

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR LUIS HERNANDO ROZO SUAVITA CONTRA DISEÑO INGENIERÍA Y CONSULTORÍA OUTSOURCING EN TELECOMUNICACIONES S.A. Radicación No. 25286-31-05-001-**2018-00793**-01.

Bogotá D. C. siete (7) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, con el fin de resolver el grado jurisdiccional de consulta respecto de la sentencia proferida el 30 de mayo de 2023 por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza, Cundinamarca.

Prevía deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

- 1.** El actor instauró demanda ordinaria laboral contra la empresa antes aludida con el objeto que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo, que fue despedido cuando se encontraba en estado de debilidad manifiesta y sin que se solicitara la autorización al Ministerio del Trabajo; y como consecuencia, solicita se ordene su reintegro laboral al mismo cargo que desempeñaba y se condene a la demandada al pago de los salarios dejados de percibir, así como las cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicios, vacaciones, aportes a la seguridad social en pensión y salud, indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, prestaciones sociales y demás derechos "*que sucedan dentro de la relación laboral aun vigente*", daño moral generado por el despido en estado de debilidad manifiesta, lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas procesales.
- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que laboró para la demandada mediante un contrato de trabajo a término fijo de dos meses, el cual inició el 24 de enero de 2017, por lo que la primera prórroga comenzó el 23 (sic) de marzo de ese año y la segunda el 23 (sic) de mayo siguiente, esta última que finalizó el 23 de julio de 2017; señala que el cargo que desempeñó fue el de técnico conductor y el salario pactado

correspondía al mínimo legal; informa que el 1º de junio de 2017 sufrió un accidente de trabajo mientras *"limpiaba el vehículo designado para desempeñar su labor"*, lo que puso de presente al supervisor, que era su jefe inmediato, y este le ordenó ir al médico, lo que así hizo *"por su cuenta y dentro del horario laboral"*; sin embargo, recibió una llamada de la empresa demandada en la que le indicaban que debía señalar que el accidente era *"de origen general y no laboral"*, pero él lo reporto como de origen laboral *"debido a los hechos que le dieron origen"*, razón por la cual fue llamado a descargos; seguidamente le llamaron la atención y le indicaron *"que debía retractarse de dicha afirmación, a lo cual (...) no accedió, al entender que su lesión fue en virtud de la labor, en horario laboral y estando dentro de sus funciones y no como quería hacer ver el empleador, de origen común"*; agrega que dicho siniestro le generó una discopatía lumbar y un espasmo muscular, le dieron 3 días de incapacidad y presentó una *"afección a nivel lumbar que involucra de manera significativa su espalda, limitación que dificulta el desarrollo de su actividad laboral"*; de otro lado, señala que la empresa le ordenó el 21 de julio de 2017, desplazarse a la oficina principal ubicada en Bogotá, y una vez en ese lugar le fue entregada una carta en la que le informan que trabajaba hasta ese día, sin expresarle las razones de esa decisión y sin que se le notificara como mínimo 30 días antes; además, menciona que *"ha sufrido fuertes depresiones"*, como quiera que esa desvinculación le ha implicado un detrimento económico y emocional, por lo que tuvo que acudir al psicólogo, que no ha podido acceder a un trabajo digno por su estado de salud, como tampoco pudo continuar con su proceso médico asistencial, ni le ha sido practicada una calificación por parte de la ARL; incluso, fue despedido sin autorización del Ministerio del Trabajo; agrega que en la actualidad *"padece dolencias físicas producto del accidente de trabajo las cuales no le han permitido acceder a otro trabajo"* (pág. 56-81 PDF 01).

3. La demanda se presentó el 31 de agosto de 2018 (pág. 56 PDF 01), siendo inadmitida por el Juzgado Civil del Circuito de Funza, Cundinamarca, mediante auto de fecha 6 de septiembre siguiente (pág. 83 PDF 01); subsanada en tiempo, con auto del 28 de septiembre del mismo año, se admitió (pág. 92 PDF 01).
4. La diligencia de notificación a la empresa se cumplió el día 14 de noviembre de 2018 (pág. 94 PDF 01).
5. La demandada, por intermedio de apoderado judicial, contestó la demanda el 27 de noviembre de 2018, con oposición a las pretensiones; frente a los hechos aceptó los relacionados con el contrato de trabajo a término fijo de dos meses suscrito entre las partes, sus extremos temporales, el cargo desempeñado, el salario pactado, la función de mantener en óptimas

condiciones el vehículo asignado, el accidente laboral sufrido el 1º de junio de 2017 en las instalaciones de la entidad cuando limpiaba el vehículo en el que desarrollaba sus funciones, la discopatía lumbar y espasmo muscular que le generó el accidente y los 3 días de incapacidad que le fueron otorgados; respecto a los demás hechos manifestó que el actor no demuestra la presunta afectación de salud que dice padecer a nivel lumbar, pues no obra dictamen médico que así lo señale; aclara que llamó al demandante a diligencia de descargos por un presunto hurto y no por el accidente que sufrió; aclara que el llamado que se hizo al actor ocurrió el 21 de junio de 2017, y el mismo tenía finalidad entregarle el preaviso para la terminación de su contrato de trabajo a partir del 24 (sic) de julio siguiente, con base en una causal objetiva como lo era la finalización del plazo pactado; narra que el actor puede seguir haciendo uso de los servicios asistenciales y económicos por parte de la ARL en virtud del accidente de trabajo que sufrió; indica que la terminación del contrato no se produjo por su estado de salud sino por la causal objetiva antes aludida, a lo que se suma que el trabajador no gozaba de estabilidad laboral reforzada. Propuso en su defensa las excepciones denominadas terminación del contrato de trabajo por justa causa, no cumplimiento de los criterios jurisprudenciales para tener estabilidad laboral reforzada, inexistencia de mala fe, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, pago y compensación (pág. 107-154 PDF 01).

6. Con auto del 12 de junio de 2019 se tuvo por contestada la demanda y se señaló como fecha y hora para audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS, el 28 de octubre siguiente (pág. 183-184 PDF 01); la que se reprogramó para el 1º de junio de 2020 (pág. 186 PDF 01), y en atención a la cuarentena generada por la pandemia del COVID-19, con auto del 7 de diciembre de 2020 se fijó el 5 de mayo de 2021 para la realización de la diligencia (pág. 187-188 PDF 01).
7. No obstante, el expediente digital se envió al Juzgado Laboral del Circuito de Funza en cumplimiento de lo dispuesto en los Acuerdos PCSJA20-11650 y CSJCUA21 emitidos por el Consejo Superior de la Judicatura, despacho judicial que avocó conocimiento del proceso con auto del 27 de julio de 2021; además, en ese proveído se señaló el 30 de agosto de 2021 para audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS (PDF 04), diligencia que se realizó ese día y en la misma se decretó como prueba de oficio la realización de un dictamen de PCL, determinación de origen y fecha de estructuración por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca (PDF 07). La audiencia de trámite y juzgamiento se programó para el 2 de febrero de 2022.

8. La referida pericia se emitió el 25 de febrero de 2022, poniéndose en conocimiento del juzgado por parte del demandante el 18 de abril de ese año (PDF 16), luego; con auto del 14 de septiembre de 2022 se fijó el 12 de abril de 2023 para la audiencia de que trata el artículo 80 del CPTSS (PDF 19), y con proveído del 3 de febrero de 2023, el juzgado dispuso requerir a la médico perito de la junta de calificación que rindió el dictamen para que compareciera a la diligencia ya programada (PDF 22), como en efecto acudió, y en la misma se practicó el interrogatorio pertinente; después se suspendió la diligencia para continuarla el 26 de mayo de 2023 (PDF 26); fecha en la que se recibieron los interrogatorios de parte y los testimonios de los señores Alexandra Meza Rojas y Juan Pablo Ramírez Montoya, se cerró el debate probatorio y los abogados rindieron sus alegaciones finales, seguidamente se citó a las partes para el 30 siguiente con el fin de emitir el correspondiente fallo (PDF 28).
9. La Juez Laboral del Circuito de Funza, Cundinamarca, mediante sentencia del 30 de mayo de 2023, declaró probadas las excepciones propuestas por la demandada denominadas no cumplimiento de los criterios jurisprudenciales para tener estabilidad laboral reforzada, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido; absolvió a la demandada de las pretensiones, y condenó en costas al demandante, tasándose las agencias en derecho en la suma equivalente a 1 SMLMV (PDF 30).
10. Contra la anterior decisión no se interpuso recurso de apelación, y en su lugar se concedió la consulta de la sentencia.
11. Recibido el expediente digital, se admitió el grado jurisdiccional de consulta mediante auto del 4 de julio de 2023, luego, con auto del 10 del mismo mes y año, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual, ambas los presentaron.

La apoderada de la **demandada** solicita se confirme la sentencia; de un lado, porque el contrato existente con el demandante terminó por finalización del plazo fijo pactado cuyo aviso se hizo dentro del término establecido en el artículo 46 del CST, como consta en el documento entregado al demandante, el cual no fue tachado de falso y por ende se presume su autenticidad; y, de otra parte, menciona que el lumbago que padece el demandante no tiene su origen en el accidente laboral como bien lo expuso la perito que declaró en juicio, y si bien "*señaló que el demandante en el año 2017 tuvo o presentó tres patologías, tales como, trastorno de adaptación, carcinoma y discografía lumbar, una vez se le indagó sobre la fecha exacta en que comenzaron dichas*

patologías, según los datos suministrados, las mismas se produjeron el día 28 de junio de 2017, es decir, a partir de una fecha posterior a la que se le había emitido el preaviso a la parte actora para terminar su contrato de trabajo, teniéndose que, las demás patologías se originaron en el mes de septiembre del año 2017 y agosto de 2018, fecha en la cual el señor LUIS HERNANDO ROZO SUAVITA ya se encontraba desvinculado de la compañía", por lo que no puede concluirse que la entidad actuó de manera discriminatoria al terminarle el contrato del trabajador; a lo que se suma que para la finalización del vínculo el actor "no tenía ninguna condición de salud que le ameritara incapacidad, recomendaciones médicas o pérdida de capacidad laboral, razón por la cual, el retiro del demandante fue completamente objetivo"; además, refiere que cuando se demuestra la existencia de una causa legal como aquí ocurrió, "el empleador puede dar terminación del contrato de trabajo, tal como se establece en la sentencia SL 1360 con Radicación No. 53394 del once (11) de abril de dos mil dieciocho (2018)".

Por su parte, el apoderado del **demandante** manifestó que con las pruebas aportadas quedó desvirtuada "la presunta causal objetiva del despido", como quiera que "la carta de notificación de pre aviso para la no continuación con el contrato laboral del demandante (...) no cumple con las previsiones del artículo 46 del Código Sustantivo Del Trabajo, por cuanto se demostró que dicha carta corresponde al día 21 de julio del año 2017 y no al 21 de junio de la misma anualidad"; considera sospechosos los documentos aportados por la demandada para encubrir la verdadera fecha de la comunicación de la terminación del contrato; agrega que la demandada conocía el accidente laboral que sufrió y el efecto que causó en su columna, lo que ratificó la perito de la junta de calificación al indicar que "si bien la fecha de estructuración se determinó el día (sic) 14 de abril de 2021, quedo (sic) demostrado que ese mismo grado de pérdida de capacidad laboral correspondiente al 37.4, podría haberse dado con anterioridad a esta fecha"; por lo que en ese sentido hay lugar a revocar la decisión de la juez de primera instancia y conceder las pretensiones de la demanda; finalmente, solicita se de aplicación a "dos principios que rigen el derecho laboral el in dubio pro operario siendo mi mandante la parte débil y quien ha tenido que soportar la carga tanto en su salud como en sus finanzas al no poder conseguir un empleo que le asegure un ingreso mínimo vital y el principio de la condición más beneficiosa, y se dé el alcance establecido en la sentencia SU 049 DE 2017 como demás normas concordantes benéficas a mi representada (sic)".

CONSIDERACIONES

De conformidad con el artículo 69 del CPTSS, se revisa en grado obligatorio de consulta la sentencia dictada por la juez de primera instancia, en tanto fue totalmente adversa a las pretensiones del trabajador demandante. Dada la naturaleza protectora del Derecho del Trabajo, este grado jurisdiccional busca justamente que no se desconozcan los derechos mínimos e irrenunciables del

trabajador; por lo tanto, se estudiará la cuestión litigiosa en su totalidad sin restricciones ni limitaciones de ninguna índole.

Así las cosas, entiende la Sala que los problemas jurídicos que deben resolverse son: *i)* verificar si la entidad demandada entregó al trabajador el preaviso de la terminación de su contrato de trabajo dentro del término que correspondía; y si así se comprueba, *ii)* determinar si la expiración del plazo pactado es una razón objetiva de terminación del contrato a término fijo; y, de no ser así, *iii)* analizar si para la fecha de la terminación del vínculo laboral el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la existencia de un contrato de trabajo entre las partes intervinientes, que el mismo lo fue a término fijo de dos meses, y que la relación laboral perduró del 24 de enero al 23 de julio de 2017; de otro lado, las partes no discuten que el cargo desempeñado por el demandante era el de técnico conductor y percibía un salario mínimo legal mensual vigente; igualmente, no se controvierte que el demandante tuvo un accidente de trabajo el 1º de junio de 2017 cuando realizaba labores de limpieza al vehículo que le fue asignado por la entidad demandada.

La a quo al proferir su decisión consideró que si bien el contrato de trabajo del demandante terminó por expiración del plazo fijo pactado, y como tal, en principio, sería una causal objetiva, lo cierto es que en este caso debía acreditarse que las razones que le dieron origen al contrato del demandante fenecieron o que existía una falta de la necesidad de la empresa para renovar el contrato a término fijo; agrega que aunque es cierto que con el dictamen emitido por la junta de calificación se advierte que el demandante tiene una PCL significativa, que le haría acreedor de la estabilidad laboral reforzada, lo cierto es que la fecha de la estructuración de la patología data de 4 años después de la finalización del vínculo laboral, a lo que se suma que el mayor porcentaje de deficiencia que le fue calificado al demandante corresponde a una enfermedad ajena a las secuelas del accidente de trabajo; señala que si bien se observa que las patologías del demandante se vienen tratando desde junio de 2017, la verdad es que el lumbago que sufre no deviene del accidente, a lo que se suma que ese lumbago no le impidió ejercer sus labores, ni le generó incapacidades, por lo que no era posible presumir que el empleador tenía conocimiento de su estado de salud, máxime cuando las enfermedades surgieron con posterioridad al aviso de no prórroga y a la terminación del contrato; y además, para este momento el trabajador no estaba calificado como tampoco era perceptible su estado de salud, sobre todo cuando rehusó practicarse el examen médico de retiro. De otro lado, señaló

que la comunicación de no renovación del contrato se recibió dentro del término establecido en el artículo 46 del CST, como se advierte de los documentos aportados al expediente.

De manera inicial se analizará el tema relativo al preaviso, frente a lo cual, basta con decir que como el contrato de trabajo del actor inició el 24 de enero de 2017, y el mismo lo era por un término de 2 meses, la primera la prórroga se dio entre el 24 de marzo y el 23 de mayo de ese año, y la segunda del 24 de mayo al 23 de julio de 2017, y como la demandada comunicó la no renovación del contrato mediante carta del 21 de **junio** de esa anualidad (pág. 162 PDF 01), es dable entender que ese preaviso se hizo dentro de la oportunidad establecida en el artículo 46 del CST y, por ende, el contrato finalizaba el 23 de julio siguiente como en efecto ocurrió; y si bien el demandante señala que esa comunicación no la recibió ese día sino el 21 de **julio** siguiente, la verdad es que no allega ninguna prueba que así lo acredite, incluso en esa carta de fecha 21 de **junio** de 2017 se observa que el actor firma en señal de recibido, como bien lo aceptó en su interrogatorio de parte, y aunque insiste que tal documento no lo recibió ese día, y su abogado lo califica de sospechoso, no puede pasarse por alto que contra el mismo no se propuso su desconocimiento como tampoco se tachó de falso, por tanto, el mismo goza de plena validez. Además, considera la Sala que la manifestación del actor se desvirtúa con su mismo dicho, pues aunque trata de explicar que todos los documentos relacionados con la terminación del vínculo laboral, incluida la citada comunicación, se los hicieron firmar el 21 de **julio** de 2017 cuando fue citado en la oficina principal de la entidad, ubicada en Bogotá, y que los suscribió porque se sintió presionado por el personal de la empresa por cuanto le dijeron que debía firmar rápido para que le pagaran su liquidación de manera oportuna y como tal no los leyó, ni sabía lo que hacía en ese momento, porque le afectó bastante la noticia de la finalización de su contrato, advierte la Sala que ello no es así ya que, como se verá más adelante, en la remisión para el examen médico de egreso incluyó un manuscrito en el que indica que renunciaba a su derecho de realizarse esa valoración, por lo que puede concluirse que el demandante sí tuvo la oportunidad de leer los documentos que la empresa le entregó ese día, incluso, podía hacer anotaciones sobre los mismos como bien lo hizo y, en ese sentido, si el preaviso se le hubiere entregado tan solo en ese momento así lo hubiese advertido.

En cuanto el segundo problema jurídico, conviene precisar que si bien la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia mantenía el criterio según el cual la expiración del plazo pactado de los contratos a término fijo era una causal objetiva para finalizar los contratos de los trabajadores que gozaban de estabilidad laboral reforzada y, por ende, no se presumía discriminatoria como lo sostiene la demandada en sus alegatos, lo

cierto es que según su actual criterio, plasmado en la sentencia SL2586-2020, en tales eventos, aunque se trata de un modo legal de terminación del vínculo, solo se tendrá como causal objetiva, en los casos de trabajadores con discapacidad, si se demuestra la extinción de las causas que le dieron origen al contrato o la falta de necesidad de la empresa de prorrogar dicho convenio, pues si ello no se acredita por parte del empleador, se presume que la decisión de no renovar el contrato estuvo revestida de una conducta discriminatoria (criterio reiterado en sentencias SL711-2021, SL2260-2021, SL3559-2021 y SL2206-2022 entre otras); por tanto, debe indagarse previamente, en el caso concreto, si el trabajador para la fecha en que le fue comunicada la no renovación de su contrato de trabajo gozaba de estabilidad laboral reforzada por su estado de salud.

No obstante, antes de abordar de pleno el tema de la estabilidad laboral, debe agregarse que si bien el apoderado de la demandada señala que en este caso tiene que considerarse que la finalización del vínculo laboral se dio por una causal objetiva y, por ende, al no obedecer dicha forma de terminación a una situación de discapacidad del trabajador, la misma es legítima, pues a su juicio así lo ha considerado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1360 de 2018, debe decirse que dicha providencia no resulta aplicable al caso concreto como quiera que allí se analiza el tema de un **despido** en el que se invocó **una justa causa**, mientras que en este caso la misma demandada señala que el contrato del demandante terminó, no por un despido ni por la configuración de una justa causa para esa determinación, sino por el vencimiento del plazo fijo pactado, que, como se sabe, obedece a una causa legal de finalización del vínculo en los términos del artículo 61 del CST, el que, como antes quedó dilucidado, solo se tendrá como causal objetiva, en tratándose de trabajadores con discapacidad, si se demuestra la extinción de las causas que le dieron origen al contrato o la falta de necesidad de la empresa de prorrogar dicho convenio.

Sobre la protección reforzada por problemas de salud o por limitaciones del trabajador, es menester tener en cuenta el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que señala: *“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 campo 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 Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.*

Así mismo, dicho artículo 26 consagra una restricción a la facultad del empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo en aquellos casos en que el trabajador sufra una limitación, en el sentido de que tiene que ser autorizada por el Inspector del Trabajo, pues en caso contrario el despido no produce ningún efecto, tornándose viable el reintegro del despedido (Corte Constitucional en sentencia C – 531 de 2000).

Aunque de acuerdo con el lineamiento trazado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia desde la sentencia SL1152 de 2023 (reiterada entre otras, en providencias SL1154, SL1504, SL1376, SL1590, SL1410, SL1789, SL1608, SL1752 y SL1738, todas de 2023), también deben tenerse en cuenta las normas internacionales como el Programa de Acción Mundial para la Discapacidad de la Asamblea General de las Naciones Unidas, así como la Resolución No. 48/1996 de 20 de diciembre de 1993, emanada de ese mismo ente, lo mismo que la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, aprobada en 2001 por la Asamblea Mundial de la Salud, igualmente la Convención sobre los Derechos de las Personas con Capacidad y su Protocolo Facultativo de 2006, sin dejar por fuera las Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013, pues todo este plexo normativo da una visión global y holística del asunto objeto de estudio que, en palabras de la Corte, *“... tienen un impacto en el ámbito laboral y se orientan a precaver despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás.”*

La aplicación de tal protección supone el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el grado de discapacidad o limitación y su impacto en el entorno laboral, pues estas no nacen por el simple hecho de estar el trabajador incapacitado temporalmente o haber tenido o tener unos padecimientos, sino que es preciso que sufra de una lesión (es) o patología(s) que disminuya(n) en forma palmaria y evidente su capacidad de trabajo y se erijan en barreras que impidan un desempeño laboral en igualdad de condiciones al resto de los trabajadores.

Es así que, en la mencionada sentencia (SL1152 de 2023), se determinaron los parámetros objetivos a tener en cuenta para habilitar la protección de estabilidad laboral reforzada y que se circunscriben en: i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; ii) la existencia de barreras para el trabajador, sean actitudinales, sociales, culturales o económicas, entre otras que, al interactuar con el entorno laboral le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad; y iii) que esos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido,

salvo que sean notorios; presupuestos que pueden ser acreditados por cualquier medio probatorio

Tales supuestos imponen la carga al demandante de acreditar que tenía dicha deficiencia y que era conocida por el empleador; y al demandado, en aras de desvirtuar la presunción de discriminación, que realizó los ajustes razonables o en su ausencia, demostrar que estos era una carga desproporcionada, comunicada como tal al trabajador, o acreditando la existencia de una causa objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Por otra parte, la Corte Suprema de Justicia en sendas jurisprudencias como las CSJ SL2797-2020 reiterada en la CSJ SL2586-2020 ha indicado que para que opere la garantía de la estabilidad laboral reforzada por salud, no es necesario que exista calificación formal o el conocimiento preciso del porcentaje de la pérdida de capacidad laboral a la finalización del contrato, por tanto, no le asiste razón a la entidad demandada cuando afirma en sus alegatos que el demandante no cumplió los presupuestos establecidos por la jurisprudencia laboral, como lo son, a su juicio, tener una calificación de PCL a la terminación del contrato, que la misma sea superior al 15%, que tal pérdida de capacidad laboral haya sido notificada al empleador y que la causa del **despido** no haya sido por su estado de salud. Incluso, la sentencia SL1152 de 2023 antes aludida, consideró que el dictamen pericial de calificación de pérdida de capacidad laboral como prueba para acreditar una situación de discapacidad, no es concluyente ni definitivo. Al respecto, ya la misma Corte en sentencia SL572 de 2021, había señalado “ (...) *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*”.

Siguiendo esos derroteros, este Tribunal ha considerado que la simple existencia de una enfermedad o el hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado o en licencia por enfermedad al momento de la terminación del contrato, o un simple detrimento en las condiciones de salud, o que haya sufrido un accidente en el pasado o padecido una enfermedad, no son razones suficientes para concluir que es titular de la protección reforzada. Aspectos que son ratificados en el pronunciamiento de la Corte antes mencionado, en el que se asentó “(...) *el artículo 26 no aplica para personas que sufran contingencias o alteraciones momentáneas de salud o*

que padecen patologías temporales transitorias o de corta duración, pues la protección es para deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás” (SL1152-2023).

De todas formas, cada caso debe ser analizado de manera particular y con base en los elementos de prueba que aparezcan en el expediente. Es preciso también subrayar que en este campo hay que cerrar el paso, en lo posible, a un exagerado subjetivismo judicial, y por ello se ha considerado que la determinación de si un trabajador se encuentra en la referida situación debe basarse fundamentalmente en criterios objetivos y constatables, definidos, en lo posible, por personal especializado en la materia, elementos que deben ser analizados en su totalidad, pero si no existen hay que decidir tomando en cuenta los elementos relevantes de la enfermedad o los padecimientos y su incidencia en la labor desempeñada y en el propio discurrir existencial del enfermo, teniendo como marco de referencia, en todo caso, los dictámenes y opiniones de los profesionales en el campo respectivo. Y, como también se enunció, la viabilidad de la protección reforzada requiere que el empleador conozca con certeza o deba conocer razonablemente, antes de la terminación del contrato, la situación de debilidad manifiesta o las limitaciones sustanciales del trabajador para desempeñar sus funciones.

Además, debe agregarse que la estabilidad laboral reforzada que los empleadores deben garantizar en tratándose de trabajadores que se encuentran en estado de discapacidad y/o de debilidad manifiesta por su estado de salud, no solamente cubre a quienes sufran una patología de origen laboral como parece entenderlo la entidad demandada, sino que esa garantía se reserva para toda persona que padezca una afección en su salud a mediano o largo plazo, sea de origen laboral o común, que concurra con la existencia de barreras de tipo laboral que le impidan ejercer su labor en condiciones de igualdad y que ello sea conocido por el empleador, como antes se aludió.

Con base en las anteriores directrices generales y examinado el material probatorio obrante en el proceso se advierte que el actor - quien en virtud de los preceptos sobre carga de la prueba previstos en el artículo 167 del CGP está obligado a acreditar el estado de salud o las limitaciones que lo hacen titular de la protección legal, que las deficiencias padecidas son de mediana o larga duración, así como la incidencia de estas patologías en su desempeño laboral, o las barreras que impiden interactuar en el entorno laboral en igualdad de condiciones que los demás - no demostró tales circunstancias, pues aunque de la historia médica es dable colegir que para la fecha de la terminación del vínculo laboral, esto es, para el 23 de julio de 2017 padecía de discopatía lumbar y espasmo muscular, entre otras enfermedades tales como carcinoma *in situ* de la

piel del tronco y tumor de comportamiento incierto o desconocido del testículo, pues así se desprende de la radiografía de columna lumbar de fecha 14 de julio de 2017 y de la historia médica del 28 de junio de 2018 (pág. 21, 24-25 y 33-37 PDF 01); patologías que, de acuerdo con la calificación de origen, fecha de estructuración y pérdida de capacidad laboral practicada al demandante el 25 de febrero de 2022 por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca son dables catalogarlas como de largo plazo, máxime cuando la misma perito que declaró en juicio, quien, dicho sea de paso, es médica especialista en salud ocupacional y en medicina del trabajo y actúa como miembro principal de la sala uno de decisión de la Junta Regional de Calificación de invalidez de Bogotá y Cundinamarca desde hace 11 años, fue clara en manifestar que es posible determinar que esas dolencias e incluso el porcentaje de PCL que se calificó en 37.84%, en el que además de las anteriores enfermedades también calificó la denominada trastornos de adaptación, pudieron ser las mismas para el año 2017, e incluso, refiere que la discopatía lumbar que presenta el demandante "*venía desde atrás formándose*", es decir, desde antes del año 2017, no se demostró, empero, que el empleador haya tenido conocimiento de las mismas para la fecha de la terminación del contrato de trabajo.

Lo anterior es así pues, de un lado, el accidente del demandante, que data del 1º de junio de 2017, consistió en un dolor de espalda y/o lumbago que sintió cuando se agachó a limpiar el vehículo que le fue asignado para realizar sus labores, sin que pueda percibirse que ese dolor pudiera tener gran repercusión, pues el mismo fue tratado con analgésicos y se dieron 3 días de incapacidad, como se desprende de la historia médica de ese día (pág. 22-23 PDF), sin que se advierta que la misma se haya prorrogado; es más, no se observa que el demandante, antes de la terminación de su contrato, hubiese vuelto acudir al servicio médico por esa dolencia de manera específica, por lo que le era imposible al empleador concluir que esa patología hubiese persistido; incluso, el testigo Juan Pablo Ramírez Montoya, compañero de trabajo del demandante, en este aspecto mencionó que si bien el actor había quedado con una molestia en su espalda, así estuvo "*como unos 15 o 20 días*", de lo que se colige que con posterioridad dejó de tener esa molestia, y por ende, el empleador pudo entender que la misma se había superado.

Ahora, si bien en la historia médica de fecha 28 de junio de 2018, se mencionan como diagnósticos del demandante, además de un carcinoma *in situ* de la piel del tronco y un tumor de comportamiento incierto o desconocido del testículo, un lumbago no especificado, lo cierto es que ese día el actor acudió a cita de control por la aparición de unas lesiones hiperpigmentadas en cara anterior del pecho y en la región nual que venía presentando desde hace 6 meses, y además consultó por: una masa que tenía en la rodilla derecha desde hace 15 años post

trauma, una masa en testículo derecho desde hace 5 años y un dolor intenso en la región nual (pág. 33-37 PDF 01), por lo que no podría concluirse que las dolencias lumbares generadas por el accidente de trabajo hubiesen persistido para la fecha de esta consulta (28 de junio de 201), máxime cuando no le fue expedida incapacidad ni restricción o recomendación médica alguna. Ahora, es verdad que este día el médico tratante le ordenó al demandante, entre otros exámenes, una radiografía de columna lumbosacra, la que se le practicó el 14 de julio de 2017, y en la misma se concluye que el actor padece de discopatía lumbar y espasmo muscular (pág. 21 PDF 01), sin embargo, no obra prueba alguna que el demandante hubiere puesto en conocimiento del empleador este resultado, como tampoco de la historia médica del 28 de junio de ese año, en la que se hace referencia al diagnóstico de lumbago y, como antes se dijo, tampoco puede presumirse que la dolencia lumbar causada con el accidente persistiera para la fecha de la finalización del vínculo laboral, sobre todo cuando el mismo demandante se negó a realizarse el examen médico de egreso el cual tenía énfasis en valoración osteomuscular y de columna, entre otros, pues según se observa, en la orden médica de fecha 21 de julio de 2017, por medio de la cual la empresa remite al trabajador a la IPS Colmedicos La Salud de su Empresa, para la realización del examen médico ocupacional de retiro, el demandante firmó el documento en señal de recibido y agregó un manuscrito en el que señala *"RENUNCIO AL DERECHO DE PRACTICARME EL EXAMEN DE RETIRO"* (pág. 159 PDF 01), por lo que la demandada no pudo tener conocimiento del estado de salud con el que se retiraba el trabajador.

Es más, la misma perito que declaró en juicio manifestó que si bien el actor el día del accidente *"presentó un dolor lumbar indudablemente al agacharse"*, de los hallazgos de la resonancia magnética, la que se realizó el 29 de agosto de 2018 como se desprende de la historia médica y del dictamen efectuado al actor, *"hacen ver que no se produjo ninguna lesión aguda de la columna en ese momento"*, y agrega que *"con los hallazgos que se documentaron en la resonancia magnética se descartó una lesión aguda, o sea, cuando hay un trauma en la columna generado por un accidente hay unos hallazgos específicos que pueden hacer pensar que se produjo una lesión en ese momento, con los hallazgos que se encontraron en la resonancia magnética que a él se le hizo, se evidencia que esos cambios no son generados en un evento agudo ni un evento súbito, no por agacharse se le degeneró la columna"*, por lo que es dable entender que el accidente laboral que sufrió el demandante no pudo tener la trascendencia que pretende hacer ver el actor en este proceso.

A lo anterior debe agregarse que si bien el actor fue calificado con 37.84% de PCL, con una fecha de estructuración del 15 de abril de 2021, por unas enfermedades que la perito en su declaración consideró que era dable colegir las padecía desde 2017, de esa pericia se observa que la junta de calificación asignó el 6% de deficiencia al carcinoma in situ de la piel, 11% a la enfermedad lumbar

y 20 % a los trastornos de adaptación, por lo que resulta claro que la enfermedad que causó mayor afectación en su salud fue la de trastorno de adaptación, el cual, según lo explica la médico perito, corresponde a *"una patología que hace referencia a una enfermedad de tipo mental"*, que afecta *"el estado de ánimo de la persona"*, y conforme la declaración rendida por la esposa del actor, tales trastornos los comenzó a padecer después de la terminación del contrato de trabajo pues no otra cosa se concluye cuando dice que luego de esa decisión de la empresa su esposo *"empezó a fumar demasiado y empezó a recaer en una crisis de ansiedad"*, que si bien su esposo *"ha sido tomador, él fumaba, cuando sucedió esto él empezó a fumar mucho más, llegar al extremo de fumar un paquete de cigarrillo diario, no salir de su casa y empezó a tener cambios a nivel de la forma de él expresarse, comenzó muy agresivo, comenzó a tener cambios al salir, todo le molestaba, entonces, al pasar esto y al ver que pues estábamos ya empezando a tener tantos inconvenientes a nivel de nosotros dos porque pues siempre ya hace muchos años ya estamos nosotros dos solos, pues todo le molestaba en la casa, y al verlo yo le decía no fumes por favor tanto, empezó mal, empezó mal y aparte de eso pues ya al ver que tampoco la otra empresa lo había reintegrado, eso fue todavía peor para él y ahí fue cuando empezamos todo el proceso psiquiátrico con él"*, por lo que se trata de una enfermedad que si bien no fue puesta de presente en la demanda, la misma surgió con posterioridad a la finalización del contrato.

Aunado a lo anterior, la perito aclara en su declaración que cuando ella señala que las anteriores patologías ya las sufría el actor para el 2017, tal aserción la hace porque de la historia médica del demandante, que se analizó, se observaba que el 28 de junio de 2017 *"aparece el carcinoma in situ"*, en la consulta de psicología del 23 de septiembre de 2017 *"aparece el trastorno adaptación"* y con la resonancia magnética de columna lumbosacra del 29 de agosto de 2018 *"aparece la discopatía degenerativa"*, siendo estas *"las fechas en las que se puede evidenciar que tiene los diagnósticos"*, datas que son posteriores a la fecha en la que la entidad demandada comunicó al demandante que su contrato de trabajo no sería prorrogado, pues como antes quedó dilucidado, este preaviso se entregó al actor el 21 de junio de 2017.

De otro lado, la Sala observa que los padecimientos lumbares padecidos por el demandante para la fecha de la finalización del vínculo laboral tampoco le generaron una barrera que le impidiera ejercer sus labores de conducción pues, de un lado, la citada perito en su declaración aclaró: *"con una enfermedad degenerativa de columna lumbar indudablemente él puede continuar desempeñándose como conductor, tiene que tener es una restricción para la manipulación y levantamiento de cargas, pero para el hecho de conducir un vehículo como tal puede realizarlo, teniendo también unas pausas activas, no periodo demasiados largos de 8 horas o 10 horas de conducción sin descanso, sino con periodos relativamente intermedios, es decir, de pausas, compensadores y descanso; o sea, no está inhabilitado para conducir"*; incluso, el mismo demandante en su declaración admitió que con posterioridad al accidente, que se reitera, ocurrió el 1º de junio de 2017, no fue objeto de incapacidades; y además, el testigo Juan Pablo Ramírez Montoya,

compañero de trabajo del demandante, si bien indicó que este ya no podía hacer las labores de la manera normal, como las hacía antes del accidente, por la dolencia que tenía en la espalda, también aclaró que le constaba que el demandante estuvo con esa dolencia unos 15 o 20 días, sin que hiciera mención a su estado de salud con posterioridad a este período. Por tanto, teniendo en cuenta que el demandante ejercía la labor de técnico conductor, tal patología no le implicó una barrera de tipo laboral que le impidiera realizar su labor en las condiciones inicialmente pactadas, en igualdad de condiciones respecto a los demás trabajadores; por lo que, en ese sentido, tampoco se cumple este presupuesto para ser acreedor a la estabilidad laboral reforzada que aquí solicita el actor.

Ahora, solicita el apoderado del demandante que en este caso se de aplicación a los principios *pro operario* y condición más beneficiosa, sin embargo, advierte la Sala que los mismos no resultan aplicables al asunto analizado como quiera que aquí no se discuten las distintas interpretaciones que puedan surgir de una misma norma, en aras de verificar cuál es la que más le favorece al actor, como tampoco se está frente a la hipótesis de un cambio normativo para entrar a determinar si una disposición legal derogada del ordenamiento puede recobrar vigencia para producir efectos jurídicos en la situación concreta aquí analizada.

En ese orden de ideas, considera la Sala que en este caso si bien la deficiencia física de la enfermedad lumbar se acreditó ser de largo plazo, la misma no concurre con la existencia de barreras que impidan al trabajador el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones que los demás, como tampoco se demostró el conocimiento del empleador acerca de la enfermedad que padece el actor, con lo que se concluye que el demandante no se encontraba en condición de discapacidad para la fecha de la finalización del vínculo laboral, por lo que en ese orden, no es posible colegir que la terminación del contrato de trabajo a término fijo fue discriminatorio, o que el trabajador fuera titular de algún fuero especial de estabilidad; por tanto, se tiene que dicha terminación se fundamentó en una causal objetiva y en ese sentido no queda otro camino diferente que confirmar la decisión del juez de primera instancia en su totalidad.

Así queda resuelto el grado jurisdiccional de consulta.

Sin costas en esta instancia por cuanto el asunto se conoció en grado jurisdiccional de consulta.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad

de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 30 de mayo de 2023 por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de LUIS HERNANDO ROZO SUAVITA contra DISEÑO INGENIERÍA Y CONSULTORÍA OUTSOURCING EN TELECOMUNICACIONES S.A., de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria