



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

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente. No. 25286 31 05 001 2021 00268 01

Jaime Méndez Hernández vs Cooperativa Colanta

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

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 2022, la Sala resuelve el recurso de apelación del demandante contra la sentencia proferida el 31 de agosto de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Funza – Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

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

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Jaime Méndez Hernández por conducto de apoderado judicial, promovió proceso ordinario laboral contra la Cooperativa Colanta, con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el día 21 de abril de 2015; así como la nulidad absoluta o la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo por encontrarse el actor amparado por estabilidad laboral reforzada; en consecuencia, solicita el reconocimiento y pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario establecido en el inciso 2º de la Ley 26 de la Ley 361 de 1997; 100 salarios mínimos mensuales legales vigentes por perjuicios morales, en razón a la culminación de la relación laboral; indexación, de manera subsidiaria pide lo *extra y ultra petita*.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó en síntesis, que entre las partes suscribieron un contrato de trabajo de tres meses, para desempeñar el cargo de auxiliar de producción, en una jornada de trabajo de domingo a domingo



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

en turnos rotativos de 8 horas, a cambio de una remuneración pactada en la suma de \$753.898; que le realizaron los exámenes de ingreso solicitados por la empresa, resultando apto para desempeñar las actividades contratadas; que los exámenes médicos ocupacionales periódicos que le practicaban demuestra establecen que era un paciente completamente sano.

Refiere que en el mes de mayo de 2015 le asignaron unas labores diferentes para las que fue contratado, tales como conexiones de tuberías, manipular soda caustica, entre otras; que el 24 de enero de 2018 le dictaminaron un cuadro lumbago mecánico SS T física; que desde el inicio de las dolencias le informó a su empleador para que lo remitiera a la ARL, pero este último nunca lo reportó a dicha entidad; señala que las sus padecimientos se incrementaron con el transcurrir del tiempo mientras que la escoliosis evolucionó negativamente cada vez más, debido a las labores diarias en su puesto de trabajo.

Indica que antes de su retiro sufría de lumbalgia mecánica con leve escoliosis de vértice izquierdo, discopatía lumbar L4 – L5 y L5 – S1, hernia discal protruida central asimétrica izquierda de indenta el saco dural y contacta la raíz L5. En L5 – S1, hernia discal protruida central asimétrica derecha que contacta el saco dural sin comprensión radicular, presenta parestesias en manos al tenerlas quietas y en la noche, síndrome del túnel del carpo bilateral.

Señala que las enfermedades descritas tienen relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional los cuales son reconocidas como enfermedad laboral y se atribuye al hecho de inclinarse y doblar la espalda para recoger objetos repetidamente en el trabajo, así como hacer fuerza cuando se abría la férula de la tubería, cambios climáticos, entre otros.

Informa que el 8 de julio de 2019 le realizaron un RX COLUMNA LUMBROSACRA en IDIME donde concluyeron que padecía de una leve escoliosis baja derecha, mínimo esteofitos anteriores de segmentos lumbares; que a pesar de sus padecimientos continuó desarrollando su labor, sintiendo dolencias y presentando múltiples incapacidades.



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

Manifiesta que el 14 de enero de 2020 presentó copia completa de su historia clínica y a raíz de tal circunstancia la pasiva decidió terminarle el contrato de trabajo; informa que los médicos tratantes realizaron recomendaciones y restricciones, y aun así en ese mismo mes y años lo asignaron al área de embalaje, sin respetar las prescripciones médicas.

Aduce que le culminaron el contrato de trabajo el 26 de febrero de 2020; le hicieron examen de egreso, y a pesar de reportar los exámenes médicos donde se evidencia la pérdida de capacidad laboral, su concepto fue satisfactorio sin limitaciones ni restricciones.

Por último, relató que interpuso acción de tutela y esta fue declarada improcedente; que la Junta Regional de calificación de invalidez de Bogotá y Cundinamarca calificó su PCL en un 15,74% y actualmente se encuentra en tratamiento médico.

La demanda se admitió el 31 de marzo de 2022.

2. Contestación de la demanda: el demandado se opuso a las pretensiones de la demanda, aceptó la existencia del contrato de trabajo, sus extremos temporales, salario, entre otros aspectos. Respecto a la presunta estabilidad reforzada en razón al estado de salud del demandante manifestó que la Cooperativa terminó el contrato de trabajo del gestor de manera unilateral junto con el reconocimiento de la respectiva indemnización, y en ese momento no se encontraba incapacitado o calificado con PCL que diera cuenta de alguna limitación para desempeñar su labor habitual, no tenía restricciones ni recomendaciones médicas.

Formuló las excepciones de fondo de prescripción, buena fe, mala fe del demandante, compensación, inexistencia de la obligación, estabilidad reforzada por salud exige prueba de la discapacidad o de la invalidez, cobro de lo no debido, innominada o genérica.

3. Sentencia de primera instancia.



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

La Jueza Primera Laboral del Circuito de Funza, mediante sentencia proferida el 31 de agosto de 2023, declaró la existencia de la relación laboral entre las partes desde el 21 de abril del 2015 al 26 de febrero de 2020; declaró probadas las excepciones de mérito propuestas por la parte demandada, denominadas inexistencia de la obligación, estabilidad laboral reforzada por salud, exigencia de pruebas de discapacidad o la invalidez, falta de causa y cobro de lo no debido; en consecuencia, absolvió a la pasiva de todas y cada una de las pretensiones elevadas en su contra y condenó en costas al demandante.

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

“(...) Presento recurso de apelación por indebida valoración de las pruebas tal como se presentó en los alegatos de conclusión, que el empleador si tenía conocimiento de las dolencias y de las limitaciones, pese a que habían unas incapacidades que no son probatorias fueron cortas, pero si tenía conocimiento de todos los padecimientos que tenía, y aún más cuando hace mucho énfasis en el factor de sobrepeso, que sí tiene que ver con las dolencias de columna, pero no estamos mirando si era de origen laboral u origen común; entonces en ese orden de ideas la contestación de la demanda, el empleador tenía conocimiento de todas las dolencias; y también para que sea tenida en cuenta por el Tribunal de Cundinamarca, que sí hubo un cambio de área de trabajo, de acuerdo con unas recomendaciones médicas que si las aportó mi prohijado, pero que no hacen parte de la demanda, porque la empresa se quedó con ellas y por ellas y por ello en el interrogatorio que se le hizo al señor Jaime Méndez Hernández, él hablaba de un derecho de petición que nunca fue contestado, donde él solicitaba la historia clínica que tenía la empresa, la oficina de la empresa tenía conocimiento de cada una de las calificaciones; que hubo una contradicción y muchas contradicciones en el testimonio depuesto por la señora Gloria... al decir que renunció cuando no había renunciado, que dos meses antes de renunciar lo estaban capacitando, estaba en un proceso de capacitación, y por el contrario lo único positivo es que sí resalta la actitud de Jaime Méndez Hernández; entonces esa indebida valoración probatoria consiste en la contestación de la demanda y en los testimonios depuestos...”

6. Alegatos de Conclusión: En el término de traslado ambas partes presentaron alegaciones de segunda instancia, así:



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

6.1.- Demandante: básicamente reitera sus argumentos de apelación, en los siguientes términos: *“Dentro de la apelación propuesta por este apoderado se hizo mención a la indebida valoración de las pruebas, que para este caso se basaron en las antes analizadas y mencionadas en el desconocimiento de las documentales, así como la existencia de unas recomendaciones médicas vigentes entregadas a mi poderdante que están en poder de la empresa y que nunca fueron entregadas al actor pese a ser requeridas, al valor e interpretación que se dio al Dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral allegado, así como las contradicciones en el testimonio solicitado por la contraparte, pues pese a ser jefe inmediato manifestó que mi poderdante había renunciado, hecho que jamás se presentó...”*.

6.2- Demandada: Solicita se confirme la sentencia de primer grado.

7. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el problema jurídico a resolver se concreta a verificar si el demandante en estado de debilidad manifiesta por su salud, y si el empleador tenía o no conocimiento de sus padecimientos.

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

9. Fundamentos normativos y jurisprudenciales: Arts. 53 de la C.P., 62 CST, 60, 61, 145 del CPTYSS, 164, 167 del CGP; Ley 361 de 1997. Programa de Acción Mundial para la Discapacidad de la Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución No. 48/1996 de 20 de diciembre de 1993, emanada de ese mismo ente, Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, aprobada en 2001 por la Asamblea Mundial de la Salud, Convención sobre los Derechos de las Personas con Capacidad y su Protocolo Facultativo de 2006, Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013. C-531 de 2000; CSJ SL11411-2017 y SL2797-2020, SL1152 de 10 de mayo de 2023, SL1154, SL1181, SL1184, SL1268, SL1491, SL1503 y SL1504 del 10 de mayo de 2023, SL1376 del 5 junio de 2023, SL1590, SL1720 del 20 junio de 2023, SL1410 del 21 junio de 2023, SL1789 del 10 julio de 2033; SL1608 del 11 julio de 2023; SL1752 del 19 de julio de 2023; y SL1728 y SL1738 del 26 de julio de 2023.



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

Consideraciones.

Como se reseñó en los antecedentes, la jueza de instancia declaró probadas las excepciones de mérito propuestas por la pasiva, y en consecuencia, absolvió a la parte demandada de las pretensiones de la demanda, al concluir que no se logró acreditar la discriminación en la terminación de la relación laboral del accionante.

Motivó lo decidido en que la existencia de la relación laboral, los extremos temporales, la naturaleza del contrato y el salario fueron concertados por las partes en la fijación del litigio y excluidos del debate probatorio; respecto a la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, manifestó que al demandante se le hizo examen de ingreso, exámenes periódicos ocupacionales, y no puso en conocimiento su estado de salud osteomuscular; en todos los exámenes médicos periódicos, todo salía normal, y las únicas recomendaciones fueron generales de hábitos de vida saludable y están a los fls. 96 en adelante del PDF 01.

Entonces no se le puede endilgar a la empresa de que tenía conocimiento de una patología que no es evidente, ni tiene respaldo en incapacidades recurrentes, como para poder advertir que existían unas limitaciones, que existían barreras que debían ser mitigadas por el empleador, y que por ende este tenía conocimiento. En relación con el dictamen de PCL señala que tiene fecha de estructuración posterior al 2021, lo que indica que existen patologías que no estaban presentes al momento del finiquito de la relación laboral; tampoco se allegó prueba de que se haya puesto en conocimiento de la empresa las supuestas recomendaciones; por lo tanto, las dolencias del demandante no eran de tal magnitud que lo pudiese colocar en una situación de discapacidad, al momento de la terminación del contrato.

La inconformidad del apelante se centra en que existió una indebida valoración probatoria, porque la demandada si conocía el estado de salud del demandante.



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

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

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

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

En ese orden, se advierte que la simple mengua de salud, o el hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado, o en licencia por enfermedad, o en terapias ocupacionales, no es suficiente para concluir que es titular de la protección laboral reforzada; esa *situación de debilidad manifiesta*, que sustancialmente dificulte al trabajador cumplir sus labores en condiciones normales, debe quedar plenamente evidenciada en el expediente, bien sea con la determinación del porcentaje de la pérdida de capacidad laboral -dictamen



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

correspondiente cuando haya sido realizado-, o con la demostración de la situación de discapacidad en un grado significativo o relevante, es decir que el estado de salud genere graves dificultades sustanciales en el trabajador para laborar en condiciones regulares, situación que debe ser debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad (Sent. CSJ SL11411-2017 y SL2797-2020).

Conforme con la reciente línea jurisprudencial de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL1152 de 10 de mayo de 2023, radicado 90116 (reiterada entre otras, en sentencias SL1154, SL1181, SL1184, SL1268, SL1491, SL1503 y SL1504 del 10 de mayo de 2023, SL1376 del 5 junio de 2023, SL1590, SL1720 del 20 junio de 2023, SL1410 del 21 junio de 2023, SL1789 del 10 julio de 2033; SL1608 del 11 julio de 2023; SL1752 del 19 de julio de 2023; y SL1728 y SL1738 del 26 de julio de 2023), también debe tenerse en cuenta las normas internacionales como el Programa de Acción Mundial para la Discapacidad de la Asamblea General de las Naciones Unidas, así como la Resolución No. 48/1996 de 20 de diciembre de 1993, emanada de ese mismo ente, lo mismo que la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, aprobada en 2001 por la Asamblea Mundial de la Salud, igualmente la Convención sobre los Derechos de las Personas con Capacidad y su Protocolo Facultativo de 2006, sin dejar por fuera las Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013. Todo este compilado normativo permite establecer un contexto global y holístico del asunto objeto de estudio y, en palabras de la Corte menciona que: *“... tienen un impacto en el ámbito laboral y se orientan a precaver despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás.”*

La aplicación de tal protección supone el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el grado de discapacidad o limitación y su impacto en el entorno laboral, pues estas no nacen por el simple hecho de estar el trabajador incapacitado temporalmente o haber tenido o tener unos padecimientos, sino que es preciso que sufra de una lesión (es) o patología(s) que disminuya(n) en forma palmaria y evidente su capacidad de trabajo y se erijan en barreras que



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

impidan un desempeño laboral en igualdad de condiciones al resto de los trabajadores.

Lo anterior es ratificado en la sentencia SL1152 de 10 de mayo de 2023, que se mencionó líneas atrás, en la que, al delimitar las premisas que hacen viable la protección de estabilidad laboral contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, concluyó que la garantía reclamada se configura cuando a la *«deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo»* se suma *«la existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás»* y que *«estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios»*; agregó que estas barreras, según el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013, son *«cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad»*, que en términos de la norma pueden ser: *«a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad»*; *«b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas»*; y *«c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad»*; presupuestos que podían ser acreditados por cualquier medio probatorio

De lo dicho, se impone al trabajador, presuntamente aforado por su estado de salud, la obligación de demostrar que es una persona con discapacidad, esto es, debe probar la deficiencia a mediano o largo plazo, que le impedía el desarrollo de sus roles ocupacionales o representaba una desventaja en el medio en el que prestaba sus servicios respecto a los demás, y que la misma era conocida por



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

su empleador o era notoria al momento del retiro. Y para esta tarea debe analizarse la deficiencia (factor humano), y cotejarla con el análisis del cargo del trabajador, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico (factor contextual); y la interacción entre los dos factores anteriores.

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.

En 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”*.

De otro lado, es importante resaltar que la viabilidad de la protección reforzada depende de que el empleador se encuentre enterado con certeza o conozca razonablemente, antes de la terminación del contrato, la situación de debilidad manifiesta o las limitaciones sustanciales del trabajador para desempeñar sus funciones; de lo contrario no se puede hablar de despido discriminatorio en razón al estado de salud.

Con todo, oportuno es precisar que dicha protección no es absoluta, toda vez que, aunque constituye una garantía a la estabilidad laboral que obliga al



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

empleador a mantenerle al trabajador en su empleo, lo cierto es que ello es así hasta cuando la discapacidad laboral le permita al trabajador prestar el servicio, o hasta que se configure una causal objetiva que dé lugar a la terminación del contrato de trabajo.

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

De acuerdo con lo expuesto, procede la Sala a verificar las pruebas que se allegaron al plenario, así:

Obra a págs. 96 a 111 del PDF 01, 122 a 133 PDF 07, los exámenes médicos de ingreso y periódicos (2015 a 2019) realizados por la pasiva al demandante en ninguno de ellos existen restricciones, solo recomendaciones generales de salud, mostrándose apto para ejercer su cargo, sin que tampoco se haya mencionado que el demandante tuviese problemas lumbares o del tuner del carpio.

Obra a págs. 112 a 142 ib. las historias clínicas del demandante de los años 2018 y 2019, en las cuales se nota que el gestor asistía a consulta por temas de dolor lumbar y se le asignan recomendaciones generales como consumo de fruta, agua, actividad física.

Obra a págs. 146 a 148; 155 y 156; 177 a 185, 187 a 189 Historias clínicas de marzo, abril y septiembre de 2020 y 2021 donde manifiesta que le “duelen los brazos...” y dolor lumbago.



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

Obra a págs. 158 a 164 el dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca el 18 de junio de 2021, en el cual se menciona que los diagnósticos del demandante son discopatía lumbar L4 a S1 con hernias discales no comprensivas, síndrome del túnel del carpo bilateral de carácter leve, con un porcentaje de 15,74%, fecha de estructuración del 28 de abril de siguiente.

Obra a fl. 166 el examen de egreso de fecha 3 de marzo de 2020, en el cual se plasma un concepto de evaluación medico laboral satisfactorio sin limitaciones o restricciones, ni recomendaciones ocupacionales.

También se practicaron las pruebas personales.

El demandante en su interrogatorio, adujo que unas semanas antes de la terminación del contrato entregó las historias clínicas al médico ocupacional de la empresa, y le entregaron restricciones (podía cargar leche pequeña, no podía estibar ni hacer muchos movimientos reiterativos); que en ese momento (cuando termina el contrato) padecía de síndrome del tuner carpiano, escoliosis leve y proceso de rehabilitación; que tuvo 5 0 6 incapacidades durante toda la vinculación con la empresa, que la última fue a principio de 2019, no estaba en proceso de calificación; que fue reubicado en el cargo de procesos, y realizaba las labores que le encargaban, entre otros aspectos.

Por su parte, el representante legal de la demandada, manifestó que para la fecha de terminación de la relación laboral no tenían conocimiento del estado de salud del demandante, no había ninguna incapacidad, ningún fuero que se le tuviera que respetar al demandante, o alguna condición especial que se les hubiese informado; no tenía recomendaciones ni restricciones, presentó algunas incapacidades, no estaba en proceso de calificación de PCL.

El testigo Jerson Orlando Morales López, quien trabajó para la demandada del 2008 a septiembre de 2018 señaló que trabajaba en el mismo cargo del demandante, que en cierta ocasión tuvo conocimiento que el demandante tuvo



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

algún tipo de dolencia musculares de espalda por el trabajo que estaba realizando, que no tiene conocimiento de que se lo haya informado a los jefes, que lo sabe porque el demandante le contó; que en algún momento tuvo incapacidad en dos o tres ocasiones.

La deponente Claudia Milena Galán Macias, quien trabaja para la demandada desde hace 15 años, adujo que no tuvo conocimiento de que presentara algún tema de salud, incapacidades, recomendaciones o restricciones; que en el tiempo que estuvo el señor Jaime se destacaba por su compromiso y responsabilidad frente a las actividades que se le asignaban, sobresalía en su grupo de trabajo; pero que tuvo que ser reubicado por circunstancias del climas laboral, tenía conflictos con los compañeros de trabajo; que se le canceló el contrato dos meses antes con previo aviso.

Apreciadas las pruebas referidas una a una y en su conjunto, de conformidad con los artículos 60 y 61 del CPT y de la SS, 164 y 167 del CGP, aplicable por remisión analógica del art. 145 del CPT y de la SS, además, con las reglas de la sana critica, puede concluirse que la juzgadora de instancia no desacertó al establecer que en este caso en particular no se demostró el estado de debilidad manifiesta del demandante para activar el fuero de salud, tal como pasa a verse.

El accionante, quien tenía la carga probatoria de acreditar el estado de salud o las limitaciones que lo hacen titular de la protección legal, que las deficiencias padecidas eran de mediana o larga duración, así como la incidencia de estas patologías en su desempeño laboral, o las barreras que impiden interactuar en el entorno laboral en igualdad de condiciones que los demás, no lo hizo, no se cuenta con instrumentales en ese sentido, el demandante confesó que tuvo 5 0 6 incapacidades durante la relación laboral la última como a principios del año 2019, que al terminarse la relación laboral no estaba en proceso de calificación de la pérdida de capacidad laboral; que realizaba las actividades a él encargadas; en este último punto coincide la testigo Galán Macias, quien informa que el señor Jaime se destacaba por su compromiso y responsabilidad frente a las labores que se le asignaban, sobresalía en su grupo de trabajo.



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

El testimonio del señor Morales López nada aportó para esclarecer lo pertinente, pues esta persona trabajó hasta el 2018, luego no le puede constar nada de lo ocurrido en el año anterior a la terminación del contrato de trabajo del demandante que lo fue en el 2020, ni mucho menos cual era el estado de salud del actor.

Ahora, el quid del asunto se centra en establecer si la demandada se encontraba enterada o no del estado de salud del gestor, lo cierto es que el representante legal de la demandada manifestó que no, lo que fue ratificado por la testigo Galán Macias, y si bien el apoderado del demandante hace alusión a la contestación de la demanda, debe entenderse que las respuestas emitidas por la pasiva obedecen a las situaciones fácticas de la misma y a las pruebas allegadas al proceso, pero no es una aceptación del conocimiento del estado de salud del actor como lo malinterpreta el apoderado judicial; tampoco se encontró contradicción en los dichos de la declarante Galán Macías, ella en ningún momento manifestó que el actor había renunciado, dijo que se terminó la relación laboral dos meses antes, con previo aviso; por lo tanto esta testigo merece completa credibilidad.

Y para reforzar lo dicho en los exámenes periódicos ocupacionales, practicados desde el 2016 al 2019, en ninguno de ellos se advierte algún estado de salud del demandante que amerite la protección foral por salud, los resultados siempre fueron satisfactorios sin restricciones, y solo se expedían recomendaciones médicas generales; sin que tampoco hubiese quedado demostrado las últimas recomendaciones aludidas por el demandante en su interrogatorio, las que supuestamente motivaron la reubicación, máxime que este hecho fue controvertido por la testigo Galán Macías quien informó que al actor lo reubicaron por circunstancias del clima laboral, ya que el actor tenía problemas con sus compañeros de trabajo y se le había llamado la atención en más de una oportunidad.

Ahora bien, no se desconoce que según el dictamen del 18 de junio de 2021, en el cual se menciona que los diagnósticos del demandante son discopatía lumbar L4 a S1 con hernias discales no comprensivas, síndrome del túnel del carpo



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

bilateral de carácter leve, se calificó el PCL del demandante con un porcentaje de 15,74%, fecha de estructuración del 28 de abril de siguiente, fue una situación completamente desconocida para el demandado, porque incluso la pasiva siendo diligente remitió al demandante a un examen de egreso de salud ocupacional satisfactorio sin limitaciones o restricciones, ni recomendaciones ocupacionales; luego ni por lumbre puede pensarse que el finiquito de la relación laboral fue con ocasión al estado de salud del demandante.

Interesa precisar que no se desconoce que el demandante padece unas afectaciones en su salud, eso no está en duda, pero sus patologías no le impidieron desarrollar las laborales con normalidad, al punto que cuando culminó el contrato de trabajo, el demandante no se encontraba incapacitado, en tratamiento médico, pendiente de calificación de PCL, y si bien obra un dictamen en ese sentido, como quedó visto la discapacidad no se originó en vigencia del contrato de trabajo.

Por otro lado, tampoco existieron barreras que le impidieran el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones de los demás, menos si se tiene en cuenta que nunca fue sometido a tratos discriminatorios durante su vínculo contractual, y se itera, sus padecimientos en salud no generaron obstáculo para desempeñarse en condiciones óptimas en algún frente de trabajo; es más, se insiste, la testigo Galán Macías manifestó que el actor siempre tuvo un óptimo desempeño; es decir, no se activó la protección deprecada como sujeto de estabilidad laboral reforzada.

En este caso el empleador hizo uso de la facultades otorgadas por el legislador laboral para terminar el contrato sin justa causa y cancelar la indemnización que corresponda conforme lo permite el art. 64 del CST, y si aun en gracia de la discusión la demandada estuviese enterada del estado de salud del actor, considera la Sala que no es posible colegir que la terminación del contrato de trabajo atentó en contra de los derechos fundamentales del trabajador demandante; por tanto, obró bien la jueza de instancia al absolver a la parte demandada, motivo por el cual no queda otro camino que confirmar la sentencia apelada.



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

Así quedan estudiados los puntos de apelación.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante por perder el recurso, en su liquidación inclúyanse la suma de \$1.300.000.oo.

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

Resuelve:

Primero: Confirmar la sentencia apelada, acorde con lo considerado.

Segundo: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante en su liquidación inclúyanse la suma de \$1.300.000.oo.

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

Notifíquese y cúmplase

MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada

EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado

JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado