



República de Colombia

**TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI-SALA LABORAL  
YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO  
MAGISTRADA PONENTE**

**PROCESO ORDINARIO LABORAL** promovido por **ADOLFO BERMUDEZ CARACAS** contra **DUKE SEGURIDAD LTDA.**

**EXP.** 76001-31-05-016-2020-00254-01

Santiago de Cali, diecinueve (19) de diciembre de dos mil veintidós (2022)

La Sala Laboral del Distrito Judicial de Cali, integrada por los Magistrados FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA, CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA y en calidad de Magistrada Ponente YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO, atendiendo lo establecido en el artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, procede a proferir la decisión previamente probada por esta Sala, con el fin de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, en contra de la sentencia n°. 049 del 31 de marzo de 2022, emitida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, por lo que se procede a dictar la siguiente:

## SENTENCIA n.º. 410

### I. ANTECEDENTES

Pretendió el demandante, se declare que a la finalización de su contrato de trabajo se encontraba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta y en consecuencia, se ordene su reintegro al cargo que venía junto el pago de salarios desde la terminación del contrato de trabajo hasta que se haga efectivo el reintegro, prestaciones sociales, vacaciones, seguridad social integral y el pago de la indemnización que trata el art. 26 de la ley 361 de 1997.

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que, laboró para la demandada desde el 1 de abril de 2017 hasta el 1 julio de 2017, desempeñando el cargo de vigilante en las instalaciones del Hospital de la empresa social del estado sede Norte 1 de Timba, Cauca, devengando un salario mínimo legal mensual; que desde el año 2002 al 2016, laboró en el Ese Norte 1 del Hospital citado, desempeñando el cargo de conductor de ambulancia donde le diagnosticaron «*Cataratas seniles ambos ojos, Toxoplasmosis, Cicatriz macular de ojo derecho, Vicio de refracción en ambos ojos, aparte de padecer diabetes insulino dependiente e insuficiencia venosa crónica*»

Debido a las patologías mencionadas, el médico laboral emitió concepto no favorable diagnosticándole «*Cardiovasculares, metabólicas, oftalmológicas y renales*»; que la empresa demandada conocía de su estado de salud y como antecedente el 17 de junio de 2017, su EPS le había concedido varias incapacidades médicas; que el 8 septiembre de 2017, mediante fallo de tutela de segunda instancia, elevó reclamación administrativa.

Manifestó, que el 1 de junio de 2017, la demandada le comunicó que a partir del 1 de julio de 2017, finalizaría su contrato de trabajo, pasando por alto que llevaba 15 años continuos trabajando en esa misma sede hospitalaria configurándose una sustitución patronal y al momento de su finalización laboral, Duke Seguridad Ltda., no realizó el examen de retiro lo que permite inferir que el despido obedece a una circunstancia sin justa causa y por sus condiciones de salud. (Doc. 01, fls. 4 a 9 y Doc. 04, Subsanación de la demandada)

## **II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

**DUKE SEGURIDAD LTDA.**, se opuso a todas las pretensiones de la demanda; aceptó el vínculo contractual con el demandante, pero aclaró que los extremos temporales de la relación laboral son del 1 de julio de 2017 al 1 de julio de 2017, y no como lo expone el actor, por lo que, los hechos narrados antes de esa data no son de su conocimiento y durante la relación laboral que existió entre el demandante y Duke Seguridad Ltda., no se generó ningún tipo de afectación a su salud y la terminación del contrato de trabajo obedeció a la terminación del contrato de prestación de servicios suscrito con el Hospital ESE Norte 1.

Por último, propuso las excepciones de mérito denominadas «*Inepta demanda; Cobro de lo No debido; Pago Total de las Obligaciones Demandadas; Prescripción y; la Innominada.*» (Doc. 06, fls. 22 a 28)

## **III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Dieciséis Quinto Laboral del Circuito de Cali, en sentencia n° 049 del 31 de marzo de 2022, resolvió absolver a la demandada de todas las pretensiones propuestas por el actor y condenó en costas al demandante. (Doc. 11, min. 53:56 A 1:04:56)

Para arribar a esa decisión, la *A quo*, indicó que el problema jurídico radicaba en determinar si al momento de la terminación del contrato de trabajo el actor, se encontraba amparado por una estabilidad laboral reforzada por su estado de salud y en consecuencia, si era viable ordenar su reintegro al cargo que venía desempeñando junto con las acreencias laborales solicitadas.

Para resolver lo anterior, expuso el art. 26 de la ley 361 de 1997 y, se enfocó en el material probatorio allegado al plenario, para concluir el actor no allegó prueba alguna que acreditara que se encontraba amparado por la estabilidad laboral reforzada, sumado, que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una justa causa legal, esto es, la duración de este y, no como lo quiere hacer ver el actor, con ocasión a su estado de salud.

Y respecto a la calificación de la PCL que arrojó un 68,8%, indicó que la misma fue expedida el 8 de febrero del 2022, con fecha de estructuración del 6 de septiembre de 2018, esto es, cuando el demandante estaba desvinculado de la empresa demandada circunstancia ajena del empleador.

#### **IV. RECURSO DE APELACIÓN**

El demandante, inconforme con la decisión de primera instancia, propuso recurso de apelación, con el argumento que la demandada si conocía de su estado de salud al momento de darle terminado el contrato de trabajo de conformidad con la historia laboral aportada a la demanda, padecimientos que conllevaron, posteriormente, fuera declarado invalido, por lo que, afirmó que la finalización de la relación laboral, fue con ocasión a su estado de salud.

Lo anterior, indicó que quedó acreditado con el recaudo testimonial, puesto, que de este se logró probar que la demandada después, de la terminación del contrato de trabajo, nuevamente contrató el mismo personal para ejecutar la misma labor; así mismo, el testigo Álvaro Javier Toro, quien era su supervisor, manifestó que una vez, le solicitó permiso para acudir a una cita médica, lo que quiere decir, que la empresa sabía que tenía afectaciones de salud. (Doc. 1:05:05 a 1:14:20).

Con lo anterior se procede a resolver, previas las siguientes,

### **ALEGATOS DE CONCLUSION**

Mediante auto n.º. 464 del 10 de octubre de 2022, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, el cual estando debidamente notificado, las partes decidieron guardar silencio.

### **V. CONSIDERACIONES**

Atendiendo el marco funcional atrás reseñado (art. 66<sup>a</sup> CPTSS), el problema jurídico que circunscribe la atención de la Sala, linda en establecer, si el demandante a la fecha de terminación del contrato de trabajo se encontraba amparado del fuero de estabilidad laboral reforzada que trata el art. 26 de la Ley 361 de 1997 o contrario sensu, dicha terminación, obedeció a la duración del contrato de trabajo.

Resultó probado y no fue materia de discusión que, entre la demandada Duke Seguridad Ltda., y la Empresa Social del Estado Norte 1, se suscribió un contrato de prestación de servicios n.º. 081 de 2017, cuyo objeto era «*LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE*

VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA, PARA LOS PUNTOS DE ATENCIÓN DE LA ESE NORTE 1 BUENOS AIRES Y SUAREZ» con una duración de 3 meses desde el 1 de abril de 2017 al 30 de junio de 2017 (Doc. 06, fls. 9 a 15); que, debido al contrato de prestación de servicios en cita, Duke Seguridad Ltda, y el demandante suscribieron un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, con una duración de 3 meses, desde el 1 de abril de 2017 hasta el 1 de julio de 2017; que el 1 de junio de 2017, Duke Seguridad Ltda, notificó al señor Bermúdez Caracas, la cancelación del contrato de trabajo a término fijo a partir del 1 de julio de 2017, y en consecuencia la no prórroga del éste. (Doc. 01, fl. 10)

Para resolver el problema jurídico planteado, la Sala procederá a exponer todo lo atinente a la figura de la estabilidad laboral reforzada:

Es bien sabido, que el derecho al trabajo está fundamentado en los principios consagrados en el preámbulo, y en los artículos 1º, 2º, 13, 25 y 53 de la Constitución Política.

Así mismo, el legislador mediante la Ley 361 de 1997, creó mecanismos de protección e integración social de las personas con limitaciones, para garantizar este cometido, en su artículo 26, estableció que *“En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización*

*equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”*

Bajo este contexto, la Alta Corporación para asuntos laborales, de tiempo atrás ha adocinado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral, independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales como que obtengan un reconocimiento y una identificación previa. En ese sentido dicha Corte en Sentencia CSJ SL 058 del 2021, reiteró:

*En concordancia con lo anterior, la Sala ha precisado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera mediante un carnet como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para de esa forma activarse las garantías que resguardan su estabilidad laboral. En la sentencia CSJ SL, 18 sep. 2012, Rad. 41845, dijo la Corte:*

*No obstante que el tema relativo a la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se trató en la primera acusación por la vía indirecta, conviene precisar que el Colegiado de instancia estimó que para que proceda la referida garantía no basta con demostrar la existencia de incapacidad laboral temporal, sino que se exige que la trabajadora al momento del despido estuviera afectada por*

*una pérdida de capacidad laboral en el porcentaje legal, lo que no se demostró en este caso.*

*Sobre el particular, la Sala destaca que lo relativo a la protección de estabilidad laboral reforzada por razones de salud se regula por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con los grados y porcentajes de discapacidad previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001. Ahora, la jurisprudencia reiterada y pacífica de esta Corporación ha adoctrinado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017 y SL4609-2020).*

En esa misma dirección, la misma Corte en Sentencia SL 572 de 2021, indicó:

*«Ahora bien, exigir la calificación de la pérdida de la capacidad laboral para el momento de la terminación de la relación laboral no es un capricho, esto obedece a que la protección por estabilidad laboral reforzada por razones de salud, estatuida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, requiere que el trabajador se encuentre en situación de discapacidad, al tiempo que ello implica soportar un nivel de limitación en el desempeño laboral, necesario para establecer la relación directa con el acto discriminatorio que originó el despido.*

*Es por ello que para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, porque la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor y, precisamente, esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional.*»

Seguidamente, indicó:

*«En este sentido, la Ley 1618 de 2013, «por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad» en el numeral 1º artículo 2, define quiénes son las personas y/o en situación de discapacidad:*

*Artículo 2º. Definiciones. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:*

- 1. Personas con y/o en situación de discapacidad:** *Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.*

*De acuerdo con la anterior definición, la persona en situación de discapacidad es aquella que padece de una deficiencia, que puede ser física, mental, intelectual o sensorial, que le impida su participación plena y efectiva en la sociedad.*

*Asimismo, el artículo 3 del Decreto 1507 de 2014 «Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional» define la deficiencia y la discapacidad, así:*

***Deficiencia:*** *Alteración en las funciones fisiológicas o en las estructuras corporales de una persona. Puede consistir en una pérdida, defecto, anomalía o cualquier otra desviación significativa respecto de la norma estadísticamente establecida.*

***Discapacidad:*** *Término genérico que incluye limitaciones en la realización de una actividad, esta se valorará en el Título Segundo “Valoración del Rol Laboral, Rol Ocupacional y otras áreas Ocupacionales”.*

*De las anteriores definiciones se puede concluir que la situación de discapacidad obedece a una deficiencia que padece el trabajador - que lo limita para desarrollar una actividad - derivada de una pérdida, defecto, anomalía o cualquier otra desviación significativa, a la vez originada por la alteración de las funciones fisiológicas o en las estructuras corporales de una persona; condiciones que por su carácter técnico-científico, para ser valoradas requieren de una herramienta técnica que el sistema integral de seguridad social denomina Manual único para la Calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional, actualmente contenido en el decreto 1507 de 2014; que, además, como todo baremo, tiene la ventaja que limita el factor subjetivo del evaluador.*

*Por esta razón se destaca el carácter relevante que tiene una calificación técnica descriptiva del nivel de la limitación que afecta a un trabajador en el desempeño de sus labores; sin embargo, en virtud del principio de libertad probatoria y formación del convencimiento, 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.” (subrayas y negrilla por el Juzgado).*

Bajo estas premisas, en el plenario no reposa prueba alguna que el señor Adolfo Bermúdez Caracas al momento de la terminación del contrato de trabajo haya estado amparado por la protección establecida en el art. 26 de la ley 361 de 1997, toda vez, que no se advierte un dictamen de PCL que lo situé como una persona con discapacidad mucho menos que establezca el mínimo porcentaje que exige la ley y la jurisprudencia para lograr alcanzar el fuero hoy reclamado.

Ahora bien, si en gracia de discusión se tuviera en cuenta la historia clínica del actor como prueba para declararlo bajo el amparo por el art. 26 de la Ley 361 de 2006, tampoco, se llegaría a conclusión distinta, pues, de las pruebas aportadas, se observa, historia clínica

del 17 de junio de 2017, expedida por el Hospital Piloto Jamundí ESE., donde el actor fue por un edema en el pie derecho, con antecedentes de diabetes, en donde se le ordenó remisión con medicina interna e incapacidad médica por 5 días desde el 17 de junio de 2017 al 21 de julio de 2017 por un «*Edema en el pie derecho GLUCOMETRIA 5190G/DL*» (Doc. 01, fls. 37 a 41); así mismo, reposa historias clínicas del 14 de marzo de 2017, 6 de agosto de 2017, 6 de septiembre de 2018, 2 de agosto de 2018, y 2 de agosto de 2018, (Doc. 01, fls. 42 a 82), historias clínicas que no se encuentran enmarcadas durante la relación laboral, esto es, del 1 de abril de 2017 al 1 de julio de 2017, y el hecho que una persona haya estado incapacitada por 5 días no quiere decir, que tenga derecho a adquirir la protección hoy solicitada, menos aun cuando, no reposa prueba alguna que el empleador este enterado de su enfermedad.

Ahora bien, el argumento del apelante respecto a que el Supervisor de la empresa demandada conocía de su estado de salud, porque en el recaudo de su testimonio, manifestó que en una ocasión el actor le solicitó permiso para acudir a una cita médica, se entiende que la empresa conoció de su estado de salud y, en consecuencia, lo hace objeto de protección, no es de recibo, toda vez, que el sólo hecho de enfermarse, no prueba que el trabajador se encuentre limitado o tenga una discapacidad, tal y como lo exige la ley.

Ahora bien, el demandante arguye que su despido obedeció a sus problemas de salud, tampoco, es de recibo este argumento, por cuanto, no fue materia de discusión que el contrato que el señor Bermúdez y la demandada suscribieron fue por 3 meses, esto es, desde el 1 de abril de 2017 al 1 de julio de 2017, y el 1 de junio de 2017, la enjuiciada notificó al actor que no iba a prorrogar su contrato de trabajo y a partir del 1 de julio de 2017, daban por terminado la relación laboral.

Al respecto, tenemos que el art. 46 del CST., establece el contrato a término fijo y en su numeral 1º dispone: «Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.» Por su parte, el art. 61 ibidem, establece las modalidades para dar por terminado el contrato de trabajo y el numeral c) dispone *«Por expiración del plazo fijo pactado»*

En el presente asunto, en el expediente se encuentra prueba que Duke Seguridad Ltda., entregó al actor notificación de preaviso de no prórroga del contrato de trabajo a término fijo, con una antelación de un mes, tal y como lo establece la norma en cita, es decir, que la causal para dar por terminado el contrato de trabajo se dio por una causa objetiva configurándose en una causa justa para dar por terminada la relación laboral, en ese sentido, se aclara al recurrente, que el empleador tiene derecho a escoger con quien trabajar, una vez termina el contrato como lo establece la ley, el empresario si desea puede renovar o no el contrato con su trabajador se itera la expiración del contrato de trabajo es una de las modalidades para finiquitar la relación laboral; sumado, como ya se indicó no existe prueba alguna que acredite que el señor Adolfo Bermúdez, durante la relación laboral con la demandada haya estado amparado por el fuero que trata el art. 26 de la ley 361 de 1997.

Colofón de lo anterior, la Sala confirmará la sentencia n.º. 049 del 31 de marzo de 2022, proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali. Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante y en favor de la demandada, las cuales se liquidarán en

primera instancia. Se fija como agencias en derecho de esta instancia la suma de un (1) smlvm.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la Sala primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

### **R E S U E L V E**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia n.º. 049 del 31 de marzo de 2022, proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo del señor Adolfo Bermúdez Caracas y en favor de Duke Seguridad Ltda, las cuales se liquidarán en primera instancia. Se fija como agencias en derecho de esta instancia la suma de un (1) smlvm.

Los Magistrados,

Firma digitalizada para  
Actos judiciales  
  
Cali-Valle

**YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO**

Firma digitalizada para  
Actos judiciales  
  
**FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA**  
**FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA**

**CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**  
**En ausencia justificada**