

**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: Ordinario
Radicación No. **25269-31-03-002-2021-00135-01-02**
Demandante: **DIOMEDES LEÓN MAHECHA**
Demandado: **ENERGIZAR S.A.**

En Bogotá D.C. a los 23 DIAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DE 2022, la Sala de decisión Laboral que integramos **MARTHA RUTH OSPINA GAITÀN, EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien la preside como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo establecido en el Decreto 806 de 2020, erigido en legislación permanente por la Ley 2213 de 2022. Examinadas las alegaciones de las partes, se procede a resolver inicialmente el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, contra el auto que resolvió la excepción previa de prescripción y a continuación, el recurso de apelación interpuesto por el apoderado del accionante contra la sentencia proferida el 6 de abril de 2022 por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Facatativá – Cundinamarca.

PROVIDENCIA

El apoderado de la parte demandada, interpuso recurso de apelación, contra el auto emitido en audiencia del artículo 77 del CPTYSS, llevada a cabo el 6 de abril de 2022, que declaró infundada la excepción previa de prescripción, al considerar la juzgadora de instancia que *“...Revisado el expediente se observa que el contrato de trabajo que vinculara a las partes fue terminado por parte del empleador el 4 de septiembre de 2020, con la demanda se reclama la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, entre otras pretensiones por la presunta vulneración a la estabilidad laboral reforzada de que gozaba el trabajador al momento de la terminación del contrato. La demanda se instauró el 22 de julio de 2021, no había transcurrido ni siquiera un año desde la terminación del contrato de trabajo entre las partes. Se dispuso por el Despacho, mediante auto del 16 de diciembre de 2021, tener notificado por conducta concluyente a la demandada, de estas actuaciones se advierte que aparentemente no se consumó la prescripción de los derechos reclamados por el actor conforme lo señala el artículo 488 del CST que*

dice que las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en 3 años que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas por el CPT, en concordancia con el artículo 145 del CPTY SS, la norma procesal laboral permite que pese a que para este momento aparece claro para el despacho que no hay lugar a declarar la prosperidad de la excepción previa, esta podrá ser estudiada nuevamente al momento de emitir sentencia que ponga fin a la primera instancia; para este momento se declara infundada la excepción previa sin costas para la parte demandada, por no aparecer causadas...”

Como sustento del recurso, el vocero judicial de la demandada, sostuvo:

“...Su señoría, con fundamento en que una de las pretensiones es que se declara la ultra y extra petita, fue que se presentó esta excepción previa de prescripción, motivo el señor tiene contratos a término fijo, que vienen desde el año 2008, tal cual como lo expusimos, la prescripción la solicitamos para los contratos que superen ese término de tres años frente a cualquier derecho que se pueda o se pretenda reclamar o declarar por esa situación que supera el término de tres años; con fundamento en esa situación a su honorable despacho presentamos recurso de apelación y lo fundamentamos, gracia sus señoría...”

Para resolver se considera:

Los artículos 488 y 489 del CST, en armonía con el art. 151 del CPTSS, regulan la de prescripción de los derechos laborales y las leyes sociales, señalando específicamente el mencionado artículo 151: *“...Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el patrono, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción pero sólo por un lapso igual...”*; significando ello, que para determinar la aplicabilidad de dicha figura jurídica en materia laboral, se tiene en cuenta como punto fundamental la fecha de exigibilidad, ya que pueden presentarse obligaciones o derechos que se causan durante la vigencia del contrato de trabajo es decir, que son exigibles en vigencia del mismo y otros que se causan a la terminación, por tanto, frente a cada derecho pretendido debe examinarse la prescripción.

En el presente asunto, se advierte que las pretensiones de la demanda tienen su génesis en la terminación del contrato de trabajo; la cual acaeció conforme quedó acreditado, el 5 de septiembre de 2020 (fls. 6 PDF 05 y 24 PDF

17); por lo que los tres años con los que contaba el demandante para efectos de elevar su reclamación o iniciar la correspondiente acción se extendían hasta el mismo día y mes del año 2023; y como la demanda se presentó el 6 de mayo de 2021 (PDF 001); no es factible considerar que operó el fenómeno aquí analizado, como bien lo concluyó la juzgadora de primer grado.

En tal virtud, se confirmará el auto apelado y se impondrán costas a la parte recurrente, ante lo desfavorable del recurso (numeral 1° Art. 365 CGP), fijando como agencias en derecho la suma equivalente a medio salario mínimo mensual legal vigente.

Por lo expuesto anteriormente, se resuelve:

Primero: Confirmar el auto apelado, conforme lo señalado en precedencia.

Segundo: Condenar en costas a la sociedad demandada. Fijese la suma equivalente a medio salario mínimo mensual legal vigente, como agencias en derecho.

NOTIFIQUESE A LAS PARTES

Definido lo anterior, a continuación, previa deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados en Sala de Decisión, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

DIOMEDES LEÓN MAHECHA demandó a **ENERGIZAR S.A.S.** para que previo el trámite del proceso ordinario laboral se declare la ineficacia del despido sin justa causa del que fue objeto el 5 de septiembre de 2020, por encontrarse en estabilidad laboral reforzada, por su condición grave de salud con ocasión de las labores ejercidas en su trabajo y de conocimiento de la empresa; en consecuencia, se ordene su reintegro a un puesto de trabajo de igual o superior

jerarquía, bajo las recomendaciones de un médico especialista, junto con el pago de las sumas que refiere por salarios, prestaciones sociales, sanción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, indexación, ultra y extra petita, y costas.

Como fundamento de las peticiones, narra en la demanda que el 7 de octubre de 2008 se celebró entre las partes contrato de trabajo a término fijo inicial de tres (3) meses, en el cargo de *Operador Planta Mancilla*, devengando la suma de \$465.000 mensuales; vínculo que se extendió hasta el 5 de septiembre de 2020; siendo las funciones de dicho cargo las de: recibo de producto por poliducto o carro tanque, despacho de producto (carro tanques), control calidad de combustible (procedimientos para mantener la calidad del producto, pruebas, drenajes), inspecciones diarias, semanales, mensuales, anuales de la planta, mantenimiento de equipos (verificación de válvulas de seguridad y manómetros), revisión y o limpieza anual de tanques de almacenamiento, revisión y mantenimiento de equipos de filtración (separador, micronico y arcilla) .

Señala como funciones administrativas las de: atención de visitas y capacitaciones, elaboración de documentos de despacho de carrotanques (facturación), diligenciar formatos y registros de instalaciones; y como funciones de mantenimiento: engrase y lubricación de diferentes equipos que lo requieran, poda césped y jardinería, lavada de equipos de planta (tanques, filtros, llenadero), labores de pintura en planta, limpieza CPI, limpieza de oficinas y zonas adjuntas.

Refiere que, en el año 2015, con ocasión del desempeño de sus funciones como operario de planta, *“...empezó a presentar ciertas complicaciones de salud propias del esfuerzo necesario para cumplir su labor, esto es, recurrentes dolores en la zona lumbar, lo que obligó a realizarse seguimiento médico, entre ello, varias terapias y exámenes, radiografías...”*, que en el transcurrir del tiempo y al evidenciar que las dolencias comenzaban a empeorar, el 15 de noviembre de 2019 la EPS SANITAS le asigno cita con un especialista / ortopedista quien consideró pertinente practicarle una resonancia magnética la cual arrojó como diagnóstico *“...Discopatía L4-L5 y L5-S1. Anterolistesis grado I de L5 secundaria a espondilólisis bilateral de las partes interarticulares sin compromiso de las dimensiones óseas del canal ni los agujeros de conjunción. En L4-L5 hay hernia discal protegida central con fisura*

anular que indenta el saco dural. En L5-S1 hay hernia discal central asimétrica derecha con componente cefálico que indenta el saco dural y contacta las raíces L5 y S1 derecha sin aparente compresión...”.

Sostiene que, a comienzos del 2020, se le agudizaron sus recurrentes dolores de espalda generados con ocasión de su trabajo “...y al no encontrar mejoría con los tratamientos médicos prescritos por su EPS, decidió comunicarle al jefe inmediato, señor ALEXANDER FARFAN MATINEZ, de su situación de salud y el seguimiento médico que tenía por la misma. Posteriormente, por la situación del país referente a la pandemia que se presentó, la empresa ENERGIZAR S.A.S. resolvió suspender la carga laboral sin ningún tipo de remuneración y adicionalmente se le envió de manera forzosa a “vacaciones” ...”; que en agosto de 2020, la demandada retomó actividades para lo cual “...aumentó el flujo de trabajo de mi mandante de forma desmedida, por tal razón su entonces jefe, el señor ALEXANDER FARFAN MARTÍNEZ, decidió comunicar a la oficina de Recursos Humanos, en la sede principal de la ciudad de Bogotá, el estado de salud del señor DIOMEDES LEÓN MAHECHA y las recomendaciones médicas con las que contaba el mismo. Así las cosas, persistía el dolor en la espalda que en ocasiones debía asistir por urgencias, debido al intenso dolor que le ocasionaba, donde le daban incapacidades casi de cuatro /4) días...”; que el 25 de septiembre de 2020, en consulta le diagnosticaron “...ESPONDILOLITESIS. Trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía. Por tanto, ante la presencia del fuerte dolor el galeno le envía analgesia y cita con fisioterapeuta...”.

Precisa que el 4 de septiembre de 2020, la demandada emite orden de practicarse los exámenes anuales de salud ocupacional de manera obligatoria, donde se le suministró recomendaciones laborales específicas, y ese mismo día se le entrega carta de terminación del contrato “...sin que ésta tuviese en consideración las prescripciones médico-laborales emitidas por la entidad de Salud Ocupacional de Los Andes LTDA para el desempeño de sus funciones y donde a su vez, la mencionada entidad formuló recomendaciones específicas para la empresa, las cuales se resaltan: **“INCLUIR EN PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE ACUERDO A LOS RIESGOS LABORALES PRIORITARIOS PARA EL CARGO DEFINIDO EN MATRIZ DE RIESGOS EN LA EMPRESA.”**(Negrilla y subrayado por fuera de texto.)...”; señala que el 8 de septiembre siguiente -2020-, la entidad de Salud Ocupacional de los Andes Ltda., le practicó el respectivo examen de egreso, donde corroboran nuevamente el pronóstico médico que aquejaba al accionante, “...por tanto, tomando como énfasis del concepto el conocido estado osteomuscular recomienda que el mismo debe continuar con manejo médico...”; que el día 3 de noviembre de 2020 ingresó por urgencias a la EPS, toda vez que continuaba presentando fuertes dolencias en su

espalda; considera que *“...la terminación de su contrato laboral obedeció a una discriminación por su condición e impedimento de salud de la cual ENERGIZAR S.A.S. tenía pleno conocimiento, toda vez que esta se dio casi un mes después de haber informado su padecimiento...”*; ante la terminación del contrato actualmente no cuenta el actor con cobertura para dar continuidad a los tratamientos y recomendaciones médicas por parte de la EPS, afectándosele su derecho al mínimo vital y el de su grupo familia; ya que sus afecciones de salud lo *“...aqueja permanentemente de dolor en la columna lumbar, pérdida de fuerza, pérdida de motricidad y dificultad para conciliar el sueño debido al dolor. Patologías todas que le han imposibilitado acceder a un nuevo empleo...”* (PDFs 06 y 13). La demanda fue admitida con auto de fecha 7 de octubre de 2021, disponiéndose la notificación a la parte accionada en los términos allí indicados (PDF 15).

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

ENERGIZAR S.A.S., dentro del término de traslado, a través de apoderado judicial contestó la demanda oponiéndose a las pretensiones, señalando que ha cumplido a cabalidad con todas y cada una de sus obligaciones laborales, que la terminación del contrato se llevó a cabo con fundamento en el artículo 64 del CST, reconociendo la indemnización respectiva, por lo que *“...la terminación del contrato no obedece a ningún estado de salud del demandante...”*, que el actor no acredita probatoriamente la condición grave de salud que le confiere según su petición el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

En los HECHOS Y RAZONES DE DEFENSA, refiere que el contrato de trabajo a término fijo inicialmente de 3 meses celebrado con el actor, se prorrogó en 14 oportunidades, siendo la última la comprendida entre el 7/10/2019 al 06/10/2020; que en el año 2020 se generaron las restricciones y medidas en pro de la prevención de contagios de la pandemia COVID 19; que con base en la Circular 021 de 17 de marzo de 2020, emanada del Ministerio de Trabajo, la empresa notificó al accionante que disfrutaría de su periodo de vacaciones entre el 15 de abril y el 4 de mayo de 2020; que *“...Dado que la emergencia sanitaria por la pandemia COVID-19 continuó aun a la fecha presente, y las restricciones de movilidad impedían el desarrollo del objeto comercial de la compañía ENERGIZAR SAS, se configuraron condiciones de fuerza mayor y caso fortuito que impidieron la ejecución de funciones laborales desde el 02 de julio hasta el 01 de*

agosto de 2020, motivo por el cual el contrato fue suspendido de acuerdo al numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo...”, una vez se levantó la suspensión del contrato de trabajo se le notificó verbalmente al demandante y aquel retomó sus funciones laborales habituales, sin sobrecarga o desmejora de las mismas.

Refiere que “...Los efectos de la pandemia en la compañía ENERGIZAR SAS correspondieron a la reducción de ventas, teniendo en cuenta que su actividad social corresponde al comercio al por mayor de combustibles sólidos líquidos gaseosos y productos conexos...”; que ante tal situación y atendiendo a la modalidad de contrato suscrito con el actor, procedió a terminarlo de acuerdo a las disposiciones del artículo 64 del CST; como la última prórroga se extendía hasta el 6 de octubre de 2020, sin embargo “...asumir por un mes la carga prestacional y obligaciones como empleado resultaba complicado para ENERGIZAR SAS ante la reducción de sus ventas, por lo que se decidió que el contrato de trabajo finalizaría el 05 de septiembre de 2020. Adjuntamos estado de resultados donde se evidencia una reducción de ingresos de la compañía ENERGIZAR SAS en el año 2020 en un 39.55% y una pérdida neta de \$2.390.000.000....”; que al validar la información que reposaba en la hoja de vida se advirtió que aquel “...no había presentado dentro de los últimos cinco meses de vigencia del contrato documentos relacionados con incapacidades médicas, recomendaciones o restricciones soportes de programaciones de cirugía o similares, es decir, condiciones que permitieran evidenciar alguna condición médica acreditada...”, ya que “...Tal y como consta en la documentación aportada junto con la demanda, la última incapacidad médica fue emitida en el mes de abril de 2020, la empresa ENERGIZAR SAS no tenía conocimiento de alguna patología que implicara detrimento alguno en la salud del trabajador o dificultad en el desempeño de funciones laborales, tales afirmaciones contrario a lo señalado en la demanda eran desconocidas por la demandada, así mismo no se había relacionado la existencia de enfermedad calificada como de origen laboral o con algún porcentaje de pérdida de capacidad laboral....”; por lo que terminó el contrato antes del vencimiento y le reconoció la indemnización del artículo 64 del CST.

Considera que la empresa no obró de manera discriminatoria, ni terminó el vínculo laboral a un trabajador que ostentara fuero de debilidad manifiesta, ya que el mismo no se identifica ni prueba conforme a la documentación que ha aportado el demandante durante la vigencia del vínculo laboral, ni con la presente demanda; reitera que el contrato finalizó por la decisión unilateral de la compañía y con una fecha cercana al cumplimiento de la última prórroga del contrato de trabajo por lo cual se indemnizó al demandante; que la autorización del Ministerio

de Trabajo no resultaba aplicable, ya que “...como se ha descrito ENERGIZAR SAS no tenía conocimiento de patología alguna que limitara o impidiera al Sr Diomedes León el desempeño de funciones laborales, y que impidiese su desvinculación conforme a los presupuestos del Código Sustantivo del Trabajo...”, que “...Al momento de la terminación del contrato de trabajo a término fijo, el demandante no presentaba incapacidad temporal y tampoco estado de discapacidad, así como un diagnóstico y la acreditación de un seguimiento al mismo pro parte de su EPS...”. En su defensa propuso las excepciones de fondo o mérito que denominó: Validez de la terminación del contrato laboral, Trabajador no ostentaba la calidad de discapacitado o con limitaciones ocupacionales al momento de la terminación del contrato de trabajo, compensación, enriquecimiento sin causa, buena fe, y la “genérica” (fls. 84 a 94 PDF 01).

III. DECISION DEL JUZGADO.

Agotados los trámites procesales, el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Facatativá, mediante sentencia de 6 de abril de 2022, resolvió: “...PRIMERO: ABSOLVER a la empresa ENERGIZAR SAS de todas las pretensiones aducidas en la demanda por el señor DIOMEDES LEÓN MAHECHA, con fundamento en lo expuesto en la parte motiva de esta decisión. SEGUNDO: Sin condena en costas para la parte actora por no aparecer causadas en esta primera instancia...” (Cd. y acta de audiencia, PDFs 33 y 34).

IV. RECURSO DE APELACIÓN PARTE DEMANDANTE:

Inconforme con la decisión, el apoderado demandante interpuso y sustentó el recurso de apelación, en los siguientes términos:

“(...) Señora juez, presento recurso de apelación contra su decisión. El cual sustentaré tan pronto me dé la palabra.

Señora Juez, encontrándome dentro del término legal, procedo a sustentar el recurso de alzada, recurso de apelación contra la decisión que ud. toma en primera instancia en este proceso laboral, toda vez que este extremo procesal no comparte su posición jurídica y el resuelve del problema jurídico planteado, el problema jurídico planteado aquí, después de muchos ires y venires, es uno solo y es si la entidad demandada contaba con la potestad legal de terminar o no prorrogar el contrato de trabajo al señor DIOMEDES LEON PACHECHO (sic) encontrándose él en una estabilidad laboral reforzada o una estabilidad ocupacional reforzada, para eso acudimos al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y ud. referenció tres citas jurisprudenciales completamente, completamente llamadas al caso, es más cuando ud. Las leía y hacía referencia a ellas este extremo se convencía de una decisión diferente; no obstante, en algún momento de la interpretación que ud.

hace a la jurisprudencia, se aparta de la interpretación que este extremo procesal hace, obviamente señora juez de buena fe y ese es el mundo del derecho; peor no compartimos señora juez su posición al respecto.

Evidentemente, lo que se ha determinado por la jurisprudencia en explicación y extensión del artículo 26 de la 361 de 1997, es que se tiene que probar por parte, o se tiene que acreditar quien demanda la estabilidad laboral reforzada, o la estabilidad ocupacional reforzada, es la parte que tiene que demostrar que está en un estado de discapacidad y que cuando se establece la ocupacional reforzada es porque se encuentran elementos de discriminación que a la final son los que llevan al empleador a la terminación del contrato, y no otra causa legal; entre otras ud. discutía y lo interpretaba de buena forma la jurisprudencia, cuando esta nos dice que inclusive existiendo causa legal si se encuentran estos actos de discriminación, estamos a portas o estamos en presencia de una estabilidad ocupacional reforzada y lo mismo dice la jurisprudencia que ud. lo parafraseaba (sic), es que es el demandado, la empresa, el empleador el que está o tiene la carga procesal de demostrar que la terminación de contrato fue por causas legales y que no se incurrió en discriminación alguna.

Para el caso que nos ocupa señora juez, creo que aquí desatendemos de manera flagrante las disposiciones del Decreto Único Reglamentario 1072 de 20165, que impone a los empleadores la obligación de esos exámenes periódicos anualizados, pero es que aquí nos quedamos señora juez en los alegatos de conclusión del colega de la contraparte, en que DIOMEDES como trabajador había omitido y había sido negligente y que no se encontraba el radicado o la firma de recepción de ese reporte; resulta que ese reporte por norma llega a la empresa y aquí se negó o se desatendió; entonces, o se desatendió el Decreto 1072 de 2015 por parte de la empresa o se desatendió el Decreto 1072 de 2015 por parte de la entidad contratada por la empresa para hacer esos exámenes periódicos; porque es que diferente a lo que arguye el extremo procesal esos reportes no son de historia clínica si bien van a la historia clínica, se tienen que notificar a quien contrató, que es el empleador, y este empleador con esa información tiene que proceder de acuerdo a la normativa vigente frente al tema de salud ocupacional frente a riesgos laborales; porque precisamente la naturaleza de la existencia de los exámenes de pre ingreso, de los exámenes de egreso y de los exámenes periódicos anualizados, es que la empresa tenga conocimiento del primera mano del estado de salud de los trabajadores, y si en el ejercicio como lo establece el Decreto 1477 de 2014, se pueden dar en el ejercicio de las funciones, se pueden desencadenar en algunas de las que se han considerado como enfermedades calificadas de origen laboral.

Para el caso que nos ocupa señora juez, DIOMEDES LEON PACHECHO (sic) presta sus servicios en la planta de Mantilla, vereda de Facativá, completamente alejado de su empleador, presta el servicio en horas nocturnas y su única comunicación y contacto con el empleador, es quien el empleador designa como jefe inmediato de él, que es el señor ALEXANDER FARFAN MARTINEZ, que nunca se objetó, y es que no era carga probatoria de este extremo procesal determinar si era el jefe o no, pero si se determinó que era el jefe, manifestamos que él no había comunicado a su jefe inmediato y la empresa nunca negó eso; pero adicional a eso, independiente, mire que la empresa no le da tiempo señora juez, y aquí quiero hacer énfasis y a los señores magistrados hacer énfasis, en la posición dominante de la empresa y a mi criterio la mala fe de la empresa en el despido del señor DIOMEDES LEON PACHECHO (sic); es que el examen anualizado, ese periódico, es de 4 de septiembre de 2010 (sic), perdón de 2020, 4 de septiembre de 2020, y en ese examen se le determina y es coherente con esa jurisprudencia que ud. misma parafraseó señora juez, o con la jurisprudencia que parafrasea la

señora juez de primera instancia; unas restricciones de medicina ocupacional que le impedían al señor DIOMEDES LEON PACHECHO (sic) ejercer sus actividades; es decir, si bien en ese momento no está calificada la discapacidad del señor DIOMEDES LEON, y eso va en un capítulo que voy a hacer a continuación; si de inmediato se le pone en conocimiento al señor DIOMEDES LEON y por reporte a la empresa, porque ese reporte va a la empresa por Decreto, que tenía unas restricciones para ejercer las actividades para las cuales estaba contratado; aquí está, en el dictamen está; en el informe está que se le imponen unas restricciones; restricciones que tienen relación directa, que le impiden la prestación del servicio personalizado para el cual ha trabajado y así lo marca la jurisprudencia; es decir, con esas restricciones que se imponían por salud ocupacional, por dictamen hecho por una entidad médica contratada por la empresa en cumplimiento del Decreto 1072, se le dice al trabajador ojo, ud. tiene una restricción le pasa esto, esto y esto, haga a, b, c, d. y e; y resulta que la prestación del servicio personalizado para el cual fue contratado es para hacer a, b, c, d y e, eso le imponía a la empresa dos obligaciones, la 1) una reubicación en tanto durara el contrato de trabajo, la 2) poner a DIOMEDES LEON, su trabajador, en unas valoraciones de medicina laboral para determinar si efectivamente esa enfermedad era de origen común o era de origen laboral; como ya lo mencione, la patología de la enfermedad, según el Decreto 1477, si tienen que ver con las actividades que él desarrollaba, por lo tanto, si podía desprenderse que esas patología podrían ser de origen laboral; pero eso lo hubiera determinado la ARL.

Lo que pasa señora juez o señores Magistrados, es que él se practica el examen el 4 de septiembre de 2020 y el 5 le terminan el contrato; y ahí es donde yo, como extremo procesal evidencio la mala fe; y evidencio la mala fe porque lo despiden, al punto que prefieren indemnizarlo en cambio de reubicarlo y darle la oportunidad de hacerle la atención de riesgos laborales y determinar si hay una enfermedad profesional o no, sino que lo despiden y prefieren indemnizarle esos 30 días; pero señora juez a la luz de nuestro ordenamiento legal, con el reporte del examen de salud ocupacional anualizado del 4 de septiembre de 2020, la empresa tiene conocimiento de una restricciones de salud que impiden que DIOMEDES ejerza sus funciones para las cuales fue contratado, y esa es la razón por la cual al día siguiente le terminan el contrato de trabajo; es más le llegan a las 4 de la mañana y le terminan su contrato de trabajo; a una persona que dentro de su formación, es bachiller con algunos cursos técnicos, pero que como ciudadano no tiene la formación laboral, no tiene la formación profesional de conocer la normativa del sistema general de seguridad social en riesgos laborales, y ahí la empresa ejerce una posición dominante y una responsabilidad en los términos del artículo 53, de proteger al trabajador y acatar las normas; cuando la empresa conoció y aquí se negó de parte del representante legal de la empresa, se negó que ellos tuvieran conocimiento de los reportes de salud ocupacional; cosa que es bien, o falso o bien desconoce el Decreto 1072 y en cualquiera de esas dos estadios, es responsabilidad de la empresa, porque la responsabilidad de la empresa, en el primero de los escenarios, si es porque no, ellos contrataban una IPS, mandaban hacer los exámenes periódicos anualizados pero para ellos no conocer los reportes, entonces cual era el objeto, si era así ellos están omitiendo la norma y hay una responsabilidad atribuible a ellos; y en el segundo, que sería más grave, que ellos si contratan la empresa, cumplen el 1072, hacen los exámenes, a ellos les llegan los reportes, conocen este reporte del 4 de septiembre de 2020 y conociendo este reporte deciden terminar el contrato; en cualquiera de los dos estadios, DIOMEDES LEON, en virtud de este reporte, contratado por la empresa en vigencia del 1072 estaba en estabilidad laboral reforzada por salud ocupacional, y necesitaba autorización del Ministerio para su desvinculación.

Entonces, señores Magistrados, solicito que se de atención a que se resuelva el

problema jurídico planteado por la señora juez el cual compartimos, y es que el extremo procesal del demandado, empresa contratante de DIOMEDES LEON MAHECHA incumple en la normativa legal y constitucional, transgrede los derechos laborales de su contratado el señor DIOMEDES LEON MAHECHA, porque él estando en un estado de estabilidad laboral reforzada o estabilidad ocupacional reforzada, en virtud del examen de salud ocupacional del 4 de septiembre de 2020, el cual tenía que ser y fue de conocimiento de la empresa, es despedido y si es despedido no por una causa legal, sino es despedido porque las recomendaciones del médico ocupacional, o si no para que se hace esto, las recomendaciones del médico ocupacional dice que él no puede ejecutar las actividades para las cuales fue contratado, por lo tanto se evidencia claramente, claramente la discriminación.

Así las cosas, habiendo sido terminado el contrato de trabajo, estando en estabilidad laboral reforzada, habiendo sido la empresa demandada negligente en atender este reporte, en aplicar las normas laborales del caso, en aplicar el sistema general de seguridad social en riesgos laborales, en determinar si efectivamente era una enfermedad común o era una enfermedad laboral de acuerdo al reporte, el omitir acudir al Ministerio del Trabajo para autorizar la terminación o la no prórroga de ese contrato o la terminación del contrato, solicito señores Magistrados, se revoque la decisión de primera instancia y en virtud del ordenamiento legal, con los argumentos de la demanda, de los argumentos expuestos en los alegatos de conclusión, de los argumentos expuestos como fundamento de este recurso, se declare que efectivamente la empresa demandada debió contar con autorización del Ministerio del Trabajo o no debió terminar el contrato de trabajo del señor DIOMEDES LEON MAHECHA por encontrarse en estabilidad laboral reforzada, o por tema ocupacional, o por estabilidad ocupacional reforzada y que, en virtud de estas manifestaciones y estas probanzas y atendiendo, insisto, el reglamento legal vigente, se declare que el señor DIOMEDES LEON debe ser reintegrado a su trabajo como se manifiesta en las pretensiones y se ordene el pago de las pretensiones económicas que la ley dispone para este caso. Muchas gracias...”.

V. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En el término concedido en segunda instancia para alegar, el apoderado **de la parte demandante** presentó escrito, en el que solicita se revoque la sentencia de primera instancia que absolvió a la demandada de las pretensiones y se despachen favorablemente las mismas.

Sostiene, luego de relacionar hechos que considera acreditados, traer a colación diversos pronunciamientos de la Corte Constitucional sobre estabilidad laboral reforzada, y respecto de los contratos a término fijo frente a dicha condición; precisa en el título ALEGATOS DE CONCLUSIÓN, que la patología que presenta el actor se originó en virtud del contrato laboral que existió con la accionada “...toda vez que, los movimientos repetitivos y de fuerza que realizaba en el ejercicio de sus funciones fueron los que le ocasionaron los fuertes dolores en su espalda, el cual a la postre, fue diagnosticado por los médicos tratantes quienes realizaron el único examen médico periódico en toda

la vigencia de la relación laboral, tales como LUMBALGIA, DORSALGIA, ESPONDILOLISTESIS, entre otras enfermedades de origen laboral según lo preceptuado por el Decreto No. 1477 de 2014...”; ya que conforme el concepto de aptitud laboral del 6 de octubre de 2008, el actor ingreso a laborar sin ninguna patología y era completamente apto para ejercer las funciones contratadas.

Menciona que “...los médicos de la E.P.S. y de Salud Ocupacional ordenaron múltiples incapacidades y recomendaciones médico-laborales, encontrándose vigentes éstas últimas al momento de la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte de la empresa ENERGIZAR S.A.S. imposibilitándolo recibir las prestaciones asistenciales a las que mi representado tiene derecho y que se encuentran contempladas dentro del artículo 5 del decreto 1295 de 1994...”; indica que debido al deterioro en la salud del accionante no ha podido conseguir empleo, impidiéndole esta situación realizar aportes al Sistema General de Seguridad Social y por ende, recibir las atenciones médicas necesarias para el tratamiento de sus dolencias; que durante los 12 años que laboró para la accionada, fue un trabajador ejemplar y cumplió con todas sus obligaciones contractuales; no obstante, la empresa demandada de manera flagrante y temeraria desconoció sus deberes como empleador omitiendo el deber de cuidado integral de la salud de sus trabajadores, “...coligiéndose que la terminación de su contrato laboral obedeció a una discriminación por su condición e impedimento de salud de la cual ENERGIZAR S.A.S. tenía Deberes genéricos. Art. 21, 56 y 58 del Decreto 1295 de 1994 y 57 CST. a pleno conocimiento. ...”.

Asegura, que el actor es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, toda vez que adquirió una enfermedad de carácter laboral durante el tiempo que estuvo empleador por parte de la accionada; quien tenía pleno conocimiento de esas afecciones al momento de efectuar el despido injusto, como quiera el accionante “...ya había notificado en debida forma al empleador su estado de salud desde el mes septiembre de 2020. Aunado a que tal como lo establece el artículo 18 de la Resolución 2346 de 2007, Toda persona natural o jurídica que realice evaluaciones médicas ocupacionales de cualquier tipo, deberá entregar al empleador un diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore, el cual se utilizará para el cumplimiento de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, en decir, tanto la IPS que practicó el único examen periódico ocupacional como el mismo trabajador, pusieron en conocimiento a la demandada del estado de salud de mi prohijado y las restricciones de origen laboral que se dieron como consecuencia de las

actividades y el servicios que por doce (12) años puso a disposición de su empleador Por lo cual, no puede excepcionar sus actuaciones en una presunta causa objetiva y razonable...”, que la empresa desconoció la existencia de recomendaciones médico – laborales vigente para la época de los hechos; aunque el apoderado y representante legal de la empresa demandada negó bajo la gravedad de juramento que tenían conocimiento de los reportes de salud ocupacional; no obstante, el actor se encontraba en estabilidad laboral reforzada y “...habiendo sido la empresa demandada negligente en tener conocimiento del reporte y en aplicar las normas laborales, las normas del Sistema General de Seguridad y Salud del Trabajo-SSGT, en riesgos laborales en determinar si efectivamente fue una enfermedad común o enfermedad laboral de acuerdo al reporte, el omitir acudir al Ministerio de Trabajo para autorizar la terminación del contrato...”, solicita conceder todas las suplicas de la demanda (PDF 05 Cdno.02SegundaInstancia-ApSentencia01).

La parte accionada, ENERGIZAR SAS, presentó escrito de alegatos solicitando se resuelva frente al recurso de la parte actora la no prosperidad del mismo y en consecuencia se confirme la sentencia de primera instancia.

Precisa, en términos generales, que las patologías que presenta el actor no se generaron por el desarrollo de funciones laborales para la demandada, ya que no obra un solo soporte que permita corroborar lo afirmado por el apoderado del accionante; que todos los antecedentes médicos que reposan en la historia clínica son de origen común y guardan relación directa con las complicaciones de salud que se asegura padece el demandante; que en dicho documento se puede evidenciar, como lo relaciona, que la causa del dolor en el año 2015 no inició por el desempeño de funciones sino por un origen común; “...De igual manera la jueza de primera instancia, advirtió de un accidente de origen común acaecido al demandante en fecha anterior al año 2015, por tanto, se solicita respetuosamente que como jueces de segunda instancia evalúen de manera minuciosa el contenido de la historia clínica que aportó el mismo demandante como prueba en el escrito de demanda,,,”; y que el trabajador nunca le notificó a la empresa que padeciera diagnóstico alguno calificado de origen laboral o que le impidiera la ejecución de sus funciones laborales o la necesidad de readecuar las mismas; por tanto, la empresa desconocía el estado médico que se asegura presentaba el demandante “...por tanto, se solicita respetuosamente que como jueces de

segunda instancia evalúen de manera minuciosa el contenido de la historia clínica que aportó el mismo demandante como prueba en el escrito de demanda...”.

Indica el desconocimiento por parte de la sociedad de circunstancias que concedieran fuero de estabilidad ocupacional al demandante al momento de finalizar el vínculo laboral, toda vez “...que la patología que discute el trabajador no se encuentra soportada en concepto o diagnóstico médico que haya sido relacionado entre las pruebas de la demanda ni conocido por la demandada en vigencia del contrato de trabajo, por tanto, no procede que se alegue una supuesta discapacidad o estabilidad laboral reforzada, máxime cuando el demandante no tenía incapacidades relacionadas con la patología descrita, calificación de pérdida de capacidad laboral, y sus labores se ejecutaban de manera normal sin que aquel haya presentado queja alguna de dolor o impedimento en el desarrollo de las mismas...” ; aunado a que en el “...resultado del examen de egreso practicado al demandante, el cual correspondió a fecha 09 de septiembre de 2020, y en el cual la entidad de Salud Ocupacional de Los Andes LTDA no manifestó observación alguna que impidiera finalizar el vínculo laboral...”; documento que se encuentra firmado por el demandante “...dándole así plena validez a su resultado, en el cual no se advierte de condición alguna que haga necesario que el trabajador permanezca vinculado a la compañía...” .

Alega la existencia de causa objetiva por la cual operó la terminación del contrato de trabajo del actor, ya que “...la decisión de terminación del contrato obedeció a la complicado situación económica de la compañía atendiendo a las limitaciones ocasionadas con la pandemia COVID-19, y que no fue el único trabajador de la compañía al cual se le comunicó la terminación del contrato de trabajo en fechas cercanas a la del demandante...”; y que de las pruebas aportada al proceso “...no demuestra el demandante que a la fecha de terminación del contrato de trabajo tuviese patología que impedía de manera adecuada el desempeño de sus funciones, esto al corroborar que no había incapacidades medicas expedidas desde el mes de abril de 2020, es decir, casi seis (6) meses antes de la fecha de terminación del vínculo laboral. De igual manera nunca se acreditó que persistiera una sintomatología o proceso de atención medica posterior al vínculo laboral, que fuese calificada alguna patología como de origen laboral e inclusive como de origen común...”; circunstancias que hacen improcedente el reintegro solicitado y las demás pretensiones de la demanda (PDF 06 Cdo.02SegundaInstancia-Ap Sentecia 01).

VI. CONSIDERACIONES

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación y el principio de consonancia previsto en el artículo 66A del CPTSS, la Sala procede

a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad y que fueron sustentados, pues carece de competencia para pronunciarse sobre otros aspectos.

Bajo ese contexto, se observa que no hubo controversia frente a los siguientes supuestos fácticos: que entre las partes existió contrato de trabajo a término fijo, con un plazo inicial pactado de tres (3) meses, que se prorrogó automáticamente, vigente entre el 7 de octubre de 2008 y el 5 de septiembre de 2020, desempeñando el demandante el cargo de *operador de planta de mansilla*, con asignación básica mensual de \$878.000, vínculo que terminó por decisión unilateral de la sociedad demandada, y con el reconocimiento de la indemnización establecida en el artículo 64 del CST; aspectos que se coligen de la contestación de la demanda (PDF 18), y se corroboran con el contrato de trabajo (fls. 2, 3, PDR 05, y 1, 2 PDF 17), con la certificación laboral expedida el 19 de octubre de 2020 (fl. 30 ídem); con el certificado de aportes en línea al Sistema de Seguridad Social (fls. 31 a 42 ídem); con los desprendibles de pago (fls. 43 53 ídem); con la carta de terminación del contrato de trabajo de 5 de septiembre de 2020, mediante la cual se le informa al demandante la decisión de terminar el contrato, señalando *“...Atendiendo a la causal objetiva de terminación del contrato de trabajo, esto es el cumplimiento del plazo pactado entre las partes para su vigencia, tal y como lo determina el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 61, se procede a notificar que su contrato de trabajo no será prorrogado de lo que se deriva su consecuente terminación tal y como se ha indicado en la referencia de la presente. En este orden de ideas la empresa procederá a cancelarle el salario adeudado a la fecha y el correspondiente hasta el día 06 de octubre de 2020, así como la liquidación de prestaciones sociales causadas hasta el día 06 de octubre de 2020 y las cotizaciones en seguridad social hasta la misma fecha; sin embargo, a partir del día 06 de septiembre de 2020 usted ya no deberá presentarse a laborar, siendo el último día de prestación efectiva de funciones el 05 de septiembre de 2020...”* (fls. 6 PDF 05 y 24 PDF 17); con la liquidación final del contrato de trabajo, en la que se indica *“...TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO POR VENCIMIENTO...”* y se le reconoce por concepto de *“...INDEMNIZACIÓN...”* Por *“...33...”* días, *“...\$1.324.893...”*; e igualmente se liquidan las prestaciones sociales –cesantías, intereses, primas- y, vacaciones a 5 de septiembre de 2020 (fls. 22 PDF 05 y 25 a 27 PDF 17); entre otros documentos militantes en el expediente.

En ese orden, la controversia en esta instancia se centra en determinar, si quedo debidamente acreditado que, el demandante para el momento de la terminación del contrato de trabajo, era sujeto de estabilidad laboral u ocupacional reforzada; que conlleve la ineficacia del despido y por consiguiente de viabilidad al reintegro impetrado y demás pretensiones solicitadas.

Respecto a la condición de salud que alega la parte accionante y el amparo petitionado, recordemos que la Ley 361 de 1997-, establece mecanismos de integración social de las personas con limitación y consagra en el artículo 26, la prohibición para despedir a un trabajador como consecuencia de sus limitaciones físicas; señalando que ninguna persona en condición de discapacidad puede ser despedida o su contrato terminado por razón de esa situación, salvo que medie autorización del Inspector del Trabajo, no obstante, si ello ocurriere sin dicha autorización administrativa, tiene derecho a que su contrato sea restablecido sin solución de continuidad y a que se le reconozcan todos los emolumentos laborales dejados de percibir, así como una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones contempladas en la ley, a que hubiere lugar.

Normatividad respecto del cual la Corte Constitucional, declaró su exequibilidad condicionada, mediante sentencia C-531 de 2000, al considerar *"...bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato..."*.

Esta Corporación, sobre el alcance del mencionado artículo, ha considerado, en sus diferentes pronunciamientos, que la protección especial a la estabilidad laboral reforzada por el estado de salud, no es exclusiva de quienes se encuentren calificados en su pérdida de capacidad laboral, sino también respecto de quienes se encuentren en un *estado de debilidad manifiesta*,

entendido éste como aquella situación grave, relevante o significativa que afecte la salud del trabajador y le dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores.

Así mismo, para la acreditación de la situación la jurisprudencia considera que *“...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 limitación que pone al trabajador en una 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 constate la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuanta con concepto desfavorables 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...”* (Sent. CSJ SL572-2021).

Por consiguiente, la simple existencia de una enfermedad o el hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado, o en licencia por enfermedad, o con un quebranto de salud, no es suficiente para concluir que es titular de la protección reforzada; esa *situación de debilidad manifiesta*, debe quedar plenamente evidenciada en el expediente, bien sea con la determinación del porcentaje de la pérdida de capacidad laboral -dictamen correspondiente cuando haya sido realizado-, o con la demostración de la situación de discapacidad en un grado significativo o relevante, es decir que el estado de salud genere dificultades sustanciales en el trabajador para laborar en condiciones regulares, situación que debe ser debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguarda su estabilidad (Sent. CSJ SL11411-2017 y SL2797-2020).

En el presente asunto, se practicaron los siguientes medios de prueba: interrogatorios del demandante y del representante legal de la sociedad demandada; quienes, respecto de la condición de salud del trabajador para el momento del finiquito de su contrato de trabajo señalaron:

Refiere **el accionante** en el interrogatorio parte, que su patología no se le ha determinado su origen *“...porque realmente el médico como tal él no me ha dicho que sea de origen común, él simplemente me ha dicho que la enfermedad inició arrancó en el año 2015 más o menos, como sumercé lo decía en un lumbago, y así arrancó el tema, obviamente por la sobre carga*

laboral la cual ha venido evolucionando o el tema ha venido evolucionando y ya hasta el día de hoy vemos las consecuencias en las que estamos...”. Que su último día de labores fue el 5 de septiembre de 2020, fecha para la cual no tenía incapacidad expedida por médico tratante, tampoco calificación de pérdida de capacidad laboral “...No recuerdo haber tenido ese examen, lo que tenía la recomendación por salud ocupacional”; ni programada o pendiente cirugía alguna.

También indicó que, no recuerda haber asistido el 2 de agosto del año 2015, a consulta médica, después de jugar un partido de futbol al tener dolores lumbares, situación que se indica en la historia clínica que se aportó con la demanda, según cuestionamiento del apoderado de la pasiva; igualmente precisó que, asistió a que le practicaran examen médico de egreso “...el día 10 de septiembre me acerque si señor, donde no me realizaron completamente los exámenes de egreso; antes tuve uno, el 4 de donde si me realizaron obviamente exámenes completos, donde me dan unas recomendaciones y obviamente me mandan por salud ocupacional de la empresa si, que hay donde sumerce se equivoca que dice que nunca ellos tienen conocimiento del estado de salud del paciente, ahí si se equivoca porque eso lo sabe la empresa, caso que le toca a uno pedir el reporte; porque uno tiene derecho como sumerce lo decía en el sistema de salud, a tener en cuenta eso cierto y uno sabía también el reporte de cómo se encontraba su estado de salud, obviamente; yo tenía o tengo entendido que ellos emitieron unas recomendaciones por la empresa, cosa que la empresa omitió...”, que firmó dicho documento –examen ocupacional de egreso del 10 de septiembre de 2020, pero que “...el tema es que nunca me realizaron totalmente los exámenes, cuando tu entras allá simplemente te hacen firmar porque estar ahí y listo, o sea no es que ud. al final firme, simplemente tu entras, firmas la asistencia...”.

Por su parte, el **representante legal de la demandada**, afirmó que la empresa ha realizado y dado cumplimiento oportuno a todo lo relacionado con los temas de exámenes periódicos ocupacionales; pero que no tienen acceso a la historia ocupacional del actor “...nosotros no conocemos la historia clínica ocupacional del señor...”; reitera que la empresa “...no conoce la historia clínica...”, que la empresa conoció que el demandante era apto para desempeñar el cargo, conforme al examen que se le practicó cuando ingreso a laborar; sostiene que “...todas las incapacidades temporales que se aportaron y están ahí en el expediente son de origen común, no son de origen profesional; es decir los médicos que vieron al señor Diomedes por un lumbago que es solamente un dolor muscular en la espalda, manifestaron que era de origen común y también se le

olvida al apoderado de la parte demandante ... que en el examen de retiro el señor se encuentra en un perfecto estado de salud prueba que también fue aportada. por parte de la empresa, de conformidad con el resultado que se allegó, ese examen de retiro su señoría ... es del 10 de septiembre del año 2020, es decir 6 días después del examen que indica el apoderado de la parte demandante...”.

Expuso que la empresa no conoció el examen de salud ocupacional practicado al demandante el 4 de septiembre de 2020 *“...porque nosotros no tenemos acceso a la historia clínica ocupacional del señor...”*; que tampoco le consta si éste manifestó a su jefe inmediato Alexander Farfán Martínez, sus dolencias y sus problemas de salud ocasionados por las condiciones de trabajo que venía desarrollando, como lo cuestionó el apoderado de la parte actora, precisando *“...Su señoría no nos consta, no obstante aquí vamos a generar algo muy muy oportuno, el trámite para generar cualquier tipo de manifestación en relación con un estado grave de salud es reportar eso al departamento de recursos humanos, por eso fuimos claros, en la respuesta anterior; el jefe inmediato de funciones no es el encargado del área de recursos humanos y de conformidad con la información que tenemos nunca existió un reporte, antes de la terminación del contrato, ahora bien, vamos a hacer otra claridad, de conformidad con la demanda nosotros solicitamos a la IPS que remitiera información para aportar al despacho, situación que es viable dentro de un proceso judicial y que no implica vulneración alguna, pero el día 4 de septiembre, nunca tuvimos acceso a la información del señor, nunca supimos que él estaba enfermo, no reposa incapacidad alguna, no tenemos ninguna calificación de PCL superior al 15%, tampoco tenemos ninguna calificación de origen profesional, por lo tanto su señoría, creo que la pregunta se responde de manera integral frente a ese tema...”*.

Igualmente, aseveró que la terminación del contrato del demandante no obedeció a la condición de salud de éste, que *“...la terminación del contrato es clara, se aplicó el párrafo del artículo 62, es una terminación de causal objetiva, al señor se le terminaba el contrato, se le pasó el preaviso, se le pasó la carta donde se le indica su contrato a término fijo va hasta tal momento, la empresa hasta lo indemnizó porque no había a donde más continuar trabajando, porque en pandemia suspendieron los contratos de la empresa, sus proveedores, no, ya te lo he dicho en cinco oportunidades. No...”*; que para la misma época se terminaron otros contratos de trabajo, que *“...nosotros aportamos los balances financieros que demuestran las pérdidas económicas de la compañía, pero aquí vamos a aclarar algo, la terminación del contrato se da por una causal objetiva que es la terminación del tiempo su señoría, del plazo pactado, del plazo fijado, esto está de manera específica tal cual ud. lo resaltó su señoría en el hecho decimo, no solo la pregunta es mal intencionada, tergiversa la realidad de lo que se defiende en la demanda (sic); ahora bien, que en el momento se le termina el contrato con fundamento en el plazo pactado, al señor DIOMEDES*

LEON y que la empresa no tiene recursos para prorrogarlo, no implica que la causal directa sea la falta económica de recursos, la causal directa es la terminación del tiempo pactado...”.

Al proceso, se allegaron entre otros, los siguientes documentos:

(i) Concepto de Aptitud Laboral, de 6 de octubre de 2008, en el que se indica que “...APTO PARA DESEMPEÑAR EL CARGO SIN PATOLOGIA APARENTE...” (fl. 4 PDF 05).

(ii) Reporte Periódico de Salud Ocupacional de los Andes Ltda., de fecha 2020-09-03, en el que se indica en “...**Certificación de Aptitud:** Puede continuar laborando...”; en “...**Concepto de acuerdo al énfasis:** ALTURAS – NO CUMPLE – PATOLOGIA OSTEOMUSCULAR DE COLUMNA – OSTEOMUCULAR REALIZADO...”; en “...**Recomendaciones Generales:** - Control periódico por Promoción y prevención por EPS. – Control periódico ocupacional. – Hábitos nutricionales saludables. – Continuar manejo médico. – Utilización de EPP, Elementos de Protección Personal de acuerdo al cargo. – Ejercicio regular 3 veces / semana. – Control nutricional en EPS.- Remisión a EPS por. ...”; en “...**Recomendaciones Ocupacionales Preventivas:** - **OSTEOMUSCULAR:** Pausas activas, ejercicios de estiramiento y posturas adecuadas. – **VISUAL:** Educación en higiene visual. Uso de protección visual según tipo de exposición. Adecuada iluminación del puesto de trabajo. Pausa activa visual. – **AUDITIVO:** Protección auditiva de acuerdo con la exposición o ruido y reposo auditivo extralaboral...”; en “...**Recomendaciones Específicas a Trabajador:** ACTIVIDAD FISICA MINIMO 3 VECES A LA SEMANA, HIGIENE POSTURAL. PAUSAS ACTIVAS. BAJAR DE PESO. USO PERMANENTE DE CORRERCCIÓN OPTICA. VALORACIÓN POR NUTRICION Y MEDICINA GENERAL. RESTRICCION EVITAR LEVANTAR OBJETOS MAYORES A 8 KL. EVITAR POSTURAS FORZADAS DE COLUMNA. INCLINACIÓN ROTACION. EVITAR LARGOS DESPLAZAMIENTOS. EVITAR CAMINAR POR SUPERFICIES IRREGULARES. EVITAR SUBIR ESCALERAS DE FORMA REPETITIVA. NO TRABAJO EN ALTURAS. SE DAN RECOMENDACIONES SE (SIC) HIGIENE DE MANOS. USO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (GUANTES, TAPABOCAS), SIGNOS DE ALARMA SI PRESENTA POR SINTOMATOLOGÍA RESPITRATORIA ADHERIR INTEGRALMENTE A LOS PROTOCOLOS Y LINEAMIENTOS DEL MINISTERIO DE SALUD Y PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA POR PANDEMIA COVID 2019. PACIENTE EN EL MOMENTO NO PRESENTA PATOLOGIAS DE ALTO RIESGO PARA COVI. SEGÚN CIRCULAR 0030 DE MAYO DE 2020 DEL MINISTERIO DE SALUD...”; y en “...**Recomendaciones Específicas Empresa:** Incluir en programas de vigilancia de acuerdo a los riesgos laborales prioritarios para el cargo definidos en la matriz riesgos de la empresa ...”; (fl. 5 PDF 05).

(iii) En el examen de EGRESO de Salud Ocupacional de los Andes Ltda., de fecha 2020-09-10, en el que se indica como “...**Recomendaciones Generales:** - Continuar manejo médico...”, y el siguiente texto “...CERTIFICO QUE NO HE OMITIDO INFORMACIÓN ACERDA

DE MI ESTRADO DE SALUD. TODO ES VERÍDICO Y PUEDE SE CONFIRMADO...”; documento firmado por el trabajador...” (fls. 8 PDF 05 y 29 PDF 17).

(iv) Historia Clínica del demandante, expedida por la Clínica Santa Ana SAS (fls. 10 a 20 PDF 05); en la que se registra la siguiente atención: El 17/08/2006 por consulta externa, ENFERMEDAD GENERAL; motivo de la consulta: “...ME ACCIDENTE...”, Enfermedad Actual: “...PACIENTE QUEN SUFRE TRAUMA FONTO TEMPORAL IZQUIERDO AL IR COMO PASAJERO E ACCIDENTE DE TRANSITO EN LAS HORAS DE LA MAÑANA POR LO QUE CONSULTA...”; se señala como Impresión Diagnostico: “...T010 – HERIDAS QUE AFECTAN LA CABEZA CON EL CUELLO...”, se le formula medicación y un (1) día de incapacidad.

El 10/10/2006 por consulta externa, por ENFERMEDAD GENERAL, siendo el motivo de la consulta “...mucho dolor de cabeza...”, presenta “...CUADRO CLÍNICO DE 1 DÍA DADO POR CEFALEA INTENSA, CON ODINOFAGIA, RINORREA AMARILLA, OSTEOMIALGGIAS, ASTENIA Y DINAMIA...”.

El 03/11/2010, asiste a consulta con motivo “...PORQUE TENGO LOS TGC Y EL COLESTEROL ALTOS...”, causa Externa. ENFERMEDAD GENERAL, Enfermedad Actual “...DISLIPIDEMIA...”.

El 07/02/2015, consulta por “...DOLOR DE ESPALDA...”, Enfermedad Actual: “...CC DE 1 DÍA DE INTENSO DOLOR LUMBAR TIPO PUNZADA NO IRRADIADO ASOCIADO A MODERADA LIMITACIÓN DE FLEXOEXTENSIÓN LUMBAR, NO PARENTESIAS EN MIEMBROS INFERIORES, MARCHA NORMAL, NO OTROS SINTOMAS, NIEGA TRUAMA...”; en Comentario (Físico), se indica: “...PACIENTE ALERTA, GLOSGOW 15/15, MUCOSA ORAL HUMEDA ROSADA, ORL: NORMAL. C/P: CORAZON RITMICO SIN SOPLOS, ... PRODUJO DESPUES DE UN PARTIDO DE FUTBOL TRATADO CO AINES Y RELAJANTE MUSCULAR SIN MEJORIA...”.

El 08/02/2015, a la 7:28 p.m., recibe atención, consulta porque “...ME DUELE LA CINTURA...”, Enfermedad Actual: “...PACIENTE CON CUADRO DE 1 DÍA DADO POR DOLOR EN REGION LUMBAR PUNZANTE INTENSO 8/10 ELCUAL LIMITA MARCHA...”.

El 11/02/2015, en consulta se indica que el motivo de la misma es “...DOLOR EN CINTURA...”, Enfermedad Actual: “...REFIERE QUE DESDE HACE 5 DÍAS PRESENTA DOLOR LUMBAR POR LO CUAL ASISTIO EL 07/02/2015 A URGENCIAS ORDENÁNDOSE MANEJO ANALGÉSICO

PERO POR PERSISTENCIA RECONSULTÓ EL 08/02/2015 CON DISMINUCIÓN DEL DOLOR PERO SE HA EXACERBADO A NIVEL DE UNION LUMBOSACRA...”; se indica en Dx Principal: “...M545 – LUMBAGO NO ESPECIFICADO...” y Dx Relacionado 1: “...M419 – ESCOLIOSIS, NO ESPECIFICADA...”, Dx Relacionado 2: “...H539 – ALTERACION VISUAL, NO ESPECIFICADA...”; se ordena RX Columna Lumbosacra, valoración por optometría, y medicación.

El 10/03/2015, consulta por dolor de espalda; se relaciona en Enfermedad Actual: “...PACIENTE CON CUADRO CLINICO DE 8 DIAS DE VELOCIDAD (SIC) CARACTERIZADO POR DOLOR EN REGION DORSAL. RADIADO A REGION TORACICA CON LIMITACIÓN ESCASA PARA LA MARCHA...”, se registra en Revisión por sistema, en Antecedentes, Otros: “...06/03/2015 INFORME DE FISIOTERAPIA. Evolución favorable con desaparición de dolor 14/02/2015 RX COLUMNA LUMBOSACRA: normal...”. Señalando en Dx Principal: “...M549 – DORSALGIA, NO ESPECIFICADA...”. se expide orden para toma de RX Columna Dorsal, se dan pautas de alarma y recomendaciones generales.

El 31/05/2016, consulta por enfermedad general, se refiere en Enfermedad Actual: “...PACIENTE DE 29 AÑOS ASISTE A CONSULTA DE MEDICINA GENERAL REMITIDO POR SU EMPRESA PARA VALORACION POR NUTRICION Y OPTOMERIA. ACTUALMENTE ASINTOMÁTICO...”, Dx. Principal. “...H547 – disminución de la agudeza visual, sin especificación...”, se solicita valoración por optometría nutrición. Se dan recomendaciones nutricionales u signos de alarma.

El 23/08/2018, consulta por “...DOLOR LUMBAR...”, Enfermedad Actual: “...PACIENTE REFIERE CC DE 1 DIA DE DOLOR LUMBAR DE 17/10 NO IRRADIADO SIN SINTOMATOLOGIA URINARIA ASOCIADA NIEGA OTRA. MANIFIESTA ADMINISTRACION DE ANALGESIA EN FARMACIA EL DIA DE HOY PERO NO RECUERDA EL NOMBRE...”, Dx. Principal: “M545 – LUMBAGO NO ESPECIFICADO...”; en Conducta: se registra “...SE EVIDENCIA DOLOR (SIC) A LA PALPACION (SIC) DE REGION LUMBAR, MOVILIZA 4 EXTREMIDADES, IMPRESIONA DOLOR DE ORIGEN MECANICO PORO (SIC) COLABORADOR CON EF INDICO MEDICACION POSTERIOR EGRESO CON FORMULA MEDICA RX DE COLUMNA LUMBOSACRA (SIC)...”

El 30/08/2018, registra consulta por “...DOLOR LUMBAR...”; con Enfermedad Actual: “...PACIENTE MASCULINO QUIEN CONSULTA POR DOLOR (SIC) CLINICO (SIC) DE 1 HORA DE DOLOR ABDOMINAL EN FLANCO IZQUIERDO DE INICIO SUBITO

ASOCIADO A NAUSEAS SIN VÓMITO PAIENT E (SIC) QUIEN INIEGA EPISOFIOS FEBRILES U OTRA SINTOAMTOLOGIA (SIC) AOSICADA (SIC)..."; Dx Principal: "...R509 – FIEBRE, NO ESPECIFADA..."

El 01/11/2019, consulta por "...DOLOR A NIVEL DE COLUMNA LUMBAR DE 6 MESES DE EVOLUCIÓN..."; Dx Principal: "...M511 – TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA..."

El 07/02/2020, consulta con Ortopedia y Traumatología, por presentar dolor lumbar; se reseña en Enfermedad Actual: "...presenta dolor lumbar de 6 meses que trae rnm que muestra discopatía de l4l5 y l5s1 don anterolistesis grado 1 secundaria a espondiolisis bilateral sib compresión...", se indica como Dx. Principal "...m511 – TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA ..- Rx. Relacionado 1: m431 – ESPONDILOLISTESIS...", en Conducta: "...fst analgésicos cita 6 meses..."

El 13/04/2020, consulta por dolor de espalda, en enfermedad actual, se indica paciente con cuadro de lumbalgia tipo punzada, irradiado a miembro inferior izquierdo cara posterior, refiere que ha presentado dolor con características similares previamente, niega fiebre y otros síntomas.

El 25/09/2020, asiste a control con Ortopedia y Traumatología, enfermedad actual: "...PTE. CON LUMBALGIA L4L5 PROTUIDA Y NO COMPRESIVA POR DISCOPATIA Y ANTEROLISTEISS DE L5 HERNIA DISCAL...", con Dx. Principal "...M431 – ESPONDILOLISTESIS.- Dx. Relacionado 1: M511 – TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA...", y en Conducta: "...ANALGESIA Y CITA FST PLAN DE CASA..."

(v) Incapacidades expedidas al demandante: el 07/02/2015, por 1 día; el 08/02/2015 por 2 días; el 28/08/2015 por 3 días; el 05/05/2018 por 1 días; el 30/08/2018 por 5 días; el 01/10/2019 por 3 días; 13/04/2020 por 2 días (fls. 19 a 21 PDF 05 y 19 a 22 PDF 17).

De los medios de prueba referenciados, analizados en conjunto atendiendo la libre formación del convencimiento y la sana crítica (Arts. 60 y 61 del CPTSS), aunque acreditan que el demandante padece ESPONDILOLISTESIS, TRASTORNO

DE DISCO LUMBAR Y RADICULOPATIA, no así que real y materialmente para el momento de la terminación de su contrato de trabajo, padeciera una situación de discapacidad en un *grado significativo*, que fuera debidamente conocida por el empleador para que se activaran las garantías que resguardan su estabilidad.

Ello, aunque en desarrollo del contrato se le expidieron algunas incapacidades, como lo admitieron las partes y se advierte de las documentales allegadas al expediente ya referenciadas, las mismas no eran continuas o seguidas; sumado a que no se encontraba incapacitado para el momento de la finalización del contrato, no tenía procedimiento médico, ni tratamiento pendiente; por lo que dichas probanzas no permiten determinar que sea un limitado físico, psíquico o sensorial, con vocación para ser beneficiario de las prerrogativas consagradas en la norma que se analiza; recuérdese, no se probó que su padecimiento hubiere desencadenado una limitante en la ejecución de las labores para las cuales fue contratado el trabajador, contrario a lo sostenido por el apoderado de éste; dado que no se cuenta con confesión de la demandada sobre este aspecto, toda vez que según el representante legal, la empresa no tenía conocimiento que el actor tuviere algún situación particular de salud; menos aún que le haya estructurado una pérdida de capacidad en grado significativo, en los términos exigidos por la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, para que el empleador hubiere tenido que solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo; adviértase que dicha protección se deriva justamente de la configuración de la limitación en vigencia del nexo contractual laboral; lo que no quedo evidenciado en el presente asunto.

Ahora, la circunstancia que se le hubieren expedido recomendaciones y restricciones médicas, como quedo acreditado en el plenario, las mismas no tienen la incidencia que quiere imprimirle el apoderado del actor, téngase en cuenta que éstas se expiden con carácter preventivo, van dirigidas al trabajador y si bien se le indica alguna condición a tener en cuenta para la ejecución de determinadas labores, de tal situación no se infiere como lo hace el libelista “...que le impiden la prestación del servicio personalizado para el cual ha trabajado...” o que “...las

recomendaciones del médico ocupacional dice que él no puede ejecutar las actividades para las cuales fue contratado...”; pues no es lo advertido, ni menos aún a considerarlo como una persona limitada en los términos del precepto ya citado y que dé lugar a la protección en él mencionada; no debe perderse de vista que jurisprudencia ha sostenido que no toda enfermedad del trabajador lo determina como limitado físico merecedor de la protección especial reclamada, como lo adoctrinó la Corte Suprema de Justicia, entre otros pronunciamientos, en sentencia de 28 de octubre de 2009, radicación No. 35421, MP CAMILO TARQUINO GALLEGO.

Además, la persona en situación de discapacidad es aquella que padece una deficiencia que en cualquiera de los órdenes mencionados -física, mental, intelectual o sensorial-, independiente del origen de la misma, le impida su participación plena y efectiva en la sociedad; y ello no se advierte del demandante; téngase en cuenta que se encontraba desarrollando las actividades en condiciones regulares, que nunca manifestó que no podía realizar las labores para las cuales fue contratado, nótese que las incapacidades que se expidieron no son seguidas, y la mayor fue por 5 días y no exactamente por presentar la sintomatología atrás referida y que alega el recurrente le impedía ejercer sus funciones, sino por “...cólico renal...”; lo que lleva a considerar que la enfermedad diagnosticada no le causaba limitación en *grado significativo, notorio y evidente*, que fuera incapacitante para poder activar la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Sobre este aspecto, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL572-2021 de 24 de febrero de 2021, radicación No. 86278; señaló.

“(..).Ahora bien, es evidente que el trabajador padece una patología en su hombro derecho, que se encuentra documentada, pero, como quedó dicho en párrafos anteriores, no es la patología lo que activa la protección de la estabilidad laboral reforzada, sino la limitación que ella produce en la salud del trabajador para desarrollar su labor, lo que no se encuentra demostrado en el proceso, pues además de no estar calificada la pérdida de la capacidad laboral, al momento del despido no presentaba ninguna situación grave de salud, que fuera notoria y evidente, por el contrario, se encontraba desarrollando sus actividades de manera normal, lo que demuestra que la patología del hombro no ocasionaba ninguna limitación en el trabajador que fuera incapacitante, con la magnitud de poder activar la protección establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997...”

Bajo ese panorama, se considera que el actor, para la fecha de terminación de su contrato de trabajo, no demostró que se encontraba en alguna situación

que lleve a determinar ese *estado de debilidad manifiesta* o discapacidad que alega, en un *grado significativo*, a fin que se pudiera obtener la estabilidad de que trata la Ley 361 de 1997; adviértase que dicha protección se deriva justamente de la configuración de la limitación en vigencia del nexo contractual laboral; lo que, no quedó evidenciado en el presente asunto; recordemos conforme lo señalado por la Corte Suprema de Justicia, “...*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) ...*” (Sent. CSJ SL572-2021); aspecto éste “PCL” que tampoco quedo acreditada en el expediente o que por lo menos, como se ha venido reiterando en esta decisión, se hubiere demostrado que realmente, el actor tenía una limitación en su salud, notoria y evidente, para que se activara su garantía de estabilidad laboral; pero no fue lo acaecido en el caso en estudio.

En ese orden, al no quedar evidenciada la condición de salud que deprecia el actor ostentaba para el momento del finiquito del contrato que lo hiciera beneficiario de la estabilidad laboral u ocupacional reforzada; no es posible considerar que la decisión de la empresa de terminar el contrato del demandante fuera discriminatoria y menos aún que para ello necesitaba autorización del Ministerio del Trabajo como lo reclama el apelante.

Ahora, es de precisar que, si bien el debate en el presente asunto, también se centró en la verificación del *conocimiento del empleador frente a la eventual condición de salud del trabajador demandante para el momento del finiquito del vínculo contractual*, como requisito para obtener el amparo reclamado; debe decirse que ante la falta de demostración que la patología presentada fuera incapacitante, con la magnitud de poder activar la protección solicitada; tal acreditación resulta irrelevante.

En atención a lo señalado; se colige que acertó la juzgadora de primera instancia en cuanto a considerar que la condición de salud alegada por el accionante que conllevaba el amparo de la estabilidad laboral reforzada, no quedó plenamente demostrada en juicio; situación que hace nugatorias las pretensiones derivadas de esta circunstancia, como el reintegro, sus consecuenciales, y la indemnización prevista en el artículo 26 de la comentada normatividad; por tanto, se confirmará la decisión en este aspecto.

De esta manera quedan resueltos los temas de apelación, reiterándose que la Sala no tiene competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los sustentados en la alzada.

Ante lo adverso de la decisión del recurso a la parte apelante, se le condenará en costas. Fíjese como agencias en derecho, la suma equivalente a medio salario mínimo legal vigente.

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 6 de abril de 2022, por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Facatativá – Cundinamarca, dentro del proceso ordinario promovido por **DIOMEDES LEÓN MAHECHA** contra **ENERGIZAR SAS**, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO. COSTAS a cargo de la parte demandante respecto a la alzada presentada contra la sentencia de primer grado; señalando como agencias en derecho, la suma equivalente a medio salario mínimo legal vigente.

TERCERO: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente digitalizado al juzgado de origen, para lo de su cargo.

LAS PARTES SERÁN NOTIFICAS EN EDICTO, Y CUMPLASE,



JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria