



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25899 31 05 001 2021 00358 01

Vitelmo Padilla Quevedo vs. Mina Australia S.A.

Bogotá D. C., cuatro (04) de mayo de dos mil veintitrés (2023).

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2002, procede la Sala a resolver el **recurso de apelación** presentado por la parte demandante contra la sentencia proferida el 31 de enero 2023 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. Demanda. Vitelmo Padilla Quevedo, mediante apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral contra **Mina Australia S.A.S.**, con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido vigente desde el 21 de enero de 2019 hasta el 8 de agosto del mismo año, al igual que su terminación es ineficaz por carecer del permiso previo del Ministerio del Trabajo y, en consecuencia, se condene al reintegro sin solución de continuidad al mismo cargo que desempeñaba al momento de retiro o a uno de igual o superior rango, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y demás emolumentos dejados de percibir, incluidas las cotizaciones a seguridad social integral a partir del 29 de diciembre siguiente, más la indemnización “*suplementaria y sancionatoria*” de 180 días de salario contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la indexación y las costas.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que laboró al servicio de la entidad demandada, en ejecución de un contrato de trabajo a término indefinido celebrado en forma verbal con Argemiro Garnica, quien fungió como su representante legal, en actividades del campo tales como el ordeño y cuidado de ganado vacuno, en la finca ‘La Rivera’ ubicada en la vereda Casa Blanca del



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

municipio de Cogua, Cundinamarca, a cambio de una remuneración equivalente al salario mínimo legal vigente mensual, pagadera en forma quincenal.

Indicó que en horas de la mañana del 3 de marzo de 2019, mientras desempeñaba sus actividades de ordeño del ganado, sufrió un accidente que consistió en que cuando se dispuso a dar de beber leche a las terneras, recibió un golpe que lo hizo caer, que conllevó a que posteriormente fuera pisoteado, causándole fractura de peroné en su tobillo izquierdo, razón por la cual se comunicó vía telefónica con su empleador para contarle lo sucedido, quien se desplazó hasta el lugar y lo llevó a un sobandero para que le ajustara el tobillo y se lo amarrara.

Señaló que, debido a su estado de salud y el dolor intenso en su tobillo izquierdo, tuvo que acudir por sus propios medios al Hospital Universitario de la Samaritana del municipio de Zipaquirá, donde fue valorado por urgencias como particular, al no encontrarse afiliado a seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales, al cabo de lo cual recibe diagnóstico de 'FRACTURA DESPLAZADA DE PERONÉ IZQUIERDO'.

Afirmó que el 7 de mayo de 2019 fue atendido a través de Salud Total EPS, donde le expidieron una incapacidad inicial por 10 días, y el 18 de julio del mismo año, a través de la Clínica Chía de Zipaquirá, donde fue atendido por Ortopedia y Traumatología, se le ordenó una consulta de control y seguimiento por esa misma especialidad, se le dispuso que le realizaran una radiografía de tobillo AP lateral y unas terapias físicas integrales y se le otorgó la incapacidad médica por 30 días más.

Sostuvo que el 8 de agosto del mismo año, mientras se encontraba en un estado deplorable de salud y con incapacidad médica vigente, su empleador decidió sacarlo de la finca 'La Rivera' y *"anular"* el contrato de trabajo *"diciéndole que le va a pagar las incapacidades médicas hasta el mes de diciembre de 2019"*.

Agregó que el 26 de agosto, 27 de septiembre y 7 de octubre siguiente, recibió otras 2 incapacidades médicas, junto con órdenes de procedimientos y unas recomendaciones consistentes en no permanecer de pie, ni realizar marchas prolongadas, por lo que, al momento del despido, quedó *"con secuelas en su tobillo izquierdo"*, así como con *"inestabilidad al caminar, imposibilidad para estar de pie por un largo periodo y dolor permanente de su pie izquierdo"* y, por ende, goza de estabilidad laboral.



2. Contestación de la demanda. La entidad demandada aceptó la existencia del contrato de trabajo a término indefinido, las labores desempeñadas, el lugar y la remuneración equivalente al mínimo legal vigente mensual, pero se opuso a las pretensiones, tras argumentar que dicho vínculo no culminó por decisión unilateral y sin justa causa suya, sino por voluntad propia del trabajador, quien a partir del **29 de diciembre de 2019** decidió no volver al trabajo. Propuso las excepciones de mérito de renuncia verbal voluntaria efectuada por el trabajador ante el empleador el día 29 de diciembre de 2019, buena fe y carencia de derecho del demandante.

3. Sentencia de primera instancia.

La Juez Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante la sentencia proferida el 31 de enero de 2023, absolvió a la entidad demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra, e impuso condena en costas a la parte demandante.

4. Recurso de apelación de la parte demandante: Inconforme con la sentencia, la parte demandante presentó recurso de apelación, y lo sustentó brevemente en los siguientes términos: *“No estoy de acuerdo con la sentencia impartida por lo tanto invoco el artículo 66 del CPTSS con el fin de apelar dicha sentencia, ya que el despacho no tuvo en cuenta las condiciones deplorables en que desempeñó las labores el trabajador Padilla, adicional no se probó dentro del transcurso del proceso que el demandante renunció a la empresa como tampoco el testigo Orjuela mencionó en ningún momento que el trabajador Padilla había renunciado (...)”*.

5. Alegatos de conclusión. Dentro del término de traslado, solo intervino la parte demandante para alegar que la jueza de primera instancia no tuvo en cuenta que el trabajador sufrió un accidente *“sin ningún tipo de protección”* para desempeñar sus labores de ordeño de ganado y darle de comer y beber a las crías de las vacas, como tampoco que no estaba afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral, que no se le prestaron los primeros auxilios, que el accidente de trabajo no fue reportado a la ARL y que al momento de su retiro se encontraba en incapacidad médica.

6. Problema (s) jurídico (s) a resolver. De conformidad con el artículo 66A del CPT y de la S.S., corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos: **1)** ¿Desacertó la juzgadora de instancia cuando descartó el estado de debilidad manifiesta del demandante por la inexistencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral y por no encontrarse en incapacidad al retiro?; y **2)** ¿Desacertó la jueza a quo cuando descartó la estabilidad laboral reforzada por el estado de salud al no encontrar demostrado el hecho del despido?



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

7. Resolución a (los) problema (s) jurídicos (s):

De antemano la Sala anuncia que la sentencia apelada será **confirmada**.

8. Fundamentos normativos y jurisprudenciales: Arts. 26 L. 361 de 1997 y 61 CPTSS; CSJ SL11411-2017; CSJ SL1451-2018; CSJ SL2797-2020; CSJ SL4805-2020, CSJ SL2586-2020; CSJ SL2797-2020 y CSJ SL572-2021; CC C-531-2000; CC C-458-2015, CC T-434-2020, CC SU-380-2021, CC SU087-2022, CC T-293-2022.

Consideraciones.

A continuación, por cuestiones de método, esta Sala procede a darle solución a los problemas jurídicos planteados, de la siguiente manera:

¿Desacertó la juzgadora de instancia cuando descartó el estado de debilidad manifiesta del demandante por la inexistencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral y por no encontrarse en incapacidad al retiro?

Dispone el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 lo siguiente:

“ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la <discapacidad> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha <discapacidad> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona <en situación de discapacidad> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su <discapacidad>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

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

Este precepto legal fue declarado exequible condicionalmente por la Corte Constitucional mediante sentencia **C-531 de 2000**, en los siguientes términos:



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

"...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...**".

De igual manera, con la sentencia **C-458 de 2015**, la Corte Constitucional ordenó sustituir las expresiones "*limitación*" y "*limitada*" por la de "discapacidad", a fin de evitar el estigma y la descalificación, y ajustar así el lenguaje inclusivo.

En cuanto al alcance interpretativo del artículo en cita, esta Sala, en innumerables pronunciamientos, ha considerado que la protección especial a la estabilidad laboral reforzada **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 o, en palabras más exactas, con limitaciones físicas, sensoriales o sicológicas de acuerdo con su capacidad laboral. De hecho, ha acompañado y reproducido las reglas jurisprudenciales vertidas por la Corte Constitucional, entre otras, en sentencias **T-434-2020, SU-380-2021 y SU087-2022**.

Nociones generales – Corte Constitucional, sentencia SU-380-2021

La jurisprudencia constitucional es uniforme en considerar que la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ordena su aplicación no solo a las personas con una pérdida de capacidad laboral calificada como *moderada, severa o profunda*, sino que se extiende a toda persona en condición de salud que impide o dificulta el normal ejercicio de sus funciones. En esta sentencia, se concluyó que la **estabilidad laboral reforzada** cobija tanto a personas con una discapacidad calificada por los órganos competentes, como a aquellas que enfrentan una situación de debilidad manifiesta por razones de salud que repercuta intensamente en el desempeño de sus funciones.

Lo anterior significa que cuando un trabajador ve disminuida su capacidad laboral debido a su estado de salud, en principio, tiene derecho a conservar su puesto de trabajo o a ser reubicado de manera compatible con sus condiciones. Sin embargo, de no ser viable esa reubicación, el empleador debe solicitarle permiso al Ministerio del Trabajo para despedirlo. De lo contrario, se presume que la terminación del



vínculo contractual obedeció a las condiciones de salud de la persona, de modo que tal decisión no surte efectos jurídicos. En caso de no existir tal autorización, se activa la protección laboral a través del reintegro laboral, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, así como de las cotizaciones a salud y pensiones, más la indemnización a que haya lugar (CC T-293-2022).

Corte Constitucional, sentencia SU-087-2022	
Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral.	1. En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido. 2. Existe incapacidad médica de varios días, vigente al momento de la terminación de la relación laboral. 3. Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. 4. Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significadamente el normal desempeño laboral	1. Estrés laboral que genere quebrantos de salud física y mental. 2. Al momento de la terminación de la relación laboral, debe haber tratamiento médico y se presenten diferentes incapacidades y recomendaciones laborales. 3. Bajo rendimiento por condición de salud. 4. Haya calificación de pérdida de capacidad laboral.
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	1. No se demuestra la relación entre el despido y las afectaciones en salud. 2. La PCL es de 0%. 3. No se presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en estricto sentido.

Lo planteado coincide con el criterio del órgano de cierre de la especialidad laboral consistente en que, si bien la calificación técnico descriptiva debe tenerse en cuenta para dispensar protección, por excepción y por virtud del postulado de libertad



probatoria, plasmado, entre otras, en sentencias CSJ SL4805-2020, CSJ SL2586-2020; CSJ SL2797-2020 y CSJ SL572-2021. En esta último se puntualizó:

“...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...”.

Incluso, respecto de las incapacidades al momento de la desvinculación del trabajador, la alta corporación, entre otras, en sentencia CSJ SL2797-2020, precisó:

“En torno al primero de los aspectos fácticos planteados, la censura insiste en que el trabajador no tenía incapacidad alguna para la fecha de su despido y que, contrario a ello, para la fecha de terminación del contrato de trabajo se encontraba laborando *«regularmente y sin ninguna limitación»*.”

Al respecto, **lo primero que cabe mencionar es que no resultaba trascendente el hecho de que el trabajador no estuviera incapacitado para la fecha de su despido**, como lo resalta la recurrente, pues, como se definió en líneas anteriores, lo importante era que padeciera una condición de discapacidad en grado relevante. Y lo segundo, como también fue dilucidado, que el actor no tenía que contar con un dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral o con alguna certificación que lo acreditara como persona en condiciones de discapacidad para el momento del despido, de manera que el Tribunal no incurrió en error de hecho alguno al ignorar esos requerimientos”.

De esta manera queda en evidencia el error en que incurrió la sentenciadora de instancia al descartar el estado de debilidad manifiesta del demandante, **sin detenerse a revisar los demás medios de convicción allegados.**

Elucidado lo anterior, se resuelve entonces sí, a pesar de lo anterior, el demandante se encontraba en ese estado y, por lo mismo, era merecedor de la protección reclamada.



Con tal propósito, se recuerda que esta Corporación ha insistido en que, en todo caso, la sola o 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. La razón es sencilla: 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 de rigor (CSJ SL11411-2017 y SL2797-2020). Del mismo modo, ha recalcado que la sola emisión de recomendaciones médico - laborales no es suficiente, por sí mismas, para derivar en este estado, en razón a que hay que mirar con bastante cuidado cuál es su alcance, su vigencia, su frecuencia y de ellas se desprende una discapacidad relevante o significativa, teniendo en cuenta, se insiste, que no es cualquier dificultad la que genera la protección, sino aquellas desmejoras sustanciales que afectan ostensiblemente el desempeño laboral del sujeto, cuya existencia debe ser concomitante a la terminación del contrato de trabajo, sin que sea relevantes o pertinentes aquellas patologías que se registren con posterioridad.

Con ese derrotero, el Tribunal ha profundizado en que cada caso debe ser analizado de manera particular, y con base en los elementos de convicción que aparezcan en el expediente se resuelva lo pertinente. Incluso, ***“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, (...) por personal especializado en la materia. Uno de esos ingredientes es el quantum de la pérdida de capacidad laboral, cuando se haya realizado, pero si no existe hay que decidir tomando en cuenta los elementos relevantes de la enfermedad o los padecimientos y su incidencia en la labor desempeñada y en el propio discurrir existencial del enfermo, teniendo como marco de referencia, en todo caso, los dictámenes y opiniones de los profesionales en el campo respectivo”*** (sentencia 29 sep. 2022, rad. 25899 31 05 002 2019 00166 03, M. P. Eduin De la Rosa Quessep).

Precisado lo anterior, y descendiendo al asunto que nos ocupa, se analizarán las pruebas allegadas al expediente, con sujeción a la fecha de desvinculación del demandante – **28 de diciembre de 2019** –, para establecer primero el quebranto de salud y posteriormente la dificultad sustancial en el desempeño de sus labores.

Del quebranto de salud del trabajador.

De la historia clínica del demandante, se desprende que sufrió una fractura de peroné izquierdo, por lo que fue atendido por urgencias inicialmente el 4 de abril de 2019, y después a través de consulta externa del **26 de abril, 7 de mayo, 18 de julio, 26 de agosto, 27 de septiembre** y **7 y 28 de octubre de 2019**, donde el médico tratante le ordenó rehabilitación y terapia física, control y seguimiento por ortopedia y traumatología y radiografía (pp. 25-45, archivo01).

En la relación de incapacidades médicas aportadas (pp. 19-24, archivo01), se distinguen los siguientes diagnósticos que corroboran la fractura referida:

Incapacidades médicas		
Diagnóstico	Duración	Días
FRACTURA DEL PERONÉ SOLAMENTE	30 días	Del 5 de abril al 4 de mayo de 2019
FRACTURA DE TOBILLO	30 días	Del 5 de mayo al 3 de junio de 2019
FRACTURA DE PERONÉ SOLAMENTE	30 días	Del 16 de julio al 14 de agosto de 2019
FRACTURA DEL PERONÉ SOLAMENTE	10 días	Del 28 de septiembre al 7 de octubre de 2019
FRACTURA DEL PERONÉ SOLAMENTE	10 días	Del 7 de octubre al 16 de octubre de 2019
T932 SECUELAS DE OTRAS FACTURAS DE MIEMBRO INFERIOR	10 días	Del 28 de octubre al 6 de noviembre de 2019

Del reporte de accidente de trabajo realizado por el mismo demandante, con las respuestas allegadas por parte de Positiva ARL, se evidencia que, al parecer el 4 de marzo de 2019, a las 7:00 a. m., el demandante *“iba a dar de beber leche a los terneros que se encontraban en la finca la rivera de propiedad del señor Argemiro Garnica, las terneras me golpearon me caí al piso y me pisaron fracturándome el tobillo izquierdo”* (pp. 58-66, archivo01).

De las pruebas relacionadas se determina con claridad que el demandante, antes del despido, contaba con el diagnóstico de ‘FRACTURA DEL PERONÉ SOLAMENTE’.

De la dificultad sustancial para el ejercicio de labores.



De la relación de incapacidades médicas referidas, se extrae precisamente que el demandante estuvo imposibilitado de ejercer sus actividades laborales durante **120 días** no consecutivos, entre el **4 de abril** y el **6 de noviembre de 2019**.

En la consulta externa del **28 de octubre de 2019**, se le recomendó al trabajador *“no permanecer de pies ni realizar marchas prolongadas”* (p. 44, archivo01).

Frente al cargo y funciones, las partes no discutieron que el demandante prestaba sus servicios personales en ‘oficios varios’ y se encargaba del ordeño del ganado vacuno, así como cuidarlo y darle de comer en las instalaciones de la finca ‘La Rivera’, tal como aparece aceptado en respuesta al hecho 2 de la demanda.

En su interrogatorio, el **demandante** comentó que sufrió un accidente de trabajo el 4 de marzo de 2019 a las 5:10 a. m., al cabo del cual no volvió a laborar porque se fue incapacitando *“poco a poco”* hasta octubre del mismo año, por lo que las actividades de ordeño pasaron a su *“mujer”*. Luego, manifestó que después de esas incapacidades regresó a sus actividades hasta el 28 de diciembre siguiente; es decir, que de octubre a diciembre de esa anualidad realizó trabajos varios tales como abono, cercas, *“ayudándole al venezolano a la comida con las vacas”* y riego.

En su interrogatorio, el **representante legal** de la entidad demandada aceptó lo concerniente a las incapacidades médicas del demandante hasta septiembre de 2019, pero aclaró que después de estas, él ejecutó su trabajo *“como lo venía haciendo, ayudando en la finca”*, entre ellos, ordeñar vacas. Del accidente, indicó que el trabajador nunca informó nada, solo le dijeron que sufrió un *“tronchón”* y se había ido para su casa. No recordó ni el día, ni la hora, pero fue llevado a un sobandero.

La declaración de **Julio César Orjuela**, quien dijo haber sido compañero del demandante, es bastante ilustrativa, porque corroboró que después de las incapacidades el trabajador se reincorporó a laborar, y del accidente refirió que lo único que sabe es que se había golpeado un pie al resbalar cuando le daba de comer a las terneras, por lo que llamó a su patrón para avisarle.

Analizadas las pruebas anteriores mencionadas, la Sala concluye que, si bien el demandante estuvo en incapacidad médica desde el 5 de abril de 2019 hasta el 6 de noviembre del mismo año, lo cierto es que estas no se prescribieron de manera consecutiva, pero además, cuando finalizó la última, el demandante se reincorporó



normalmente a sus actividades de oficios varios, por lo que, si el contrato de trabajo se extendió hasta el 28 de diciembre siguiente, es claro que, que por lo menos, durante casi 2 meses pudo desempeñar sus labores, sin que ese mismo diagnóstico le dificultara sustancialmente el cumplimiento de sus deberes en favor de la pasiva.

En consecuencia, y a pesar de que la juzgadora de instancia no valoró la totalidad de las pruebas para arribar a la conclusión a la que llegó, no es viable dispensar una protección a la estabilidad laboral reforzada al demandante, cuando, como se dijo, a pesar del diagnóstico derivado del accidente de trabajo, las secuelas no fueron de tal magnitud que le imposibilitaran realizar las actividades de ordeño en la finca.

A esto se le agrega que, en todo caso, la recomendación de ***“no permanecer de pies ni realizar marchas prolongadas”*** provino de una consulta externa por medicina general, sin que se advierta su aplicación al ámbito laboral, ni mucho menos su vigencia.

Con todo, y únicamente si se aceptara que, a raíz de esa recomendación del 28 de octubre de 2019, el demandante sea una persona en debilidad manifiesta, lo cierto es que con la respuesta al siguiente problema jurídico se despeja cualquier duda en relación con la forma cómo el contrato de trabajo terminó entre las partes.

¿Desacertó la jueza a quo cuando descartó la estabilidad laboral reforzada por el estado de salud al no encontrar demostrado el hecho del despido?

Pese a que la jueza a quo no encontró probado el estado de debilidad manifiesta, consideró que, aun así, la terminación del contrato de trabajo a instancia del trabajador no generaba la estabilidad laboral reforzada por el estado de salud.

La Sala acompaña este razonamiento, en razón a que, precisamente la jurisprudencia ordinaria laboral ha sostenido que la protección solo opera cuando hay despidos, y no cuando hay renuncia del trabajador (CSJ SL1451-2018).

En el expediente obra una comunicación suscrita por Argemiro Garnica Pinzón, en su calidad de gerente general de la entidad demandada, con fecha del 29 de diciembre de 2019, que textualmente señala: *“Reciba un cordial saludo, por medio de la presente queremos informarle sobre lo acontecido el día 29 de diciembre de 2019 cuando usted informa de manera informal y por debajo de la prueba de la casa del gerente de la empresa su renuncia al cargo de Auxiliar Finca que ha estado ocupando en la compañía desde el 29/01/2019”* (p. 43, archivo09).



En la liquidación del contrato de trabajo aparece que la causal del retiro por “voluntario” por parte del trabajador a partir del 28 de diciembre de 2019 (p. 42, archivo09).

En el interrogatorio, el **representante legal** de la entidad demandada negó haber despedido al trabajador demandante, por el contrario, aseveró que él había llegado para manifestarle que se retiraba de trabajar porque le quedaba muy lejos de donde vivía, a lo que le respondió que si quería debía renunciar, y el trabajador le contestó que “*ahí miro qué le dejo en su casa*”. Después de eso, se hizo la liquidación y se le llamó para que fuera a firmar los documentos para hacerle el respectivo pago.

El demandante, en su interrogatorio, negó haber presentado una renuncia al empleador. Cuando se le preguntó por la razón de la terminación del contrato de trabajo, dijo: “*no sé porque a mí me había pedido la casa porque él me pidió la casa y me dijo que si no le entregaba la casa no me pagaba más sueldo. Entonces yo le entregué la casa y me tocó irme a una vereda más lejos, eran 2 horas de camino (...)*”. Luego, precisó que esa entrega de la casa fue aproximadamente en agosto de 2019 y después de que le expiró la incapacidad en octubre de ese año, se reincorporó a sus labores normales. Posteriormente, cuando se le preguntó por qué no volvió a trabajar, contestó “***porque me tocó cambiar de finca y me quedaba muy retirado***”. Posteriormente, se le insistió en si la razón para no volver a trabajar había sido que le quedaba muy lejos de trabajo y evadió la respuesta y comentó “*yo le decía que me dolía mucho el pie y la caminata eran 2 horas, allá no tenía ningún transporte*” y al preguntársele por segunda vez, contestó: “*no señora, nunca dejé de trabajar*”. Finalmente, a la pregunta de hasta cuándo había ido a laborar después de su incapacidad, narró que “***hasta el 28 de diciembre (...)***”.

El testimonio de **Julio César Orjuela**, de quien el demandante aceptó que vivía en la misma finca desde mitad de 2019, era su compañero de trabajo y dijo laborar en la misma finca de 2018 a 2020, permite esclarecer un poco más el panorama, a raíz de las respuestas ambiguas del trabajador, en particular, cuando sostuvo que, después de las incapacidades médicas, este le había dicho que pensaba en retirarse, pero no le preguntó por qué. De hecho, explicó que él mismo le había dicho porque “*nosotros vivíamos en la misma casa*”, casa que, a lo mejor, corresponde a la misma que al trabajador le pidieron en agosto de 2019. Posteriormente, insistió que el demandante le dijo que se iba, y a la insistencia para que especificara lo sucedido, contestó: “***él me dijo que iba a renunciar*** y de eso sí no supe más nada del hombre, sí pasó papeles”; respuesta de la que se infiere que si el testigo laboraba en el mismo lugar y después de eso no supo más de él, el demandante en realidad sí dejó de asistir a su sitio de trabajo y



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

ello entonces coincide con la respuesta suministrada en el interrogatorio de parte consistente en *“porque me tocó cambiar de finca y me quedaba muy retirado”*.

En definitiva, y una vez examinadas las pruebas relacionadas con antelación, acorde con el artículo 61 del CPT y de la S.S, se concluye que el contrato de trabajo a término indefinido que existió entre las partes no finalizó a instancia o por iniciativa del empleador demandado, sino porque el mismo demandante no asistió más a laborar. Con todo, y únicamente se aceptara que la respuesta no es suficiente para respaldar un abandono del cargo, aun así el despido entonces no estaría acreditado y, por lo mismo, la protección especial reclamada pierde todo sentido práctico.

En ese orden, en ningún error incurrió la jueza a quo cuando determinó que en el expediente no estaba demostrado el hecho del despido.

En consecuencia, habrá de confirmarse la sentencia apelada.

Costas. Por no haber prosperado el recurso de apelación de la parte demandante. En su liquidación, inclúyase la suma de medio SMLVM por concepto de agencias en derecho a su cargo y a favor de la parte demandada.

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 proferida el 31 de enero de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, acorde con lo aquí considerado.

Segundo: Condenar en costas a la parte demandante. En su liquidación, inclúyase la suma de medio SLMVM por concepto de agencias en derecho.

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



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

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado