



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25386 31 03 001 2018 00016 01

Rafael González Díaz vs. Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P y Otra.

Bogotá D. C., treinta y uno (31) de enero de dos mil veinticuatro (2024).

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala los recursos de apelación presentados por las partes contra la sentencia condenatoria proferida el 5 de julio de 2023 por el Juzgado Civil del Circuito de La Mesa - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

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

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Rafael González Díaz, a través de apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral en contra de la Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P, para que se disponga su reintegro sin solución de continuidad a un cargo igual o similar al que venía desempeñando al momento del despido; en consecuencia, solicita el pago de salarios dejados de percibir, desde el 3 de julio de 2016 hasta cuando se haga efectiva su reinstalación en las condiciones señaladas por la EPS, así como las prestaciones sociales, aportes parafiscales, retroactivo y costas.

Como supuesto fáctico de lo pretendido manifestó, en síntesis, que ingresó a la entidad demandada por conducto de la Cooperativa de Trabajo ADECCO para ejercer el cargo de recolección de basuras, dice que desde 2007 se desempeñó como operario; que fue vinculado directamente por la accionada en el año 2008 mediante contrato de trabajo a término fijo, el que se prorrogó periódicamente hasta el mes de junio del año 2016; manifiesta que el salario pactado para el año 2015 y 2016 fue la suma de \$887.000; refiere que a partir del año 2011 viene padeciendo varios quebrantos de salud asociados con problemas lumbares y cervicales (EXTRUSION L4-L5 CENTRAL Y SUBARTICULAR IZQUIERDA CON PINZAMIENTO L5 Y MIGRACIÓN CEFALICA, CAMBIOS DEGENERATIVOS



DISCALES Y ESPONDILOSICOS); adicional a ello en el año 2012 le diagnosticaron DISCOPATÍA LUMBAR MÚLTIPLE, HERNIA DISCAL L4 L5, LUMBAGIA MECANICA MÚLTIPLE y esta enfermedad es de origen profesional.

Relata que el 16 de julio de 2016, su médico tratante expidió unas recomendaciones médicas a su empleador (realizar actividades que no requieran posturas pesadas forzadas del tronco y pelvis, agacharse cuclillas o arrodillarse, manipular cargas que no superen los 12.5 kg., entre otros); señala que el 2 del mismo mes y año la demandada le dio por terminado su contrato de trabajo, sin mediar una justa causa y en la liquidación de sus prestaciones sociales no se incluyó la indemnización por despido injustificado.

Informa que instauró acción de tutela contra la pasiva solicitando su reintegro, que en primera instancia el fallo fue a su favor, pero la empresa lo impugnó y en segunda instancia se revocó la decisión negándola por improcedente, agrega que el 20 de septiembre de 2017 le notificaron el dictamen de pérdida de capacidad boral y ocupacional con un PCL del 35.22%.

2. Contestación de la demanda. La demanda se tuvo por no contestada, al no haberse subsanado las deficiencias señaladas por el juzgado en el auto inadmisorio de la respuesta.

3. Mediante auto de 24 de septiembre de 2020, el juzgado del conocimiento resolvió vincular a la sociedad ADECCO COLOMBIA S.A. (litisconsorcio necesario), quien al contestar la demanda se opuso a las pretensiones, aceptó que con el demandante existió una única relación laboral desde el 1º de agosto de 2013 al 1º de enero de 2014, a través de un contrato por obra o labor, el cual no excedió los términos de contratación permitidos a la EST y se encontraba atado a la necesidad de la empresa usuaria, la aquí demandada; señala que cumplió con sus obligaciones como empleadora, y al momento de la desvinculación del actor no gozaba de las garantías del fuero de estabilidad laboral reforzada en razón a su estado de salud.

En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó prescripción, terminación del contrato por causa objetiva de la ley, inexistencia del fuero de salud al momento de la terminación del contrato, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido por ausencia de causa, buena fe, compensación y genérica.

4. Sentencia de primera instancia.

La Jueza Civil del Circuito de La Mesa, mediante sentencia proferida el 5 de julio de 2023, absolvió a las demandadas de las pretensiones de la demanda y no condenó en costas.



5. Recurso de apelación parte demandante. Inconforme con la decisión la parte demandante presentó recurso de apelación, que sustentó así:

“(...) El recurso de apelación tiene por objeto revocar totalmente el fallo preferido por el Juez Civil del circuito de la Mesa Cundinamarca, en el sentido de que le restó plena credibilidad a las certificaciones allegadas por la empresa demandada Aguas del Tequendama, la certificación laboral número 091 del 2015 del 6 de noviembre del 2015, que obra folio 50 del expediente, en la cual se señala claramente que mi poderdante estuvo vinculado a esta empresa, la empresa demandada desde el 10 de agosto del 2010 hasta el 31 de diciembre del 2014 mediante contrato de orden de prestación de servicio y a partir de enero 2015 mediante contrato de trabajo individual a término fijo. Igualmente le resta credibilidad a la certificación que la misma entidad demandada allegó al expediente, la que data de fecha 11 de agosto del 2016, mediante la cual la empresa demandada hace constar que el demandante estuvo vinculado por medio de contrato individual de trabajo de enero del 2015 hasta el 30 de junio de 2016; respecto de la primera certificación, cabe resaltar... que la misma empresa demandada certifica la vinculación del señor Rafael González Díaz, a partir del año 2010; es decir, que para la iniciación de sus dolencias físicas en el año 2011, como queda acreditado con la historia clínica que fue allegada al expediente en su oportunidad, así mismo, con las recomendaciones de SaludCoop se evidencia que en el año 2011 tuvo una lesión que le generó una cirugía en el año 2012; todo esto fue de pleno conocimiento por el empleador en su momento Empresa Aguas del Tequendama, tanto así que a folio 58 la misma EPS SaludCoop sugiere implementar unas recomendaciones para la labor realizada por el señor Rafael González Díaz, en las cuales la Empresa Aguas del Tequendama toma la decisión de reubicarlo directamente a una labor donde ejerciera funciones de acuerdo con la incapacidad que tenía en ese momento; existen sendos derechos de petición y sendas Incapacidades que logran demostrar que durante los años 2011 - 2012, el señor padeció una enfermedad debido a realizar un ejercicio de fuerza, al ejercer su trabajo en Aguas del Tequendama. Yerra también la señora juez de primera instancia al señalar que no existía pérdida de capacidad laboral para el año 2012; téngase en cuenta señora juez que mi representado en el interrogatorio de parte manifiesta que él efectivamente comunicó a su jefe inmediato, señor Camilo Díaz... de la afectación que él estaba sufriendo de las incapacidades que él tenía, y él fue quien lo reubicó, a pesar de haber informado ello en su interrogatorio, debemos tener en cuenta que es una persona de la tercera edad que quizás por el nerviosismo de la audiencia, quizás pudo decir cosas que realmente no fueron, pero que sí quedaron probadas documentalmente dentro del expediente. Teniendo en cuenta que dentro del expediente se aportaron diferentes oficios tanto de SaludCoop, historia clínica de SaludCoop, el dictamen de perdida capacidad laboral que aunque haya sido de fecha de estructuración del 2016, se adjuntó las declaraciones del señor, el interrogatorio, es claro que la Empresa Regional Aguas del Tequendama siempre tuvo conocimiento de las afectaciones de salud de mi representado, pues reitero su señoría que el señor Rafael González Díaz fue vinculado en el año 2010 a la Empresa Aguas del Tequendama. Bueno respecto a la terminación del contrato fijo, brilla por su ausencia la notificación de la terminación del contrato de mi representado por parte de Aguas del Tequendama; solicito por tal motivo tener en cuenta que nunca se le notificó la terminación de manera legal del contrato a término fijo que contaba mi representado. Ahora bien, sumado a todo lo anterior aparece también al folio 25, el expediente las recomendaciones hechas por la central de especialistas de Pepe Sierra de fecha 16 de julio del 2012, donde señala que mi poderdante en el mes de mayo de esa anualidad solicitó mediante carta a ARL se le practicara la certificación de pérdida de capacidad laboral. (Cita sentencia SU 040 del 2018) ... En el presente asunto sin importar el contrato o vínculo laboral deben ser protegidos por el Estado aquellas personas cuando lo requieran, ya que en el presente caso no existe una notificación de



terminación de contrato, no estando inmerso en ninguna causal despido justo, esto, como se dijo anteriormente, debido a que brilla por su ausencia el documento mediante el cual se les notifica a mis representado el señor González Díaz de la terminación del contrato. Ahora bien, respecto a la sentencia SU de 2023... esta sentencia choca con la sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y con sus salas de descongestión a modificar su precedente constitucional con el alcance y contenido del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, sin exigir la calificación de la pérdida de capacidad laboral, (Cita jurisprudencia). En el presente asunto, como lo señala la señora juez, aunque la fecha de estructuración de la pérdida de capacidad laboral se dio en el año 2016, inmediatamente posterior al despido de mi representado, debe tenerse en cuenta que, según la sentencia antes manifestada, no se hace necesaria la exigencia de la pérdida de capacidad laboral para garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada...”

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

6.1.- Demandante: El gestor básicamente reitera los argumentos de su impugnación, que la sentencia debe revocarse, ya que el demandante estaba vinculado a la demandada de 2010 al 2016, interregno donde sufrió una grave afectación en su salud y la empresa la conocía.

Por otra parte, para acreditar ese pleno convencimiento de la pasiva respecto del estado de salud del demandante, allega en esta instancia como prueba un certificado de actitud laboral emitido el 18 de abril de 2016, por parte de Laboral Medical Alternativa IPS, contratada por Aguas del Tequendama, en la que se menciona que el actor resulta apto para el cargo, pero con restricciones.

6.2.- Por su parte, las demandadas Aguas del Tequendama y ADDECO Colombia S.A., al presentar sus alegatos de conclusión coinciden en señalar que la sentencia de primer grado se debe confirmar.

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, por cuestiones de método, corresponde a este tribunal resolver los siguientes problemas jurídicos: 1. Entre el demandante y la Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P, ¿existió un contrato de trabajo desde el año 2010?, dependiendo de lo que resulte 2. 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 al (los) problema (s) jurídico (s).

De antemano, la sala anuncia que la sentencia apelada será **confirmada**.



9. Fundamento (s) normativo (s) y jurisprudencial (es). arts. 60 y 61 del CPT y SS, 164 y 167 del CGP. Ley 6 de 1945, D. 2127 de 1945, D. 3135 DE 1968, Ley 79 de 1988, Ley 142 de 1994.

10. Cuestión preliminar: En cuanto a la certificación de actitud laboral emitida el 18 de abril de 2016, por parte de Laboral Medical Alternativa IPS y acompañada en esta instancia por el demandante, la misma no se decreta como prueba, dado que no se reúnen los presupuestos consagrados en el art. 83 del CPT y de la SS, motivo por el cual se niega su decreto y en consecuencia no será tenida en cuenta para proferir la decisión de segundo grado.

Dilucidado lo anterior, se continúa con el proferimiento de la sentencia de segunda instancia, previas las siguientes,

Consideraciones

Como ya se dijo en los antecedentes de esta sentencia, la Jueza Civil del Circuito de La Mesa absolvió el extremo pasivo de todas las pretensiones de la demanda, al considerar que lo único que probó el demandante fue una vinculación con la empresa de servicios temporales misional, ADECCO Colombia S.A, prestando sus servicios a la beneficiaria Aguas del Tequendama desde el 1º de agosto de 2013 hasta el 1º de enero de 2014; que está acreditada la vinculación directa con Aguas del Tequendama desde el 2 de enero de 2014, contrato por 6 meses, el cual se prorrogó hasta el 30 de junio de 2016.

Señala que el gestor no probó la existencia de recomendaciones médicas expedidas por el médico tratante, ni que el empleador tuviese conocimiento de las mismas; no se demostró el estado de debilidad manifiesta o discapacidad, para que a su favor se pudiera presumir la discriminación en el despido; tampoco acreditó que padeciera una enfermedad profesional, ni que contara con calificación del PCL cerca a la finalización del contrato; como tampoco logró probar que hubiese operado un despido, pues se trataba de un contrato de trabajo a término fijo a 6 meses cuyo último plazo vencía el 30 de junio de 2016

La parte demandante sustenta su inconformidad argumentando que el contrato de trabajo con la entidad accionada se configuró desde el año 2010, mediante órdenes de prestación de servicios, e insiste en que el gestor debe ser amparado bajo las garantías del fuero por salud.

1. Extremo inicial de la relación laboral.



Para resolver este punto, vale precisar que no hay duda de la naturaleza jurídica de la demandada como empresa industrial y comercial del Estado, según lo establece el art 17 de Ley 142 de 1994. Y en los términos del artículo 5º del Decreto 3135 de 1968 las personas que presten sus servicios a esas entidades son, por regla general, trabajadores oficiales, salvo quienes laboren en actividades de dirección o confianza señaladas en los estatutos como propias de empleados públicos, y como en este caso el actor no realizó tales actividades, no es posible acudir a esta excepción, de manera que al corroborarse la existencia de cualquier vínculo contractual que no sea autónomo o independiente, sin duda alguna es posible afirmar que se trata de un contrato de trabajo, indistintamente de la denominación que se le dé.

El artículo 20 del Decreto 2127 de 1945 consagra una presunción legal de la existencia del contrato de trabajo para los trabajadores oficiales, al igual que los particulares, mediante la cual se presume la relación laboral entre quien presta cualquier servicio personal y quien lo recibe o aprovecha, correspondiéndole al último desvirtuar dicha presunción, vale decir que el vínculo no fue laboral sino de otra índole o que el mismo no existió.

En el término probatorio se recibieron las siguientes pruebas:

Obra a fls. 4 a 7 pdf 01 y pdf 03 contrato de trabajo de obra o labor suscrito entre el demandante y ADECCO Colombia con fecha del 1º de agosto de 2013, para desempeñarse como operador de ensamble en misión, en la empresa usuaria Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P.

Obra a fls. 9 a 12 y 56 orden de prestación de servicio No. 043 de 2014 de fecha 2 de enero de 2014 cuyo objeto fue el mantenimiento y operación de planta de tratamiento de aguas residuales del barrio Villas del Nuevo Siglo y realizar labores de mantenimiento y reparación de redes sanitarias en favor de la Empresa Regional Aguas del Tequendama; junto con la respectiva certificación expedida por esta última de fecha 2 de abril de 2014.

Obra a fls. 13 a 19 ib. contrato de trabajo a término fijo por 6 meses, suscrito entre el gestor y la Empresa Regional Aguas del Tequendama, de fecha 2 de enero de 2015, para desempeñar el cargo de operario planta de tratamiento aguas residuales.

Obra a fl. 57 ib. certificación, de fecha 6 de noviembre de 2015, expedida por la Empresa Regional Aguas del Tequendama, en la que se hace constar que el



demandante prestó sus servicios para la pasiva desde el 10 de agosto de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2014 mediante órdenes de prestación de servicios.

Obra a fl. 59 y 61 ib. certificación expedida por ADECCO Colombia, de fecha 20 de enero de 2014, mediante la cual se informa que el demandante estuvo vinculado con dicha sociedad a través de un contrato por “labor contratada” desde el 1º de agosto de 2013 al 1º de enero de 2014, prestando sus servicios a la empresa usuaria Regional Aguas del Tequendama, en el cargo de operador de ensamble, junto con la respectiva liquidación del contrato.

Obra a fl. 64 ib. certificación expedida por Aguas del Tequendama de fecha 11 de agosto de 2016, en la que deja constancia que el demandante estuvo vinculado con la misma a través de un contrato de trabajo a término fijo a 6 meses dese el 1º (sic) de enero de 2015 hasta el 30 de junio de 2016 en el cargo de operario planta de tratamiento de aguas residuales.

También se escucharon las pruebas personales contenidas en el interrogatorio de parte del demandante y las declaraciones rendidas por los testigos Julio Cesar Vivas y José Hugo Castañeda Rodríguez.

El demandante en su interrogatorio mencionó que laboró para Adecco en el año 2013 y recibió la liquidación de su contrato, expresó que luego celebró contrato de trabajo directamente con Aguas del Tequendama en 2014.

El testigo Julio Cesar Vivas solo relató que tanto el cómo el demandante prestó servicios en Aguas del Tequendama; el testigo desde el 1º de noviembre de 2009 al 2014, que el accionante recogía basura y luego lo reubicaron en el área de barrido, sin señalar fecha de vinculación ni de reubicación del cargo del accionante.

El declarante José Hugo Castañeda Rodríguez quien también prestó sus servicios para Aguas del Tequendama desde el 2009 al 2012, prácticamente refirió lo mismo que el anterior deponente, que para ese interregno el demandante primero fue auxiliar de recolección y luego lo reubicaron en barrido y jardinería; que estuvieron vinculados a la demandada a través de una “temporal” durante un periodo sin precisarlo.

Analizados uno a uno y en su conjunto los anteriores medios probatorios, en virtud de los arts. 60 y 61 del CPT y 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 esta Sala no tiene competencia para analizar la vinculación



contractual del demandante desde el 2010 a julio del 2013, ello en razón en que tal y como se aprecia en el certificado expedido por la Empresa Regional Aguas del Tequendama de fecha 6 de noviembre de 2015, señalado en precedencia, el actor estuvo vinculado con la última a través de contratos de prestación de servicios, al parecer desde el año 2010 hasta el año 2014, por lo tanto sería la jurisdicción contenciosa quien debe efectuar el respectivo análisis para establecer lo que en derecho corresponda, dada la falta de competencia de nuestra especialidad laboral.

Lo anterior tiene sustento en la postura de la Corte Constitucional que al respecto ha dicho lo siguiente:

“En los casos en los que se discute el reconocimiento de un vínculo laboral con el Estado no es posible aplicar la misma regla que se utiliza para definir la autoridad judicial que conoce de las controversias suscitadas entre los trabajadores oficiales o empleados públicos y el Estado. Lo anterior conlleva la necesidad de que la Sala Plena se aparte del precedente que, en su oportunidad, desarrolló la Sala Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura. Es claro que corresponde a la jurisdicción ordinaria el conocimiento de los procesos laborales en los que son parte trabajadores oficiales y a la jurisdicción contencioso administrativa aquellos relacionados con la vinculación legal y reglamentaria de los empleados públicos. En efecto, cuando existe certeza de la existencia de un vínculo laboral y no se discute que había una relación de subordinación entre la entidad pública y el trabajador o empleado, resulta válido definir la jurisdicción competente para conocer de estos asuntos con base en las funciones que dice haber ejercido el empleado o trabajador (criterio funcional) y la entidad a la cual se encontraba vinculado (criterio orgánico), para establecer si se trata de un trabajador oficial, que puede ejercitar la acción laboral ante la jurisdicción ordinaria del trabajo, o de un empleado público, caso en el cual la jurisdicción de lo contencioso administrativo es la que debe definir el asunto. Sin embargo, esta regla no puede ser aplicada cuando el objeto de la controversia es, precisamente, el reconocimiento del vínculo laboral y el pago de las acreencias derivadas de la aparente celebración indebida de contratos de prestación de servicios con el Estado pues, en estos casos, se trata de evaluar i) la actuación desplegada por entidades públicas en la suscripción de ii) contratos de naturaleza distinta a una vinculación laboral. Adicionalmente, la única autoridad judicial competente para validar si la labor contratada corresponde a una función que “no puede realizarse con personal de planta o requiere conocimientos especializados” es el juez contencioso. Examinar, aun preliminarmente, las funciones desempeñadas por los contratistas del Estado para definir la competencia, constituye un examen de fondo de la controversia. Adicionalmente, la Sala considera que determinar si las funciones desempeñadas por los contratistas del Estado a través de vínculos contractuales simulados correspondían a las de un trabajador oficial o a las de un empleado público implica realizar un examen de fondo del asunto. Esta labor no le corresponde al juez encargado de definir la jurisdicción competente, pues esto conduce a pronunciarse sobre la existencia de una relación laboral que es, justamente, lo que se pretende con la demanda y lo que debe demostrarse en el curso del proceso. En todo caso, este tipo de asuntos solo pueden ser decididos por el juez contencioso administrativo que es el facultado para evaluar las actuaciones de la Administración. En este sentido, la evaluación preliminar de la calidad del demandante como trabajador oficial o empleado público supone que la jurisdicción competente para resolver el litigio se encuentra en debate durante toda la controversia. En efecto, si el factor que define la jurisdicción es el tipo de vinculación que materialmente desempeñaba el servidor, es claro que dicha condición solo puede determinarse con certeza en la sentencia. En contraste, la solución



adoptada por la Corte Constitucional implica que la jurisdicción no se cuestionará permanentemente dentro del trámite, pues ella se define por la existencia de un contrato de prestación de servicios estatal inicial, respecto del cual se denuncia su posible desnaturalización, lo que ubica este asunto dentro de la competencia de la jurisdicción contenciosa. Ahora bien, en el caso concreto, si en gracia de discusión se “revisara preliminarmente” la posible asimilación de las labores desempeñadas por el demandante para intentar ubicarlas en las que corresponden a un empleado público o a un trabajador oficial, se correría el riesgo de exponer al actor equivocadamente ante una jurisdicción que no tiene competencia para conocer de este tipo de asuntos, con la consecuente pérdida de oportunidad para adelantar el trámite judicial” (Auto 492 de 2021).

Por consiguiente, la controversia de si la labor ejercida por el demandante podía o no realizarse con personal de planta o se requería de un conocimiento especializado, en los términos del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, corresponde conocer a la jurisdicción de lo contencioso administrativo, en su sección laboral, es decir, el fin último se sintetiza en establecer si se configuró una relación laboral a través de contratos de prestación de servicios, lo que necesariamente conlleva a efectuar un juicio sobre la actuación de la Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. ESP, labor que no se encuentra en cabeza del juez laboral.

Tampoco es viable considerar la naturaleza jurídica de la entidad demandada y las actividades del trabajador, para establecer la probabilidad de que la vinculación siguió las reglas de un trabajador oficial, en caso de salir avante las pretensiones, para justificar la permanencia del litigio en la jurisdicción ordinaria laboral, por cuanto ello implicaría un análisis de fondo de la controversia,

A eso se le suma que la certificación expedida por Aguas del Tequendama en el año 2015, con la que la apelante pretendía demostrar el inicio de la relación laboral desde el año 2010, resulta contradictoria, porque no es del todo cierto que el gestor estuvo vinculado con órdenes de servicios en favor de la demandada desde 2010 hasta 2014, ya que como lo reconoció el demandante y la vinculada Adecco, el gestor también tuvo una vinculación con esta última empresa temporal desde el 1º de agosto de 2013 al 1º de enero de 2014.

Ahora bien, si en gracia de la discusión se pensara en la probabilidad de que la relación contractual con la entidad pública demandada sea a partir de 2013, es decir, desde la vinculación con Adecco, momento en el cual Aguas del Tequendama era la empresa usuaria, esta tesis no tendría fuerza jurídica con suficiencia, en la medida en que en el plenario no quedó demostrada la indebida tercerización durante el periodo comprendido entre el 1º de agosto de 2013 al 1º de enero de 2014, además que el debate probatorio no giró en torno a este tema; y con posterioridad, desde el 2 de enero de 2014 al 1º de enero de 2015 nuevamente fue vinculado a la ESP a través de órdenes de servicios, la relación directa con Aguas del Tequendama, a través del contrato de trabajo a término fijo, lo fue a partir del 2 de



enero de 2015, lo que de todas formas nos llevaría al primer escenario, esto es la competencia de la jurisdicción contenciosa para analizar los tiempos en que el accionante se vinculó a través de órdenes de prestación de servicios.

Colofón de lo dicho, no se abre paso los argumentos de apelación en este tópico, en la medida en que únicamente quedó demostrado la existencia de un contrato de trabajo entre el demandante y la Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. ESP desde el 2 de enero de 2015 hasta el 30 de junio de 2016, sin que se hagan necesarias mayores precisiones, por lo que en este aspecto se confirmará la sentencia apelada.

2.- ¿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 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 mencionadas directrices, presupuestos normativos y jurisprudenciales, en el presente asunto se tiene que 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 tal efecto, procede la Sala a verificar las pruebas acopiadas, para establecer si en efecto quedó acreditado lo dicho por el demandante, o si por el contrario ello no ocurrió, como lo consideró la jueza del conocimiento.



Se allegaron las siguientes documentales:

Obra a fl. 20 del pdf 01 un comunicado de fecha 4 de octubre de 2011, emitido por la extinta Saludcoop EPS, dirigido a la demandada Aguas del Tequendama, en el cual le informa acerca de las enfermedades que padece el actor: DISCOPATÍA LUMBAR MÚLTIPLE, HERNIA DISCAL L4 L5, LUMBALGÍA mecánica, que al considerarse posiblemente de origen laboral la requiere para que allegue una serie de documentos; sin embargo, esta instrumental no tiene sello de recibido por parte de Aguas del Tequendama.

Obra a fl. 21 ib. un comunicado emitido por Saludcoop y dirigido al demandante, de fecha 12 de abril de 2012, en el cual le notifican que sus patologías son de origen laboral.

Obra a fl. 22, 31 y 32 ib. unas recomendaciones de fecha 16 de julio de 2012 emanadas de Saludcoop y dirigidas a Aguas del Tequendama en donde informan:

IDX:

- POP TARDIO ARTRODESIS DINAMICA DE COLUMNA
- ANTECEDENTE DE CIRUGIA HERNIA DISCAL L4 L5
- DISCOPATIA LUMBAR MULTIPLE
- LUMBALGIA MECANICA CRONICA

Observaciones:

- LABORA EN EL CARGO DE OPERARIO
- ORIGEN EN ESTUDIO POR JUNTAS
- NO REUNE CRITERIOS CLINICOS DE INVALIDEZ

Se sugiere implementar las siguientes recomendaciones:

- PUEDE REINTEGRARSE A LABORAR CON LAS SIGUIENTES RECOMENDACIONES EN ACTIVIDADES DE BARRIDO.
- PUEDE CONTINUAR POSTURA BIPEDA O SEDENTE (DE PIE O SENTADO) POR ESPACIO DE 2 HORAS Y ALTERNAR LA POSTURA POR ESPACIO DE 5 MINUTOS.
- PUEDE REALIZAR ACTIVIDADES QUE NO REQUIERAN POSTURAS FORZADAS DEL TRONCO Y PELVIS (AGACHARSE, CUCILLAS O ARRODILLARSE)
- PERMITIR MANIPULAR CARGAS QUE NO SUPEREN 12.5 KGS
- CAPACITAR EN HIGIENE POSTURAL MANEJO DE CARGAS.
- PERMITIR CAMINAR EN TERRENO PLANO EVITAR TERRENO IRREGULAR O EMPINADO
- EXTENDER LAS PRESENTES RECOMENDACIONES A LAS ACTIVIDADES DE LA VIDA DIARIA.
- CONTINUAR MANEJO MEDICO POR LA EPS DENTRO DEL PLAN DE BENEFICIOS DEL POS Y PERMANENCIA EN EL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD.
- RECOMENDACIONES VALIDAS POR 6 MESES PARA PERMITIR CONTINUAR LA REHABILITACION POR EPS.

Obra a fls. 25 y 26 ib. los resultados de estudio electrofisiológico, de fecha 23 de agosto de 2011, con los siguientes hallazgos:

1. Neuroconducción motora del nervio peroneo izquierdo con latencia prolongada, amplitud normal y velocidad de conducción en el limite del valor normal .

2. Neuroconducción motora del nervio tibial izquierdo con latencia y amplitud normal y velocidad de conducción en el limite del valor normal .

3. Neuroconduccion sensitiva del nervio sural izquierdo con latencia prolongada, amplitud normal y velocidad de conduccion reducida.

4. EMG de aguja de los músculos relacionados en la tabla con pobre relajacion en todos los musculos explorados que impide evaluar actividad en el reposo, durante el esfuerzo las unidades motoras son de características normales.

Conclusión.
Estudio anormal, no concluyente.

Obra a fl. 27 ib. el informe de la resonancia magnética, de fecha 28 de agosto de 2011, en la que se indica:



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

Se realizó protocolo de resonancia magnética de columna lumbar simple, secuencias espín eco sagital T1, T2 y STIR, axial T1 y T2.

Rectificación de la lordosis lumbar.

Disminución generalizada en la intensidad de señal de los discos lumbares.

Extrusión, central y subarticular izquierda, con migración cefálica y pinzamiento de la raíz L5 ipsolateral.

Abombamiento de los discos L3-L4 y L5-S1.

Osteofitos marginales anterolaterales. La altura, morfología e intensidad de señal de los cuerpos vertebrales y elementos óseos de los arcos posteriores no muestran alteración.

La amplitud del canal raquídeo está conservada.

Los agujeros de conjugación tienen morfología y amplitud usual.

Cono medular a la altura de T11-L1.

Tejidos blandos paravertebrales sin alteración.

OPINIÓN

EXTRUSIÓN L4-L5 CENTRAL Y SUBARTICULAR IZQUIERDA CON PINZAMIENTO L5 Y MIGRACIÓN CEFÁLICA.
CAMBIOS DEGENERATIVOS DISCALES Y ESPONDILÓSICOS.

Obra a fls. 33 a 35 ib. documentos relacionados procedimientos médicos de fecha 12 de octubre de 2011 (laminectomía para exploración del canal raquídeo, más de dos segmentos, extradural... microdiscoidectomía, dosinterespacios, artrodesis posterior de columna con instrumentación)

Obra a fls. 37 a 43 ib. una autorización de servicios de fecha 06 de diciembre de 2011 (Kit columna fijación transpendicular 1 nivel. kit osteosíntesis craneomaxilofacial con fresas, entre otros).

Obra a fls. 44 a 49 historia clínica del demandante del 2012.

Obra a fls. 50 a 55 historia clínica del demandante del 3 de agosto de 2016.

Obra a fl. 105 a 109 ib. recomendaciones médicas de fecha 19 de diciembre de 2016.

Obra fls. 111 a 119 dictamen de PCL de fecha 08 de septiembre de 2017 en la cual se califica el diagnostico de diabetes mellitus en 35,22% con fecha de estructuración del 3 de agosto de 2016.

También se escucharon las siguientes pruebas personales.

El demandante en su interrogatorio manifestó que presentó dolencias en su salud, terminando el año 2011 y comenzando el 2012, dice que le comunicó a Camilo Díaz, su jefe en ese momento; que fue reubicado y lo enviaron a barrer en calles como en el 2011; que a finales de ese año 2011 lo operaron, que después de 6 meses de incapacidad lo pasaron a la planta de aguas residuales, que no podía levantar sino 10 kilos y lo ponían a levantar 25 kilos; que le expidieron recomendaciones para que lo dejaran solo en barrido, algo más suave; que la primera cirugía fue en el 2011 – 2012 y la segunda en el 2017- 2018; que solo tuvo incapacidad después de que lo operaron por 6 meses.



El deponente Julio Cesar Vivas, quien dijo ser compañero de trabajo del actor expresó que como en el año 2011, cuando con el demandante estaban en las labores de recolección, al día siguiente (no especifica cuál), el actor sintió mucho dolor en la espalda, lo que se le informa al jefe de ese momento Camilo Díaz, y de ahí en adelante comenzaron los dolores e incapacidades del accionante, que lo reubicaron en el área de barrido y casi no iba porque estaba en el médico o terapia, (eso creé el testigo).

El declarante José Hugo Castañeda Rodríguez, compañero de labores del actor, señaló que el demandante a mediados del 2011 sufrió una lección en la espalda, lo cual fue informado al jefe inmediato de ese entonces, Camilo Díaz; que lo reubicaron y lo enviaron a barrer y a labores de jardinería; que para el 2 de febrero de 2012 estaba tramitando lo de su cirugía y de ahí en adelante se incapacitaba; que el demandante le comentó que no podía hacer fuerza sino hasta 6 kilos y que se sentía enfermo.

En ese orden de ideas, es dable concluir que la juzgadora de instancia no desacertó al establecer que el demandante no se encontraba en estado de debilidad manifiesta por su salud que activara la estabilidad laboral reforzada como pasa a explicarse.

Examinado el material probatorio obrante en el proceso, se advierte que el actor, quien tenía la carga 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, pues no se cuenta con instrumentales en ese sentido, es más los padecimientos que narra el mismo demandante y los testigos datan de los años 2011 y 2012, que solo le concedieron como 6 meses de incapacidad en ese interregno, que las recomendaciones médicas de 2012, fueron por 6 meses y tenidas en cuenta por Aguas del Tequendama.

Ello es así porque el mismo demandante y los deponentes informaron que lo reubicaron en el área de barrido o Jardinería; las recomendaciones médicas posteriores a junio del 2016 por obvias razones fueron desconocidas por la ESP demandada, recuérdese que son posteriores a la culminación del contrato, que lo fue el 30 de ese mes y año, por ende no pueden ser tenidas en cuenta para establecer la debilidad manifiesta, recordando que lo que debe acreditarse es el estado de salud al momento de la terminación de la relación laboral y no con



posterioridad, sumado a ello solo se allegaron historias clínicas de los años 2011 y 2012, en las que no se evidencia un cuadro clínico grave que haya perdurado hasta el año 2016.

Ahora bien, no se desconoce que aparece un dictamen de pérdida de capacidad laboral del 08 de septiembre de 2017, con un PCL de más de 35,22% con fecha de estructuración del 3 de agosto de 2016; pero como lo consideró la juzgadora de instancia, fue una situación completamente desconocida para la demandada, y como se observa la discapacidad no se originó en vigencia del contrato de trabajo, sino, después, incluyendo la enfermedad (diabetes mellitus) que ni siquiera estuvo contemplada en los años 2011 - 2012; luego ni por lumbre puede pensarse que el finiquito de la relación laboral fue con ocasión al estado de salud del demandante, a modo de insistencia, tal padecimiento debe determinarse es a la culminación del vínculo no con posterioridad y de acuerdo a las documentales allegadas lo que se concluye es que la relación laboral culminó por vencimiento del término presuntivo, lo que lejos esta de asimilarse a una discriminación por un estado de salud, que incluso ignoraba la parte demandada a su finiquito.

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, no se encontraba incapacitado, en tratamiento médico, pendiente de calificación de PCL, o por lo menos que la demandada haya tenido conocimiento de esos hechos, pues lo que se presentó fue una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo, como se explicará más adelante.

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 decir, no se activó la protección deprecada como sujeto de estabilidad laboral reforzada; porque si bien en principio el demandante estuvo vinculado por órdenes de prestación de servicios, como 2011 – 2012, y en ese interregno fue cuando presentó algunas complicaciones en su salud, siendo de conocimiento por la pasiva, eso no fue impedimento para que en el año 2015 lo contrataran de manera directa a través de una relación de trabajo, tal y como quedó visto.

Ahora, es evidente que de conformidad con el contrato de trabajo suscrito entre el demandante y Aguas del Tequendama el 2 de enero de 2015, así como con los



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

artículos 43 y 50 del D. 2127 de 1995, al extinguirse el plazo inicialmente estipulado, y como el señor Rafael González Díaz continuó trabajando con el consentimiento tácito de Aguas del Tequendama, porque no se demostró la intención expresa de prorrogarlo, el mismo se entendió prorrogado por tiempo indefinido por seis meses más, y como justamente terminó el 30 de junio de 2016, se puede decir que culminó por una causal objetiva en razón a la expiración del plazo presuntivo; es decir que no hubo un despido injustificado, pues acá se cumplió el interregno acordado por las partes, y en esa medida debe confirmarse la sentencia apelada.

Así quedan resueltos 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. por concepto de agencias en derecho.

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, según lo argumentado.

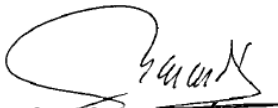
Segundo: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante, en su liquidación inclúyanse la suma de \$1.300.000.oo. por concepto de agencias en derecho.

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