no se encontraba en una condición de salud que le impedía o dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, pues en principio no se encontraba incapacitado y no estaba en tratamiento médico alguno para la fecha de la terminación de la relación laboral, lo que revelan las documentales obrantes es que sufrió un accidente de trabajo el 15

de febrero de 2013 el cual fue debidamente tratado y diagnosticado como un *“traumatismo superficial de región no especificada del cuerpo”* y *“trastorno de los tejidos blandos – no especificado”* por el cual tan solo se concedió incapacidad por 18 días sin prorrogarse la misma, que incluso la calificación de pérdida de la capacidad laboral llegó hasta la Junta Nacional de Calificación quien confirmó la minusvalía laboral en 0%, precisando que conforme el marco normativo no solo se predica el estado de debilidad manifiesta sobre las personas con una PCL moderada, severa o profunda; sin embargo, para el caso concreto los dictámenes sirven de sustento para soportar la no existencia de minusvalía, no siendo la prueba única pues como se indicó no se observa tratamiento alguno con ocasión al accidente de trabajo.

Ahora, con la valoración que se efectuara por el infortunio de 15 de febrero de 2013, fue que los galenos tratantes lograron diagnosticar la hernia inguinal, misma que fue intervenida el 16 de mayo de 2013 por lo que se generaron incapacidades siendo la última hasta el 9 de agosto de 2013, después de dicha data Fermín Pineda acudió los días 12, 23 y 29 de agosto a la clínica refiriendo dolor y solicitando incapacidades, pero éstas fueron negadas por los profesionales de la salud, quienes formularon medicamentos para el dolor, lo que permite concluir que la condición médica fue superada a nivel que no era necesaria la expedición de más incapacidades médicas, incluso no se allegaron historias clínicas con posterioridad al despido que acrediten la continuidad de la condición médica y por ende no se evidencia una merma laboral y barrera social para la reubicación laboral, pues incluso las recomendaciones médico laborales solo tenían vigencia por 2 meses, los que se cumplieron en vigencia de la relación de trabajo.

Corolario de lo expuesto la censura no resulta atendible, por tanto, se confirmará la decisión impugnada.

3. Las costas.

Atendida la suerte del recurso las costas se hallan a cargo de la parte demandante. Las agencias en derecho se estiman en \$1'300.000.

III. DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio Sala de Decisión Laboral administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: Confirmar la sentencia de 10 de mayo de 2018, proferida en el proceso de la referencia por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de esta ciudad.

SEGUNDO: Las costas se hallan a cargo de la parte demandante. Las agencias en derecho se estiman en \$1.300.000.

TERCERO: En oportunidad: devuélvase el expediente al juzgado de origen.

Notifíquese y cúmplase.

KENNEDY TRUJILLO SALAS

Magistrado



MARCELIANO CHAVEZ AVILA

Magistrado

En uso de permiso

DELFINA FORERO MEJÍA

Magistrada

Firmado Por:

Kennedy Trujillo Salas

Magistrado

Sala 003 Laboral

Tribunal Superior De Villavicencio - Meta

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: **5a61e9e4b2adf2b5a9999f3303f037ac803e8e959b38f385e3354e9ba0138912**

Documento generado en 08/05/2024 11:39:38 AM

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