



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25843 31 03 001 2020 00108 01

Minas Cuaron S.A.S. vs. Manuel Orlando Riaño González

Bogotá D. C., siete (07) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

Sentencia

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala el recurso de apelación formulado por la parte demandante contra la sentencia proferida el 2 de marzo de 2023 por el Juzgado Civil del Circuito de Ubaté, 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. Demanda. Minas Cuaron S.A.S., mediante apoderado judicial, presentó demanda contra **Manuel Orlando Riaño González**, para que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre las partes a término fijo del 28 de octubre de 2019 al 28 de abril de 2020, que el demandado no se encontraba estabilidad laboral reforzada a la terminación del vínculo, que el finiquito es eficaz por vencimiento del plazo y no debe cancelar la sanción de los 180 días de salario, en consecuencia, se condene a su desvinculación inmediata, costas y agencias en derecho.

Como fundamento fáctico de lo pretendido manifestó, en síntesis, que suscribió contrato de trabajo a término fijo con el accionado, percibiendo un salario de \$900.000, que Sutatausa fue el sitio de trabajo, dice que los compañeros de trabajo del demandado informaron que éste dormía en su turno y tenía un bajo rendimiento, por lo cual no le prorrogó el contrato, sin embargo, el 3 de marzo de 2020, el accionado manifestó que sufrió un accidente de trabajo con un fuerte dolor de hombro, ardor, adormecimiento y dificultad para mover la extremidad, por lo que de buena fe y acatando los protocolos de seguridad y salud en el trabajo – SST la empresa informó ese mismo día a ARL Sura, mientras el trabajador asistió al centro médico donde se le



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

concedió una incapacidad por 7 días, y el 10 de marzo de 2020, fue atendido por ortopedia y traumatología y se le diagnosticó Síndrome de Manguito Rotatorio M751, con una incapacidad de 15 días que terminó el 23 de marzo siguiente.

Señala que durante el periodo de incapacidad del demandado, el profesional de SST de la actora realizó la investigación del presunto accidente y presentó informe a la ARL destacando que no hubo testigos del hecho, que el suceso no tenía nexo de causalidad con las funciones realizadas, que el trabajador no tenía a su cargo ninguna función y/o proceso de cargar o alza de peso y que el síndrome diagnosticado no se puede generar por accidente, ya que se produce a lo largo del tiempo.

Informa que el 20 de marzo de 2020, la ARL expidió concepto señalando que no hubo accidente de trabajo y dejó de expedir más incapacidades; por su parte, la EPS también se negó a emitir o prorrogar la incapacidad, sin embargo, desde el 23 de marzo de 2020 el demandado dejó de asistir a trabajar sin justificación, ante lo cual el 27 de marzo lo escuchó en descargos, porque ni estaba incapacitado, ni tenía recomendaciones médicas y la ARL había señalado que no existió un accidente de trabajo y durante la diligencia se aportaron documentos que señalan que el dolor del trabajador se originó en un accidente de hace 20 años del que no tenía conocimiento la empresa, de otra parte, señala que los exámenes en tejidos blandos y duros, como radiografía y ultrasonido, concluyeron que los tejidos estaban normales, sin derrame, ni signos de alerta, añade que ese mismo día, 27 de marzo de 2020, le notificó al demandado el preaviso de la finalización del contrato por vencimiento del plazo, pero ante la actitud del accionado de prolongar el vínculo a toda costa, temió por su seguridad e integridad y por ello aplicó el artículo 140 CST por los días restantes para la finalización del contrato, tiempo en que no se emitieron incapacidades o recomendaciones médicas, pese lo cual, ante la negativa de la EPS y ARL de incapacitarlo, el trabajador acudió por urgencias a la ESE El Salvador, donde no se consideró que su caso fuera urgente, ni tampoco se le concedió incapacidad.

Refiere que el demandado instauró una acción de tutela, la que en primera instancia fue del conocimiento del Juzgado Promiscuo de Sutatausa, bajo radicado 2020-00034, que en su trámite, la empresa manifestó que no había perjuicio irremediable, ni vulneración a los derechos fundamentales del accionante, y en sentencia del 22 de abril de 2020 se negó el amparo.



Relata que el 28 de abril siguiente, concluyó el vínculo laboral, pero por la cuarentena estricta que para entonces estaba vigente, no fue posible la toma del examen médico de egreso, de otra parte informa que ese mismo día canceló la liquidación final de prestaciones, sin que en esos días le fueran emitidas nuevas incapacidades o recomendaciones al accionado.

Informa que la sentencia de tutela de primera instancia fue revocada por el Juzgado Promiscuo de Familia del Circuito de Ubaté en fallo emitido el 28 de julio de 2020, ordenando su reintegro, al considerar que sin contrato de trabajo el trabajador no tendría servicio de salud, argumento que no es válido porque implicaría que nunca se pudiera finalizar un contrato de trabajo, además se trató de una decisión que no consideró la ausencia de incapacidad médica, accidente o recomendaciones médicas y que la EPS y ARL si garantizan el derecho a la salud del accionante luego de finalizado el vínculo laboral.

Expresa que el 30 de julio de 2020 se hizo efectivo el reintegro al aquí demandado, quien asistió a una videoconferencia con médico general, quien sin revisión física lo incapacitó por 5 días, al insistir el paciente en un presunto dolor que no ha sido detectado en exámenes médicos, de otra parte, manifiesta una conducta de abierta rebeldía a las órdenes del patrono, ya que no presta el servicio en las condiciones que lo haría cualquier trabajador sin que exista justificación para ello.

2. La demanda se instauró ante el Juzgado Civil de Circuito de Ubaté, quien por auto del 11 de septiembre de 2020 la admitió, ordenó la notificación y el traslado de rigor.

3. Contestación de la demanda.

3.1. Manuel Orlando Riaño González, contestó con oposición a las pretensiones. Aceptó los hechos relativos a la suscripción del contrato de trabajo por término fijo y el sitio de labor, el reporte del accidente de trabajo el 3 de marzo de 2020 y su incapacidad inicial por 7 días, prorrogada 15 días más, que el 27 de marzo de 2020 se realizó diligencia de descargos, que instauró acción de tutela, que fue desvinculado el 28 de abril de 2020 y se le pagó su liquidación final, que por fallo de tutela de segunda instancia se ordenó su reintegro, el que se hizo efectivo el 30 de junio de ese año.

Manifestó que su salario promedio fue de \$1.300.000 o \$1.400.000, que si sufrió un accidente de trabajo y aunque la ARL consideró que éste no existió, aquella no es la



entidad que tiene la última palabra sobre la calificación del origen, que desde entonces ha sido incapacitado de manera recurrente, que no tenía afectaciones de salud anteriores al 3 de marzo de 2020 y si bien al momento de su retiro no estaba incapacitado, ello obedeció a que las mismas se otorgaron en días posteriores a la intempestiva decisión de la empresa, además la disminución de su salud era evidente, por lo que la accionante, al desconocer el fuero de estabilidad laboral reforzada por salud, fue condenada por el Juez constitucional al reintegro del trabajador. Formuló la excepción de carencia de los derechos inculcados. (pp. 1-8 archivo pdf 8, archivo pdf 10)

4. Sentencia de primera instancia. El Juzgado Civil de Circuito de Ubaté, mediante la sentencia proferida el 2 de marzo de 2023 resolvió: *“PRIMERO: Declarar que entre el señor Manuel Orlando Riaño González, como trabajador y la sociedad comercial Minas Cuarón S.A.S., como empleadora, existe un contrato de trabajo en los términos expuestos en la parte motiva de la providencia. SEGUNDO: Declarar que los hechos de la demanda y sus correspondientes pretensiones han hecho transito a cosa juzgada constitucional, de acuerdo con el fallo de tutela del 27 de julio de 2022 proferido por el Juzgado Promiscuo de Familia de Ubaté, conforme la parte motiva antes expuesta. TERCERO: Desestimar las demás pretensiones de la demanda. CUARTO: No autorizar el despido del demandando como trabajador de Minas Cuarón S.A.S. QUINTO: Desestimar la excepción de mérito que planteó el extremo demandado denominada carencia de los derechos inculcados. SEXTO: Condenar en costas al extremo demandante, tásense, se señala la suma de \$100.000 como agencias en derecho”.*

5. Recurso de apelación parte demandante. Inconforme con la sentencia de instancia la entidad demandante formuló recurso de apelación, bajo la siguiente sustentación:

“en la oportunidad procesal presento el recurso de apelación conforme el artículo 66 CPTSS, basado en los siguientes argumentos. Sobre los argumentos de la sentencia, debo indicar que el numeral 6 de la sentencia de tutela en la cual se indica que es de carácter definitiva indica “prevenir a la empresa Minas Cuarón S.A.S. para que a partir de la fecha de reintegro del señor Manuel Orlando Riaño González se abstenga de dar por terminado el contrato laboral, salvo que se cumplan las causales legales previstas para ello y cuente con la autorización del Ministerio de Trabajo o se demuestre debidamente que las afecciones de salud han desaparecido por completo, con base en el concepto de los médicos tratantes, laborales u ocupacionales”, lo que nos lleva a concluir que no existe cosa juzgada constitucional por parte de la sentencia, que si bien indica que de manera definitiva se debe hacer un reintegro por la estabilidad laboral reforzada, no es esto óbice de poder concluir que esta situación jurídica actual está completamente cerrada o que ya no se puede debatir, conforme el numeral sexto de la misma tutela indica que se debe estudiar las formas de cómo se debe terminar la vinculación laboral. Ahora bien, el artículo 303 CPT (Sic) indica la sentencia ejecutoriada en proceso contencioso tiene fuerza de cosa juzgada siempre que el nuevo proceso verse sobre el mismo objeto, en la sede de tutela no hubo proceso contencioso, fue un estudio previo para salvaguardar de manera urgente, a



criterio de una situación sin debate jurídico concreto, por ende, el Juez natural para poder conocer y poder debatir estas situaciones es el Juez laboral de primera instancia, en este caso, pues el Juzgado de Circuito de Ubaté. Cabe resaltar también, que de la misma manera el Juez natural en la jurisdicción laboral debe ser quien debe estudiar este tipo de situaciones, porque esta es una situación que se va modificando con el tiempo, si bien hay una identidad de partes y si bien hay una identidad de algunos hechos, no de todos los hechos que se debatieron en el proceso de tutela, no quiere decir esto que se cierre la puerta a poder debatir de fondo el asunto, porque el asunto no fue debatido de fondo ni controvertido en la sede constitucional, el asunto o el Juez natural para que se debata estoy conforme el mismo fallo de tutela tiene en su artículo 6 la manera o la forma de cómo se deben debatir estas situaciones, debe haber sido juzgado y debatido en este proceso y por ende, se debió haber relacionado. Ahora cabe resaltar que también la cosa juzgada no sucedió en este proceso porque hay algunas pretensiones que no fueron debatidas en el proceso como tal de tutela, como lo son el reconocimiento de la sanción por la Ley 797 de 1997 (Sic), la Ley Clopatofsky y demás y también se están debatiendo hechos jurídicos nuevos como la forma del salario, la forma de los documentos, se indicaron también si existió o no existía, cabe resaltar los documentos posteriores, incluyendo los que se debatieron en este proceso, son documentos que van idóneos a acreditar si existió o no existía la condición que permite el fallo de tutela para que se estudie por parte de este Juzgado, lo cual el Juzgado no debería haberse abstenido de estudiar los mismos. Lo anterior sin excluir y sin renunciar a mi derecho de poder hacer el traslado correspondiente conforme la nueva ley que aprobó el Decreto 806 de 2020. Muchas gracias”.

6. Alegatos de conclusión. En el término de traslado se presentaron los siguientes alegatos de segunda instancia.

6.1. De la demandante. Reitera que se debe revocar íntegramente el fallo apelado y acceder a las pretensiones, aduce que es antitécnica la parte motiva de la sentencia por no ser viable citar las sentencias SU-027 de 2021 y T-380 de 2013, de otra parte, agrega que la cosa juzgada constitucional no procede en procesos ordinarios, más aún cuando el escenario para debatir si hay fuero de estabilidad laboral es el proceso ordinario laboral, sin que la parte pasiva hubiera formulado las excepciones de cosa juzgada o falta de jurisdicción y por ello no pueden ser declaradas de oficio, en todo caso, el numeral 6 del fallo de tutela demuestra que el amparo no fue definitivo, sin que pueda alegarse que es igual el proceso de reintegró por tutela con un proceso ordinario laboral que busca finalizar el contrato, siendo el primero un trámite sumario que no permite la contradicción de la prueba, como si se puede en el ordinario.

6.2. Del demandado. Solicita confirmar el fallo, por cuanto la cosa juzgada impide a un juez decidir un asunto que fue previa y definitivamente resuelto a través de providencia debidamente ejecutoriada, siendo viable que el Juez la declare de oficio. En subsidio, señaló que el empleador no solicitó como fundamento para la



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

autorización del despido el artículo 61 CST, confundiendo una forma legal de dar fin al contrato de trabajo con una justa causa, sin que pueda desconocerse el fallo constitucional que de manera definitiva protegió el derecho a la estabilidad laboral reforzada, por tanto, por congruencia, al no acreditarse una justa causa para autorizar el despido no hay mérito en sus pretensiones.

7. Problema (s) jurídico (s) a resolver. De conformidad con el artículo 69 CPTSS, corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos: **1) ¿Erró la jueza a quo al negar las pretensiones dirigidas a descartar la existencia del fuero de estabilidad laboral reforzada por salud del demandado, señalando como razón de tal decisión la configuración de la cosa juzgada constitucional?, en caso de que el anterior problema se resuelva de forma positiva, 2) ¿Hay mérito para declarar que el demandado no cuenta con estabilidad laboral reforzada y acceder a las pretensiones de la demanda?**

8. Resolución a (los) problema (s) jurídicos (s): De antemano la Sala anuncia que se **confirmará** la sentencia apelada.

9. Fundamentos normativos y jurisprudenciales: Arts. 282, 303 CGP; CC T-219 de 2018, CC T-032 de 2020, CC SU027 de 2021, CSJ SL3576-2021, CSJ SL4256-2021, CSJ SL576-2023, CS SL642-2023 y CSJ SL688-2023.

Consideraciones

La Sala aborda el estudio de los problemas jurídicos planteados así:

¿Erró la jueza a quo al negar las pretensiones dirigidas a descartar la existencia del fuero de estabilidad laboral reforzada por salud del demandado, señalando como razón de tal decisión la configuración de la cosa juzgada constitucional?

En el presente litigio se discute si el demandado tiene estabilidad laboral reforzada por salud, siendo necesario analizar la naturaleza, objetivos y alcance de dicha figura.

Sobre la protección reforzada por problemas de salud o limitaciones del trabajador, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 señala que *“En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el campo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su*



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

limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

De otra parte, debe considerarse el lineamiento trazado recientemente por la Corte Suprema de Justicia en la sentencia CSJ SL1152-2023, reiterado en las sentencias CSJ AL1154-2023, CAS SL1181-2023, CSJ SL1738-2023, CSJ SL1728-2023, entre muchas otras, así como las normas internacionales como el Programa de Acción Mundial para la Discapacidad de la Asamblea General de las Naciones Unidas, la Resolución No. 48/1996 de 20 de diciembre de 1993 emanada de ese mismo ente, la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, aprobada en 2001 por la Asamblea Mundial de la Salud, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Capacidad y su Protocolo Facultativo de 2006, así como las Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013. Todo este plexo normativo da una visión global y holística del asunto objeto de estudio y, en palabras de la Corte: “(...) tienen un impacto en el ámbito laboral y se orientan a precaver despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás”.

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

Así mismo, el aludido artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consagra una restricción a la facultad del empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo en aquellos casos en que el trabajador sufra una limitación, en el sentido de que tiene que ser autorizada por el inspector del trabajo, pues de lo contrario el despido no producirá ningún efecto y se abre paso el reintegro del trabajador, tal y como se indicó en la sentencia C-531 de 2000 al declararse: “Segundo.- Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 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”.

Sobre los estados de salud que dan lugar a la protección reforzada, la jurisprudencia constitucional y laboral han considerado que se configura por la existencia de limitaciones física, sensoriales o psicológicas que limiten la capacidad laboral, o cuando la condición física genere un estado de debilidad manifiesta, lo que se extiende a las personas que demuestren que su estado de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.

Lo anterior fue ratificado en la sentencia CSJ SL1152-2023, que concluyó que la garantía de estabilidad laboral reforzada se configura cuando la *“deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo» se suma «la existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás» y que «estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios”, pero agregó que conforme el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 se debe evidenciar la existencia de barreras entendidas como “cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad», que en términos de la norma pueden ser: «a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad»; «b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas»; y «c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruados que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad”, presupuestos que pueden ser acreditados por cualquier medio probatorio.*

Es así como el órgano de cierre de nuestra jurisdicción, desde la sentencia CSJ SL1152-2023, ha considerado que al trabajador debe acreditar su discapacidad, demostrando que padece una deficiencia a mediano o largo plazo, que le impide el desarrollo de sus roles ocupacionales o le representa una desventaja en el medio donde presta sus servicios, situación conocida por su empleador o que es notoria al momento del retiro. Para la tarea de verificar los anteriores presupuestos, debe analizarse la deficiencia (factor humano) y cotejarla con el análisis del cargo del



trabajador, sus funciones, requerimientos, exigencias, entorno laboral y actitudinal específico (factor contextual) y la interacción entre los dos factores atrás mencionados.

Claro está, entiende este Tribunal, que para mejor proveer tales exámenes deben ser realizados por especialistas en materia de salud ocupacional, seguridad y salud en el trabajo, medicina del trabajo o las especialidades afines, para que con ello se de un mejor fundamento y respaldo científico a las inferencias y premisas bajo estudio de los juzgadores.

En cuanto el dictamen pericial de calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional como prueba para demostrar la discapacidad, la novedosa posición jurisprudencial no la descarta ni le resta importancia, por cuanto se limita a indicar que no es concluyente ni definitiva, siendo relevante considerar que la misma Corte desde la sentencia CSJ SL572-2021 había señalado *“(...) en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo”*.

Siguiendo dichos derroteros, este Tribunal ha considerado que la simple existencia de una enfermedad o el hecho de que el trabajador este incapacitado al momento de la terminación del contrato, o un mero detrimento en sus condiciones de salud, o que haya sufrido un accidente de trabajo o padezca una enfermedad, no son razones suficientes para concluir que es titular de la protección reforzada, entendimiento que fue ratificado en la sentencia CSJ SL1152-2023, en donde asentó *“(...) el artículo 26 no aplica para personas que sufran contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales transitorias o de corta duración, pues la protección es para deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás”*.

En todo caso, cada caso debe ser analizado de manera particular y según los elementos de prueba que aparezca en el expediente, advirtiendo que en este campo hay que cerrar el paso, en lo posible, a un exagerado subjetivismo judicial y por ello se ha considerado que la determinación de si un trabajador se encuentra en la referida situación debe basarse fundamentalmente en criterios objetivos y constatables, definidos, en lo posible, por personal especializado en la materia, pero si no existen



tales valoraciones, hay que decidir tomando en cuenta los elementos relevantes de la enfermedad o padecimientos y su incidencia en la labor desempeñada y en el propio discurrir existencial del afectado, teniendo como marco de referencia, en todo caso, los dictámenes y opiniones de los profesionales en el campo respectivo.

Aunado a lo anterior, debe agregarse que la Corte en la sentencia CSJ SL1410-2023, indicó que *“los ajustes razonables para la adaptación del trabajador no persiguen normalizar la situación de este último, como si la necesidad de protección no existiera o desapareciera. Es decir, el propósito de la normativa comentada es lograr la integración y adaptación del trabajador discapacitado, en procura de preservar su valor y vigencia en el ámbito social y laboral, aportando herramientas para alcanzar un pleno estado de resiliencia”*, esto por cuanto el artículo 1º de la Convención Sobre los Derechos de las Personas en Situación de Discapacidad deja claro que lo que se busca es remover los obstáculos para permitir la *“participación plena y efectiva en la sociedad”* de las personas discapacitadas a través de *“medidas de integración social”* y por esta razón, el inciso 4 del artículo 2 ib. contempla la posibilidad de mitigar esas barreras mediante la implementación de ajustes razonables por parte del empleador con el propósito de *“garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”*, así como lograr *“la integración al trabajo regular y libre (artículo 27 de la convención), en iguales condiciones que las demás”*; y en ese orden, coligió la Corte, que *“mal puede afirmarse que las medidas implementadas por el empleador, con el objetivo de integrar a su trabajador discapacitado al aparato productivo de la empresa, persiguen eliminar, ocultar u obviar la protección a que tiene derecho la persona en condición de discapacidad”*, esto porque el andamiaje normativo que regula la protección de personas en condiciones de discapacidad está diseñado para abrir paso a su adaptación al esquema empresarial y productivo de la sociedad y, con ello, a la materialización de la protección y no a su eliminación, por lo cual se concluyó en la citada providencia que:

“(…) va en contra de la finalidad de la garantía pensar que una vez reubicado y con funciones adaptadas a su condición de salud, el trabajador ya no necesita la protección, o esta desaparece o se diluye, bajo el entendido de que no presenta dificultades para cumplir las funciones asignadas, siendo que esto es el propósito final de la normativa en comento. Desde luego, de lo que se trata es de eliminar todas las formas de discriminación contra la discapacidad, garantizando así la integración de la persona al aparato productivo, a fin de que continúe siendo y sintiéndose útil dentro de la sociedad.

Es por eso que, como lo ha explicado la Corte, la protección comentada se concibe como una «garantía de estabilidad» que si bien no es absoluta, como mínimo, comporta la responsabilidad del empleador de efectuar los ajustes razonables y mantener al trabajador en el empleo «hasta cuando la discapacidad laboral le permita (…) prestar el servicio en los puestos de trabajo que existan dentro de la empresa» (CSJ SL12998-2017, reiterado en CSJ SL497-2021); o, vale aclararlo, hasta que se configure una causal objetiva, una justa causa, la terminación por mutuo acuerdo o la renuncia voluntaria, como se explicó en el precedente transcrito líneas atrás.

Así las cosas, (...), el finiquito del contrato de trabajo no podía valorarse desde la perspectiva tradicional o común a cualquier relación laboral, al margen del marco legal y convencional



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

estatuído en materia de protección a las personas con discapacidad. Ello, sería tanto como afirmar que, superada la situación concreta de un trabajador discapacitado, por vía de la implementación de medidas o ajustes razonables efectuados por el empleador, el despido del primero ya no se presumiría discriminatorio, mientras que el segundo quedaría relevado de acreditar que actuó bajo la cobertura de una causa objetiva o justa, vaciando de contenido la garantía de estabilidad invocada (...)"

Con base en las anteriores directrices y presupuestos normativos y jurisprudenciales, en el presente asunto la pasiva alega que la terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo pactado, acaecida el 28 de abril de 2020, es plenamente eficaz.

Así las cosas, sería del caso que la Sala entrará a verificar si el accionando tiene o no derecho al fuero de estabilidad laboral reforzada por salud, de no ser porque se aprecia que dicha controversia ya fue resuelta por el Juez Constitucional, con ocasión de las acciones de tutela que de forma previa a la presente causa fueron desatadas entre las partes y que conllevaron al reintegro del demandado.

En efecto, nótese que en la sentencia de tutela de segunda instancia proferida el 27 de julio de 2020 por el Juzgado Promiscuo de Familia (pp. 99-118 archivo pdf 2), dicho juez constitucional analizó de fondo la controversia y concluyó, **de manera definitiva**, que el trabajador sí estaba cobijado por el fuero de estabilidad laboral reforzada por salud, con ocasión de los siguientes argumentos:

"(...) Descendiendo al caso sub examine, le corresponde a este estrado judicial como primera medida definir si el ciudadano MANUEL ORLANDO RIAÑO GONZÁLEZ a la luz de la sentencia T-041/19 puede ser considerado como un sujeto en circunstancia de debilidad manifiesta por motivos de salud y que, por tanto tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada (...)

(...) El despacho centrara el estudio y análisis pertinente a los siguientes elementos relevantes para el presente asunto: "ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todos aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les "impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares (...)

(...) Del acervo probatorio obrante en el expediente se evidencia que efectivamente el accionante MANUEL ORLANDO RIAÑO GONZÁLEZ sufrió un accidente laboral o de trabajo se describió lo siguiente: "SEGÚN VERSIÓN DEL TRABAJADOR, ÉL ESTABA LLEVANDO EL COCHE A LA TORNA MESA CON PEÑA. SE LE PASO DE LA TORNA MESA Y AL DEVOLVERSE EL HIZO FUERZA LO NORMAL Y SINTIÓ EL TIRÓN Y LE DOLIÓ Y LO DEJÓ LISTO PARA ENGANCHAR ESPERANDO QUE BAJARA EL OTRO COCHE Y SE FUE A MARTILLAR Y NO PUDO PORQUE LE DOLÍA EL HOMBRO IZQUIERDO Y NO PODÍA COGER EL MARTILLO. SE LE TRATO DE DORMIR EL BRAZO Y SINTIÓ UN DOLOR FUERTE", igualmente quedó acreditado en el expediente que el actor acudió al HOSPITAL EL SALVADOR DE UBATÉ el 03/03/2020, oportunidad en la cual recibió atención médica por urgencias siendo diagnosticado con "S048 TRAUMATISMOS DE OTROS NERVIOS CRANEALES" y "S408 OTROS TRAUMATISMO SUPERFICIALES DEL HOMBRO Y DEL BRAZO" prescribiéndosele medicamentos e incapacidad médica de 7 días.

Posteriormente fue atendido el 10/03/2020 en la Unidad Médica Orluz, diagnosticándosele "M751 SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO" prescribiéndole medicamentos, consulta de primera vez por especialista en ortopedia y traumatología, ultrasonografía de tejidos blandos en las extremidades superiores e incapacidad por 15 días.



El accionante se practicó el 18/03/2020 en la Unidad Médica Orluz S.A.S., ecografía de tejidos blandos en las extremidades superiores, solicitándose sacar cita para lectura del resultado.

Luego, el 24/03/2020 asistió nuevamente al HOSPITAL EL SALVADOR DE UBATÉ por urgencias, indicándose en el motivo de la consulta: “PACIENTE DE 41 AÑOS QUE INGRESA POR ACCIDENTE LABORAL HACE 21 DÍAS EN SEGUIMIENTO POR ARL CON SX MANGUITO ROTADOR VS TENDINOPATIA SUBESCAPULAR DX POR ECO DE TEJIDOS BLANDOS, INGRESA POR CONTINUIDAD DEL DOLOR CON LIMITACIÓN LEVE EN ARCOS DE MOVILIDAD Y POR FINALIZACIÓN DE INCAPACIDAD MEDICA (...)” indicándose como diagnostico “M751 SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO” y ordenándose la atención por consulta externa.

Ordenes de incapacidad a nombre del ciudadano MANUEL ORLANDO RIAÑO GONZALEZ, así:

Fecha inicio	Fecha Fin	Días Incapacidad
03/03/2020	09/03/2020	7 días
10/03/2020	24/03/2020	15 días

De lo anterior se tiene que con ocasión al accidente de trabajo sufrido por el ciudadano MANUEL ORLANDO RIAÑO GONZÁLEZ el pasado 2 de marzo de 2020, fueron emitidos los siguientes diagnósticos “S048 TRAUMATISMOS DE OTROS NERVIOS CRANEALES” y “S408 OTROS TRAUMATISMOS SUPERFICIALES DEL HOMBRO Y DEL BRAZO” y **posteriormente el diagnostico de “M751 SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO”; padecimiento último que aún persiste y afecta el estado de salud del actor, pues considera este Estrado Judicial que a la fecha se encuentra pendiente por realizar cita de primera vez por especialista en ortopedia y traumatología, así como la consulta externa.** Es el estado de salud del quejoso el fundamento para afirmar que el tutelante se encuentra en un estado de debilidad manifiesta y por ende, no solo es sujeto de especial protección constitucional sino beneficiario de estabilidad laboral reforzada.

Bajo esta misma línea interpretativa, entiende el Despacho que el verdadero motivo para materializar la desvinculación del señor MANUEL ORLANDO RIAÑO GONZÁLEZ fue su estado de salud y no el cumplimiento en la fecha de terminación del contrato laboral, pues no se entiende como con anterioridad el mismo había sido prorrogado y ahora se da por terminado de manera unilateral y sin un aparente motivo, razón o fundamento.

(...) es claro para esta judicatura que el empleador (...) conocía la situación de salud del tutelante, pues en primer orden el accidente laboral padecido por el actor fue reportado en su oportunidad por la misma entidad accionada a la ARL SURA y de ello da cuenta la copia del mencionado reporte allegada al plenario, al igual que la copia de la diligencia de descargos practicada al señor RIAÑO GONZALEZ el 27 de marzo hogaño, en la cual se le pregunta por el accidente de trabajo, el diagnostico, incapacidades médicas y demás tratamiento que le fue ordenado. (...)

Bien es importante aquí agregar que no se practicó al señor MANUEL ORLANDO el examen de egreso, a fin de establecer que el accionante no se encontraba exento de cualquier patología ya advertida y ello se devela con la historia clínica claramente.

(...) aterrizando más el caso, el señor MANUEL ORLANDO RIAÑO GONZÁLEZ, sí se encontraba en una situación de salud que había sido diagnostica y que se encontraba pendiente la realización de citas, exámenes y/o procedimientos médicos al momento de su desvinculación con la entidad accionada. Situación esta que ubica indefectiblemente al accionante en una situación de debilidad manifiesta o estado de indefensión, por lo cual, **la obligación legal de la Empresa** era pedir autorización al Inspector del Trabajo, cosa que brilla por su ausencia en el presente caso.

(...) De la manera como procedió la empresa minera, se presume que la cesación de labores de su empleado no se dio con ocasión a una justa causa sino por sus condiciones de salud, omitiendo que se encontraba en lo que la jurisprudencia constitucional ha llamado “estabilidad laboral reforzada” proveniente de su estado de debilidad manifiesta.

(...) De otro lado, en el caso particular, se tiene que el accionante fue contratado por 3 meses con prorroga de otros 3 meses, lo que permite inferir que si bien es cierto el vencimiento del plazo constituye causal objetiva no es óbice para disfrazar dicha facultad en una situación que amerita un tratamiento diferencial y en todo caso contar con el aval del Ministerio de Trabajo. Pues es el empleador quien tiene de primera mano la información del accidente de trabajo del trabajador ya que es quien reporta la novedad a la ARL.



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

Así las cosas, este Estrado Judicial revocará la sentencia de tutela proferida por el Juzgado Civil Municipal de Sutatausa-Cundinamarca- el pasado 22 de abril de 2020, y en su lugar, concederá la presente acción de tutela de forma DEFINITIVA, para la `protección constitucional a los derechos a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud del señor MANUEL ORLANDO RIAÑO GONZÁLEZ (...)

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR en su integridad la sentencia de tutela proferida por el Juzgado Promiscuo Municipal (...)

SEGUNDO: CONCEDER, de forma definitiva, la protección constitucional a los derechos a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud de la (Sic) señor MANUEL ORLANDO RIAÑO GONZÁLEZ frente al actuar de la empresa MINAS CUARON S.A.S., descrito en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: ORDENAR a la empresa MINAS CUARON S.A.S., dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrarlo a un cargo equivalente o de superior jerarquía al que venía desempeñando, si así lo estima la accionante, bajo la modalidad contractual de trabajo a término fijo y que, en todo caso, se ajuste a las condiciones actuales de salud del trabajador, conforme las restricciones médicas que le prescriba el médico tratante.

CUARTO: ORDENAR a la empresa MINAS CUARON S.A.S., que, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, cancele al señor MANUEL ORLANDO RIAÑO GONZÁLEZ los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y efectúe los aportes al Sistema General de Seguridad Social, desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro y proceda a afiliarlo al Sistema General de Seguridad Social.

QUINTO: ORDENAR a la Empresa MINAR CUARON S.A.S., que, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, reconozca y pague en favor del señor MANUEL ORLANDO RIAÑO GONZÁLEZ, la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 esto es, 180 días de salario.

SEXTO: PREVENIR a la Empresa MINAS CUARON S.A.S., para que a partir de la fecha de reintegro del señor la señor (Sic) MANUEL ORLANDO RIAÑO GONZÁLEZ, se abstenga de dar por terminado el contrato laboral, salvo que (i) se cumplan las causales legales previstas para ello, y (ii) cuente con la autorización del Ministerio de Trabajo, o (iii) se demuestre debidamente que las afecciones de salud han desaparecido por completo, con base en el concepto de los médicos tratantes, laborales u ocupacional (...)"

La revisión del fallo de tutela de segunda instancia, acredita, sin lugar a duda, que el juez constitucional en dicha oportunidad si analizó de fondo que al momento de la terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo el trabajador tenía fuero de estabilidad laboral reforzada por salud, por tanto, con independencia de si se comparte o no la decisión adoptada en dicha providencia, lo cierto es que a través del presente proceso laboral se pretende que se juzgue de nuevo un asunto ya decidido, desconociendo con ello la cosa juzgada constitucional.

En las sentencias CC T-219 de 2018, CC T-032 de 2020 y CC SU027 de 2021 entre otras, la Corte Constitucional enseña que la cosa juzgada constitucional evita que las controversias que ya fueron resueltas en la jurisdicción constitucional sean de nuevo debatidas y falladas en detrimento del principio de seguridad jurídica.



Así mismo, nuestra máxima corporación constitucional señala que son cuatro los presupuestos para la configuración de la figura de cosa juzgada constitucional a saber: **i)** un nuevo proceso luego de la ejecutoria de la sentencia; **ii)** la identidad jurídica de partes; **iii)** la identidad de objeto (pretensiones) y **iv)** la identidad de causa (hechos).

Para clarificar el alcance de la cosa juzgada constitucional, resulta necesario estudiar la figura de la cosa juzgada en general.

Conforme el artículo 303 CGP, la cosa juzgada se presenta cuando entre dos procesos se verifica que el más nuevo versa sobre el mismo objeto y se funda en la misma causa que el anterior y además hay identidad jurídica de partes entre ambos, lo que impide adoptar una nueva decisión, porque ello implicaría revisar un litigio que ya fue resuelto de fondo, mediante una decisión judicial debidamente ejecutoriada.

La Corte Suprema de Justicia, para esclarecer el alcance de las expresiones de la cosa juzgada, enseña en la sentencia CSJ SL3576-2021 que “*mismo objeto*” refiere a la identidad de la cosa pedida, es decir, del beneficio jurídico reclamado, mientras que “*igual causa*” describe la identidad de los hechos jurídicos y materiales que sirven de fundamento de los derechos solicitados. Por su parte, en la sentencia CSJ SL4256-2021 se identificó la “*identidad de objeto*” como la igualdad en el derecho reclamado y la “*identidad de causa*” como la igualdad de hechos que sirven de fundamento a la solicitud. El entendimiento dado a dichos conceptos ha sido reafirmado en las providencias CSJ SL576-2023, CS SL642-2023 y CSJ SL688-2023, entre otras.

Descendiendo al caso concreto, se observa que la sociedad demandante sustenta sus pretensiones tendientes a declarar que el trabajador carece de fuero de estabilidad laboral reforzada y que procede su desvinculación inmediata, ya que al momento de la terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo pactado, el 28 de abril de 2020, el accionado no estaba incapacitado, ni con recomendaciones o restricciones médicas y la ARL había descartado la existencia de un accidente de trabajo, a la par que los exámenes médicos determinaron que la condición del demandado era normal y no tenía ningún signo de alarma.

Fue la misma parte actora quien aportó copia de las sentencias de tutela de primera y segunda instancia que instauró el aquí demandado y por las cuales obtuvo el reintegro laboral **como medida de protección definitiva**, en virtud del numeral segundo del fallo de segundo grado que dispuso: “*SEGUNDO: CONCEDER, de forma*



definitiva, la protección constitucional a los derechos a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud de la señor (Sic) MANUEL ORLANDO RIAÑO GONZÁLEZ frente al actuar de la empresa MINAS CUARON S.A.S., descrito en la parte motiva de esta providencia” (pp. 84-117 archivo pdf 2).

En las precitadas providencias, los Juzgadores de instancia hicieron un relato de los hechos alegados tanto por el trabajador como por la empresa empleadora. Fue así como el fallador de primer grado describió las circunstancias fácticas narradas por el trabajador de la siguiente forma:

“(...) el día 03 de marzo de 2020, mientras desempeñaba sus funciones, sufrió una dolencia en el brazo izquierdo, por lo cual fue atendido en el Hospital El Salvador de Ubaté, dónde le entregaron una incapacidad médica de 7 días y analgésicos para el dolor. Mencionó que el accidente laboral fue reportado oportunamente, tal como se desprende del informe de accidente de trabajo del empleador que fue aportado.

El 10 de marzo de 2020, fue atendido nuevamente en razón a dicha dolencia, esta vez por ortopedia y traumatología, donde fue diagnosticado con M751 SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO, y le dieron otra incapacidad médica por 15 días hasta el 24 de marzo de 2020.

Resaltó que todo lo anterior era de conocimiento del empleador, como quiera que el mismo realizó el informe del accidente de trabajo y conoció las incapacidades médicas que le han sido suministradas, y no obstante lo anterior, decidió no prorrogar su contrato de trabajo, aduciendo vencimiento del plazo, ocultando la verdadera razón que no es otra que su estado de salud actual (...)”

Por su parte, en cuanto las circunstancias fácticas descritas por la empresa empleadora al dar respuesta a la acción constitucional, el juez de primer grado las resumió en los siguientes términos:

“(...) indicó que es cierto que el contrato suscrito con la empresa, lo fue a término fijo, por lo que la razón de su desvinculación con la empresa no es otra que el cumplimiento del plazo pactado, situación que obedece a la voluntad de las partes al momento de firmar el contrato.

Señaló que según el COPASST, se determinó que el accidente no ocurrió en la empresa y que no ocurrió tal como lo señala el accionante, adicional a ello, que la ARL indicó que la dolencia no es de carácter laboral. Por lo que, el accionante está trayendo una dolencia que tiene desde mucho tiempo atrás, para obtener la prórroga de su vinculación laboral.

Reiteró que no existe perjuicio irremediable, pues en el momento el accionante no se encuentra incapacitado, no le fue entregado tratamiento de terapias, ni ningún otro hecho que permita concluir que su desvinculación fue por su estado de salud (...)”



El estudio de los hechos y su contestación antes reseñados, los cuales fueron descritos en la sentencia de tutela de primera instancia y que resultan ser a grandes rasgos los mismos que en su oportunidad describió el fallo de segunda instancia, **no difieren en su esencia** a los hechos alegados en este proceso laboral por parte de la sociedad empleadora, proceso ordinario a través del cual la empresa reclama que el juez laboral **declare la validez de la misma terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo**, que en su momento estudió el juez constitucional.

Entonces no solo llama la atención de esta Sala que la empresa pretenda a través del presente litigio revivir el debate que, sobre la validez de la misma terminación del contrato ya fue estudiado en sede constitucional, sino que además el apoderado de la parte actora indique, en su recurso de apelación, que el proceso de tutela no es contencioso, ni permite la defensa y contradicción debido a lo sumario de su trámite, posición evidentemente errada, ya que no solo desconoce que la tutela **es una acción judicial** y que, por lo tanto, se resuelve a través de una sentencia que en cuanto a su naturaleza como fallo adoptado por autoridad judicial en nada difiere de la decisión que resuelve un proceso ordinario laboral, sino que además pasa por alto que el proceso de tutela si permite la defensa y contradicción, no solo porque se trata de un trámite de doble instancia sino porque los fallos proferidos para resolver dicha acción constitucional se adoptan con base en las pruebas recaudadas y que permiten vislumbrar si existió o no vulneración a los derechos fundamentales del accionante.

De otra parte, el apelante, sostiene que el numeral 6 del fallo de tutela de segunda instancia descarta que la solución al conflicto jurídico dada a través de la acción constitucional sea definitiva.

El precitado numeral 6 dispuso: *“SEXTO: PREVENIR a la Empresa MINAS CUARON S.A.S., para que a partir de la fecha de reintegro del señor la señor (Sic) MANUEL ORLANDO RIAÑO GONZALEZ, se abstenga de dar por terminado el contrato laboral, salvo que (i) se cumplan las causales legales previstas para ello, y (ii) cuente con la autorización del Ministerio de Trabajo, o (iii) se demuestre debidamente que las afecciones de salud han desaparecido por completo, con base en el concepto de los médicos tratantes, laborales y ocupacionales” (pp 117 archivo pdf 2).*

De la lectura de lo resuelto en ese numeral, sin duda alguna permite colegir, que se trata de una advertencia que el juez constitucional efectuó a la sociedad empleadora para que a futuro se abstuviera a dar por terminado el contrato de trabajo del hoy demandado, sin el cumplimiento de los requisitos señalados por dicha autoridad



judicial, sin que tal requerimiento pueda malinterpretarse para querer hacer ver que el amparo concedido no lo fue de manera definitiva, ya que, se reitera, simplemente se trata de una amonestación para que a futuro la empresa Minas Cuarón S.A.S. no diera por finalizado el vínculo laboral del accionante, sin antes analizar que con ello no fuera a lesionarle los derechos que en su momento consideró vulnerados el fallador constitucional de segundo grado.

En cuanto la inconformidad del apelante sobre la existencia de hechos y pretensiones nuevos que no fueron conocidos en el proceso de tutela, basta con señalar que todos los pedimentos realizados por la empresa a través de la acción ordinaria laboral se sostienen o derivan de la supuesta falta de fuero de estabilidad laboral reforzada al momento de la extinción del contrato de trabajo por vencimiento del plazo, asunto que en su esencia corresponde al ya debatido en sede constitucional, sin que sea suficiente añadir algunos asuntos secundarios **para reabrir de manera válida una controversia que previamente fue resuelta de manera definitiva a través de sentencia judicial en firme adoptada por un juez constitucional.**

Es que inclusive, la sociedad empleadora no busca a través del presente litigio debatir la validez de una terminación de contrato posterior a la ya analizada en sede constitucional, sino que de manera caprichosa busca que el juez laboral analice la misma desvinculación que ya estudió el juez constitucional, con lo cual pretendió, sin éxito, gracias a la decisión de la jueza a quo, intentar el presente proceso ordinario laboral como una “*tercera y cuarta instancia*” con el fin de desconocer el carácter definitivo del amparo concedido al trabajador a través del fallo de tutela proferido en segunda instancia por el Juzgado Promiscuo de Familia del Circuito de Ubaté el 28 de julio de 2020.

Ahora, en cuanto al argumento que la jueza de instancia no debió declarar la excepción de cosa juzgada, no le asiste razón, porque el artículo 282 CGP, aplicable al proceso laboral por el artículo 145 CPTSS, autoriza al juez a reconocer de oficio cualquier excepción, salvo las de prescripción, compensación y nulidad relativa, por tanto, nada le impedía a la juzgadora, ante la acreditación de la misma, negar las suplicas de la demandante ante la declaratoria oficiosa de excepción de cosa juzgada constitucional en el presente asunto, como acertadamente lo hizo.

Así las cosas, esta Sala confirmará la sentencia apelada, y por sustracción de materia, no hay lugar al estudio del segundo problema jurídico planteado



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

De este modo queda resuelto el recurso de apelación.

Costas. Por haber sido resuelta desfavorablemente la apelación de la parte demandante, será condenada en costas de esta instancia, fijando 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,

Resuelve:

Primero: Confirmar la sentencia apelada, conforme la parte considerativa de esta providencia.

Segundo: Costas en esta instancia a cargo de la demandante. Inclúyanse como agencias en derecho la suma de 1 SMLMV.

Tercero: Devolver el expediente digitalizado al juzgado de origen, a través del uso de los medios tecnológicos respectivos. Secretaria proceda de conformidad.

Notifíquese y cúmplase,

MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada

EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado

JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado