TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25899 31 05 002 2020 00345 01

Oswaldo Rojas Rodríguez vs. Explotaciones Carboníferas Yerbabuena S.A.S.

Bogotá D. C., catorce (14) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala el recurso de apelación del demandante contra la sentencia absolutoria proferida el 11 de octubre de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, 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. Oswaldo Rojas Rodríguez presentó demanda contra **Explotaciones Carboníferas Yerbabuena S.A.S.** y **Positiva Compañía de Seguros S.A.**, con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo realidad con la primera entidad mencionada desde el 3 de febrero de 2003, que tiene estabilidad laboral reforzada por discapacidad y su despido fue ineficaz, en consecuencia, solicita que se ordene su reintegro al mismo cargo u otro en mejores condiciones, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales, aportes, indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, además que se ordene a la ARL le practique un nuevo dictamen de pérdida de capacidad laboral y ocupacional y costas.

Como fundamento fáctico de lo pretendido manifestó, en síntesis, que laboró inicialmente para Explotaciones Carboníferas Yerbabuena S.A. del 6 de febrero de 1995 a enero de 2001, relata que en febrero de 2003 celebró un segundo contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con la entidad demandada, agrega que como nació el 3 de mayo de 1959 cuenta con fuero de prepensionado, informa que ocupó el cargo de *"oficios varios coquería"* y su estado de salud cuando ingresó fue *"satisfactorio"*,

que las labores ejercidas consistían en el deshornado de hornos, retirando el *"coque"* y llenando camiones con dicho material, llenando hornos, destapando cunetas y todas las labores conexas, al interior de las instalaciones de su empleador.

Asegura que, en desarrollo de sus funciones, empezó a sufrir serios problemas de salud, siendo hospitalizado en la Clínica Vascular Navarra del 3 de enero al 13 de abril de 2014 e intervenido quirúrgicamente por aneurisma abdominal, tras lo cual estuvo varias veces internado por las consecuencias de la cirugía, hecho que dice fue conocido por su empleador.

Señala que el 8 de junio del mismo año sufrió un accidente de trabajo cuando una *"gran cantidad de carbón cayó sobre su humanidad"*, con serias consecuencias en su espalda, piernas y abdomen, lo que empeoró su estado de salud, accidente que se reportó a la ARL, siendo trasladado a urgencias el 9 de junio de 2014 y el 22 de agosto siguiente le diagnosticaron venas varicosas en miembros inferiores con ulcera y dolores abdominales y se le recomendó evitar permanecer de pie, expone que posteriormente, el 23 de diciembre de 2015 sufrió un segundo accidente de trabajo, cuando resbaló y *"cayó sentado en un hueco torciéndose la rodilla, golpeándose partes del cuerpo"*, hecho que también fue reportado a la ARL.

Expresa que sus dolencias aumentaron y debía permanecer medicado, lo que sabía su empleador, quien el 19 de diciembre de 2016 lo citó a exámenes ocupacionales para hacer parte de *"perfiles de riesgos ocupacionales"* de la pasiva y según su historia clínica de 2017, recibió tratamientos por venas varicosas en miembros inferiores, espondiloartrosis y osteoporosis lumbares, artrosis facetaria, dolor abdominal, entre otras.

Informa que el 22 de diciembre de 2017 se le comunicó la no prórroga de su contrato de trabajo y se trajo a colación la sentencia CC C035-2016 y el auto GSC-ZC 001725 del 29 de diciembre de 2016 de la Agencia Nacional de Minería que ordenó suspender las labores de explotación en el área del contrato de concesión 141.

Aduce que presentó derecho de petición el 23 de enero de 2018, reclamando su estabilidad laboral por discapacidad y el peligro para su vida de ser desafiliado, además fue incapacitado por 4 días el 3 de enero de 2018 y los días 9, 11, 13 y 24 se dio orden médica y recomendaciones para cirugía de ligadura de perforantes, señala

que la empresa dio respuesta al derecho de petición el 12 de febrero de 2018, en la que hizo referencia a los actos de la Agencia Nacional de Minería y reiteró que la terminación del contrato fue por vencimiento del plazo y que no sabía de la cirugía, a pesar de que el trabajador de forma personal le entregó certificado de asistencia de la cita del 29 de diciembre de 2017 e informó de la misma.

Alega que la demandada no pidió autorización al Ministerio del Trabajo para despedirlo, manifiesta que en marzo de 2018 presentó acción de tutela y en fallo del 4 de abril de 2018 se concedió el amparo transitorio, decisión que fue revocada por el superior el 21 de mayo siguiente, dice que en todo caso, el 11 de abril de ese año se le reintegró a su cargo mediante una transacción y le pagaron los salarios dejados de percibir del 20 de enero al 9 de abril de 2018, las prestaciones de 2017 y la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que por segunda vez, el 8 de junio de 2018, le terminaron su contrato de trabajo

Relata que el mismo día de su reintegro, a las 5:38 de la tarde, sufrió una grave crisis de salud e ingresó por urgencias al Hospital de la Samaritana de Zipaquirá y *"dado el riesgo de ruptura y complicación cardiovasculares"*, se le trasladó a III nivel e ingresó al Hospital Universitario la Samaritana de Bogotá D.C., que el 12 de abril a las 10:26 de la mañana fue llevado a cirugía de *"reparación de aneurisma por oclusión vía endovascular, exploración de arterias abdominales"* y se le dio de alta hasta el 28 de abril de 2018.

Dice que el 21 de marzo de 2018 Positiva le notificó su calificación de pérdida de capacidad laboral en 0% por el accidente de trabajo ocurrido el 8 de julio de 2014. El 13 de julio de 2018, la Junta Regional de Calificación de Invalidez mantuvo la PCL en el 0%, lo que fue confirmado por la Junta Nacional de Calificación de Validez el 29 de mayo de 2019, quien hizo la salvedad que los cambios en columna lumbosacra, aneurisma de aorta e insuficiencia venosa en fase ulcerativa del demandante no se derivaron del accidente de trabajo del 8 de julio de 2014.

Finalmente, tras relacionar las atenciones médicas y exámenes diagnósticos practicados de 2018 a 2020, manifiesta que cuenta con 1.071 semanas cotizadas y Colpensiones solicitó el pago de honorarios a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, los que debe pagar la ARL *"dado que estas ya tienen el origen por ser reconocidas como enfermedades laborales, por los accidentes de trabajo referenciados"*.

2. la demanda correspondió al Juzgado Segundo del Circuito de Zipaquirá, siendo admitida mediante auto del 30 de abril de 2021 y ordenó la notificación y traslado de rigor a la parte demandada (pdf 7).

Las accionadas allegaron escritos de contestación, que fueron admitidos en auto del 26 de agosto de 2021 (pdf 11) y en audiencia del 9 de noviembre de 2021 se declaró probada la excepción previa de falta de competencia por falta de reclamación administrativa que propuso Positiva y fue excluida del proceso (archivo 16).

3. Contestación de la demanda por Explotaciones Carboníferas Yerbabuena S.A.S. Contestó con oposición a las pretensiones. Aceptó los hechos relativos al cargo contratado, funciones inherentes a la transformación de carbón en coque, que debía cargar los hornos de coquización con carbón, deshornarlos, cargar vehículos con carbón y coque, labores de mantenimiento de las instalaciones, los reportes de los 2 accidentes de trabajo, la comunicación de no renovación de la relación laboral a término fijo el 22 de diciembre de 2017, la radicación de derecho de petición el 23 de enero de 2018 y su respuesta de 12 de febrero de 2018, que el 1° de febrero de 2018 envió comunicación para la práctica del examen médico de egreso, la incapacidad de 4 días del 3 al 6 de enero de 2018, la interposición de la acción de tutela en marzo de 2018, el fallo de tutela de primera instancia concediendo el amparo y de segundo grado revocándolo y las calificaciones de pérdida de capacidad laboral y ocupacional en 0%.

Señaló que el demandante estuvo vinculado de febrero de 1995 a enero de 2001, luego se suscribió un contrato de trabajo a término fijo del 3 de febrero de 2003 al 29 de enero de 2018, cuando culminó por vencimiento del plazo. Asegura que por la sentencia CC C035-2016, la Agencia Nacional de Minería le suspendió definitivamente las labores de exploración en sus títulos mineros por *"superposición al paramo de guerrero"*, a través de los autos GSC-ZC 001725 y GSC-ZC 001730, que quedaron en firme tras la resolución de los recursos de ley de forma desfavorable, por lo que además de la causal objetiva de vencimiento del plazo, también había una imposibilidad de seguir ejecutando el objeto social, lo cual descarta un despido discriminatorio.

En cuanto a los accidentes de trabajo ocurridos al demandante el 8 de julio de 2014 y el 23 de diciembre de 2015, señaló que no fueron graves, según la descripción del FURAT y, tras el proceso de recuperación, la ARL y las Juntas de Calificación de Invalidez determinaron una PCL del 0%.

Relata que el actor interpuso acción de tutela y en el fallo de primera instancia del 4 de abril de 2018 se concedió el amparo transitorio y pago de salarios, prestaciones sociales, aportes e indemnización de la Ley 361 de 1997, lo cual cumplió a través del documento del 11 de abril de 2018 y pese al reintegro *"no hubo prestación alguna de sus servicios (…) mi representada estaba imposibilitada para seguir ejecutando su objeto social"*, señala que impugnó la tutela y con sentencia del 21 de mayo de 2018 se revocó el amparo y al desaparecer la causa para mantener vigente el vínculo, el 8 de junio de 2018 le notificó la terminación del contrato de trabajo ese mismo día y procedió a la liquidación y pago de las acreencias laborales. Asegura que no hay desprotección del gestor, al contarse con el periodo mínimo de protección de la EPS y la obligación de la ARL de atender secuelas de los eventos de origen laboral aún luego de finalizada la vinculación.

Enfatiza que durante la relación laboral no existieron recomendaciones o restricciones médicas, no se había calificado la PCL, la cual en todo caso fue de 0%, expresa que al momento de la culminación del contrato no estaba incapacitado ni había limitaciones físicas, lo que descarta una discapacidad y además no conocía del estado de salud descrito en la demanda, ya que la historia clínica es confidencial y en los registros de la empresa no hay constancia de esas situaciones. De otra parte, no es aplicable el fuero de prepensionado porque a la finalización del contrato no tenía 59 años y ni siquiera reúne las semanas exigidas.

Formuló las excepciones de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, imposibilidad de cumplir el reintegro, buena fe y prescripción.

4. Sentencia de primera instancia. El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia proferida el 1º de octubre de 2023, Resolvió: *"PRIMERO: Declarar probada la excepción de inexistencia de la obligación, propuesta por la demandada. SEGUNDO: Absolver a Explotaciones Carboníferas Yerbabuena S.A.S. de todas las pretensiones incoadas en su contra por el demandante. TERCERO: Condenar en constas de primera instancia a la parte vencida En su liquidación, inclúyase la suma de $500.000 por concepto de agencias en derecho a su cargo y a favor de la contraparte, al tenor de lo preceptuado por el Consejo Superior de la Judicatura. CUARTO: En caso de no ser apelada la decisión, se ordena remitir a la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, para que surta el grado jurisdiccional de consulta, conforme lo dispone en el artículo 69 CPTSS, no obstante lo anterior, procede el recurso de apelación"*.

Como fundamentos de la decisión, expresa que no hay discusión sobre la existencia y duración del último contrato de trabajo entre las partes, en cuanto al fuero de estabilidad por su estado de salud, expone que no se acreditó que a la terminación del contrato el accionante estaba discapacitado, ya que los accidentes de trabajo ocurrieron en 2014 y 2015 y la internación por aneurisma en 2014, esto es, años antes de la culminación de la relación, que con la historia clínica no se demostró la imposibilidad o dificultad sustancial para prestar el servicio y luego de finalizado el contrato fue que aumentaron sus atenciones médicas, además la PCL se calificó en 0% y no hay prueba que la pasiva conociera de las deficiencias de salud del demandante, sin que fuera un hecho notorio, y en cuanto al fuero de prepensionado alegado no hay lugar a la protección, ya que el contrato finalizó cuando el actor tenía solo 58 años.

5. Recurso de apelación del demandante. Inconforme con la sentencia de primera instancia, formuló recurso de apelación, bajo la siguiente sustentación: *"(…) el recurso de apelación con respecto a la decisión de instancia, me refiero en los siguientes términos. Primero, es evidente que mi representado, el señor Osvaldo, dentro de la labor que realizó dentro de la empresa, venía con serias condiciones en su salud. De hecho, se puede ver reflejado a folio 317, en especial el folio 321, en el cual establece una incapacidad el 30 de agosto de 2017 al 1° de septiembre de 2017 con 3 días de incapacidad, con respecto al diagnóstico I832 venas varicosas de los miembros inferiores con úlcera e inflamación. Como también se puede visorar (sic) que existen varios procedimientos, concepto de rehabilitación en el año 2020, en el cual se ve la abundante historia clínica que padeció mi representado, en el cual indica que llevaba más desde 2014 sufriendo y padeciendo esas enfermedades, tales como aneurisma de arteria iliaca I723, coxartrosis no especificada M169, M199 artrosis no especificada, M247 protrusión de acetábulo, M511 trastorno disco lumbar y otros con radiculopatía y I828 embolia y trombosis de otras venas especificadas. De estas me permito denunciar las fechas del diagnóstico, 3 de enero de 2018, 24 de enero de 2018, 24 de enero de 2018 osteovascular, 24 de enero de 2018 osteovascular y el 24 de enero de 2018 degenerativa y el 3 de enero de 2018 vascular, se ve reflejado folio 324 del contenido de la demanda, el concepto de rehabilitación, en el cual se avizora directamente que existe una serie de patologías directamente que ha padecido mi representado. En ese orden de ideas, señor Juez, estamos dentro del concepto de estabilidad ocupacional reforzada directamente, el cual se predicó en la acción de tutela que el Juzgado de primera instancia dio y reconoció dicho amparo. Es importante señalar, directamente, que, al momento de la impugnación de la tutela en el Juzgado Penal del Circuito, mi representado se encontraba hospitalizado, situación que también conllevó a que ese fallo fuera en contra de él. Es importante, al Tribunal, al honorable magistrado, en revisar el contenido directamente que en profundidad voy a analizar y a proponer directamente en el momento procesal oportuno, sobre cada uno de los folios donde se indican los padecimientos, historias clínicas, en el cual mi representado estuvo directamente padeciendo sus temas de salud. Es importante señalar y con mayúscula lo escribo, que la empresa nunca ha sido liquidada y estuvo vigente, situación que debió también, en establecer*

cuál fue la condición de salud, que directamente dentro del expediente de la empresa tampoco dio certificado, no dio conceptos del estado de salud de mi representado, como se podría avizorar en los exámenes médicos ocupacionales periódicos y egreso, la cual se debió también valorar dentro del mismo contexto. Por último, también se debe recalcar que la empresa debió realizar el trámite ante el Ministerio de Trabajo para la autorización del despido, se conoce directamente que una situación pero que directamente hay unos padecimientos en la salud de mi representado, tanto así que hoy por hoy, mi representado tiene una situación de salud compleja y gracias a otras gestiones está pensionado, pero directamente, durante la relación contractual, si hubo condiciones de salud de manera moderada y graves. En ese orden de ideas, solicito al honorable Magistrados del Tribunal para que revoque la decisión del juzgado de primera instancia y se amparen los derechos a mi representado según las pretensiones incoadas. No siendo más, señor Juez, dejo mis alegatos de recurso que nuevamente, al momento procesal oportuno, allegaré al honorable magistrado y pondré de presente los asuntos en mención…".

6. Alegatos de conclusión. En el término de traslado, se presentaron alegaciones de segunda instancia, así:

6.1. Del demandante. De la lectura de los alegatos se observa un lapsus calami, pues pide que se confirme la decisión, sin embargo afirma que la pasiva no presentó tacha, continúa con personería jurídica, que con la historia clínica se acredita que estaba en debilidad manifiesta desde 2014, la que se agudizó en diciembre de 2017 y en enero de 2018, agrega que el fallo de tutela de segunda instancia no tuvo en cuenta la historia clínica y la falta de permiso del Ministerio de Trabajo, aduce que hay *"culpa del empleador"* y las pruebas acreditan un despido discriminatorio.

6.2. De la demandada. Pide que se confirme la sentencia apelada, al estar acreditado que el vínculo finalizó por la no prórroga del contrato a término fijo, decisión que se adoptó con ocasión de la suspensión de la explotación minera, sin que para entonces estuviera incapacitado o discapacitado el actor, tal y como se confirmó en el fallo de tutela de segundo grado y menos aun cuando los dictámenes califican una PCL del 0%, además, se acreditó que la empresa desconocía las patologías alegadas por el demandante, lo cual descarta un móvil discriminatorio.

7. Problemas jurídicos por resolver. De conformidad con el artículo 66A CPTSS, corresponde a la Sala dilucidar lo siguiente: **1)** ¿Se equivocó el juez a quo al considerar que el demandante no reúne los requisitos para acceder a la estabilidad laboral reforzada por discapacidad?; **2)** dependiendo de lo que resulte, se verificará si ¿Había

lugar o no lugar a solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para la terminación del contrato de trabajo al actor?

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

9. Fundamentos normativos y jurisprudenciales. Art. 26 Ley 361 de 1997; CC C-531 de 2000; CSJ SL572-2021, 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

En el caso bajo estudio, no se controvierte la existencia de un contrato de trabajo entre las partes a término fijo del 3 de febrero de 2003 al 29 de enero de 2018, cuando el empleador lo finalizó por vencimiento del plazo; así mismo, que en sentencia de tutela del 4 de abril de 2018 se ordenó su reintegro y el pago de salarios, prestaciones sociales, aportes e indemnización de la ley 361 de 1997, órdenes cumplidas el 11 de abril de 2018, tiempo después, en providencia de segunda instancia del 21 de mayo de 2018 se revocó el amparo dispuesto en primer grado y el 8 de junio de 2018 se terminó el contrato de trabajo, aspectos que no fueron objeto del recurso de apelación, siendo aceptado por la pasiva y cuentan con respaldo en las pruebas documentales allegadas al juicio (pp. 38-39, 80-81, 88-134 pdf 8).

Elucidado lo anterior, procede la Sala a dar solución a los problemas jurídicos planteados, así:

¿Se equivocó el juez a quo al considerar que el demandante no reúne los requisitos para acceder a la 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 citada 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 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 construidos 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 especifico (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 al 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.

Adicional a lo dicho, en 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 trascrito 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 (…)".

En el caso bajo estudio, como se reseñó en los antecedentes, el demandante en su demanda solicitó que se declarara que tiene derecho al fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad, por lo que debe ser reintegrado a su cargo junto con el pago de los emolumentos laborales referidos en el libelo.

El juez a quo negó tal pedimento, al considerar que el demandante no reúne los requisitos para activar el fuero de estabilidad laboral por discapacidad.

El apoderado del accionante se opone argumentando, en síntesis, que el trabajador venia con serias condiciones de salud desde 2014, como se describe en su historia clínica, que el fallo de tutela de segunda instancia fue desfavorable porque el actor no pudo acudir al Juzgado al estar hospitalizado, que la pasiva no aportó los exámenes médicos ocupacionales y no pidió permiso al Ministerio de Trabajo para despedirlo.

Con miras a resolver el problema jurídico planteado, se debe analizar el caudal probatorio recaudado, con la finalidad de verificar si quedaron acreditados o no los requisitos para activar el fuero reclamado, a saber, que el demandante estaba en estado de discapacidad, que dicha condición era conocida por su empleador y que la finalización de su contrato de trabajo no obedeció a una causal objetiva, sino por su estado de salud.

Al proceso se allegaron las siguientes pruebas, que resultan idóneas y pertinentes para determinar lo anterior:

1.- Copia del *"formato de informe para accidente de trabajo del empleador o contratante"* de Positiva, diligenciado el 8 de julio de 2014 por el personal de la demandada, el cual describe que ese mismo día el actor sufrió un accidente de trabajo, ya que *"se encontraba en la tolba* (sic) *de descargue del carbón en los hornos cuando de repente se viene la carga hacia él y lo cubre totalmente generándole golpe en la espalda y ambas piernas ocasionándole fuerte dolor en todo el cuerpo y dificultad para caminar"* (p. 38 pdf 1, p. 40 pdf 8).

2.- Copia del *"formato de informe para accidente de trabajo del empleador o contratante"* de Positiva, diligenciado el 23 de diciembre de 2015 por el personal de la pasiva, el que describe que ese mismo día el accionante sufrió un accidente de trabajo, ya que *"el trabajador se encontraba limpiando una tubería del aguas (sic) de los tanques de los hornos, cuando el caminar se resbala y cae sobre un hueco torciéndose de la rodilla derecha, generando un fuerte dolor que le impide continuar con sus labores"* (p. 122 pdf 1; p. 41 pdf 8).

3.- Copia del documento denominado *"análisis exámenes médicos ocupacionales"* de 19 de diciembre de 2016, remitido por el gerente de la demandada y un asesor SST al demandante, en el que se le recomienda *"evaluación por EPS, optómetra, otorrino, medicina Interna cirujano vascular"* (p. 39 pdf 1).

4.- Copia de historia clínica de Nuestra IPS con una incapacidad de 20 días, del 6 al 25 de enero de 2017, por el diagnóstico de venas varicosas de los miembros inferiores con úlcera e inflamación (p. 474-475 pdf 1)

5.- Copia de la historia clínica del 3 de enero de 2018 de Nuestra IPS Zipaquirá, que describe que el actor ingresó por cuadro de 6 meses de dolor intenso en región lumbar, glúteos y piernas, con diagnósticos de flebitis y tromboflebitis de otros vasos profundos de los miembros inferiores y trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía, con las recomendaciones médicas de *"dormir con las piernas levemente levantadas (…) usar medias de compresión mediana permanentemente (…) practicarse un masaje con crema humectante o crema especial para varices en las noches (…) hacer deporte y tener una alimentación baja en grasas y (…) 5º alternativa evitar posiciones de bidipestación prolongadas, largos desplazamientos"*, con incapacidad de 4 días, del 3 al 6 de enero de 2018, por enfermedad común (pp. 173-184 pdf 1).

6.- Copia de la historia clínica del 24 de enero de 2018 de Nuestra IPS Zipaquirá, que diagnosticó al actor con venas varicosas de los miembros inferiores con ulcera e inflamación y trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía, siendo incapacitado por 5 días, del 24 al 28 de enero de 2018, por enfermedad común (pp. 185-199 pdf 1).

7.- Copia de la historia clínica del Hospital Universitario de la Samaritana, que indica que el accionante ingresó a urgencias por "*dolor en hemiabdomen inferior irradiado a región lumbar, con antecedente de corrección quirúrgica de aneurisma de aorta abdominal, y en además refiere parestesias de miembros inferiores"* y dado el *"alto riesgo de ruptura y complicación cardiovasculares se considera traslado priorizado en III nivel para manejo por cirugía cardiovascular"*, con diagnóstico de ruptura de aneurisma aórtico sitio no especificado y si bien dicha historia clínica no está completa, ya que no tiene los datos de fecha de egreso del paciente, acredita que por lo menos estuvo hospitalizado del 11 al 28 de abril de 2018, última fecha de atención que se observa en dicho documento (pp. 412, 416, 440 pdf 1).

8.- Copia de la historia clínica del Hospital Universitario de la Samaritana del 13 de mayo de 2018, que describe que el demandante fue remitido desde Zipaquirá el día 10 de ese mismo mes por un cuadro de evolución de dolor abdominal en fosa iliaca izquierda. Al momento de describir los antecedentes, se indica que en 2014 se practicó corrección de aneurisma de aorta abdominal y en abril de 2018 se efectuó corrección percutánea de aneurisma en la arteria ilíaca derecha y varicosafectomia (pp. 450- 455 pdf 1).

9.- Copia del dictamen de pérdida de capacidad laboral y ocupacional de Positiva al accionante de 21 de marzo de 2018, donde se valoró el accidente de trabajo de 8 de julio de 2014 y la respectiva historia clínica de atención en urgencias, concluyendo que el actor sufre múltiples deficiencias, de origen común y laboral, por lo que solo valoran la contusión en región lumbar, la contusión bilateral de piernas, la contusión de abdomen y pelvis, todas ellas resueltas, al considerar la ARL que las otras enfermedades tienen origen en cambios no relacionados con el accidente de trabajo, obteniendo una PCL del 0% (pp. 47-50 pdf 1, p. 135 pdf 8).

10.- Copia del dictamen de pérdida de capacidad laboral y ocupacional de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez de 29 de mayo de 2019, que resolvió el recurso

de apelación contra el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez y concluyó que con base en el accidente de trabajo del 8 de junio de 2014, la historia clínica del trabajador y la valoración del equipo calificador interdisciplinario, el demandante sufre enfermedades de diverso origen y valoradas únicamente las causadas por el accidente de trabajo, se obtiene una PCL del 0% (pp. 78-90 pdf 1).

El anterior dictamen mencionó como enfermedades de origen común el aneurisma de la aorta, artrosis no especificada, coxartrosis no especificada y protrusión de acetábulo.

También describió los conceptos médicos y pruebas específicas que evidenció la Junta Nacional en los documentos aportados al trámite de calificación, así:

- Radiografía del 10 de diciembre de 2015 de las caderas, que evidenció cambios degenerativos en ambas *"coxofemorales y sacroilíacas"*.

- Radiografía de columna lumbosacra del 28 de octubre de 2017, que concluyó *"discopatía L5-S1, espondiloartrosis y osteoporosis lumbares, artrosis facetaria"*.

- Concepto de cirugía vascular del 15 de noviembre de 2017, en el que se dice que el actor es paciente de *"58 años con antecedente de corrección abierta de aneurisma de aorta abdominal (…) refiere dolor intenso a nivel de la pierna derecha glúteo y en región lumbar, trae Rx de columna lumbar que evidencia espondiloartrosis y osteoporosis lumbares, discopatía L5-S1 y artrosis aceptaría. Doppler arterial de MMII sin alteraciones y doppler venoso con ausencia de safenas mayores con segmento insuficiente de safena mayor izquierda"*.

- Radiografía de pelvis o articulación coxofemoral del 16 de junio de 2018, que observó una *"discreta desmineralización ósea, desbalance pélvico a la izquierda, cambios degenerativos en columna lumbar baja con vértebra transicional (…) cambios degenerativos en relaciones sacroilíacas"*.

- Resonancia magnética de columna lumbosacra del 18 de septiembre de 2018, con resultados de *"actitud escoliótica de vértice izquierdo (…) discopatía dorso lumbar de larga evolución en L3-L4 y L5-S1. Cambios artrósicos apofisiarios dorsolumbares con desalineamientos secundarios. En L2-L3 hay abombamiento del disco intervertebral que indenta el saco dural con disminución de la amplitud de los recesos laterales y agujeros de conjunción. En L3-L4 hay disminución de la amplitud del receso lateral y agujero de conjunción*

derechos. En L4-L5 hay hernia discal central que desplaza las raíces L5 con disminución de la amplitud del agujero de conjunción izquierdo. En L5-S1 hay formación osteofitica discal central asimétrica derecha que desplaza la raíz S1 derecha con disminución de la amplitud de los agujeros de conjunción, mayor del derecho. Irregularidad de las articulaciones sacroilíacas parcialmente visualizadas. Al parecer hay dilataciones vasculares de ambas ilíacas parcialmente visualizadas".

- Concepto de cirugía vascular del 13 de mayo de 2018, que indicó que dado los diagnósticos de *"1. aneurisma de ilíaca derecha. 2. Uta. Se realiza suplex aortoiliaco donde se evidencia aneurisma ilíaco interno, derecho con trombo en su interior sin flujo arterial dependiente de ilíaca externa, presencia de flujo retrógrado monofásico dependiente de rama posterior de arteria iliaca interna derecha en aneurisma de arteria hipogástrica derecha, dilataciones aneurismáticas de arterias ilíacas comunes y arteria hipogástrica izquierda sin actividad doople. Dúplez iliocavo negativo"*.

- Concepto de cirugía vascular periférica del 6 de marzo de 2019, que describe que el actor fue *"conocido el servicio con úlcera venosa en cara anterior de la pierna derecha en TTO y control, asiste hoy al servicio con úlcera gigante en cara anterior de pierna derecha de 5x7x1 cm con fondo con abundante material purulento con secreción abundante y fétida linfagitis importante al derredor"*.

Finalizó la Junta Nacional de Calificación de Invalidez manifestando que los cambios evidenciados en las diferentes radiografías y en la resonancia nuclear magnética de columna lumbosacra del demandante, pueden ser objeto de estudio en la EPS para determinar su origen, ya que no se causan de forma inmediata por un trauma agudo como lo fue el accidente de trabajo, Así mismo, se podrá en la EPS evaluar el aneurisma de la aorta y la insuficiencia venosa de miembro inferior en fase ulcerativa.

11.- Copia del concepto de rehabilitación desfavorable notificado por Medimás EPS a Colpensiones el 26 de febrero de 2020, el cual determina que el accionante tiene aneurisma de arteria ilíaca y embolia y trombosis de otras venas especificadas diagnosticados el 3 de enero de 2018, así como coxartrosis no especificada, artrosis no especificada, protrusión de acetábulo y trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía, diagnosticados el 24 de enero de 2018, señalando que el pronóstico del paciente es desfavorable y si bien hay alternativas terapéuticas, son de tipo paliativo y no curativo (pp. 323-325 pdf 1).

12.- Copia de reporte de terapia física el 21 de agosto de 2020, que escribe que el actor tiene hernias discales en L2-L3, L3-L4, L4-L5 y L5-S1, artrosis facetaria multinivel que condiciona estenosis foraminal (pp. 133 pdf 1).

13.- Copia de procedimiento quirúrgico ambulatorio de neurolisis de raíces espinales, practicado el 30 de septiembre de 2020 (pp. 127-128 pdf 1).

14.- Copia de control por clínica vascular de Bogotá del 13 de octubre de 2020, el cual señala que el actor tiene 3 patologías: *"1. Arterial: corrección de aneurisma aortoiliaco con injerto aortobifemoral permeable. 2. Hernias discales con comprensión radicular. 3. Incompetencia de tributarias de remanente de cayado de safena mayor bilateral, con complejo varicoso"* (p. 145 pdf 1).

En el interrogatorio practicado al demandante, reiteró que desde enero de 2014 estuvo enfermo y fue despedido en 2018 y al ser cuestionado sobre que actividades realizó en esos 4 años, contestó que oficios varios, deshornando, descargando y escogiendo madera, limpiando cunetas y ayudando en la finca y aseguró que a pesar de su aneurisma siguió laborando (04:45 archivo 29).

El representante legal de la pasiva, Juan Manuel Ruiz Trejos, en su interrogatorio se limitó a relatar que el contrato de trabajo del demandante terminó por vencimiento de su vigencia y que al momento de la culminación no sabía de padecimientos o enfermedades del demandante, además la empresa procedió a su desvinculación porque la calificación de PCL fue 0% (24:57 archivo 29).

El declarante José Liborio Vargas Herrera, quien laboró en la entidad demandada, manifestó que salió de la accionada en 2007 y la última vez que vio laborar al demandante en la empresa fue en 2014 (45:10 archivo 29).

La testigo Ángela Ruiz Rodríguez, quien fue asistente del gerente y accionista de la pasiva desde 1986 hasta su cierre, señaló que en tal calidad conoció al demandante, que el contrato de trabajo del actor finalizó por vencimiento del plazo y no le consta que tuviera padecimientos de salud a la fecha de terminación del vínculo, ya que, si bien tuvo **accidentes** de trabajo, solo recuerda incapacidades de 2014 (01:04:04, 01:16:31 archivo 29).

La deponente Blanca Mariela Montaño Poveda dijo que fue auxiliar contable de la demandada, que trabajó desde 1985 a 2020, siendo ella la última persona que salió de la empresa luego de que la Agencia Nacional de Minería ordenó la suspensión total de las actividades de explotación, en cuanto al demandante dijo que lo conoció porque estuvo vinculado a la empresa mediante un contrato de trabajo de 2003 a 2018, que no supo que estuviera enfermo al momento del retiro, que fue calificado en las juntas y obtuvo un 0% de PCL(01:23:00 archivo 29).

Analizadas una a una y en su conjunto las anteriores pruebas, bajo 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 el presente asunto no se reúnen los requisitos para declarar que el demandante tiene derecho al fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad, como pasa a verse.

En primera medida, de acuerdo con los antecedentes normativos y jurisprudenciales citados en esta sentencia, la discapacidad se genera por afectaciones de salud de mediano a largo plazo que impiden o limitan sustancialmente el desarrollo del trabajo, generando barreras para el desenvolvimiento del rol laboral en condiciones de igualdad.

Esta Sala no pasa por alto la existencia de enfermedades de origen común que sufre el demandante y si bien los dictámenes de calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional allegados al plenario tienen como resultado una PCL del 0%, ello obedece a que solo se valoraron las enfermedades de génesis laboral.

Y revisada la historia clínica del actor, se logra acreditar que el trabajador fue llevado a cirugía en 2014 y en abril de 2018, además las únicas incapacidades concedidas al demandante corresponden al año 2014.

De otra parte, de acuerdo con el testimonio de Blanca Mariela Montaño Poveda, la incapacidad concedida al actor por 20 días en enero de 2017 y de 8 días en enero de 2018, junto con lo dicho por el demandante en su interrogatorio, que siguió laborando en la empresa demandada, lo que se evidencia es que en estos últimos 4 años el gestor sí pudo desempeñar con relativa normalidad sus funciones, sin ser incapacitado continuamente o intervenido quirúrgicamente con frecuencia y, en gracia de la discusión, como en este proceso no fue objeto de reproche los extremos

temporales del contrato de trabajo a término fijo, en particular que la relación laboral culminó el 29 de enero de 2018, que el 11 de abril siguiente fue reintegrado y el 8 de junio de esa misma anualidad se terminó definitivamente el vínculo por vencimiento del plazo, la única hospitalización que cuenta con respaldo probatorio en ese interregno data del 11 al 28 de abril de 2018, a pesar de que se alegó que desde 2014 el estado de salud del actor era grave.

Además no puede desconocerse que en el *sub lite* no quedó demostrado que el empleador conocía de las patologías del trabajador, o por lo menos así no se verifica de las pruebas allegadas, pues más allá de las incapacidades y hospitalizaciones mencionadas en el párrafo anterior, no se cuenta con ningún elemento probatorio que permita arribar al convencimiento de este Tribunal de que lo señalado en las historias clínicas del demandante fue puesto en conocimiento de la sociedad accionada, carga probatoria que le incumbía al demandante, recordándose que esa información tiene carácter de privado o reservado.

Adicionalmente, la historia clínica de tiempos posteriores a la terminación del contrato de trabajo no es útil para acreditar la discapacidad pretendida por la parte actora, ya que lo que se debe evaluar es si al momento de la terminación del contrato y no después la salud del trabajador le impedía o dificultaba sustancialmente su labor, por lo que la multitud de documentos médicos aportados que datan luego del fenecimiento del contrato por vencimiento del plazo pactado en nada sirven para demostrar lo anterior.

Además, el propio demandante en su interrogatorio de parte, dijo que sufrió un aneurisma en 2014 y su contrato de trabajo terminó en 2018, que durante esos 4 años cumplió sus labores, lo cual descarta una vez más la existencia de barreras que le impidieran el desenvolvimiento de su rol laboral, ya que no basta con acreditar enfermedades o percances de salud porque lo relevante es demostrar que dichas circunstancias afectan el desenvolvimiento productivo del trabajador en condiciones de igualdad con sus demás compañeros, tarea que no cumplió la parte demandante.

Finalmente, pero no por ello menos importante, es que no se puede reprochar que la empresa no aportará los exámenes médico-ocupacionales, ya que esa prueba no se solicitó como en poder de la demandada y el extremo activo debe asumir las consecuencias de no haberla reclamado.

Asimismo, los reproches contra el fallo de tutela de segunda instancia no son de recibo en esta oportunidad, no solo porque se trata de un proceso anterior al aquí estudiado, sino porque en esta providencia si se estudia que el gestor estuvo hospitalizado en abril de 2018, concluyéndose que ello no es suficiente para declarar la protección foral reclamada.

Entonces, al no ser el demandante beneficiario de la estabilidad laboral reclamada, acertó el juez del conocimiento al negar las pretensiones de la demanda, motivo por el cual se confirmará la sentencia apelada en este punto.

¿Había lugar o no lugar a solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para la terminación del contrato de trabajo al actor?

Atendiendo que el demandante no reúne los presupuestos necesarios para activar el fuero de estabilidad laboral reforzada a su favor, como quedó visto, por sustracción de materia no hay lugar a estudiar si la sociedad accionada estaba obligada a pedir autorización al Ministerio de Trabajo para dar por finalizada la relación laboral, por cuanto dicha autorización se exige únicamente a favor de aquellos trabajadores con derecho a la garantía foral aludida, que no es el caso del demandante.

Por lo considerado, no queda camino diferente que confirmar la sentencia apelada.

Costas. De conformidad con el artículo 365 CGP, se condena en costas a la parte demandante por perder el recurso de apelación. Se fijan como agencias en derecho de esta instancia a su cargo la suma de $1.300.000 y a favor de la pasiva

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

Resuelve:

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

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

Segundo: costas a cargo de la parte demandante por perder el recurso de apelación incoado contra la sentencia de primera instancia. Inclúyase como agencias en derecho de esta instancia la suma de $1.300.000.

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

Notifíquese y cúmplase,

MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada

EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado

JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado