TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente. No. 25899 31 05 001 2019 00358 01

Adrián Bravo Cojo vs. Luis Carlos Sánchez Pinzón

Bogotá D. C., dieciséis (16) de marzo de dos mil veintitrés (2023).

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala el recurso de apelación presentado por el demandante contra la sentencia condenatoria proferida el 17 de noviembre de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Previa deliberación de los magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1.- Adrián Bravo Cojo, mediante apoderado judicial, promovió proceso ordinario laboral en contra de Luis Carlos Sánchez Pinzón, para que se declare la existencia de dos contratos de trabajo, el primero desde el 8 de agosto de 2011 hasta el 20 de junio de 2014 y el segundo del 13 de julio de 2015 al 21 de diciembre de 2018; que goza de estabilidad laboral reforzada al encontrarse en un estado de debilidad manifiesta, por enfermedad de origen laboral; en consecuencia, solicita se renueve el contrato a término fijo, sin que este sea inferior a un año, se ordene el reintegro a un cargo en iguales o similares condiciones salariales y prestacionales a las que tenía al momento en que se produjo el despido, la reubicación del puesto de trabajo, conforme los conceptos médicos en un lugar de trabajo acorde con su condición de salud hasta que se emita un concepto favorable de rehabilitación o hasta que se consolide el derecho pensional, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta que se haga efectiva la reinstalación, la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; indexación, aportes a seguridad social integral (ARL, salud y pensión), lo *ultra* y *extra petita* y costas.

De manera subsidiaria, pide que se declare que la terminación de la relación laboral fue sin justa causa, y por lo tanto se debe condenar a la indemnización por terminación injustificada del contrato.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que estuvo vinculado con el demandante a través de sendos contratos de trabajo a término fijo, que se desempeñaba en el cargo de operario minero – piquero, a cambio de una remuneración promedio estipulada en la suma de $2.756.833.

Agrega que, durante toda la relación laboral fue apto para el cargo desempeñado, como consta en el examen de ingreso de 2011 y los certificados de aptitud ocupacional de los años 2012, 2013, 2015; sin embargo, en diciembre de 2017 le sugirieron realizarse RX de tórax y fue remitido a oftalmología, informa que en enero de 2018 inició tratamiento médico conforme a las recomendaciones efectuadas; refiere que se le efectuaron exámenes y procedimientos médicos en la Universidad de la Sabana y le diagnosticaron neumoconiosis de los mineros de carbón y en junio de 2018 la EPS inicia el proceso de calificación de origen de la enfermedad solicitando varios documentos, los cuales se aportaron.

Señala que, el 21 de noviembre de 2018 el señor Luis Carlos Sánchez le informó que el contrato se terminaba el 21 de diciembre de 2019 (sic); expone que el 10 de diciembre de 2018 le calificaron el origen de su patología como: “ENFERMEDAD LABORAL DIRECTA J60 NEUMOCONIOSIS DE LOS MINEROS DEL CARBÓN”.

Añade que, interpuso acción de tutela para la protección de sus derechos fundamentales, la cual fue conocida por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Zipaquirá, el cual mediante fallo del 6 de febrero de 2018 la negó por improcedente, decisión que fue confirmada por el Juzgado Segundo Civil del mismo circuito (20 de marzo de 2019); finalmente aduce que en la actualidad se encuentra sin atención médica, ya que no se ha podido ubicar laboralmente debido a su condición médica.

3.- La demanda se admitió por auto de 13 de diciembre de 2019, se dispuso la notificación a la demandada, corriéndose el respectivo traslado para que ejerza su derecho de defensa.

4.- Contestación del demandado: el demandado contestó la demanda con oposición a las pretensiones; manifestó que entre las partes existieron varios contratos a término fijo, así: *“a) 8 de agosto de 2011 hasta el 30 de diciembre de 2011, b) 10 de enero de 2012 al 10 de abril de 2012, c) 8 de enero de 2013 hasta el 8 de abril de 2013, d) 7 de*

enero de 2014 hasta el 20 de junio de 2014, e) 13 de julio de 2015 hasta el 19 de diciembre de 2015, f) 12 de enero de 2016 hasta el 12 de junio de 2016, g) 17 de abril de 2017 hasta el 30 de diciembre de 2017, h) 9 de enero de 2018 hasta el 9 de abril de 2018…;" los cuales fueron liquidados en su oportunidad.

En cuanto a la terminación del contrato dice *"(…) que esa desvinculación yace en la determinación de la Agencia Nacional Minera en declarar la caducidad dentro del contrato de concesión No. 1703T, de la empresa CARBONERA DE LOS ANDES, para la explotación de carbón denominada SANTA LUCIA, mediante resolución 001048, del 29 de septiembre de 2017, lugar en donde el accionante desempeñaba labores de piquero, con lo cual, puede afirmarse que obedeció a una causal objetiva. Así mismo, queda acreditada la inexistencia de conexidad entre el despido y la condición de debilidad manifiesta por la enfermedad del accionante, por tanto, su desvinculación no puede traducirse en un acto discriminatorio y un abuso del derecho, vistas las cosas de manera liminar y en el marco de la acción de tutela máxime, cuando el empleador fue enfático en manifestar que el proyecto productivo al que se dedicaba fue cerrado por razones ajenas a su voluntad. Sumado a esto el demandante recibió la liquidación de sus prestaciones sociales, por tanto, no se encuentra en una situación económica critica derivada de un hecho injustificado, que sea inminente y grave como lo quiere hacer ver el demandante. Mi representado, actualmente cuenta con más de 80 años de edad y no se dedica a la explotación minera, por la caducidad y terminación de los contratos de Operación Minera No 1703 T No 1987T, mi representado actuaba como persona natural y no tiene procesos productivos vigentes u otro empleo que ofrecerle al demandante, además de proceder en el marco de la ley en cuanto a la terminación del vínculo laboral. REINTEGRAR AL ACCIONANTE a un cargo igual o de similares condiciones a aquel que desempeñaba al momento de su desvinculación laboral es condenar al accionante a LO IMPOSIBLE por cuanto no posee mina alguna por las razones expuestas, y al contar con más de 80 años de edad se me impone una carga, orden o condena IMPOSIBLE DE CUMPLIR, y de acuerdo a sendas sentencias de la Corte Constitucional se puede exponer en mi caso traer como PRINCIPIO GENERAL QUE NADIE ESTA OBLIGADO A LO IMPOSIBLE."*

En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, abuso del derecho y mala fe, y la innominada o genérica.

5.- Sentencia de primera instancia. La Jueza Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia proferida el 17 de noviembre de 2022, absolvió al demandado de todas y cada una de las súplicas elevadas en su contra y condenó al demandante a pagar las costas del proceso, incluyendo como agencias en derecho la suma de $400.000.

6.- Recurso de apelación parte demandante: Inconforme con la sentencia, el apoderado del demandante interpuso recurso de apelación, el que sustentó en los siguientes términos:

"… La parte demandante no comparte la sentencia de primera instancia por las siguientes razones: ***primero independientemente del tipo de contrato que haya tenido el trabajador****, lo cierto es que anualmente se le renovaba el contrato, como ya es de conocimiento, tanto el juzgado, los intervinientes en esta audiencia, como del Tribunal; es que eso es una mala práctica que se utiliza en algunas empresas para terminar los contratos en diciembre y volverlos a renovar en enero del siguiente año; si revisamos la documental en particular las cartas de terminación del contrato que se aportaron con la contestación de la demanda, miramos que hay unas cartas de terminación del contrato desde el mismo 2012, 2013, 2014 y siguientes, y todas las cartas dicen lo mismo, se termina el contrato por el periodo ya cumplido, sin embargo, se le seguía renovando los contratos, ese es uno de los puntos de inconformidad con respecto a la valoración o a las consideraciones que el despacho le da respecto de si hubo o no hubo una sola terminación del contrato, lo cierto es que el mismo demandante, y de la documental que milita en el proceso, confesó que en el año 2014 – 2015 tuvo una interrupción como de 7 meses 8 meses, como se dijo en la demanda, cuando se terminó la mina el porvenir; luego el empleador le dice al demandante que puede ir a trabajar a la mina Santa Lucía, mina que fue donde trabajó los últimos 5 – 6 años; lo cierto es que entre un contrato y el otro no existió solución de continuidad, por cuanto no pasó más de 30 días como lo tiene adoctrinado la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado.*

Con respecto al otro punto que la parte demandante no comparte y es con respecto a si la parte demandante tenía o no tenía estabilidad laboral reforzada, no se comparten los argumentos de la primera instancia, cuando dice que se requería que el demandante tuviera un porcentaje de pérdida de capacidad laboral, o que al menos tuviera una incapacidad, lo cierto es que el juzgado se apartó por completo de la sentencia SU 049 de 2017, y de la sentencia SU 040 de 2018 las cuales como se dijo en el alegato de conclusión, establecen que el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, es una garantía donde la cual son titulares las personas que tengan una afección en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores, en las condiciones regulares con independencia si se tiene la calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, esto dice la sentencia SU 049 de febrero de 2017; entonces aquí lo que hay que resaltar de esta sentencia es que la Corte hace hincapié en que no importa si tiene una calificación de pérdida de la capacidad laboral moderada, severa o profunda; lo cierto es que el trabajador ya venía presentando una enfermedad desde el 2017 como es la neumoconiosis del trabajador, y que si bien es cierto, no hay en el expediente, como tal, o que la parte demandante hubiera dicho que se le dificultaba realizar sus labores, pues es que hasta ahora estaba en proceso, el proceso inició en el 2017, esta es una enfermedad progresiva, no es una enfermedad, no es un accidente de trabajo en la cual la lesión o la patología se hubiera determinado de ipso facto, o de manera repentina, sino que es una enfermedad que se va prolongando durante el tiempo. El trabajador no tiene una pérdida, no tiene una calificación, un dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral, porque se le terminó su contrato y no pudo continuar con su EPS ni con su ARL los procedimientos para efectos de determinar el procedimiento ante medicina laboral y su calificación correspondiente.

Otra cosa importante, y que debió tener en cuenta el juzgado, y de la cual se apartó hoy la sentencia SU 040 del 10 de mayo del 2018, donde dice la configuración de un hecho objetivo que demuestre que el despido no es relacionado con la discapacidad y además debe mediar la autorización de la autoridad del trabajo, cosa que en el presente caso brilla por su ausencia, porque no hay una autorización por parte del Ministerio del Trabajo para efectos de terminar el contrato de este trabajador que gozaba de estabilidad laboral reforzada; sí milita en el expediente historia clínica, y las mismas comunicaciones que hiciera la EPS al señor Luis Carlos Sánchez donde consta que el

señor demandante sí sufría de una enfermedad de origen laboral y como lo dijo el testigo Porras, sí lo fatigaba para desarrollar sus labores, acuérdese que es una actividad de alto riesgo que se hace en socavón y por tal razón si de una u otra manera, se le dificultaba desempeñar sus labores normalmente; y vuelvo y reitero que no se certificó por la autoridad médica en su momento, porque es una enfermedad que hasta ahora estaba iniciando.

Por último, para efectos de determinar si hubo una terminación o no hubo una terminación, o un nexo causal entre las enfermedades del trabajador y la causal de terminación …, sí efectivamente, no es que no se le haya terminado el contrato, sino que no se le renovó y en consecuencia son unos contratos que se fueron celebrando de manera sucesiva por más de 7 años, y en consecuencia al trabajador sí se le debió haber renovado los contratos y lo anterior en virtud de que señores Magistrados, en virtud el artículo 53 de la constitución que nos habla de la primacía de la realidad sobre las formas; entonces independientemente del tipo del contrato y los negocios que celebren las partes, lo cierto la realidad es que el trabajador continuaba vinculado para el demandado Luis Carlos Sánchez. No es cierto como lo dice la parte demandante (sic) y como lo ratificó en sus alegatos de conclusión el mentor judicial del demandado y que eso dio lugar a tomar esta decisión, primero que el señor Adrián Bravo Cojo hubiese estado detenido y que tuviese conocimiento de la minería ilegal, yo si invito a la Sala Laboral del Tribunal que en uso de sus facultades oficiosas requiera a la Fiscalía General de la Nación para que certifique del señor Adrián Bravo Cojo; segundo tampoco es cierto que se haya avisado no hay una sola prueba, que diga que al trabajador se le iba a terminar el contrato por las razones que se indicó en la defensa en la contestación de la demanda, que es la caducidad, o la terminación, o el cierre de las minas; basta con leer y lo voy hacer señores Magistrados… (cita misiva de terminación del contrato) y si revisamos la carta de terminación del 2014 es lo mismo, si revisamos la carta de terminación del 2015 dice lo mismo, (así continua reiterando los argumentos hasta llegar a la carta de terminación del 2018) por ningún lado dice señores Magistrados que se le iba a terminar el contrato de trabajo al señor Adrián Bravo por decisión, porque le fuera imposible continuar con las labores de extracción de carbón allí en la mina Santa Lucía, por ningún lado se le advierte eso al trabajador; se le terminó el contrato que tenía vigente al 2018, y o sorpresa que en el año 2019 no se le renueva su contrato; entonces por estas razones ruego a los señores Magistrados que revisen la totalidad del expediente y en particular las consideraciones de la sentencia SU 049 del 2017 para efectos de que revoque la sentencia de primera instancia y en su lugar acceda a las súplicas de la demanda…".

7.- Alegatos de conclusión: En el término de traslado ambas partes presentaron alegaciones de segunda instancia, así:

7.1.- **El demandante** en sus alegatos de conclusión expone que: *"(...) El a quo erró al considerar que la relación laboral entre el demandante y el demandado estuvo enmarcada en un solo contrato a término fijo y que su terminación se dio por vencimiento del plazo pactado, toda vez que, si bien es cierto se presentó una interrupción del contrato laboral entre el 21 de junio de 2014 y el 12 de julio del 2015; también lo es, que a partir de esta última fecha, se celebraron contratos sucesivos desde junio de 2015, hasta el 21 de diciembre de 2018; los cuales, fueron liquidados a finales de diciembre de cada año, coincidiendo con periodos vacacionales, y no en las fechas en que se pactaba la supuesta terminación, como consta en las liquidaciones de prestaciones sociales... (...) Por lo anterior, a partir del 9 de enero de 2018, el señor* ***LUIS CARLOS SÁNCHEZ PINZÓN*** *no podía renovar o elaborar un nuevo contrato por un término menor a un año, su duración debió ser mínimo*

desde el 09 de enero de 2018, al 09 de enero de 2019, y no hasta el 21 de noviembre de 2018 como lo hizo el empleador. Para finalizar, y de no acogerse por la sala los anteriores argumentos, deberá entonces considerarse que en razón del último contrato laboral celebrado el 9 de enero, y con fecha de finalización el 9 abril del 2018; es decir, por 3 meses, y, ante la falta del previo aviso de no renovación; el cual debió comunicarse el 08 de febrero de 2018 y cuya comunicación brilla por su ausencia en el caso de marras, las prórrogas del contrato debieron hacerse así: - Del 9 de enero, al 9 de abril del 2018 (Contrato inicial). -Del 10 de abril, al 10 de julio del 2018 (1ra prórroga). -Del 11 de julio, al 11 de octubre del 2018 (2da prórroga). -Del 12 de octubre del 2018, al 12 de enero del 2019 (3ra prórroga). De lo que se infiere, que para el momento de la terminación del contrato del demandante, su vínculo laboral con el demandado continuaba vigente, haciendo suponer el despido injustificado... (...) Para el caso que nos convoca, el demandante se desempeñaba como operario minero, y con ocasión a su actividad laboral, se le diagnosticó ***NEUMOCONIOSIS DE LOS MINEROS DE CARBÓN****; la cual, fue calificada como enfermedad laboral, tal como se evidencia en el dictamen médico emitido por NUEVA EPS, y en la historia clínica. No obstante, pese al tratamiento médico que se encontraba en curso, y pese a la calificación del origen de su enfermedad, el empleador* ***LUIS CARLOS SÁNCHEZ PINZÓN****, le informó al demandante que su contrato laboral no sería renovado. Conforme a las jurisprudencias en cita, vale precisar que el demandante gozaba del derecho de estabilidad laboral reforzada, contrario a lo que aseguró el a quo; pues las reglas que estableció la jurisprudencia para el caso en concreto se encuentran debidamente acreditadas..."*

7.2.- El demandado: por su parte solicitó se confirme la sentencia de primer grado.

8.- Cuestión preliminar:

Como se aprecia, el demandante en sus alegatos de segunda instancia plantea un punto nuevo de apelación, concerniente a la pretensión subsidiaria de la indemnización por despido injustificado; siendo que ese tema no fue enrostrado al momento de presentar y sustentar el recurso en primera instancia; por lo tanto, de conformidad con el art. 66 del CPT y de la SS, esta Sala no efectuará ninguna manifestación al respecto, dada su falta de competencia, pues debe respetarse las garantías del principio de congruencia.

9.- Problema (s) jurídico (s): Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde a la Sala establecer lo siguiente: 1. Cuál fue la modalidad contractual por la duración de la relación laboral existente entre las partes. 2. a la terminación del contrato de trabajo el demandante era o no sujeto de protección especial por estabilidad laboral reforzada, dependiendo de lo que resulte, se determinaran las decisiones consecuenciales de ello.

10.- Resolución al (los) problema (s) jurídico (s). De antemano, la Sala anuncia que la sentencia apelada será **confirmada**.

11.- Fundamento (s) normativo (s) y jurisprudencial (es). Arts. 45, 46, 61, 64 CST; 26 Ley 361 de 1997, sentencias Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral de 6 de marzo de 2013, rad. 39050, SL11411-2017, SL1360-2018, SL4712-2019, SL2797-2020, SL572-2021, SL4936-2021 y, T020-2021, SL711-2021, SL3376-2022 Rad. 83868. Corte Constitucional C-531 de 2000, T-490/10, SU087/22, entre otras.

Consideraciones

En este asunto no se controvierte que el demandante estuvo vinculado laboralmente con Luis Carlos Sánchez Pinzón, a través de uno o varios contratos de trabajo, vínculo que finalizó cuando el demandado lo dio por terminado bajo el argumento que no sería renovado; es decir, no se discute la relación laboral como tal, ni los motivos de su terminación por parte del accionado, como tampoco la ausencia de pago de prestaciones sociales, intereses a las cesantías y compensación de vacaciones, durante los interregnos laborados que se alegan en la demanda.

Elucidado lo anterior, esta Sala entra a resolver los problemas jurídicos planteados así:

1.- Modalidad contractual por la duración de la relación laboral.

A ciencia cierta la falta de técnica en la demanda, complica el entendimiento del medio de impugnación del demandante, en cuanto a la modalidad contractual por la duración, porque, si bien, en las pretensiones declarativas habla de dos periodos de los contratos de trabajo; el primero del 8 de agosto de 2011 hasta el 20 de junio de 2014, y el segundo desde el 13 de julio de 2015 al 21 de diciembre de 2018; cuando pide el reintegro aduce que la relación laboral debe restablecerse a termino fijo, sin que ésta sea inferior a un año; por lo que hasta acá, al interpretar el libelo, se puede inferir que la intención del actor, es la declaratoria de un contrato a término fijo a un año el cual se renovó sucesivamente desde el 2011 hasta el 2014, y desde el 2015 al 2018, se itera, o por lo menos, así se entiende del escrito demandatorio.

En los hechos de la demanda y el en interrogatorio de parte, el demandante no desconoce que su relación laboral fue a término fijo; en el acápite de los fundamentos de derecho, cuando habla acerca de la indemnización del art. 64 del CST, señala lo siguiente: *"(…) para el caso en concreto, el demandante suscribió contrato a término fijo el 13 de julio de 2015, por un periodo de cinco meses y 6 días, el cual se debió renovar por un lapso de tiempo igual, conforme la cláusula octava del contrato ibidem, y así sucesivamente*

hasta por tres periodos iguales al inicialmente contratado, y luego dicha renovación no podía ser inferior a un año… aunado a lo anterior el señor ADRIÁN BRAVO COJO, debido a la enfermedad de origen laboral, es una persona de especial protección por gozar de estabilidad laboral reforzada… por lo tanto a mi poderdante se le debió haber renovado automáticamente el contrato a término fijo sin que en ningún momento fuera inferior a un año… "

Ahora, la juzgadora de instancia cuando estableció el problema jurídico indicó: *¿El aquí demandante estaba vinculado mediante un único contrato o en su defecto tenía diferentes contratos?* Resolviendo que no se demostraba una unidad contractual como se pretendía en la demanda, porque hubo diferentes contratos de trabajo a término fijo con interrupciones, los que eran liquidados al finalizar la relación contractual, pagándose las prestaciones sociales, es decir, que no hubo continuidad, por lo que limitó su estudio a la estabilidad laboral reforzada, teniendo en cuenta para ello el último contrato de trabajo de 2018.

En este punto, el apoderado del demandante manifiesta: *"la parte demandante no comparte la sentencia de primera instancia por las siguientes razones: primero independientemente del tipo de contrato que haya tenido el trabajador, lo cierto es que anualmente se le renovaba el contrato, como ya es de conocimiento, tanto el juzgado, los intervinientes en esta audiencia, como del Tribunal; es que eso es una mala práctica que se utiliza en algunas empresas para terminar los contratos en diciembre y volverlos a renovar en enero del siguiente año; si revisamos la documental en particular las cartas de terminación del contrato que se aportaron con la contestación de la demanda, miramos que hay unas cartas de terminación del contrato desde el mismo 2012, 2013, 2014 y siguientes, y todas las cartas dicen lo mismo, se termina el contrato por el periodo ya cumplido, sin embargo, se le seguía renovando los contratos, ese es uno de los puntos de inconformidad con respecto a la valoración o a las consideraciones que el despacho le da respecto de si hubo o no hubo una sola terminación del contrato, lo cierto es que el mismo demandante, y de la documental que milita en el proceso, confesó que en el año 2014 – 2015 tuvo una interrupción como de 7 meses 8 meses, como se dijo en la demanda, cuando se terminó la mina el porvenir; luego el empleador le dice al demandante que puede ir a trabajar a la mina Santa Lucía, mina que fue donde trabajó los últimos 5 – 6 años; lo cierto es que entre un contrato y el otro no existió solución de continuidad, por cuanto no pasó más de 30 días como lo tiene adoctrinado la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado…"*

Revisada la actuación, de cara al recurso de apelación, se colige que el actor en ningún momento solicitó la declaratoria de una unidad contractual para establecer un contrato a término indefinido; pero al escuchar su medio de impugnación pareciera que ahora estuviese solicitando dos contratos a término indefinido, que él último estuvo vigente por 5 o 6 años sin solución de continuidad, lo que dista completamente de lo pedido en la demanda, -un contrato a término fijo a un año-; por lo que tales manifestaciones comportan un nuevo hecho que no fue discutido en primera instancia y por lo tanto, este Tribunal no tiene competencia para efectuar alguna manifestación, en atención a que los jueces de segunda instancia no cuentan

con facultades *extra* o *ultra petita* y deben ceñirse a los puntos de apelación (art. 66 y 66 A del CPT y de la SS) y lo pedido en la demanda.

Pero, si en gracia de la discusión se entendiera que esa noción de la inexistencia de solución de continuidad se encontrara atada al hecho de que el contrato de trabajo se prorrogaba automáticamente y que para la última relación laboral no podía ser inferior a un año, tal como se entiende del acápite de los fundamentos de derecho de la demanda, lo cierto es que por esta vía de interpretación tampoco es posible revocar la sentencia de primer grado porque lo que se observa de las pruebas documentales y personales es lo siguiente:

Obra a folios 17 a 19 PDF 01; 6 a 8 PDF 03 contrato de trabajo término fijo suscrito entre las partes desde el 8 de agosto hasta el 30 de diciembre de 2011.

Obra a folios 20 a 22 ib. contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes desde el 10 de enero hasta el 10 de abril de 2012.

Obra a folios 23 a 25 ib.; 12 a 14 ib.; contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes desde el 8 de enero a 8 de abril de 2013.

Obra a fls. 15 PDF 03 adicción de contrato de trabajo, suscrito entre las partes a término fijo en donde se establece que el contrato iniciaba el 23 de diciembre de 2013 y finalizaba el 4 de enero de 2014.

Obra a fls. 26 a 28 PDF 01; 16 a 18 PDF 03 contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes, desde el 7 de enero de 2014 a 20 de junio de 2014.

Obra a fls. 29 a 31 ib.; 19 a 21 ib. contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes, desde el 13 de julio de 2015 a 19 de diciembre de 2015.

Obra a fls. 32 a 34 ib.; 22 a 24 ib. contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes, desde el 12 de enero a 12 de junio de 2016.

Obra a fls. 35 a 37 ib.; 25 a 27 ib. contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes, desde el 17 de abril a 30 de diciembre de 2017.

Obra a fls. 38 a 40 ib.; 28 a 30 contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes, desde el 9 de enero a 9 de abril de 2018.

Obra a fl. 41 PDF 01 certificación laboral del 24 de mayo de 2014 expedida por el demandado en donde informa que el actor laboraba en su empresa desde el 1° de agosto de 2011 desempeñándose como frentero.

Obra a fl. 31 PDF 03 aviso (22 de noviembre de 2011) de terminación del contrato a término fijo del 8 de agosto de 2011 el cual culminaba el 30 de diciembre de 2011 (no será renovado).

Obra a fl. 32 PDF 03 aviso (21 de noviembre de 2012) de terminación del contrato a término fijo del 10 de enero de 2012 el cual culminaba el 21 de diciembre de 2012 (no será renovado).

Obra a fl. 33 PDF 03 aviso (2 de diciembre de 2013) de terminación del contrato a término fijo del 8 de enero de 2013 el cual culminaba el 21 de diciembre de 2013 (no será renovado).

Obra a fl. 34 PDF 03 carta presentada por el demandante de fecha 23 de julio de 2014, donde manifiesta su renuncia irrevocable a partir del 22 de julio de 2014 (así se encuentra consignado).

Obra a fl. 35 PDF 03 aviso (9 de noviembre de 2015) de terminación del contrato a término fijo del 15 de julio de 2015 el cual culminaba el 19 de diciembre de 2015 (no será renovado).

Obra a fl. 36 PDF 03 aviso (1° de marzo de 2017 sic) de terminación del contrato a término fijo del 12 de enero de 2016 el cual culminaba el 31 de marzo de 2017 (no será renovado).

Obra a fl. 37 PDF 03 aviso (24 de noviembre de 2017) de terminación del contrato a término fijo del 17 de abril de 2017 el cual culminaba el 30 de diciembre de 2017 (no será renovado).

Obra a fl. 38 PDF 03 aviso (21 de noviembre de 2018) de terminación del contrato a término fijo del 16 de enero de 2018 el cual culminaba el 21 de diciembre de 2018 (no será renovado).

Obra a fl. 39 ib. liquidación definitiva de prestaciones sociales del contrato a término fijo inferior a un año celebrado el 10 de enero al 21 de diciembre de 2012.

Obra a fl. 40 ib. liquidación definitiva de prestaciones sociales del contrato a término fijo inferior a un año celebrado el 08 de enero al 21 de diciembre de 2013.

Obra a fl. 41 ib. liquidación definitiva de prestaciones sociales del contrato a término fijo inferior a un año celebrado el 13 de julio al 19 de diciembre de 2015.

Obra a fl. 42 ib. liquidación definitiva de prestaciones sociales del contrato a término fijo inferior a un año celebrado el 12 de enero al 30 de diciembre de 2016.

Obra a fl. 43 ib. liquidación definitiva de prestaciones sociales del contrato a término fijo inferior a un año celebrado el 17 de abril al 30 de diciembre de 2017.

Obra a fl. 44 ib. liquidación definitiva de prestaciones sociales del contrato a término fijo inferior a un año celebrado el 1° de enero al 31 de marzo de 2017.

Obra a fl. 45 ib. liquidación definitiva de prestaciones sociales del contrato a término fijo inferior a un año celebrado el 9 de enero al 21 de diciembre de 2018.

Obra a fls. 46 a 103 todo lo relacionado con la contratación del demandado en el marco de la explotación de carbón No. 1703 T celebrado entre la Empresa Nacional Minera Minercol y la Sociedad Empresa Carbonera de los Andes Ltda., mediante resolución No. 181130 de 2001 expedida por el Ministerio de Minas y Energía y el acuerdo No. 010 del 27 de junio de 2003, en donde el demandado fue subcontratado; de toda esa documental se rescata la Resolución No. 001048, expedida por la Agencia Nacional de Minería, del 29 de septiembre de 2017 mediante la cual se declaró la caducidad y terminación del contrato de Concesión No. 1703 T, confirmada mediante Resolución No 000531 del 18 de junio de 2018 emanada de la vicepresidencia de seguimiento, control y seguridad minera de la ANM.

El demandante en su interrogatorio manifestó que el demandado lo contrató a término fijo, que lo sacaron por la enfermedad que tenía, que el accionado le pasó la carta, porque ellos siempre lo hacían así, pero no le renovaron el contrato; durante el tiempo que estuvo vinculado cada año le pagaban las prestaciones; entre contrato y contrato hubo espacios temporales en que no se presentó a trabajar; fue trasladado de la mina el porvenir a la mina santa lucía, que fue cuando el demandado le dijo que descansara unos día que después lo llamaban otra vez. El escuchó que las minas están cerradas, pero no sabe si es cierto; que Luis Carlos acabó con todas las minas, la última mina del accionado la cerró en julio de 2020.

Y el testigo José Antonio Porras Caicedo adujo que trabajaba con el demandante, que siempre salían el 31 de diciembre, y en seguida los llamaban, en enero los mandaban a exámenes y volvían a entrar; el actor entró en el 2011 y trabajó hasta el 2018, que hubo una vez que el demandante se fue, pero no sabe cuándo, ni por cuánto tiempo.

Así las cosas, analizadas las pruebas referidas, de conformidad con los artículos 46, 60 y 61 del CPT y de la SS, es dable concluir que el contrato del año 2011 fue independiente, tuvo un término especifico, no se renovó y finalizó en el tiempo acordado; en los años 2012 y 2013 el contrato se evidencia que fue a tres meses, siendo renovado en tres oportunidades, incluso en el mismo año 2013 tuvo otro contrato, del 23 de diciembre al 4 de enero de 2014; en el año 2014 celebraron un contrato de trabajo por más de 7 meses y el 22 de julio de 2014 el actor renunció; en 2015 el accionante se volvió a vincular con el demandado con un contrato desde julio a diciembre por mas de 5 meses, el cual no se renovó y se liquidó; en 2016 se prorrogó en 3 oportunidades, y luego se liquidó; en el 2017 fue por 8 meses, no se prorrogó y se liquidó; y en 2018 fue por tres meses y se prorrogó en 3 oportunidades.

Lo anterior no se contradice con lo manifestado por el único testigo escuchado en primera instancia, porque relató que el actor prestó sus servicios desde el 2011 al 2018, lo que en efecto sucedió, sólo que el contrato de trabajo fue a término fijo inferior a un año durante todo ese interregno, en los términos analizados en precedencia.

Así las cosas, en ninguna de las relaciones laborales antes mencionadas, el contrato no tuvo una cuarta prórroga como para considerarse que mutaba a un año, por ende, cada contrato de trabajo fue independiente y liquidado, en esa medida obró bien la juzgadora de instancia al analizar la estabilidad laboral reforzada de cara al último contrato suscrito entre las partes del año 2018 y así se confirmará por este aspecto la sentencia.

Siguiendo con el estudio, la Sala aborda el tema referido a la estabilidad laboral reforzada por el estado de salud esgrimida por la parte demandante, para verificar si al momento del finiquito del contrato de trabajo (26 de diciembre de 2018), se encontraba amparado con el fuero de salud alegado.

2.- Fuero de salud.

Frente al denominado fuero de salud, debe recordarse que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece 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 el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones contempladas en la ley, a que hubiere lugar.

Dicho precepto legal fue declarado exequible condicionalmente por la Corte Constitucional mediante sentencia C-531 de 2000, *"… 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…".*

En cuanto al alcance interpretativo del mencionado artículo, esta Sala de decisión, en innumerables pronunciamientos, ha considerado que la protección especial a la estabilidad laboral reforzada por el estado de salud, no es exclusiva de quienes estén calificados en su pérdida de capacidad laboral, sino también respecto de aquellos que 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.

En reciente jurisprudencia constitucional, se reiteraron las reglas para analizar las causas laborales relacionadas con el fuero de salud en los siguientes términos: *"Así, para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación…"* (SU-087/22)

Por lo tanto, se advierte que la simple mengua de salud, o el hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado, o en licencia por enfermedad, o en terapias ocupacionales, no es suficiente para concluir que es titular de la protección laboral

reforzada; esa *situación de debilidad manifiesta*, que sustancialmente dificulte al trabajador cumplir sus labores en condiciones normales, 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 graves 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 resguardan su estabilidad (Sent. CSJ SL11411-2017 y SL2797-2020).

Sobre los medios para acreditar tal situación, ha dicho la jurisprudencia *"…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).

En lo que tiene que ver con la terminación de un contrato a término fijo, en asuntos donde se discuta el fuero por salud, nuestra máxima Corporación de cierre en sentencia SL711-2021, radicado 646505, señaló: *"Es cierto que, acorde con el actual criterio de la Corte plasmado en la sentencia SL2586-2020, se indicó que, si bien en los contratos a término fijo la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo, solo se tendrá como causal objetiva, si se demuestra la extinción de las causas que le dieron origen al contrato u ocaso de la necesidad empresarial, pues si ello no ocurre, se presume que la decisión de no renovar el contrato estuvo revestida de una conducta discriminatoria. Pero habría que precisar, que ello solo es aplicable en los casos de trabajadores con discapacidad, es decir, aquellos a quienes logren acreditar que se encuentran en los rangos de protección aceptados por la jurisprudencia de la Corte, y no que opere en este tipo de vínculo frente a cualquiera afectación a la salud"*

Precisado lo anterior, en el presente proceso se allegaron las siguientes pruebas:

Obra a fls. 42 a 46 del PDF 01 examen de ingreso de fecha 8 de agosto de 2011 donde aparece la nota de apto para el oficio a contratar.

Obra a fls. 47 a 49 ib. certificado de aptitud ocupacional de fecha 6 de enero de 2012 donde se registra al actor que es apto para el trabajo, sin embargo, se observa unos resultados de la prueba de función pulmonar donde se registra una obstrucción ligera.

Obra a fl. 50 ib. certificado de aptitud ocupacional de fecha 4 de enero de 2013 donde se registra al actor como apto para el trabajo.

Obra a fls. 51 a 57 ib. certificado de aptitud ocupacional de fecha 13 de julio de 2015 donde se registra al actor como apto para el trabajo; sin embargo, se observa los resultados de la prueba de función pulmonar – espirometría, con diagnóstico de espirometría obstructiva leve.

Obra a folios 58 a 60 ib. certificado de aptitud ocupacional de fecha 29 de diciembre de 2017 donde se registra al actor como apto para el trabajo; sin embargo, se observa unos resultados de la prueba de función pulmonar donde se registra una obstrucción ligera.

Obra a folios 62 a 69 ib. con seguimiento de enero, abril, junio a septiembre de 2018; donde se observa el diagnóstico de alteración ventilatoria obstructiva leve, no signos de dificultad respiratoria, neumoconiosis de los mineros del carbón.

Obra a fl. 70 ib. resultados RX de tórax donde se informa pulmones sin aparentes masas ni procesos de consolidaciones (13 de enero de 2018).

Obra a fl. 71 ib. resultados de la curva de flujo pre y post, donde se interpreta espirometría pre y post con alteración ventilatoria obstructiva leve.

Obra a fl. 74 ib. solicitud del médico tratante de la clínica universidad de la sabana, para valoración por medicina laboral de fecha 10 de abril de 2018.

Obra a fl. 75 ib. resultados del TAC tórax, y en los hallazgos se anota: campos pulmonares correctamente aireados, con adecuada distribución broncovascular, no se observa nódulos, masas ni consolidaciones.

Obra a fl. 79 resultado del estudio de función pulmonar de fecha 8 de mayo de 2018 en el que se concluye que: espirometría y curva flujo volumen con alteración ventilatoria obstructiva.

Obra a fl. 100 a 103 ib. dictamen de fecha 10 de diciembre de 2018, donde la Nueva EPS califica la enfermedad que padece el actor de neumoconiosis de los mineros del carbón, como de origen laboral; en los exámenes de diagnóstico e interconsulta pertinentes para calificar se destaca el TAC de tórax y el de función pulmonar a los que ya se hizo alusión.

También se escucharon las pruebas personales contenidas en los interrogatorios de las partes y el testimonio de José Antonio Porras Caicedo.

El demandante en su interrogatorio manifestó que no le calificaron pérdida de capacidad laboral, porque lo sacaron, y en la actualidad tampoco cuenta con dicho dictamen; para el año en que no le renovaron el último contrato no se encontraba incapacitado; durante el último año que ejecutó las labores lo hizo de manera normal; el médico tratante no le prescribió incapacidades durante este último periodo; después que le diagnostican la enfermedad en el año 2017 - 2018 siguió haciendo las labores en la empresa, pero se fatigaba mucho; prestó sus servicios hasta el 31 de diciembre de 2018; no le hicieron examen de egreso.

Por su parte, el demandado, dijo que no sabía que el demandante se encontrara enfermo; le terminó el contrato a Adrián porque había una orden de cierre por cuenta de la Agencia Nacional de Minería, pero como los obreros tenían un contrato entonces no cerró hasta que se fueran venciendo los contratos, les pasaba cartas 30 días antes y como el actor no se encontraba incapacitado le pasaron la carta a lo que se vencía el contrato; en la actualidad no se dedica a extraer carbón, porque tan pronto se terminaron los contratos se cerró la mina, apenas quedaron dos personas, que estaban incapacitadas, ya salió uno pensionado y el otro renunció; como hace más de 2 años que esta la mina “quieta” esta cerrada; que el era el operador de la mina Santa Lucía; explotó la mina hasta el 2019 hasta que recogieron todo lo que había en la mina para poder entregar. En el 2018 la Nueva EPS le requirió una documentación para determinar el origen de las enfermedades del demandante, que la secretaria envió eso, en el 2018 no recuerda el mes.

Y el testigo José Antonio Porras Caicedo manifestó que en el 2018 Adrián no volvió más porque supuestamente estaba enfermo, en el 2018 lo veía que respiraba con dificultad; el testigo trabajó con el demandado en varias temporadas, dice que trabajó en la mina Santa Lucía -el testigo- desde 2008 hasta el 29 de julio de 2020, que la mina se acabó porque ya no había más carbón y el demandado decidió cerrar su empresa; en el 2020 trabajaban con él como unos 6 u 8 trabajadores, y en el 2020 se sacaba todo lo que quedaba, el carbón, y entiende que ese carbón lo vendían; no tuvo conocimiento que el actor se ausentara por estar enfermo, dice que el -testigo- participó en el desmonte de las líneas, y extracción de los coches de la mina porque ya se acababa el carbón.

Analizadas una a una en su conjunto las pruebas antes referidas, se evidencia, que sin perjuicio de que el demandante, en efecto, se encontraba diagnosticado con una enfermedad (neumoconiosis de los mineros del carbón), que en principio fue calificada por la Nueva EPS como de origen laboral, tal padecimiento en su salud no fue impedimento para que desarrollara con normalidad las labores para las cuales fue contratado (operario de mina), porque así lo aceptó el mismo accionante en su interrogatorio de parte, o por lo menos en el último año -2018-, es decir, que sus padecimientos en la salud no fueron obstáculo para desempeñarse en condiciones normales en su trabajo y si bien en el interrogatorio de parte el demandante manifestó que en el 2018 empezó a fatigarse, e incluso el testigo Porras Caicedo señaló que en esa data lo veía respirar con dificultad, son aspectos que se contradicen con el mismo dicho del accionante, cuando informó que realizaba sus labores con completa normalidad, y que en el último año de trabajo no estuvo incapacitado; luego, esa eventual y "única afección" (fatiga o dificultad para respirar) en realidad no le impedía realizar las actividades diarias encargadas por el demandado.

Así las cosas, es evidente que al momento que finalizó la relación laboral, esto es diciembre de 2018, el demandante no se encontraba incapacitado, ya había culminado el proceso de calificación del origen de su enfermedad, en un primer concepto y por parte de la EPS, no tenía tratamientos médicos pendientes, intervenciones quirúrgicas o cualquier otra circunstancia que lo ubicara en un estado de debilidad manifiesta como para dar paso al fuero por salud, al contrario siempre ejecutó el contrato de trabajo con completa normalidad y así lo expuso, se itera, en su declaración de parte.

De manera que no le asiste razón al apelante cuando asegura que el actor era sujeto de estabilidad laboral reforzada en razón a su salud, como tampoco cuando sugiere que la juzgadora de instancia desconoció el precedente de la Corte Constitucional para resolver esta causa, porque resulta que en este caso en particular, precisamente no se encuentra acreditada una debilidad manifiesta, que sustancialmente le impidiera al accionante cumplir con sus labores en condiciones normales, como tampoco existe un porcentaje de pérdida de capacidad laboral o un estado de salud que le genere graves dificultades sustanciales al trabajador para laborar en condiciones regulares.

Es cierto que, el empleador se enteró del proceso de calificación del origen de la enfermedad del accionante, es decir conocía de su estado de salud, pero, no puede pensarse que fue esa la razón por la cual se terminó el contrato, porque incluso si

se retrocede en el tiempo, ubiquémonos en los años 2012, 2015 y 2017, en los exámenes ocupacionales que efectuaba su empleador, en relación con la función pulmonar se diagnosticó una obstrucción ligera, lo que se relaciona con la neumoconiosis de los mineros del carbón (así se infiere del dictamen de origen de la enfermedad), es decir, desde el 2012 el actor viene padeciendo la enfermedad actualmente considerada de origen laboral, lo que no fue impedimento para que el actor desde el 2012 hasta el 2018 ejecutara los contratos de trabajo en condiciones normales, tal y como quedó visto; y sabiendo de esa situación el empleador no le terminó el contrato de trabajo, al contrario lo mantuvo vinculado.

A modo de conclusión, para la data del finiquito del contrato de trabajo el actor no era sujeto de protección laboral reforzada por su estado de salud, ya que como quedó evidenciado, su estado de salud no le impedía cumplir sus actividades laborales diarias, sin que hubiese acreditado que en razón a la patología que padecía fue despedido, es decir, no activó la protección deprecada como sujeto de estabilidad laboral reforzada; máxime, si se tiene en cuenta que al momento de la culminación del contrato de trabajo a término fijo, se insiste, no se encontraba incapacitado, no contaba con recomendaciones médico laborales vigentes y tampoco tenía calificación con un porcentaje significativo de pérdida de su capacidad laboral, en esa medida se confirmará la sentencia apelada en este aspecto.

Finalmente, como ya se había indicado, la Sala no aborda el estudio de la pretensión subsidiaria de indemnización por despido injusto, como quiera que no fue objeto de apelación y solo hasta en los alegatos de conclusión se planteó dicho aspecto, lo que por obvias razones deviene en extemporáneo.

Colofón de lo dicho, se confirmará íntegramente la sentencia apelada.

Así quedan resueltos los puntos de apelación formulados por el demandante.

Costas a cargo de la parte demandante por perder el recurso, inclúyanse como agencias en derecho la suma de 1 SMLMV.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Laboral** del **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca,** administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Resuelve:

Primero: **Confirmar** la sentencia apelada, acorde con lo considerado.

Segundo: Costas a cargo del demandante, inclúyanse como agencias en derecho la suma de 1 SMLMV.

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

Notifíquese y cúmplase,

MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada

EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado

JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado
(Con salvamento parcial de voto)