



## TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA SALA DE DECISIÓN LABORAL

**Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán**

**Expediente No. 25386 31 03 001 2020 00090 01**

Ignacio Arbey Rodríguez Espitia vs. Empresa de Servicios Públicos de El Colegio Cundinamarca Empucol ESP

Bogotá D. C., veinticinco (25) de enero de dos mil veinticuatro (2024)

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala **el grado jurisdiccional de consulta** a favor del demandante contra la sentencia absolutoria proferida el 2 de agosto de 2023 por el Juzgado Civil del Circuito de La Mesa, 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.** Ignacio Arbey Rodríguez Espitia demandó a la **Empresa de Servicios Públicos de El Colegio Cundinamarca Empucol ESP**, con el fin de que *“se extienda el contrato de trabajo hasta que se superen todas las enfermedades que padece el trabajador”* y solicita su reintegro definitivo, sin ninguna limitación contractual, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales, subsidio de alimentación y transporte, aportes, subsidio familiar y demás emolumentos a que tiene derecho desde el despido; finalmente, pide que se ordene a la **demandada** que realice o facilite su valoración médica para calificación de origen de su enfermedad (pdf 1 y 4).

Como fundamento fáctico de lo pretendido manifestó, en síntesis, que el 2 de mayo de 2017 ingresó a laborar en la entidad demandada mediante un contrato a término fijo por 6 meses, el cual se prorrogó 5 veces sucesivas, en el cargo de conductor código 480 grado 2, que fue despedido el 2 de mayo de 2020 cuando estaba enfermo, manifiesta que instauró acción de tutela y los fallos de primera y segunda instancia ordenaron su reintegró laboral transitorio a *“un cargo igual, similar o de superior jerarquía”*, debiendo acudir a la jurisdicción ordinaria laboral en los 2 meses siguientes a su



proferimiento, para resolver de fondo la controversia, informa que *“no ha habido REINTEGRO y no ha habido pago de salarios y demás prestaciones sociales”*.

2. La demanda correspondió al Juzgado Civil del Circuito de La Mesa, quien por auto del 19 de febrero de 2021 la admitió y ordenó la notificación y el traslado de rigor, bajo el procedimiento del proceso laboral de única instancia (pdf 7).

**3. Contestación de la demanda.** La **Empresa de Servicios Públicos de El Colegio Cundinamarca Empucol ESP**, contestó de manera oral la demanda de acuerdo con los artículos 70 y 72 CPTSS. Se opuso a las pretensiones del libelo, aceptó como ciertos los hechos relativos a la vinculación del del demandante mediante un contrato de trabajo a término fijo por 6 meses, el que finalizó el 2 de mayo de 2020 y los fallos de tutela que ordenaron el reintegro transitorio del trabajador. Indicó que el vínculo laboral se extinguió por terminación de la obra y no por despido, que no tuvo conocimiento de la enfermedad del **accionante**, que aquel está vinculado actualmente pero no como conductor, generando una carga importante a la compañía, en todo caso, no le han suspendido el pago de aportes y está pendiente de la programación de su cirugía de rodilla. Vale resaltar que la jueza a quo, al momento de tener por contestada la demanda, manifestó que no se plantearon excepciones de mérito, a pesar de que sí se hizo, no obstante, tal decisión no fue objeto de recursos por la accionada y quedó en firme (25:24, 33:06 archivo 1 carpeta *“audiencias”*).

**4. Sentencia de primera instancia.** El Juzgado Civil del Circuito de La Mesa, mediante sentencia proferida el 2 de agosto de 2023, resolvió: *“PRIMERO: Declarar no probadas las pretensiones de la demanda por las razones expuestas en la parte motiva. SEGUNDO: En consecuencia, absolver a la parte demanda de todas y cada una de las pretensiones planteadas en su contra por el demandante. TERCERO: Disponer que no hay lugar a condenar en costas de esta instancia. CUARTO: De no ser apelada esta decisión, disponer que este fallo se consulte o se surta el grado jurisdiccional de consulta ante el honorable Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cundinamarca Sala Laboral”*.

Como fundamento de lo decidido, la jueza del conocimiento argumentó que, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la jurisprudencia de las altas Cortes, en especial las sentencias CC C-200 de 2019, CC SU087 de 2022 y CSJ SL1184-2023, el fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad impide al empleador la terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo, salvo que medie autorización del inspector del trabajo, sin embargo, dicha protección opera si se



cumplen todos los requisitos establecidos normativa y jurisprudencialmente, entre ellos, que el trabajador acredite deficiencias a mediano o largo plazo, que le impidan o dificulten su desempeño en su entorno laboral al erigir barreras, según sus funciones y responsabilidades a su cargo, existiendo libertad probatoria para demostrarlo, sin embargo, señala que en este caso las historias clínicas anteriores a la notificación de la no renovación del contrato, si bien refieren a problemas de salud del demandante concluyen que el trabajador era apto para su cargo, dice que las incapacidades aportadas son posteriores a la decisión de no renovación del contrato, al igual que los documentos médicos que aluden a su rodilla, inclusive hay un concepto de rehabilitación favorable de la EPS y no se evidencian recomendaciones médicas, pruebas que se recaudaron de oficio ante el interés de las propias partes, sin que el supuesto accidente de trabajo mencionado en los alegatos de conclusión hubiera formado parte del problema jurídico fijado y finalmente expresa que no se demostró que el empleador hubiera sido informado de tales afectaciones de salud, en consecuencia, negó lo pretendido por falta de cumplimiento de los presupuestos para activar el fuero.

**5. Grado jurisdiccional de consulta.** Pese a tratarse de un proceso de única instancia, de acuerdo a lo dispuesto jurisprudencialmente, al ser la sentencia totalmente adversa a las pretensiones del demandante, se revisa en grado jurisdiccional de consulta.

**6. Alegatos de conclusión.** Durante el término de traslado las partes no presentaron alegatos de instancia

**7. Problemas jurídicos a resolver.** De conformidad con el artículo 69 CPTSS, corresponde a la Sala dilucidar lo siguiente: **1)** ¿Se equivocó la jueza a quo al negar las pretensiones del **demandante** al considerar que no cumple los requisitos para activar el fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad?

**8. Resolución a los problemas jurídicos.** De antemano la Sala anuncia que se **revocará** la sentencia consultada.

**9. Fundamentos normativos y jurisprudenciales.** Art. 26 Ley 361 de 1997; CC C-531 de 2000; CSJ SL 30 May 2000 Rad 13.501, CSJ SL 9 Feb 2001 Rad 14.461, CSJ SL 30 Sep 2008 Rad 34.187, CSJ SL572-2021, CSJ SL711-2021, CSJ SL3145-2021,



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

CSJ SL1152-2023, CSJ SL1154-2023, CSJ SL1181-2023, CSJ SL1184-2023, CSJ SL1410-2023, CSJ SL1728-2023, CSJ SL1738-2023, CSJ SL2834-2023.

## Consideraciones

La Sala aborda el estudio del problema jurídico planteado, así:

**¿Se equivocó la jueza a quo al negar las pretensiones de la demanda, al considerar que el demandante no cumple los requisitos para activar el fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad?**

Sobre la protección reforzada por problemas de salud o limitaciones del trabajador, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 señala que *“en ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el campo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”*.

La anterior norma consagró una restricción a la facultad del empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo en aquellos casos en que el trabajador sufre una limitación, en el sentido que debe ser autorizada por el inspector del trabajo o de lo contrario el despido no producirá ningún efecto y se abre paso el reintegro, tal y como se establecido en la sentencia CC C-531 de 2000, la cual resolvió *“Segundo.- Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”*.

En cuanto al alcance de la precitada protección, se advierte que la Corte Suprema de Justicia, a partir de la sentencia CSJ SL1152-2023 en adelante, adoptó un nuevo lineamiento jurisprudencial, reafirmado en las sentencias CSJ SL1154-2023, CSJ



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

SL1181-2023, CSJ SL1184-2023, CSJ SL1728-2023, CSJ SL1738-2023, CSJ SL2834-2023, entre muchas otras, por el cual también deben tenerse en cuenta las normas internacionales como el Programa de Acción Mundial para la Discapacidad de la Asamblea General de las Naciones Unidas, la Resolución No. 48/96 del 20 de diciembre de 1993 emanada de ese mismo ente, así como la Clasificación Internacional de Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud aprobada en 2001 por la Asamblea Mundial de la Salud, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Capacidad y su Protocolo Facultativo de 2006 y las Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013.

El anterior conjunto normativo permite una visión global y holística de la discapacidad y las medidas adoptadas para hacerle frente en el ámbito laboral y que en palabras del órgano de cierre de nuestra jurisdicción *“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”* (CSJ SL1154-2023).

La aplicación de la mentada protección presume el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el grado de discapacidad o limitación y su impacto en el entorno laboral, pues aquel fuero no nace por el simple hecho de que el trabajador este incapacitado temporalmente o sufra unos padecimientos, ya que requiere que padezca lesiones o patologías que disminuyan de forma palmaria y evidente su capacidad de trabajo y que erijan barreras que le impidan un desempeño laboral en igualdad de condiciones al resto de los trabajadores.

Frente a los estados de salud que dan lugar a la protección reforzada, la jurisprudencia constitucional y laboral han considerado que corresponde a las limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas que disminuyen la capacidad laboral o las condiciones de salud que causan un estado de debilidad manifiesta, por tanto, beneficia a las personas que demuestran que su estado de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, incluso sin necesidad de una calificación previa que acredite el grado de pérdida de capacidad laboral y ocupacional.

En efecto, la sentencia CSJ SL1152-2023 enseña que la estabilidad laboral reforzada opera cuando *“deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo» se suma*



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

Así las cosas, nuestro máximo órgano de cierre desde la sentencia CSJ SL1152-2023, ha considerado que corresponde al trabajador acreditar su discapacidad, demostrando una deficiencia a mediano o largo plazo, que aquella le impide el desarrollo de sus roles ocupacionales o le representa una desventaja en el medio donde presta sus servicios, situación que debe ser conocida por su empleador salvo que sea notoria al momento del retiro. Para verificar los anteriores presupuestos, se ha de analizar la deficiencia (factor humano), el cargo del trabajador, sus funciones, requerimientos, exigencias, entorno laboral y actitudinal específico (factor contextual) y la interacción entre los dos factores atrás mencionados.

En este punto vale precisar que este Tribunal considera que para un mejor proveer, tales exámenes deben ser realizados por especialistas en salud ocupacional, seguridad y salud en el trabajo, medicina del trabajo o en las especialidades afines, para con ello lograr un mejor fundamento y respaldo científico a las inferencias y premisas estudiadas por los juzgadores.

Es cuanto el dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional como prueba de la discapacidad, la actual posición jurisprudencial no lo descarta ni le resta importancia, por cuanto se limita a indicar que no es concluyente ni definitiva, siendo relevante considerar que la misma Corte desde la sentencia CSJ SL572-2021



había señalado que *“en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo”*.

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

En todo caso, debe revisarse cada situación de manera particular y según los elementos de prueba que aparezcan en el expediente, advirtiendo que en este campo hay que cerrar el paso, en lo posible, a un exagerado subjetivismo judicial y por ello se ha considerado que la determinación de si un trabajador se encuentra en la referida situación debe basarse fundamentalmente en criterios objetivos y constatables, definidos en lo posible por personal especializado en la materia, pero si no existen tales valoraciones, hay que decidir tomando en cuenta los elementos relevantes de la enfermedad o padecimientos y su incidencia en la labor desempeñada y en el propio discurrir existencial del afectado, teniendo como marco de referencia, en todo caso, los dictámenes y opiniones de los profesionales en el campo respectivo.

Debe agregarse a lo anterior que en la sentencia CSJ SL1410-2023, la Corte expuso que *“los ajustes razonables para la adaptación del trabajador no persiguen normalizar la situación de este último, como si la necesidad de protección no existiera o desapareciera. Es decir, el propósito de la normativa comentada es lograr la integración y adaptación del trabajador discapacitado, en procura de preservar su valor y vigencia en el ámbito social y laboral, aportando herramientas para alcanzar un pleno estado de resiliencia”*, por cuanto el artículo 1º de la Convención sobre los Derechos de las Personas en Situación de Discapacidad deja claro que lo que se busca es



remover los obstáculos para permitir la “participación plena y efectiva en la sociedad” de las personas discapacitadas a través “de medidas de integración social” y por esta razón, el inciso 4 del artículo 2 ib. contempla la posibilidad de mitigar esas barreras mediante la implementación de ajustes razonables por parte del empleador con el propósito de “garantizar a las a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”, así como lograr la “integración al trabajo regular y libre (artículo 27 de la convención), en iguales condiciones que las demás” y, en ese orden, coligió la Corte, que “mal puede afirmarse que las medidas implementadas por el empleador, con el objetivo de integrar a su trabajador discapacitado al aparato productivo de la empresa, persiguen eliminar, ocultar u obviar la protección a que tiene derecho la persona en condición de discapacidad”, esto porque el andamiaje normativo que regula la protección de personas en condiciones de discapacidad está diseñado para abrir paso a su adaptación al esquema empresarial y productivo de la sociedad y, con ello, a la materialización de la protección y no a su eliminación, por lo cual se concluyó en la citada providencia que:

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

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

*Así las cosas, (...), el finiquito del contrato de trabajo no podía valorarse desde la perspectiva tradicional o común a cualquier relación laboral, al margen del marco legal y convencional estatuido en materia de protección a las personas con discapacidad. Ello, sería tanto como afirmar que, superada la situación concreta de un trabajador discapacitado, por vía de la implementación de medidas o ajustes razonables efectuados por el empleador, el despido del primero ya no se presumiría discriminatorio, mientras que el segundo quedaría relevado de acreditar que actuó bajo la cobertura de una causa objetiva o justa, vaciando de contenido la garantía de estabilidad invocada (...).*

Con base en las anteriores directrices y presupuestos normativos y jurisprudenciales, en el presente asunto el demandante alega que la decisión de la entidad accionada de no prorrogar su contrato de trabajo fue una medida discriminatoria del empleador



para extinguir el vínculo, a sabiendas de las afectaciones de salud que padecía el trabajador.

Para determinar si le asiste razón o no al demandante, se debe analizar el caudal probatorio recaudado, verificando que lo la demanda se aportaron la copia de las sentencias de tutela de primera y segunda instancia que le ampararon transitoriamente al demandante sus derechos fundamentales al trabajo y mínimo vital, ordenándose su reintegro, debiendo acudir al juez laboral para resolver de fondo la controversia sobre la terminación de su contrato de trabajo, reintegro definitivo, pago de emolumentos laborales y valoración por la EPS o ARL para la calificación de origen de la enfermedad (pp. 8-26 pdf 1) y copia de la carta de notificación de no prórroga de su contrato de trabajo del 6 de marzo de 2020 (p. 27 pdf 1).

Por su parte, la demandada, al momento de contestar verbalmente la demanda en audiencia, por ser este caso un proceso laboral de única instancia solicitó como pruebas las documentales en poder del accionante relativas a su historia clínica y todas las documentales obrantes en el expediente y pidió escuchar en interrogatorio de parte al demandante (31:22 grabación 1 carpeta “audiencias”).

Revisadas las pruebas, en específico las solicitadas por la parte demandante, llama la atención que su petición fue precaria, lo que conllevó a que la jueza, con miras a acreditar su estado de salud, resolvió decretar pruebas de oficio, para un mejor proveer.

Fue así como el apoderado del demandante, tras ser convenido por la jueza a quo para que aportara la historia clínica, recomendaciones, calificación, incapacidades y cualquier documento médico relacionado con la presunta discapacidad del gestor, se allegaron los siguientes documentales:

1.- Copia del contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes el 2 de mayo de 2017, por el cual se vinculó al demandante como trabajador oficial por un término de 6 meses, en el cargo de conductor “código 480 grado 02”. Y aportó nuevamente la carta del 6 de marzo de 2020 por la cual se le notifica al gestor la no prórroga del mentado contrato, terminando el 2 de mayo de 2020 (pp. 8-10, 13 pdf 22).



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

- 2.- Copia historia clínica de consulta externa del 27 de noviembre de 2019, que describe dentro de los antecedentes quirúrgicos *“osteosíntesis de tibia y peroné por trauma”* y que es valorado por alteraciones en electrocardiograma, siendo diagnosticado con arritmia cardíaca, sin incapacidad (p. 12 pdf 22).
- 3.- Incapacidad de 5 días, entre el 2 al 6 de febrero de 2020, por luxación de rodilla (p. 28 pdf 22).
- 4.- Copia de la historia clínica de consulta externa del 12 de febrero de 2020, que describe enfermedades actuales por arritmia cardíaca en estudio y nódulo en pulmón derecho y que concluye *“adecuadas condiciones generales”* y lo diagnostica con arritmia cardíaca, sin incapacidad (p. 11 pdf 22).
- 5.- Historia clínica del 26 de marzo de 2020, de atención de urgencia del demandante porque dice *“se me va la rodilla”*, describiéndose cuadro clínico de larga data de sensación de inestabilidad en rodilla derecha, asociado a edema importante de la misma y quien niega traumatismos previos, con limitación para arcos de movilidad por dolor. Se da manejo médico con medicamentos, vendaje bultoso e incapacidad por 8 días, del 26 de marzo al 2 de abril de 2020, por inestabilidad crónica de la rodilla y valoración por ortopedia (p. 29-32 pdf 22).
- 6.- Certificado médico de aptitud laboral del 30 de abril de 2020, practicado con ocasión de la terminación del contrato de trabajo, en el cual se indica que el accionante presenta enfermedades que requieren remisión a la EPS o ARL por la especialidad HC osteomuscular, para calificación de origen de la enfermedad (pp. 20-22 pdf 22).
- 7.- Historia clínica del 7 de mayo de 2020, que refiere que el actor fue remitido por la empresa para valoración médico laboral por concepto emitido en la valoración de aptitud laboral, quien informa que desde hace 2 años presentó lesión en rodilla derecha y desde hace 1 mes presenta dolor, edema y limitación para marcha y refiere inmovilización con venda elástica en pies por inestabilidad, adicional de arritmia y radiografía de tórax que evidencia densidad de tejidos blandos lobulada en *“Angulo carinal derecho”*, siendo diagnosticado con trastorno interno de rodilla y arritmia cardíaca, con manejo ambulatorio, consulta a ortopedia y radiografía de rodilla, sin incapacidad (pp. 17-19, 24-27 pdf 22).



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

8.- Resultado de ecografía de rodilla derecha del 7 de mayo de 2020, que determina *“irregularidad de las superficies articulares por cambios degenerativos con leve prolapso del cuerpo de menisco medial. **Escaso** derrame articular. La piel, el tejido celular subcutáneo, los planos musculares y las estructuras vasculares visualizadas son de aspecto ecográfico **usual**. Los tendones del cuádriceps y rotuliano son de calibre y curso **normales**. Los complejos ligamentarios colaterales son de características **normales**. **No se observa quiste poplíteo**. Estructuras vasculares de aspecto **normal**”* (pp. 16 pdf 22, subrayado y negrilla fuera de texto).

9.- Resonancia magnética de rodilla derecha del 19 de octubre de 2020, que concluye *“condropatía femoral medial y del contorno posterior de la meseta tibial lateral grado III-IV. Condropatía patelar grado III. Ruptura del ligamento cruzado anterior. Lesión compleja del menisco medial. Ruptura vertical del borde libre del menisco externo”* (p. 23 pdf 22).

10.- Historia clínica del 26 de junio de 2021, que diagnostica al actor con arritmia, sin incapacidad, cita que se realizó por valoración prequirúrgica de ortopedia (pp. 36-39 pdf 22)

Por su parte, la demandada aportó copia completa de la hoja de vida del accionante, cuya revisión permite observar los siguientes elementos de convencimiento de interes para la resolución de la consulta, así:

1.- Identificación del empleo denominado *“conductor”* grado 02, cuya finalidad es conducir, mantener y responder por los vehículos asignados, para el cumplimiento de los fines de la empresa, cuya descripción de funciones esenciales incluye *“(...) conducir y responder por el buen uso de los vehículos, herramientas y elementos anexos que sean asignados (...) atender oportunamente los servicios de reparación y mantenimiento de los equipos y vehículos de la empresa (...) almacenar adecuadamente y custodiar los repuestos, partes, herramientas y elementos de trabajo a su cuidado (...) efectuar labores de aseo y mantenimiento de los parqueaderos (...) labores de mantenimiento del vehículo para mantenerlo en condiciones óptimas. (...) guardar el vehículo en lugares y a las horas que se les indique (...) mantener actualizada información sobre el estado del vehículo en relación con papeles, seguros, rutas, impuestos y asuntos legales del mismo para evitar riesgos y multas (...) revisar diariamente el estado general del vehículo (...) colaborar en la cotización y trámites para la adquisición de repuestos y servicio de mantenimiento especial y/o reparación que quiera (sic) el vehículo (...)”* (pp. 21-26 pdf *“Rodríguez Espitia Ignacio Arvey.2020”* carpeta 24)

2.- Examen de ingreso del 19 de abril de 2017, que determinó que el gestor era apto para el cargo con patología que no limita la labor (pp. 11-12 pdf *“Rodríguez Espitia Ignacio Arvey.2020”* carpeta 24).



3.- Historia clínica de 23 de junio de 2018, por atención de urgencia por cuadro de 12 horas de evolución en rodilla izquierda con limitación funcional, siendo diagnosticado con “M238 otros trastornos internos de la rodilla” y a quien se da manejo analgésico sin incapacidad, ya que no hay evidencia de fractura y la relación articular esta conservada (pp. 63-64 pdf “Rodríguez Espitia Ignacio Arvey.2020” carpeta 24).

4.- Historia clínica de 10 de diciembre de 2019 por urgencia, al haber ingresado el actor por cuadro clínico de 7 horas por caída con trauma en rodilla derecha y limitación funcional para la marcha, con radiografía que descarta fractura, por lo cual se inmoviliza con vendaje bultoso y se da incapacidad de 15 días, del 10 al 24 de diciembre de 2018, por “contusión de la rodilla” (p. 67-71 pdf “Rodríguez Espitia Ignacio Arvey.2020” carpeta 24).

5.- Incapacidad de 5 días, del 19 al 23 de marzo de 2020, por contusión de la rodilla del demandante (pp. 101-102 pdf “Rodríguez Espitia Ignacio Arvey.2020” carpeta 24).

6.- Incapacidad de 5 días, del 2 al 6 de abril de 2020, por dolor no especificado concedida al actor (pp. 107 pdf “Rodríguez Espitia Ignacio Arvey.2020” carpeta 24).

7.- Examen médico de aptitud laboral de ingreso del demandante practicado el 25 de enero de 2021, en el que se determina que cumple con restricciones para laborar en el cargo y expresamente *“pendiente control por ortopedia EPS para definir fecha de cirugía de rodilla derecha - se recomienda reubicación laboral temporalmente evitando conducción y manejo de cargas excesivas, evitar desplazamientos prolongados, evitar uso frecuente de escaleras, evitar labores donde tenga que arrodillarse o estar en cuchillas por periodos prolongados de tiempo. Se recomienda asistir a control por medicina laboral posterior a cirugía de rodilla y con conceptos médicos de especialistas por escrito”*. Se allega copia del memorando de la pasiva del 26 de enero de 2021, comunicando las anteriores recomendaciones (p. 18, 46-47 pdf “H.Vida Rodríguez Espitia Ignacio Arvey 2021 (1)” carpeta 24).

8.- Acta de reintegro laboral del 25 de enero de 2021 y contrato de trabajo a término determinado del 10 de julio de 2020 y su otrosí del 26 de enero de 2021, que determinaron que de manera temporal y según recomendaciones medico laborales, se asignan al demandante labores de archivo, se determina que el salario de su cargo de conductor para 2021 es \$1.414.862 y que la duración del contrato será de 2 meses,



pero su terminación queda sujeta a la decisión judicial sobre el reintegro (pp. 38-45 pdf *“H.Vida Rodríguez Espitia Ignacio Arvey 2021 (1)”* carpeta 24).

9.- Copia de historia clínica del 13 de abril de 2021, por la cual se autoriza al gestor *“reconstrucción ligamento cruzado anterior (...) con reconstrucción del ligamento anterolateral (...) sutura menisco medial y lateral (...) condroplastía”* (pp. 109-113 pdf *“H.Vida Rodríguez Espitia Ignacio Arvey 2021 (1)”* carpeta 24)

Analizadas una a una y en su conjunto las anteriores pruebas, conforme con los principios de la sana crítica y libre formación del convencimiento del juez laboral de que tratan los artículos 60 y 61 CPTSS y 176 CGP, es dable concluir que en presente asunto sí se encuentran configurados los requisitos para declarar que el demandante es beneficiario del fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad, como pasa a verse.

En primer lugar, se advierte la existencia de varias incapacidades expedidas por afectaciones en las rodillas del actor, en especial de la derecha, conforme el siguiente cuadro:

#	Desde	Hasta	Días	Motivo
1	10/12/2018	24/12/2018	15	Trauma rodilla derecha
	02/02/2020	06/02/2020	5	Luxación rodilla
2	19/03/2020	23/03/2020	5	Contusión rodilla
3	26/303/2020	02/04/2020	8	Inestabilidad rodilla derecha

El origen de dichas incapacidades, describe desde edema importante en la rodilla derecha, con limitación de movilidad por dolor, hasta *“condropatía femoral medial y del contorno posterior de la meseta tibial lateral grado III-IV. Condropatía patelar grado III. Ruptura del ligamento cruzado anterior. Lesión compleja del menisco medial. Ruptura vertical del borde libre del menisco externo”*, que requiere de manejo quirúrgico y por ello le programaron al actor las intervenciones quirúrgicas de *“reconstrucción ligamento cruzado anterior (...) con reconstrucción del ligamento anterolateral (...) sutura menisco medial y lateral (...) condroplastía”* y su cuadro actual, que ha sido descrito en los exámenes médicos de ingreso practicados con ocasión de su reintegro, generaron importantes restricciones para el normal cumplimiento de su cargo como conductor, al punto que la IPS que practicó dichas valoraciones expuso que se *“recomienda reubicación laboral temporalmente evitando conducción y manejo de cargas excesivas, evitar desplazamientos prolongados, evitar uso frecuente de escaleras, evitar labores donde tenga que arrodillarse o estar en cuchillas por periodos prolongados de tiempo.”*



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

*Se recomienda asistir a control por medicina laboral posterior a cirugía de rodilla y con conceptos médicos de especialistas por escrito”.*

Adicional a lo anterior, las pruebas allegadas por la propia accionada evidencian que el estado de salud del demandante le impidió el normal desarrollo en el cumplimiento de su cargo de conductor, en razón a que en las recomendaciones laborales se ordena evitar al demandante la conducción y desplazamientos forzados, así como el manejo de cargas excesivas, lo que resulta contrario a varias de las funciones plasmadas en la descripción del cargo del accionante, las cuales, en síntesis, determinan la responsabilidad del trabajador en la conducción y uso de los vehículos de la empresa de servicios públicos, atendiendo oportunamente los servicios de reparación, mantenimiento, custodia de repuestos, partes y herramientas, asear los parqueaderos, vehículo y revisar diariamente su estado, actividades que no pudo continuar realizando el gestor en atención a las deficiencias que padece producto de sus patologías, tal y como se evidencia en el otrosí del 26 de enero de 2021, el examen de ingreso de 25 de enero de 2021 y comunicación de recomendaciones del día siguiente.

Y si bien el demandante en su interrogatorio informó que conduce desde su casa al lugar del trabajo y viceversa, en recorridos que duran aproximadamente 40 minutos, ello no es suficiente como para desestimar las recomendaciones médico laborales que le fueron conferidas en las cuales se dice que no puede desarrollar, en condiciones de igualdad con los demás trabajadores, el cargo de conductor, función que debería ejercer, por cada día de trabajo, en un periodo por lo menos 8 horas y que le ha sido prohibido.

Ahora bien, la jueza a quo adujo al momento de fundamentar el fallo absolutorio que se revisa, que no había prueba de la comunicación al empleador de las afectaciones de salud del trabajador, con anterioridad a la misiva de la decisión de no prórroga del contrato de trabajo a término fijo, argumento que no comparte este Tribunal, por cuanto no solo medió una incapacidad de 5 días por luxación de rodilla en febrero de 2020, esto es, un mes antes de informarle su no prórroga del 6 de marzo de dicho año, sino además resulta que el compromiso en la salud del demandante era notorio durante el lapso que medió entre tal comunicación y el vencimiento del término, ya que para el 26 de marzo de 2020 el accionante fue atendido por urgencias, siendo incapacitado por 8 días por la afectación en su articulación, sin perjuicio de la siguiente



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

incapacidad de 5 días por dolor no especificado, vigente del 2 al 6 de abril de 2020 y, en tal contexto, se le practicó el examen médico de retiro el 30 de abril de 2020, esto es, 2 días antes del vencimiento del vínculo, en el cual se puso de presente las afectaciones osteomusculares del trabajador que hacen necesaria su remisión a las entidades de la seguridad social para calificación de origen de la enfermedad.

Las referidas pruebas, valoradas en su conjunto, acreditan que las deficiencias en la salud del accionante, afectaron el normal desarrollo de su rol laboral, ello es así porque se desempeña como conductor, al punto que luego de la orden de reintegro temporal dispuesto en los fallos de tutela mencionados en precedencia a su antiguo cargo, que se itera era conductor, se vio imposibilitado para ejercerlo, precisamente por sus dificultades en su salud, últimas que condujeron a recomendaciones médicas que se materializaron en su reubicación.

Dichas afectaciones de salud eran conocidas por el empleador, se trata de padecimientos a mediano y largo plazo, que requieren manejo quirúrgico y que han imposibilitado el normal desenvolvimiento laboral al promotor del litigio, lo que sin duda activa el fuero de estabilidad laboral reforzada reclamado en la demanda, motivo por el cual se revocará el fallo consultado y en su lugar se dispondrá que el reintegró del demandante ha de ser permanente, declarando sin valor ni efecto la terminación del contrato por vencimiento del plazo.

Lo anterior, acogiendo la posición jurisprudencial de nuestro máximo organismo de cierre, quien ha sostenido que si bien en los contratos de trabajo a término fijo la expiración del plazo, es un modo legal de terminación del vínculo, solo se tendrá como causal objetiva en los litigios de estabilidad laboral reforzada por discapacidad sí el empleador demuestra la extinción de las causas que le dieron origen al contrato o de la necesidad empresarial y, de no hacerlo, se presume que la decisión de no renovarlo estuvo revestida en una conducta discriminatoria (CSJ SL711-2021, CSJ SL3145-2021), tal y como sucedió en el presente caso, donde la entidad demandada no efectuó ningún esfuerzo para acreditar el cese de las necesidades que condujeron a la celebración del contrato de trabajo con el actor.

De otra parte, comparado el contrato de trabajo a término fijo suscrito el 2 de mayo de 2017 con el celebrado el 10 de julio de 2020, modificado por un otrosí del 26 de enero de 2021, se advierte que en este último se determinó un nuevo plazo de vigencia de



la relación laboral, a pesar que la orden dada por el juez de tutela era de manera transitoria el reintegro, la que se confirmará en esta providencia, pues no produce ningún efecto la terminación por vencimiento del plazo, por tanto, se ordenará a la pasiva modificar el último contrato, para reconocer que su vigencia es la pactada en 2017.

En cuanto al pago de salarios y prestaciones sociales dejados de cancelar entre la desvinculación y el reintegro del trabajador, se accederá a dicha suplica, por cuanto el hecho que la fundamenta se plasmó como una negación indefinida en la subsanación de la demanda (pdf 4) y la demandada no se preocupó por demostrar pruebas de haber cubierto dichos rubros.

No obstante, la Corte Suprema de Justicia ha indicado que, en caso de reintegro, el pago de las prestaciones sociales y vacaciones causadas entre la terminación y la reinstalación en el empleo es viable, siempre y cuando se trate de aquellas compatibles con el reintegro, más no de aquellas que exigen una real prestación de servicios, como lo son las vacaciones y prima de servicios (CSJ SL 30 May 2000 Rad 13.501, CSJ SL 9 Feb 2001 Rad 14.461, CSJ SL 30 Sep 2008 Rad 34.187).

Acogiendo dicha postura jurisprudencial, vista la liquidación final del contrato que en su momento canceló la pasiva al actor, le pagó en ella la prima de navidad, prima de servicios, prima de vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías y bonificación de recreación (pp. 11 pdf "*Rodríguez Espitia Ignacio Arvey.2020*" carpeta 24), además por supuesto de su salario, que conforme tal liquidación era de \$1.313.781.

Así las cosas, se condenará al pago de salarios, cesantías e intereses a las mismas (ley 6 de 1945, Ley 65 de 1946, Decreto 1582 de 1998, Decreto 2712 de 1999) y prima de navidad (artículo 11 Decreto 3135 de 1968, artículo 33 Decreto 1045 de 1978), porque revisadas las normas aplicables al trabajador oficial, se tiene que para la causación de los demás emolumentos, se exige la real prestación de servicios: prima de servicios (artículos 58 y 59 Decreto 1042 de 1978 y decreto 2351 de 2014), vacaciones (artículo 8 del Decreto 3135 de 1968, artículos 43 y 44 Decretos 1848 de 1969, , artículo 8 Decreto 1045 de 1978), prima de vacaciones (Artículos 24 y 25 Decreto 1045 de 1978, Decreto 404 de 2006), mientras que de la bonificación por recreación no se aportó la prueba que demuestre las condiciones que originan su pago, lo que impide impartir condena por tal concepto.



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

Efectuados los cálculos aritméticos y considerando que el interregno entre la desvinculación y la reinstalación del trabajador va del 3 de mayo al 9 de julio de 2020 y que la demanda fue interpuesta el 11 de septiembre del mismo año (pdf 2), esto es, antes de la configuración del término trienal prescriptivo del artículo 151 CPTSS.

Por consiguiente, se condenará a la pasiva por los conceptos y sumas que a continuación se describen:

Desde	Hasta	Días	Salario	Aux Transporte	Sueldo insoluto	Cesantías	Intereses cesantía	Prima Navidad
03/05/2020	09/07/2020	67	\$1.373.781	\$102.854	\$3.068.111	\$274.818	\$6.138	\$255.676

Estas condenas deberán ser indexadas, tomando como IPC inicial el del julio de 2020 y como IPC final el del mes en que sean canceladas.

Se condenará al pago de aportes a pensión, generado entre el 3 de mayo de 2020 al 9 de julio de 2020, sobre un IBC de \$1.313.781 y como quiera que no se allegó prueba de la vinculación activa de demandante al Sistema General de Pensiones durante ese interregno, resulta razonable considerar que reportó la novedad de su retiro, por tanto, se condenará al pago del cálculo actuarial por dicho lapso, conforme las reglas consagradas en el inciso 2º del párrafo 1º del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, reglamentado por el Decreto 1887 de 1994 y compilado en el Decreto 1833 de 2016, reformado hoy por el Decreto 1296 de 2022.

Por último, en cuanto a las demás pretensiones solicitadas en la demanda, no se impartirá condena alguna, dada la total orfandad probatoria que respalde tales pedimentos, debiendo recordarse que la sentencia se funda en las pruebas regular y oportunamente aportadas, lo que brilla por su ausencia.

Así queda resuelto el grado jurisdiccional de consulta.

**Costas.** Sin costas en esta instancia por surtirse el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte demandante.



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: Revocar** la sentencia consultada, conforme la parte motiva de esta providencia.

**Segundo: Declarar que el demandante Ignacio Arbey Rodríguez Espitia, identificado con CC 80.386.898, era beneficiario del fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad cuando terminó su contrato de trabajo fijo el 2 de mayo de 2020.** En consecuencia, **declarar** como medida definitiva el reintegro dispuesto a través de los fallos de tutela y **ordenar** a la **demandada** que aclare el contrato de trabajo a término fijo suscrito el 10 de julio de 2020, modificado por otrosí del 10 de julio de 2020, con el fin de reconocer expresamente que el término de vigencia de este último es igual al pactado en el contrato de trabajo de 2017, al tratarse de la misma relación laboral.

**Tercero: Condenar** a la demandada **Empresa de Servicios Públicos de El Colegio Cundinamarca Empucol ESP**, a pagar a favor del **demandante**, las siguientes sumas y conceptos: **i)** \$3.068.111 por salarios; **ii)** \$274.818 por cesantías, **iii)** \$6.138 por intereses a las cesantías, **iv)** \$255.676 por prima de navidad. Los anteriores montos deberán ser indexados, tomando como IPC inicial el del julio de 2020 y como IPC final el del mes en que sean canceladas.

**Cuarto: Condenar** a la demandada **Empresa de Servicios Públicos de El Colegio Cundinamarca Empucol ESP**, a pagar a favor del **demandante**, los aportes a pensión, causados entre el 3 de mayo de 2020 al 9 de julio de 2020, sobre un IBC de \$1.313.781. Para lograr una mejor ejecución en la presente causa, se concede a la **parte demandada** el término de 5 días hábiles para que eleve solicitud de elaboración del cálculo actuarial, y una vez determinada la cantidad líquida de dinero, tiene un plazo de 30 días calendario siguientes para pagarlo a satisfacción, para lo cual podrá requerir al **accionante** para que informe la administradora de pensiones a la cual está afiliado. En caso de que la **parte demandada** no eleve solicitud, la **parte demandante** puede hacerlo dentro del mismo término de 5 días hábiles siguientes, y una vez



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

concretado su monto, la **parte demandada** tiene el plazo máximo de 30 días calendario para que efectúe el pago respectivo a satisfacción.

**Quinto: Negar** las demás pretensiones incoadas por el **demandante** en contra de la **demandada**, conforme la parte motiva de esta sentencia.

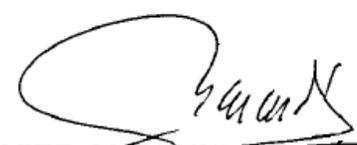
**Sexto: Sin costas** en esta instancia por surtirse el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte demandante.

**Séptimo: Devolver el expediente digitalizado al juzgado de origen mediante los medios tecnológicos respectivos.** Secretaria proceda de conformidad.

**Notifíquese y cúmplase,**

  
**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**  
Magistrada

  
**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**  
Magistrado

  
**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Magistrado