



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente. No. 25286 31 05 001 2021 00286 01

Danilo Medina vs Amcor Rigid Packaging de Colombia S.A.S.

Bogotá D. C., veintiséis (26) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 2022, resuelve la Sala el recurso de apelación presentado por el demandante contra la sentencia proferida el 27 de marzo de 2023 por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza – Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

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

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Danilo Medina (q.e.p.d) por conducto de apoderado judicial, promovió proceso ordinario laboral contra Amcor Rigid Packaging de Colombia S.A.S., con el fin de que se declare la existencia de una relación laboral. En consecuencia, solicita que se reintegre al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o mayor jerarquía, en razón a que se produjo un despido sin justa causa, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales, intereses a las cesantías, vacaciones, aportes a pensión dejados de percibir desde el 18 de julio de 2020 hasta el 31 de octubre de 2021 y la sanción por la no consignación de las cesantías.

Subsidiariamente solicita la indemnización por despido injustificado. Lo *extra y ultra petita, indexación y las costas del proceso.*

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que entre las



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

partes se celebró un contrato de trabajo escrito a término indefinido desde el 16 de julio de 2005 hasta el 18 de junio de 2020; que desempeñó el cargo de técnico de etiquetado, cumplía un horario de lunes a domingo de 7 am a 4 pm con su respectivo descanso, señala que el 7 de noviembre de 2012 la EPS Salud Total expidió recomendaciones laborales con destino a la empresa demandada debido a la enfermedad de origen laboral que padecía, y con la finalidad de evitar complicaciones en su salud; menciona que el 26 de febrero de 2020 el Fondo de Pasivo Social Ferrocarril Nacionales de Colombia le reconoció una pensión sanción; que finalmente la pasiva le terminó su contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa.

2. El Juzgado Laboral del Circuito de Funza mediante auto del 31 de marzo de 2022 admitió la demanda.

3. Contestación de la demanda: La demandada contestó con oposición a las pretensiones de la demanda, no obstante aceptó la existencia de la relación laboral, sus extremos; en cuanto a las recomendaciones médicas refirió: *“(...) para el 07 de noviembre de 2012 la EPS Salud Total le emitió recomendaciones médico-laborales al demandante. Sin embargo, no debe perderse de vista por parte del despacho que, AMCOR, una vez tuvo conocimiento de las recomendaciones, procedió a respetarlas y dar cumplimiento a las mismas, con el objetivo de adoptar medidas encaminadas a mejorar el estado de salud del extrabajador durante el desarrollo de sus funciones y en vigencia de la relación laboral. En tal sentido, como consecuencia de las medidas adoptadas por mi representada para propender por la mejoría del estado de salud de la parte actora, se observa que el señor Medina a lo largo de la relación laboral no presentó incapacidad médica alguna por los conceptos y/o diagnósticos en razón de los cuales le fueron emitidas dichas recomendaciones temporales. De otro lado, conviene resaltar que, tal como se observa de las recomendaciones que le fueron emitidas al actor, estas contaban con una temporalidad de seis (6) meses y que, por otro lado, datan del 07 de noviembre de 2012, esto es, aproximadamente ocho (8) años de anterioridad a la fecha de desvinculación del ahora demandante. Así las cosas, es indispensable precisar desde ya que la finalización del contrato de trabajo nada tuvo que ver con el estado de salud por parte del entonces trabajador. Todo esto, aunado a que, como se observa del examen médico de egreso practicado al actor, este arrojó un resultado satisfactorio desde el enfoque laboral, siendo únicamente objeto de recomendaciones generales frente a su estado de salud...”*

Respecto a la justeza del despido mencionó: *“(...) para el 18 de junio de 2020, finalizó el contrato de trabajo del demandante en virtud de una justa causa debidamente invocada y*



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

notificada por mi representada, como lo fue, en el presente caso, con fundamento en el numeral 14), literal a), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, en razón al reconocimiento y pago de una pensión en favor del demandante desde el mes de diciembre de 2019. Es decir, en vigencia de la relación laboral suscrita con mi poderdante. Terminación del vínculo laboral que, adicionalmente, cumplió con el preaviso de quince (15) días establecido dentro del último inciso del literal en mención. Ahora bien, sobre la viabilidad de esta causal, es menester aclarar que, tal como lo ha establecido la Honorable Corte Suprema de Justicia, su aplicación resultaba del todo procedente dentro del presente caso. Esto, de conformidad con las sentencias SL2509-2017 del 15 de febrero de 2017, con Magistrada Ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo; SL 2303-2021 del 19 de mayo de 2021, con Magistrado Ponente Gerardo Botero Zuluaga; y SL 1178-2022 del 26 de enero de 2022, con Magistrado Ponente Iván Mauricio Lenis Gómez. Teniendo claro lo anterior, es evidente que la carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa entregada al señor Medina se encontró debidamente argumentada, motivada y cumplió con los requisitos propios de esa causal...”

Formuló las excepciones de fondo de cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación, improcedencia del reintegro, improcedencia de los pagos al no existir posibilidad del reintegro, improcedencia del pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa, compensación, buena fe, pago, prescripción, genérica, las demás de oficio.

4. Sucesión procesal. Como quiera que el demandante falleció el 23 de agosto de 2022, el despacho mediante proveído del 23 de marzo de 2023, declaró la sucesión procesal con la señora Martha Cecilia Ramírez en calidad de cónyuge sobreviviente y los hijos del causante Jeisson Steven, Edwin Danilo, Sandra Milena Medina Ramírez conforme lo establece el art. 68 del CGP.

5. Fijación del litigio: En la audiencia del art. 77 del CPT y de la SS celebrada el 23 de marzo de 2022, se fijó el litigio de la siguiente manera: “(...) el objeto del debate probatorio se centrará en determinar si la terminación de la relación entre las partes, se dio de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador, si el trabajador debe ser reintegrado al cargo que venía desempeñando con ocasión al despido, si hay lugar al reconocimiento y pago de salarios y prestaciones sociales que se causaron desde la fecha de terminación del contrato hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro en caso de acceder a dicha pretensión, o si subsidiariamente, hay lugar al reconocimiento de la indemnización por el despido sin justa causa...”



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

6. Sentencia de primera instancia.

La Jueza Laboral del Circuito de Funza, mediante sentencia proferida el 27 de marzo de 2023, resolvió: *“Primero: Declarar probadas las excepciones de mérito planteadas por la demandada y que fueron denominadas improcedencia del reintegro, improcedencia de los pagos al no existir posibilidad de reintegro, improcedencia del pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa conforme a las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia. Segundo: En consecuencia de lo anterior se absuelve a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda. Tercero: Costas a cargo de la parte actora se fijan como agencias en derecho el equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente...”*

5. Recurso de Apelación parte demandante. Inconforme con la decisión la parte accionante presentó recurso de apelación y lo sustentó con los siguientes argumentos:

“En primer lugar tenemos si bien es cierto el art. 62 del CST en su numeral 14, trae como justa causa el reconocimiento de una pensión que debe ser de jubilación o invalidez, consideramos que la jubilación tiene unos elementos que son taxativos dentro de la ley que es el cumplimiento de la edad y las semanas de cotización, situación que no se da en este debate jurídico, porque sabemos que la pensión que se otorgó fue una pensión sanción, ahora bien si nosotros tenemos en cuenta que también la ley hace un símil de la pensión sanción por una jubilación, tenemos que la ley habla que es cuando aquellas pensiones sea de cualquier naturaleza hablen de una pensión de jubilación por intermedio de las administradoras de pensiones, y en el presente caso, la pensión otorgada fue por el Fondo Pasivo de Ferrocarriles y no de una administradora de pensiones; de igual manera tenemos que se establece legalmente que la comunicación debe ser entregada por quién otorga dicha jubilación, y como lo ha expuesto de manera amplia y acertada la titular de este despacho, la comunicación se dio al entonces el empleador en razón de que el mismo fue el que puso en conocimiento de la empresa demandada, el reconocimiento de aquella pensión, es decir que la hoy demandada en ningún momento verificó esa situación a pesar de existir una resolución que al parecer fue entregada también por el mismo hoy occiso, si bien es cierto que la ley también establece que se deben cumplir los requisitos para que se pueda dar el retiro como es la comunicación o el reconocimiento de una pensión que ya hemos dicho que la ley hace un símil de cualquier naturaleza, la persona tiene que estar incluida en nómina, y nosotros en el presente caso vemos que aquella inclusión en nómina se dio 9 meses después de que se le comunicara es decir hubo una desprotección al trabajador en cuanto a su salario y reconocimiento del sustento familiar; ahora bien señora juez, y es si es, si al trabajador se despidió el 18 de junio, hasta el 30 de junio de aquel año pudo abrir su cuenta para que se le reconociera su cuenta de pensión es decir, no se le había hecho ningún pago hasta aquella



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

fecha, es decir hubo una desprotección de lo que la misma ley señala que debe estar incluido en nómina para que se le diera el despido. Dentro de la consideración que su señoría también da dentro de las consideraciones para sustentar el fallo de primera instancia, tenemos que menciona que dentro del líbello de la demanda no se manifestó sobre la estabilidad laboral reforzada en razón de la salud, pero es un hecho cierto que los mismos demandados en la contestación de la demanda, reconocen el hecho de la enfermedad y en el examen de retiro informan sobre aquella enfermedad profesional, lo que entiende también la jurisprudencia que a pesar de que existiera aquel reconocimiento no quiere decir que la enfermedad profesional haya desaparecido en algún momento, se le dieron unas recomendaciones para que no se desmejorara su situación laboral y de salud, pero no quiere decir que la salud de aquel empleado hubiese estado y al 100% reconocida, o que hubiera superado aquella enfermedad lo cual nunca ocurrió; brilla por su ausencia señora juez el permiso que debían haber realizado aquella demandada para poder despedir al hoy occiso señor Danilo Medina (q.e.p.d) con la situación de salubridad, y tampoco se encuentra dentro de aquel texto de la comunicación que realiza la empresa al señor Danilo, un sustento jurídico cuando le manifiestan que es que le reconocen una pensión de jubilación... y le informan en dicha comunicación que va a ser incluido en nómina situación que no se presentó, sino 9 meses después... no se establece así no se haya dicho dentro del líbello de la demanda pero que es un hecho cierto y reconocido por la demandada, que hubiesen hecho alguna situación que protegiera al hoy occiso el señor Danilo Medina, para que no se empeoraran sus situaciones de salud, la entidad simplemente manifiesta que le hizo una reubicación laboral, que no correspondía a ninguna de las patologías que tenía el señor Medina, porque el en aquel momento y de acuerdo al dictamen de medicina que así lo establece tenía alguna situación psíquica que un traslado de un sitio a otro laboral, no respondía con las recomendaciones que en su momento la entidad de salud total de término para aquella clase de trabajadores y para las actividades que realizaba. El proceso que se llevaba de reconocimiento de enfermedad, tampoco se completó, por cuanto simplemente se limitaron a dar unas recomendaciones por parte de salud y que fueron tomadas de aquella misma forma por la entidad, pero nunca indagó por aquella actividad que estaba desarrollando el demandante en la empresa, hasta hace algunos meses desafortunadamente, y desafortunadamente no se colocó dentro de la demanda, pero que fue reconocido por el demandante, hasta hace unos pocos meses, dos tal vez, se reconoció al demandado la pérdida de capacidad laboral por la EPS que en este momento se estableció en el 61%, pero que como usted mismo lo dice su señoría no se estableció en la demanda, pero que es un hecho reconocido por el demandado desde el mismo momento en la contestación de la demanda..."

6. Alegatos de Conclusión: En el término de traslado no se presentaron alegaciones de segunda instancia.

7. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de



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

la Seguridad Social, corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos: si obró bien o no la juzgadora de instancia al declarar probadas las excepciones de mérito y en consecuencia absolver al extremo pasivo de las pretensiones de la demanda, para lo cual se hace necesario analizar si en el presente caso se configuró o no una causal objetiva de terminación del contrato, dependiendo de lo que resulte, estudiar la viabilidad de las pretensiones de la demanda.

8. Resolución a (los) problema (s) jurídicos (s): De antemano la sala anuncia que la sentencia apelada será **confirmada**.

9. Fundamentos normativos y jurisprudenciales: Arts. 53 de la C.P., 62 CST, 60, 61, 145 del CPTYSS, 164, 167 del CGP; Ley 361 de 1997. Programa de Acción Mundial para la Discapacidad de la Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución No. 48/1996 de 20 de diciembre de 1993, emanada de ese mismo ente, Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, aprobada en 2001 por la Asamblea Mundial de la Salud, Convención sobre los Derechos de las Personas con Capacidad y su Protocolo Facultativo de 2006, Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013. C-531 de 2000; CSJ SL11411-2017 y SL2797-2020, SL1152 de 10 de mayo de 2023, SL1154, SL1181, SL1184, SL1268, SL1491, SL1503 y SL1504 del 10 de mayo de 2023, SL1376 del 5 junio de 2023, SL1590, SL1720 del 20 junio de 2023, SL1410 del 21 junio de 2023, SL1789 del 10 julio de 2023; SL1608 del 11 julio de 2023; SL1752 del 19 de julio de 2023; y SL1728 y SL1738 del 26 de julio de 2023.

Consideraciones.

Procede el Tribunal a resolver los problemas jurídicos planteados así:

Como ya se mencionó en los antecedentes de esta sentencia, la Jueza Laboral del Circuito de Funza declaró probadas las excepciones de mérito de improcedencia del reintegro, improcedencia de los pagos al no existir posibilidad de reintegro, improcedencia del pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa, y en consecuencia, absolvió al extremo



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

pasivo de todas y cada una de las pretensiones elevadas en su contra, al encontrar probadas dichos medios exceptivos.

Motivó lo decidido en que de conformidad con la jurisprudencia laboral, (cita la sentencia SL 1178 de 2022, entre otras), y a lo dispuesto en la Ley 797 de 2003, constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo el reconocimiento de la pensión de cualquier naturaleza, llamase vejez, jubilación, etc., incluso la pensión sanción; que en el presente caso el empleador acudió a dicha justa causa, ya que está probado que al demandante se le había concedido una pensión sanción por parte del Fondo de Pasivo de los Ferrocarriles Nacionales, la que le fue reconocida a partir del 9 de diciembre de 2019 con la respectiva inclusión en nómina; que la relación laboral culmina 4 meses después del reconocimiento de la prestación económica, y se le avisa al demandante 15 días antes de que se hiciera efectiva; por lo que consideró que no se evidencia que la terminación de la relación laboral fuese injusta, ya que la misma tiene sustento en una causa legal, y no en razones discriminatorias por el estado de salud del trabajador.

La parte demandante apeló, y aunque fue un tanto confuso en su recurso, lo que se interpreta es que a su parecer el accionante fallecido gozaba de fuero por su estado de salud, y en esa medida se debía garantizar la estabilidad laboral reforzada, sin que para el caso particular se deba sobreponer el reconocimiento de la pensión sanción de cara a las afectaciones en la salud que padecía el gestor; o dicho en otras palabras no operó la supuesta justa causa.

Respecto al denominado fuero de salud, debe recordarse que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece que ninguna persona en condición de discapacidad puede ser despedida o su contrato terminado por razón de esa situación, salvo que medie autorización del Inspector del Trabajo, no obstante, si ello ocurriera sin dicha autorización administrativa, tiene derecho a que su contrato sea restablecido sin solución de continuidad y a que se le reconozcan todos los emolumentos laborales dejados de percibir, así como el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones contempladas en la ley, a que hubiere lugar.



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

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

En cuanto al alcance interpretativo del mencionado artículo, esta Sala de decisión, en innumerables pronunciamientos, ha considerado que la protección especial a la estabilidad laboral reforzada por el estado de salud, no es exclusiva de quienes estén calificados en su pérdida de capacidad laboral, sino también respecto de aquellos que se encuentren en un *estado de debilidad manifiesta*, entendido éste como aquella situación grave, relevante o significativa que afecte la salud del trabajador y le dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores.

En ese orden, se advierte que la simple mengua de salud, o el hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado, o en licencia por enfermedad, o en terapias ocupacionales, no es suficiente para concluir que es titular de la protección laboral reforzada; esa *situación de debilidad manifiesta*, que sustancialmente dificulte al trabajador cumplir sus labores en condiciones normales, debe quedar plenamente evidenciada en el expediente, bien sea con la determinación del porcentaje de la pérdida de capacidad laboral -dictamen correspondiente cuando haya sido realizado-, o con la demostración de la situación de discapacidad en un grado significativo o relevante, es decir que el estado de salud genere graves dificultades sustanciales en el trabajador para laborar en condiciones regulares, situación que debe ser debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad (Sent. CSJ SL11411-2017 y SL2797-2020).

De acuerdo con la reciente línea jurisprudencial de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL1152 de 10 de mayo de 2023, radicado 90116 (reiterada entre otras, en sentencias SL1154, SL1181, SL1184, SL1268,



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

SL1491, SL1503 y SL1504 del 10 de mayo de 2023, SL1376 del 5 junio de 2023, SL1590, SL1720 del 20 junio de 2023, SL1410 del 21 junio de 2023, SL1789 del 10 julio de 2023; SL1608 del 11 julio de 2023; SL1752 del 19 de julio de 2023; y SL1728 y SL1738 del 26 de julio de 2023), también debe tenerse en cuenta las normas internacionales como el Programa de Acción Mundial para la Discapacidad de la Asamblea General de las Naciones Unidas, así como la Resolución No. 48/1996 de 20 de diciembre de 1993, emanada de ese mismo ente, lo mismo que la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, aprobada en 2001 por la Asamblea Mundial de la Salud, igualmente la Convención sobre los Derechos de las Personas con Capacidad y su Protocolo Facultativo de 2006, sin dejar por fuera las Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013. Todo este compilado normativo permite establecer un contexto global y holístico del asunto objeto de estudio y, en palabras de la Corte menciona que: *“... 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 tal protección supone el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el grado de discapacidad o limitación y su impacto en el entorno laboral, pues estas no nacen por el simple hecho de estar el trabajador incapacitado temporalmente o haber tenido o tener unos padecimientos, sino que es preciso que sufra de una lesión (es) o patología(s) que disminuya(n) en forma palmaria y evidente su capacidad de trabajo y se erijan en barreras que impidan un desempeño laboral en igualdad de condiciones al resto de los trabajadores.

Lo anterior es ratificado en la sentencia SL1152 de 10 de mayo de 2023, que se mencionó líneas atrás, en la que, al delimitar las premisas que hacen viable la protección de estabilidad laboral contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, concluyó que la garantía reclamada se configura cuando a 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



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

que «*estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios*»; agregó que estas barreras, según el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013, son «*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 contruidos 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 podían ser acreditados por cualquier medio probatorio

Lo anterior le impone al trabajador, presuntamente aforado por su estado de salud, la obligación de demostrar que es una persona con discapacidad, esto es, debe probar la deficiencia a mediano o largo plazo, que le impedía el desarrollo de sus roles ocupacionales o representaba una desventaja en el medio en el que prestaba sus servicios respecto a los demás, y que la misma era conocida por su empleador o era notoria al momento del retiro. Y para esta tarea debe analizarse la deficiencia (factor humano), y cotejarla con el análisis del cargo del trabajador, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico (factor contextual); y la interacción entre los dos factores anteriores.

De otro lado, es importante resaltar que la viabilidad de la protección reforzada depende de que el empleador se encuentre enterado con certeza o conozca razonablemente, antes de la terminación del contrato, la situación de debilidad manifiesta o las limitaciones sustanciales del trabajador para desempeñar sus



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

funciones; de lo contrario no se puede hablar de despido discriminatorio en razón al estado de salud.

Con todo, oportuno es precisar que dicha protección no es absoluta, toda vez que aunque constituye una garantía a la estabilidad laboral que obliga al empleador a mantenerle al trabajador en su empleo, lo cierto es que ello es así hasta cuando la discapacidad laboral le permita al trabajador prestar el servicio, o hasta que se configure una causal objetiva que dé lugar a la terminación del contrato de trabajo.

Y desde una perspectiva constitucional, cuando se debate la existencia de una estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, la respectiva corporación en sentencia SU 087 de 2022, reiterada en SU061 de 2023, determinó que la garantía de estabilidad laboral reforzada depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

De conformidad con el numeral 14 del art. 62 del CST se considera una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, el reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa; debiéndose dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince días.

Es importante señalar que la expresión jubilación fue declarada exequible, pero condicionada, y la razón es la siguiente:

“(…) Lo primero que hay que decir es que la Sala comparte la interpretación expresada por la Corte Suprema de Justicia, en el sentido de que la causal demandada no puede ser impuesta por el empleador sin haber consultado previamente al trabajador, para que éste, en forma libre, sin ninguna clase de presiones, adopte la decisión que más convenga a sus intereses. Si el empleador omite esta consulta previa, el despido pasa a convertirse de justa causa a injusta, con



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

las consecuencias económicas que ello acarrea el derecho del trabajador a la indemnización correspondiente. Esta es la interpretación constitucional para entender el precepto acusado, porque, de lo contrario, se desconocería al trabajador el derecho de intervenir en un asunto que, sin duda, incorpora los principios de la dignidad de la persona, en su dimensión, también, de trabajador, como es el de decidir el momento en que se producirá su desvinculación laboral, si ésta ocurre por el transcurso del tiempo, acompañado del debido cumplimiento de sus deberes laborales. Por ello, la causal demandada no puede convertirse en una patente de corso otorgada por el legislador al empleador, para decidir, por sí y ante sí, cuándo terminar la relación laboral. El trabajador tiene una opinión que constitucional y legalmente debe ser tomada en cuenta, como es la de decidir mejorar las condiciones económicas de su pensión, por un lapso de tiempo determinado, tal como lo prevé el artículo 33 de la Ley 100. En este sentido, se da cumplimiento de lo dispuesto en la Constitución sobre las condiciones dignas y justas del trabajador, de que trata el artículo 25 de la Carta. En cuanto al cargo de violación del derecho a la igualdad señalado por el actor, al explicar que si el empleador aplica la causal acusada, se crea una desigualdad entre trabajadores que pueden acceder a la pensión a edades entre los 40 y 45 años, y otros, en edades de 60 años, la Corte no lo examinará, pues, dada la generalidad de los argumentos, no es posible determinar si se da tal violación. Correspondería, eventualmente, frente al caso concreto, de jubilación a edad temprana, examinar si la diferencia establecida en la ley obedece a razones objetivas y justificables.... En consecuencia, la declaración de exequibilidad de la expresión demandada queda condicionada a que el empleador, cuando el trabajador haya cumplido los requisitos para obtener su pensión, no puede dar por terminado el contrato de trabajo, en forma unilateral, por justa causa, si previamente al reconocimiento de la pensión de jubilación, omitió consultar al trabajador si deseaba hacer uso de la posibilidad prevista en el artículo 33, parágrafo 3, de la Ley 100 de 1993...”

Por su parte, el parágrafo 3º del art. 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el art. 9 de la Ley 797 de 2003, consagra:

“Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones. Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel. Lo dispuesto en este artículo rige para todos los trabajadores o servidores públicos afiliados al sistema general de pensiones...”



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

Y la Corte Suprema de Justicia en las sentencias SL 2509 – 2017, 2303 – 2021, 1178 del 2022 Rad. 79529 argumentó:

“(...) Conforme a lo anterior, la jurisprudencia de la Corte ha adocinado que este precepto previó el reconocimiento de la pensión de vejez como una causa de terminación del contrato de trabajo tanto en el sector privado como público, y en el ámbito de las relaciones legales o reglamentarias opera frente a cualquier tipo de pensiones, incluso aquellas legales reconocidas bajo la aplicación del régimen de transición y las extralegales o convencionales como la que en este asunto accedió la demandante, dado que el fin de la norma es dotar a los empleadores de herramientas que le permitan disponer libremente de las personas que tuvieran asegurado un ingreso pensional...”

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

Obra a pág. 16 del PDF 02 unas recomendaciones laborales expedidas por la médica laboral de la EPS Salud Total, de fecha 7 de noviembre de 2012, temporales por 6 meses.

Obra a págs. 17 a 21 ib. valoración médico laboral – calificación en primera oportunidad- de fecha 9 de octubre de 2013, en las cuales se califican los diagnósticos de trastorno mixto de ansiedad y depresión, y trastorno cognitivo leve como enfermedades de origen común.

Obra a págs. 22 a 27 ib. la Resolución No. 0252 del 26 de febrero de 2020, donde se le reconoció una pensión sanción al demandante por parte del Fondo de Pasivo Social Ferrocarriles Nacionales a partir del 9 de diciembre de 2019 en cuantía de \$915.000, siendo que en la misma resolución se ordenó incluirlo en nómina.

Obra a pág. 29 ib. la misiva de terminación de la relación laboral expedida por la demandada, de fecha 3 de junio de 2020, en la que se menciona: *“por medio de la presente nos permitimos comunicarle que, en consideración a que el Fondo de Pasivo Social Ferrocarriles Nacionales de Colombia mediante la Resolución número 0252 de fecha 26 de febrero de 2020 reconoció el disfrute de su pensión de vejez, y que ya fue notificada su inclusión en nómina de pensionados a partir del mes de diciembre de 2019, la compañía con fundamento en lo previsto en el numeral 14, ordinal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y el*



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

artículo 9 de la Ley 797 de 2003, ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa. Esta decisión será efectiva a partir del día 18 de junio de 2020 dando cumplimiento así al preaviso que consagra la normatividad citada...”

Obra a págs. 29 a 43 ib. la historia clínica ocupacional de egreso de fecha 24 de junio de 2020 en donde se menciona que el examen clínico ocupacional de egreso es satisfactorio desde el enfoque de salud en el trabajo.

Apreciadas las pruebas referidas una a una y en su conjunto, de conformidad con los artículos 60 y 61 del CPT y de la SS, 164 y 167 del CGP, aplicable por remisión analógica del art. 145 del CPT y de la SS, además, con las reglas de la sana critica, puede concluirse que la juzgadora de instancia no desacertó al establecer que se logró demostrar una causal objetiva de la terminación del contrato de trabajo, y tampoco se logró acreditar el fuero de salud, tal como pasa a explicarse.

En el presente asunto la demandada decidió unilateralmente terminarle el contrato de trabajo al hoy causante aduciendo que, en virtud del reconocimiento de la pensión otorgada por el Fondo de Pasivo Social Ferrocarriles Nacionales se configuraba una causal objetiva del finiquito del contrato de trabajo amparado en el numeral 14 del art. 62 del CST, dicha determinación se comunicó 15 días antes de materializarse el despido, el 3 de junio de 2020, siendo que el mismo terminaba el 18 del mismo mes y año.

Sin que en este punto interese si se trataba de una pensión proporcional de jubilación o de cualquiera otra, pues tal y como lo tiene adoctrinado la jurisprudencia laboral, la mentada causa de finalización de contrato de trabajo opera frente al reconocimiento de cualquier tipo de pensiones, legales, extralegales, así como las reconocidas en vigencia de la Ley 100 de 1993, o en aplicación del régimen de transición, ya que no existe ninguna razón objetiva para considerar lo contrario (SL2303 – 2021).

Y sí, es cierto que el Fondo de Pasivo social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia, reconoció una pensión proporcional de jubilación -pensión sanción- amparado bajo los supuestos normativos del art. 8 de la Ley 171 de 1961, la que



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

dicho sea de paso eventualmente es compatible con la pensión de vejez que pudiera reconocer Colpensiones, fondo en el que se encontraba afiliado el demandante (pág. 62 PDF 12).

Con todo, en el presente asunto no era necesario efectuar una consulta previa al señor Danilo Medina (q.e.p.d), ya que como se le reconoció una pensión proporcional de jubilación, distinta a la de vejez que concede el RPM, no era dable aplicar el condicionamiento establecido por expresa disposición constitucional (C-1443/2000), debido a que en el momento en que ocurrió el despido el demandante no cumplía con los requisitos para acceder a la prestación económica de vejez del RPM, y aunque se desconoce el número de semanas totales cotizadas a Colpensiones, por lo menos con la demandada cotizó más de 700 semanas desde el 16 de julio de 2005 hasta el 18 de junio de 2020, cotizaciones que no alcanzan para el reconocimiento de la pensión de vejez.

Luego, la demandada bien podía disponer de la terminación del contrato cumpliendo con el término de preaviso, tal y como ocurrió, toda vez que el fin de la norma es dotar a los empleadores de herramientas que le permitan disponer libremente de las personas que tuvieran asegurado un ingreso pensional (SL2303 – 2021), sin que en la literalidad del numeral 14 del art. 62 del CTS se establezca que para que opere la causal la pensión debe ser reconocida por el empleador que finaliza el contrato, o haya participado en la construcción de la misma, eso no lo dice la norma; por lo tanto se colige razonablemente que esta opera indistintamente del contratante laboral o entidad que conceda la prestación económica, basta con que este al servicio de quien efectúa el despido, para que tenga completa validez.

Entonces, al configurarse una causal objetiva de terminación del contrato, de ninguna manera se puede decir que la finalización de la relación laboral deviene en una discriminación negativa, en razón al estado de salud del causante, lo que sería suficiente para confirmar la sentencia apelada; no obstante, para despejar cualquier duda, examinado el material probatorio obrante en el proceso, se advierte que el actor, quien tenía la carga probatoria de acreditar el estado de



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

salud o las limitaciones que lo hacen titular de la protección legal, que las deficiencias padecidas eran de mediana o larga duración, así como la incidencia de estas patologías en su desempeño laboral, o las barreras que impiden interactuar en el entorno laboral en igualdad de condiciones que los demás, no lo hizo, ya que en la demanda, las pruebas y en la contestación de la misma solo se hizo alusión a unas recomendaciones médicas expedidas el 7 de noviembre de 2012 por 6 meses, la calificación en primera oportunidad -9 de octubre de 2013-, en las cuales se califican los diagnósticos de trastorno mixto de ansiedad y depresión, y trastorno cognitivo leve como enfermedades de origen común; y el examen médico de egreso que resultó satisfactorio a diferencia de lo que menciona en apelante en su recurso.

Y el hecho que refiera que hubo una desprotección del señor Danilo Medina (q.e.p.d) por 9 meses desde el despido hasta la inclusión en nómina de pensionados, esta circunstancia por sí sola no altera el convencimiento de la Sala referente a la inexistencia del fuero por salud, máxime que esa situación ni siquiera fue debatida en primera instancia, por lo tanto no se encuentra acreditada esa garantía; de lo único que se tiene certeza es que el Fondo de Pasivo Ferrocarriles Nacionales de Colombia reconoció al gestor la prestación económica a partir del 9 de diciembre de 2019 con inclusión inmediata en nómina.

Y aquí no se desconoce que el hoy causante padecía unas afectaciones en su salud, eso es claro, pero esas patologías no le impidieron desarrollar sus laborales con normalidad, al punto que cuando culminó la relación, tras la verificación de una causal objetiva, el demandante no se encontraba incapacitado, en tratamiento médico, pendiente de calificación de PCL, y si bien el apelante dice que el señor Danilo Medina (q.e.p.d) fue calificado con una pérdida de capacidad laboral del 61%, en el expediente no se registra el dictamen que sustente esa situación fáctica, sin que el extremo demandado se hubiese referido en ese sentido cuando contestó la demanda, ni que tampoco haya tenido conocimiento de ese hecho; luego son solamente dichos el profesional del derecho que no tienen respaldo probatorio.



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

Por otro lado, tampoco existieron barreras que le impidieran el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones de los demás, menos si se tiene en cuenta que la entidad demandada cumplió con las restricciones médicas ordenadas al gestor y la terminación de la relación laboral realmente obedeció fue al reconocimiento de la pensión sanción en favor del señor Danilo Medina (q.e.p.d). Nunca fue sometido a tratos discriminatorios durante su vínculo contractual, y se itera, sus padecimientos en salud no generaron obstáculo para desempeñarse en condiciones óptimas en algún frente de trabajo; es decir, no se activó la protección deprecada como sujeto de estabilidad laboral reforzada.

Y como en este caso quedó plenamente acreditado que el despido del trabajador, se insiste, ocurrió por una causa legal, la cual fue debatida y declarada, considera la Sala que no es posible colegir que la terminación del contrato de trabajo atentó en contra de los derechos fundamentales del trabajador fallecido; por tanto, se tiene que el finiquito se fundamentó en una causal objetiva y en ese sentido no queda otro camino que confirmar la decisión de la juez de primera instancia.

Así quedan estudiados los puntos de apelación.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante por perder el recurso, en su liquidación inclúyanse 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, acorde con lo considerado.

Segundo: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante en su liquidación inclúyanse la suma de 1 SMLMV



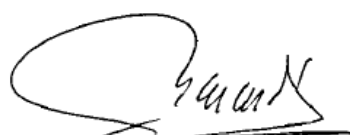
Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

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

Notifíquese y cúmplase


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado