



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25899 31 05 001 2021 00460 01

Juan Bautista Bayona Aguilar vs. Productos Naturales de la Sabana.

Bogotá D. C., diecisiete (17) 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 14 de marzo de 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. Juan Bautista Bayona Aguilar, mediante apoderada judicial, presentó demanda ordinaria laboral contra **Productos Naturales de la Sabana S.A.S.** con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido vigente desde el 1º de diciembre de 2011 hasta el 1º de abril de 2021, al igual que su despido es ineficaz por haberse realizado mientras gozaba de estabilidad laboral reforzada por su debilidad manifiesta y sin mediar permiso del inspector del trabajo; en consecuencia, se condene al reintegro al cargo que desempeñaba al momento de su retiro, o a uno de igual o superior rango o categoría, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y demás emolumentos laborales dejados de percibir, incluidas las cotizaciones a seguridad social integral en salud, pensiones y riesgos laborales, la indemnización de 180 días de salario contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la indemnización moratoria contenida en el artículo 65 del CST, la indexación, lo *ultra* y *extra petita*, y las costas.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que estuvo vinculado con la entidad demandada mediante un contrato de trabajo a término indefinido, en virtud del cual debía prestar sus servicios como ‘auxiliar de bodega y empaque’.



Indicó que el 23 de agosto de 2014, mientras realizaba el aseo en la máquina de lavado de cestillo aproximadamente a las 5:00 a. m., a una altura de 1,70 m, sufrió un accidente de trabajo consistente en una caída que le generó el atrapamiento de la pierna izquierda entre el tubo y el tanque de la máquina, lo que a su vez le produjo el diagnóstico de 'RUPTURA DE LIGAMENTOS Y MENISCOS DE LA PIERNA IZQUIERDA', para luego ser intervenido quirúrgicamente en el mes de septiembre de ese mismo año

Señaló que continuó en tratamiento médico ordenado por Axa Colpatria ARL para lograr su rehabilitación plena y total de su pierna izquierda, que continuó ejecutando el mismo cargo porque su empleador nunca lo reubicó, y en el año 2015 volvió a tener una caída producida por las estibas húmedas, que le generó nuevamente la ruptura de ligamentos y meniscos de pierna izquierda, motivo por el cual desde el 1º de abril de 2016 recibió unas recomendaciones médicas y se le diagnosticó 'SUPTURA MENISCAL DE RODILLA IZQUIERDA', que implicó la realización de una nueva cirugía.

Agregó que la entidad demandada lo reubicó en otro cargo, porque ya no podía realizar las actividades cotidianas anteriores, dice que sin tener en cuenta las restricciones médicas, la pasiva lo despidió unilateralmente y sin justa causa el 1º de abril de 2021.

2. Contestación de la demanda. La entidad demandada aceptó la existencia del contrato de trabajo a término indefinido, pero aclaró que los extremos temporales corresponden al 1º de diciembre de 2011 y 31 de marzo de 2021. De igual manera, aceptó la ocurrencia del accidente de 2014, pero negó que hubiera existido alguna ruptura de ligamentos o meniscos. A las pretensiones, contestó con oposición argumentando que el demandante no es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por su estado de salud porque desde el año 2018 tiene una calificación de pérdida de capacidad laboral del 0%. Negó que al demandante se le haya recomendado alguna reubicación en alguno otro puesto de trabajo. Propuso las excepciones de mérito de inexistencia de la protección constitucional de estabilidad laboral reforzada y eficacia del despido, cosa juzgada, inexistencia de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido, temeridad, mala fe y abuso del derecho a litigar, y solicitó declarar probada de oficio cualquier otra excepción.

3. Sentencia de primera instancia. La Jueza Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante la sentencia proferida el 14 de marzo 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 de la siguiente manera: *“Interpongo recurso de apelación contra la sentencia que acaba de proferir el despacho, el cual estará sustentado de la siguiente manera: Como primera medida, solicito respetuosamente al honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, Sala laboral, se revoque su totalidad la sentencia proferida por este despacho. Ello en el entendido. que conforme se establece efectivamente y como se logra probar por la parte demandante, existía un tratamiento del cual estaba siendo beneficiario el señor Juan Bautista Bayona Aguilar, inclusive para abril del año 2020. Reitero una vez más honorable magistrados, que tal y como se puede vislumbrar en los alegatos de conclusión surtidos por la parte demandante, es claro que la afección en la rodilla izquierda persistió para el señor Juan Bautista Bayona, y que esa afección en la rodilla izquierda fue producto, efectivamente de la intervención quirúrgica que se realizó del accidente de trabajo sufrido en agosto del año 2014. Si bien es cierto, tal y como lo aduce la juez de primera instancia, la atención se realizó primariamente por la ARL, pero en el año 2016 la misma ARL ordena remitir al señor Juan Bautista Bayona a que su tratamiento sea atendido directamente EPS. En ese orden de ideas existe una intervención quirúrgica realizada para abril del año 2020 en donde efectivamente se puede vislumbrar que continúa en tratamiento, por lo menos para el para el mes de mayo del año 2020. Si logramos apreciar, una vez reincorporado el señor Juan Bautista Bayona, al puesto de trabajo o reincorporado directamente a la compañía, él mismo fue reubicado de puesto de trabajo, asignándole nuevas funciones consistentes en cumplir las recomendaciones o tratar de cumplir las recomendaciones médicas dadas al señor Juan Bautista Bayona. En ese orden de ideas y conforme lo establecido por la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, directamente en las sentencias con radicado 25130 y 41380, en donde la Corte Suprema de Justicia ha variado la línea de jurisprudencial que había tenido de manera precedente, y es que ello, para ello era necesario la calificación correspondiente al 15%, donde se evidenciara realmente ese estado de discapacidad o minusvalía que tenía el demandante para poder hacerse beneficiario de la estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Y digo que ha variado el pronunciamiento porque mediante las sentencias referidas previamente (...), la Corte Suprema de Justicia ahora establece que se acoge el pronunciamiento estimado por la Corte Constitucional y ello es que la parte demandante solamente le basta con acreditar que efectivamente el demandante tiene un impedimento, **aunque sea menor**, para la ejecución de sus labores, y ese impedimento cómo se demuestra honorables magistrados, la parte demandante ha cumplido con la carga de demostrarlo. Ello en el entendido que, una vez reincorporado al señor Juan Bautista Bayona a Productos Naturales de la Sabana, en efecto, fue reubicado a un puesto diferente para el cual fue contratado, ello en procura de tratar de cumplir con las recomendaciones médicas dadas al demandante, sin embargo, a la fecha de terminación del contrato de trabajo, el señor Juan Bautista Bayona Aguilar no había sido reincorporado al puesto que venía ejecutando con anterioridad ello es lavado de cestillos, pues como él mismo lo adujo en su interrogatorio de parte estaba era como auxiliar de bodega. En ese orden de ideas, ello es una clara y evidente muestra de que el señor Juan Bautista Bayona Aguilar no estaba totalmente rehabilitado y que sí existía un impedimento o una disminución en su capacidad laboral, lo cual, llevado a cabo con los pronunciamientos establecidos por la Corte Suprema de Justicia, de los salvamentos de voto y*



acogidos por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, bajo los radicados 2020-00437 y 2019-00421, que fueron confirmados por el honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, Sala Laboral, en efecto, demuestra ese estado de discapacidad que pone la barrera directamente entre el trabajador y la sociedad, y que él no puede y no es tratado de la misma manera conforme a si lo hubiese hecho previo a las secuelas o previo a tener las patologías diagnosticadas, y en este caso se logra demostrar, pues si se hubiese demostrado que el señor Juan Bautista Bayona estaba totalmente rehabilitado, lo más lógico es que hubiera sido reincorporado al cargo, que fue contratado de manera inicial por Productos Naturales de la Sabana, y no ello no sucedió. Se continuó en cumplimiento de la labor por el señor Juan Bautista Bayona al cargo, donde fue reubicado en procura de cumplir unas restricciones médicas que fueron emitidas de manera permanente al señor Juan Bautista Bayona. De la misma manera y conforme con el radicado 41380, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, ha establecido en sede de casación laboral que, en efecto, corresponde al empleador cuando, una vez tenga conocimiento de las discapacidades o de las afectaciones a la salud que tenga el trabajador, acudir directamente ante el inspector de trabajo para que le sea autorizado previo a la terminación de contrato de trabajo del trabajador. Ello en el entendido de que al tener conocimiento de ese estado de minusválido y/o de discapacidad tiene un deber administrativo imperante y que no puede ser pasado por alto y ese deber administrativo e imperante es acudir coactivamente ante el inspector del trabajo, ello con la finalidad de que dicha autoridad administrativa verifique la viabilidad de autorizar o no, la terminación del contrato de trabajo del demandante o del trabajador. En este caso se denota que pese a que la terminación del contrato de trabajo se dio sin justa causa, no se logra demostrar por Productos Naturales de la Sabana que, en efecto, haya acudido ante el inspector de trabajo para poder realizar o poder obtener la autorización pertinente para dar la finalización del contrato de trabajo del señor Juan Bautista Bayona, inobservando o pasando por alto uno de los requerimientos establecidos por la jurisprudencia, por la línea jurisprudencial ya trazada previamente por la Corte Suprema de Justicia y por lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Acá es claro que no se ha quebrantado la línea de tiempo establecida dentro del accidente de trabajo del señor Juan Bautista Bayona y se discrepa totalmente de esa consideración dada por la falladora de primera instancia. Ello en el entendido que conforme se ha establecido y conforme la documental que se anexa, no hay evidencia de que ningún año el señor Juan Bautista Bayona haya dejado de ser atendido por parte de los médicos tratantes, ya sea por parte de la ARL por parte de la EPS. Ello en el entendido de que si bien en el año 2016 se remitió para la consulta para la EPS, el señor Juan Bautista Bayona continuó con su tratamiento ante la EPS, muestra de ellos que en el año 2020 se realiza una intervención quirúrgica al señor Juan Bautista Bayona. Conforme lo he explicado con anterioridad, honorables magistrados, eso es de suma importancia aducir que el accidente ocurrió en la rodilla izquierda y la intervención que se hace en el año 2020 es en la rodilla izquierda. Si evidenciamos la valoración de la pérdida de capacidad laboral emitida por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá se establece que se hace una intervención quirúrgica en los meniscos de la rodilla izquierda y si evidenciamos la descripción del procedimiento quirúrgico realizado en el año 2020 al señor Juan Bautista Bayona por parte del médico tratante de su EPS, se evidencia que igualmente se realiza una intervención nuevamente en los meniscos de la rodilla izquierda. Entonces no es una nueva patología, no es una enfermedad totalmente diferente, sino es como consecuencia realmente de la intervención quirúrgica realizada de manera inicial, producto del accidente de trabajo del cual o acaeció en el mes de agosto del año 2014 al señor Juan Bautista Bayona. No se está solicitando una estabilidad laboral reforzada por perpetuar en el empleo, sino porque efectivamente el aquí demandante tiene un estado de discapacidad y minusvalía (...)



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

Concordante con lo que estaba estableciendo de manera previa, es de suma importancia aducir que el demandante no está solicitando la estabilidad laboral de carácter reforzada por perpetuarse en el empleo, él está solicitando porque se ha constatado que, en efecto, su discapacidad o su afectación a la salud le ha generado una barrera directa entre él y la sociedad, así como lo ha establecido los lineamientos jurisprudenciales ya previamente referidos, que ha tenido tanto el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá como el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca. Y en ese sentido no hay ningún quebranto entre las fechas establecidas entre las fechas demostradas por el señor Juan Bautista Bayona, en la aplicabilidad directamente de demostrar su estado de debilidad manifiesta directamente en la en lo que tiene que ver en la atención. Si evidenciamos, la atención empezó en el año 2014, producto del accidente de trabajo, pero también evidenciamos que año a año el señor Juan Bautista Bayona, reitero, tuvo una atención de manera íntegra por parte de la ARL y posteriormente por parte de la EPS. Conforme lo establecido con anterioridad, una vez más se establece que la demandada, al dar por terminado el contrato de trabajo (...) sin justa causa alguna se logra o se comienza a activar la presunción de que su contrato de trabajo, en efecto, fue terminado en razón de su salud. No existe un quebranto o una interrupción entre las fechas de atención de manera sustancial entre la última atención realizada, valga redundancia, frente al señor Juan Bautista Bayona. Y más teniendo en cuenta, reitero una vez más que cuando se finalizó el contrato de trabajo el señor Juan Bautizaba él no había sido reincorporado a la función o al área que había sido contratado; es decir, lavado de cestillo, sino que, aun así, estaba como auxiliar de la bodega. En este orden de ideas, solicito respetuosamente al Tribunal revocar en su totalidad la sentencia proferida (...). No tener en cuenta la calificación de la Junta Regional. Ello en el entendido de que la calificación se da en el año 2017, pero si se vislumbra posteriormente por las intervenciones quirúrgicas que dan muestra de ese estado de debilidad manifiesta, que en efecto, tiene el aquí demandante. Por lo anteriormente expuesto, solicito y reitero una vez más que se revoque la sentencia proferida para acceder a todas y cada una de las pretensiones incoadas dentro del escrito de la demanda, y ello es ordenar el reintegro del señor Juan Bautista Bayona desde el momento en que se dio la terminación de su contrato de trabajo, esto es, desde el 1º de abril del año 2021, con pagos de salarios dejados de percibir, el pago de las prestaciones dejadas de percibir y los aportes a la seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales. De la misma manera, solicito que las costas de primera instancia en este en esta instancia de segunda serán condenadas a favor de la parte demandante y que en segunda instancia de la misma manera se condene en costas a la parte demandada (...)."

5. Alegatos de conclusión. Dentro del término de traslado, solo intervino la parte demandada para alegar que el demandante no es beneficiario de la estabilidad laboral por su estado de salud, en razón a que fue calificado con 0% de pérdida de capacidad laboral por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez y sus dolencias no dificultaban ostensiblemente el ejercicio de su cargo.

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 si la jueza a quo desacertó cuando descartó el estado de debilidad manifiesta del demandante que daba lugar a una protección especial a la estabilidad laboral reforzada.



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.

En el asunto no está en discusión que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido vigente desde el **1º de diciembre de 2011** hasta el **31 de marzo de 2021**, fecha en la cual terminó de manera unilateral y sin justa causa.

A continuación, esta Sala procede a darle solución al problema jurídico planteados.

¿Desacertó la jueza a quo cuando descartó el estado de debilidad manifiesta del demandante que daba lugar a una protección especial a la estabilidad laboral reforzada?

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”.



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

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

"...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”.

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 – **31 de marzo de 2021** –, para establecer primero el quebranto de salud y posteriormente la dificultad sustancial en el desempeño de sus labores.

Del quebranto de salud del trabajador.

Obra reporte de accidente de trabajo realizado a Axa Colpatria con fecha del **23 de agosto de 2014**, con la siguiente descripción “EL COLABORADOR SE ENCONTRABA RECOGIENDO LA BASURA DE ARRIBA DE LOS TANQUES DE INMERSIÓN SE DISPONÍA A BAJARSE PUSO EL PIE EN EL TUBO PARA APOYARSE Y SE RESBALÓ EL PIE, LO QUE



PRODUJO QUE EL MIEMBRO INFERIOR IZQUIERDO QUEDARA ATRAPADO ENTRE EL TUBO Y EL TANQUE DE INMESIÓN GENERANDO BASTANTE DOLOR” (p. 18, archivo01).

Obra la historia clínica con fechas de atención 23 y 28 de agosto, 24 de noviembre y 12 de diciembre de 2014, 4 de octubre 2 de diciembre de 2015, que refleja atención médica por la especialidad de ortopedia y traumatología, realización de procedimientos como radiografías y resonancias magnéticas y suministro de medicamentos, 1 incapacidad, diagnóstico de ‘TRAUMATISMO NO ESPECIFICADO DE MIEMBRO INFERIOR’, conclusión de *“pequeña irregularidad condral periférica del cóndilo femoral lateral, de origen traumático o condromalácico, leve edema residual de la médula ósea femorotibial, lesión exostósica posterior, leve engrosamiento residual del ligamento colateral medial y distal del ligamento colateral fibular, desgarro horizontal oblicuo”* (pp. 19-28, archivo01).

Incapacidades médicas		
Diagnóstico	Duración	Días
ESGUINCE COLATERAL MEDIAL RODILLA IZQUIERDA	15 días	Desde el 28 de agosto de 2014

Obra historia clínica de Axa Colpatria ARL donde consta como descripción del accidente ‘ACCIDENTE 23/08/2014 SUFRE ATRAPAMIENTO DEL PIE IZQUIERDO ENTRE TUBOS GENERANDO ROTACIÓN DE LA RODILLA CON COLOR’, seguimiento por fisiatría, diagnóstico de ‘CONTUSIÓN DE LA RODILLA’, con observaciones de “CLÍNICAMENTE PRESENTA RODILLA IZQUIERDA SI EDEMA NI INFLAMACIÓN LOCAL, HAY DOLOR A LA FLEXIÓN, AMA COMPLETOS, NO INESTABILIDAD, MARCHA INDEPENDIENTE”, consultas médicas realizadas 5 de septiembre, 3 y 24 de octubre de 2014, 9 de enero, 27 de febrero, 9 y 24 de marzo, 7 de abril, 20 de mayo, 7, 13 y 16 de julio, 29 de octubre de 2015, el 25 de enero, 13 y 26 de octubre de 2016, 11 y 24 de enero, 1º y 6 de febrero de 2017, al igual que la realización de 1 cirugía (pp. 29-51, archivo01).

De las pruebas relacionadas se determina con claridad que el demandante, antes del despido, en particular, en **2014**, sufrió un accidente de trabajo que le generó un diagnóstico consistente en ‘ESGUINCE COLATERAL MEDIAL RODILLA IZQUIERDA’

De la dificultad sustancial para el ejercicio de labores.

En la historia clínica obra un plan de manejo con recomendaciones por 1 mes a partir del 13 de octubre de 2016, consistentes en *“realizar sesiones de terapia física entrenamiento en plan casero para retracciones musculares”* (p. 34, archivo01).



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

Obra concepto médico de aptitud laboral expedido por Axa Colpatria ARL el 9 de marzo de 2015 de “APTO CON RECOMENDACIONES” (p. 52, asrchivo01).

Empresa:	PRODUCTOS NATURALES DE LA SABANA S A	Nit:	860004922
Trabajador:	JUAN BAUTISTA BAYONA AGUILAR	Documento:	80500891
Concepto:	APTO CON RECOMENDACIONES	Tipo Examen:	RETORNO LABORAL
Vigencias Recomendaciones:	2015/05/31		

Observaciones:

**ALTERNAR POSTURA SEDENTE CON LA DE PIE Y MARCHA, MINIMO CADA 2 HORAS POR 3 A 5 MINUTOS Y SEGUN TOLERANCIA DOLOR Y/O FATIGA DE LA EXTREMIDAD.
** CAMINAR MAXIMO 120 MINUTOS POR TERRENO LLANO O REGULAR Y ALTERNARLO CON POSTURA DE PIE Y SENTADO (EVITAR TERRENOS IRREGULARES O INCLINADOS, NO TRABAJOS EN ALTURAS, NI ESCALERAS NO FIJAS, ANDAMIOS O SIMILARES), PERMITIENDO PAUSAS CORTAS PARA REANUDAR MARCHA.
** PUEDE REALIZAR DESPLAZAMIENTOS LENTOS Y CUIDADOSOS POR TERRENOS IRREGULARES O INCLINADOS PERO TOMANDO SIEMPRE LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA EVITAR NUEVAS LESIONES
** PUEDE SUBIR Y BAJAR ESCALERAS U OTRAS SUPERFICIES PERO NO DE FORMA CONTINUA Y PERMANENTE DURANTE LA JORNADA, NI ASOCIADO A CARGAS, PERMITIR TENER DESPEJADA UNA MANO PARA SOSTENERSE Y EN LA OTRA LLEVAR LA CARGA QUE NO EXCEDA LOS LIMITES ANOTADOS, PERMITIR CAMBIOS O ROTAR ACTIVIDADES DURANTE LA JORNADA.
** DEBE EVITAR LEVATAMIENTO DE PESO MAYOR A 12 KG EN FORMA MANUAL
** EVITAR POSICION DE CUNCLILLAS O DE RPDILLAS DE FORMA CONTINUA DURANTE LA JORNADA, ALTERNAR POSTURAS.
** SE RECOMIENDA LA REALIZACION DE PAUSAS ACTIVAS CADA 2 HORAS POR 5 MINUTOS PARA REALIZAR LOS EJERCICIOS RECOMENDADOS EN FISIOTERAPIA.
**EVITAR DEPORTES DE ALTO IMPACTO MIENTRAS DUREN ESTAS RECOMENDACIONES.
** VALORACION POR FISIATRIA, SEGUIR RECOMENDACIONES Y CONTROL DE MEDICINA LABORAL EN 3 MESES

**RECIBIR INDUCCION O REINDUCCION AL PUESTO DE TRABAJO DE ACUERDO A LOS PLANES ESTABLECIDOS POR LA EMPRESA, CON ENFASIS EN SALUD OCUPACIONAL.
**CUMPLIR CON LAS NORMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE SE HAN ESTABLECIDO POR LA EMPRESA DE ACUERDO AL PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO.
**UTILIZAR TODOS LOS ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL REQUERIDOS PARA EL CARGO DE ACUERDO AL PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO.
**EXTENDER EL CUMPLIMIENTO DE ESTAS RECOMENDACIONES A LAS ACTIVIDADES REALIZADAS FUERA DEL TRABAJO.

Del concepto de aptitud laboral del 1º de abril de 2016, prorrogadas las recomendaciones con comunicación del 25 de julio del mismo año no se observan recomendaciones de gran magnitud que impidan el ejercicio cotidiano de las actividades; por el contrario, allí se reflejan temas relacionados con manipulación de pesos y cargues y sugerencias de limitar posturas en cuclillas y rodillas de manera frecuente, extensivos a la vida cotidiana (pp. 53-54, archivo01).

CONCEPTO:
1. APTO PARA DESEMPEÑAR EL CARGO
☒ APTO CON RECOMENDACIONES

VIGENCIA DE LAS RECOMENDACIONES: Permanentes

OBSERVACIONES:
Se sugiere limitar la marcha con manipulación de pesos y cargues, empuje o Halar sobre 15 Kilos. Se sugiere limitar exp. físico intenso.
Se sugiere limitar posturas de cuclillas, rodillas frecuente.
Se sugiere limitar posturas de pie sentado. Se recomienda alternar la postura de pie - sentado en la jornada o adición de Pausa activa C/ 2 horas, x 5 min.

FIRMA DEL MÉDICO TRATANTE **FIRMA DEL TRABAJADOR**



Del certificado médico laboral elaborado el 6 de abril de 2021 únicamente se verifica como observación “ANTECEDENTE DE ENFERMEDAD COMÚN EN SEGUIMIENTO POR EPS ACTUALMENTE” (pp. 62, archivo01 y 73-74, archivo10).

En su interrogatorio, el **demandante** habló de su despido injustificado y de que acudió a varias citas médicas con especialistas, la última de ellas en junio de 2020, es decir, casi 8 meses antes de su retiro, aunque cuando se le preguntó por segunda vez sobre tal aspecto, no recordó las fechas, pero sí recalcó que dentro del último año sí había tenido varias citas. Negó que después del año 2020 no tuviera recomendaciones médicas. Sin embargo, en el expediente no fueron aportadas unas nuevas. Narró que hubo un momento en que utilizó muletas, pero a continuación precisó que ello solo fue por 2 meses y se reincorporó a sus labores en un cargo que apoyaba la gestión de bodegas. Señaló que tuvo varias incapacidades; sin embargo, en el expediente no aparecen las que dijo haber tenido durante el último año. Aceptó que al momento de la desvinculación tuviera alguna vigente, al igual que fue calificado con un 0% de PCL por parte de la Junta Regional de Calificación.

Durante la audiencia de trámite y juzgamiento, la jueza de instancia incorporó al expediente como prueba la respuesta enviada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, decisión contra la cual no se presentó reparo alguno, en cuyo contenido se corrobora precisamente que con dictamen No. 80500891 -2691 del **18 de mayo de 2017** los diagnósticos del demandante de ‘ESQUINCE Y TORCEDURAS QUE COMPROMETE EL LIGAMENTO CRUZADO DE LA RODILLA’ y ‘TRASTORNO DEL MENISCO DEBIDO A DESGARRO O LESIÓN’ fueron calificados con un 0% de pérdida de capacidad laboral (archivo23).

No es viable desechar este medio de convicción porque, a pesar de que para dispensar la protección a la estabilidad laboral no es necesario que exista necesariamente un dictamen de pérdida de capacidad laboral, sí sirve en ciertos casos para dimensionar la magnitud de la deficiencia que presenta el trabajador y es útil para verificar si las dolencias físicas, sensoriales o psíquicas de alguna u otra manera llegan a impedir que realice sus tareas de la misma manera a cómo lo pudo haber hecho cuando no tenía determinado estado o quebranto de salud. Con esto se da respuesta a la solicitud de la apoderada judicial de la parte demandante de no tener en cuenta una prueba que ha sido decretada por el juez y practicada de acuerdo con las reglas del debido proceso legal probatorio.



Analizadas las pruebas anteriores mencionadas, con fundamento en el artículo 61 del CPT y de la S.S., la Sala concluye que ninguna de ellas apunta a que al trabajador demandante se le dificultara sustancialmente el cumplimiento de sus actividades laborales de manera cotidiana en ejercicio de su cargo.

El Tribunal aprovecha una vez más la oportunidad para insistir en que la simple existencia de enfermedades o padecimientos, por más graves que parezcan o puedan reflejar en apariencia, no es suficiente para proclamar la estabilidad laboral reforzada por el estado de salud. Ni siquiera cuando **no** hay recomendaciones de gran magnitud con las que se infiera un obstáculo para el buen desempeño de actividades. Mucho menos cuando no hay conceptos desfavorables de rehabilitación o recuperación, y la calificación de PCL de 0%. Recuérdese que el accidente de trabajo fue en 2014, la calificación fue en 2017 y a partir de ahí la sola asistencia a controles médicos y recomendaciones sin incidencia en el espectro laboral – sin incapacidades médicas – permiten acoger la teoría del caso de la recurrente.

En consecuencia, la Sala acompaña la decisión de la juzgadora de instancia en descartar la estabilidad laboral reforzada por el estado de salud de la demandante y, en esa medida, habrá de confirmarse la sentencia apelada, dado que no está probado cómo el estado de salud le dificultaba sustancialmente el ejercicio del cargo de '*auxiliar de bodega*', carga que le corresponde a la parte demandante a la luz del artículo 167 del CGP, sin que admita en este caso alguna presunción.

Por lo demás, y en lo que tiene que ver con la cita que se hace de las sentencias emitidas por esta Corporación dentro de los expedientes radicados 2020-00437 y 2019-00421, baste con señalar que estos casos difieren ampliamente del que aquí se estudia. En esos procesos, los diagnósticos de '*síndrome del túnel carpiano*' y '*tendinitis del tendón supraespinoso derecho*' sí dificultaban ostensiblemente el ejercicio de cargo de '*operario de máquinas*' y '*oficios varios*', respectivamente, en el que debía precisamente utilizar sus extremidades. El primero fue confirmado mediante sentencia proferida el 25 de abril de 2022 con 1 salvamento de voto, y del segundo no se emitió pronunciamiento alguno porque se desistió de la apelación.

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.



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

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 14 de marzo 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.

Notifíquese y cúmplase,

MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada

EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado

JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado