

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR LUIS ALEJANDRO GUZMAN OVALLES CONTRA ACTIVOS S.A.S. Radicación No. 25286-31-05-001-**2020-00239**-01.

Bogotá D.C., veintiuno (21) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, con el fin de resolver el grado jurisdiccional de consulta respecto de la sentencia proferida el 30 de junio de 2023 por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza, Cundinamarca.

Previo deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

- 1.** El actor instauró demanda ordinaria laboral contra la sociedad antes aludida con el objeto que se declare ineficaz la terminación del contrato de trabajo de fecha 31 de mayo de 2017; que se ordene su reintegro a un cargo de igual o de similar o superior categoría; se condene al pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social desde el 22 de agosto de 2017 hasta que se produzca el reintegro; la sanción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 de la segunda desvinculación, producida el 24 de mayo de 2018; y las costas del proceso.
- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta que suscribió contrato de trabajo con la demandada el 4 de octubre de 2016 para que se desempeñara como conductor kodiak, con salario de \$996.000 mensuales; que sufrió accidente de trabajo el 6 de marzo de 2017, siendo atendido en la Clínica Palermo, donde le dieron una incapacidad de 4 días; que el 7 de junio siguiente Seguros La Equidad le expidió una copia de la historia clínica del accidente, por primera vez; que el 31 de mayo de 2017 la empresa le pasa comunicación informándole la terminación de su contrato de trabajo; que al recibirla dejó una anotación en dicha carta dando cuenta de que el 6 de marzo había tenido un accidente por el cual tenía dolor en la cintura y una cita médica para el 7 de junio siguiente, a la que asistió y el diagnóstico

fue contusión tronco, lumbago no especificado, ordenándole diez terapias físicas; que una vez desvinculado y dado su grave estado de salud presentó tutela el 28 de julio de 2017, la cual fue decidida el 15 de agosto siguiente en sentido favorable a sus intereses, ordenando su reintegro, pago de salarios, aclarando que debía iniciar proceso ordinario dentro de los 4 meses siguientes; dicho fallo fue confirmado por el superior; que el 3 de agosto del año referido cumplió cita médica en la ARL y el doctor que lo atendió diagnosticó contractura muscular y cefalea crónica, ordenándole exámenes TAC columna, resonancia cerebral y medicamentos; que el 21 de septiembre posterior fue reintegrado en cumplimiento de la tutela; el 5 de octubre es atendido en consulta médica y el médico emite recomendaciones laborales por un mes; el 23 de noviembre cumple cita en la ARL y el médico le ordena 15 sesiones de terapias físicas para columna cervical y dorsolumbar, también emitió recomendaciones, válidas por un mes; que el 14 de diciembre presentó ante el Juez Civil del Circuito solicitud de amparo de pobreza, debido a que el abogado que lo estaba ayudando ya no laboraba en la Defensoría del Pueblo y se quedó sin un profesional que lo orientara en todas las gestiones relacionadas con la tutela y el proceso ordinario que debía adelantar; el cual le fue concedido por auto de 27 de abril de 2018; que el 19 de febrero de 2018, una doctora le da orden de TAC columna lumbosacra; que el 24 de mayo de 2018 la empresa le dio por terminado el contrato de trabajo por no haber cumplido con el inicio del proceso ordinario que ordenó la tutela; que el 28 de junio siguiente, ya desvinculado, fue remitido por una médica a valoración por ortopedia de columna; el 4 de septiembre de 2018 asistió a consulta para calificación de secuelas por tiempo de rehabilitación; el 2 de octubre siguiente le entregaron copia de la historia clínica con diagnóstico de fractura de vertebra lumbar; el 29 de octubre posterior radicó ante el juez civil municipal de Funza una acción de tutela contra Activos S.A., que fue negada por improcedente; el 8 de julio de 2020 fue calificado con una pérdida de capacidad laboral del 10.10%.

- 3.** La demanda se radicó el 15 de julio de 2020, siendo inadmitida por el Juzgado Civil del Circuito de Funza, Cundinamarca mediante auto de fecha 16 de diciembre siguiente; subsanada en tiempo, con auto del 2 de febrero de 2021, se admitió. La notificación a la empresa se cumplió electrónicamente el día 10 de febrero.
- 4.** La demandada, por intermedio de apoderado judicial, contestó la demanda con oposición a las pretensiones; frente a los hechos aceptó los relacionados con el contrato de trabajo, pero aclaró que fue como conductor turbo y el salario era de \$822.000 mensuales; manifestó que el contrato terminó el 31 de mayo de 2017 por finalización de la labor contratada y no por los

quebrantos de salud del actor; dice que no le constan los hechos de fechas posteriores a la terminación del contrato de trabajo; aceptó la presentación de la tutela y los términos en que fue decidida, así como la fecha en que el trabajador fue reintegrado; señala que no le constan las situaciones médicas ocurridas después del reintegro, pues se trata de hechos que están en la historia clínica, a la que los terceros no tienen acceso. Acepta la segunda terminación del contrato de trabajo, acaecida el 24 de mayo de 2018. Preciso que es una empresa de servicios temporales, cuyo objeto social es suministrar trabajadores en misión en los casos previstos en la ley; que de acuerdo con ello suscribió un contrato con el usuario G. y J. Ferretería S.A. para el suministro de personal en misión; el usuario pidió contratar actor, y lo hizo del 4 de octubre de 2016 al 24 de mayo de 2018, por el tiempo que durara la obra o labor contratada, y terminó por finalización de esta, que superó el año debido a que hubo que acatar y cumplir la tutela; manifiesta que para la fecha de terminación del contrato de trabajo, el 31 de mayo de 2017, el actor no estaba incapacitado, ni con restricciones ni recomendaciones, ni en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral; su última incapacidad había vencido el 9 de marzo de 2017; que las recomendaciones y terapias que le dieron fueron posteriores a la terminación del vínculo, y la calificación tres años después, incluso en esta el porcentaje que se le otorgó fue inferior al 15% exigido por la jurisprudencia, como se puede ver en la sentencia de 2 de agosto de 2017, radicado 67595 de la Sala de Casación Laboral; por consiguiente, no gozaba de protección laboral reforzada; que la tutela ordenó el reintegro y pago de salarios, prestaciones sociales y la indemnización de 180 días del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Propuso las excepciones de prescripción, pago, compensación, inexistencia de la obligación (archivo 09).

5. Con auto de 18 de agosto de 2021, el Juzgado Laboral del Circuito de Funza inadmitió la demanda para que se corrigieran algunas falencias (archivo 12); el apoderado del demandante, mediante memorial de 4 de febrero de 2022, solicitó impulso procesal, toda vez que el expediente no ha tenido movimiento desde agosto anterior; seguidamente, por medio de auto de 10 de junio del año citado, el juzgado tuvo por no contestada la demanda y citó para el 28 de septiembre siguiente con el propósito de llevar a cabo audiencia del artículo 77 del CPTSS. El referido auto fue objeto de recursos de reposición y apelación por parte del apoderado del demandado, con fundamento en que no era procedente dar por no contestada la demanda, puesto que las razones de la inadmisión fueron infundadas, por cuanto con la contestación se aportaron los documentos y pruebas que el juzgado echó de menos al inadmitir, y por ende no había nada que enmendar y por eso el término que se otorgó para que corrigiera pasó en silencio por su parte.

6. En la audiencia del artículo 77 del CPTSS, realizada en la fecha prefijada, al resolver el recurso de reposición antes mencionado, el juzgado revocó su decisión y en su lugar tuvo por contestada la demanda; así mismo, se decretaron las pruebas y se convocó para 18 de mayo de 2023 con el fin de realizar audiencia artículo 80 del CPTSS (archivos 23 y 24); la que en efecto se celebró ese día pero debido a problemas técnicos de uno de los abogados, se suspendió para continuarla el 29 de junio posterior; realizada en la fecha y una vez practicadas las pruebas y escuchadas las alegaciones se citó para el día siguiente.
7. La Juez Laboral del Circuito de Funza, Cundinamarca, mediante sentencia del 30 de junio de 2023, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación; absolvió a la demandada de las pretensiones, y condenó en costas al demandante.

En la motivación, la jueza empezó por precisar que el problema jurídico consistía en determinar si al momento de la terminación de la relación laboral el trabajador se encontraba amparado por el fuero de estabilidad reforzada y si dicha finalización, el 31 de mayo de 2017, fue fruto de un acto discriminatorio o se basó en una causal objetiva y si hay lugar al reintegro. Cita la Ley 361 de 1997 que tiene como finalidad que los trabajadores con limitación no sean despedidos sin autorización del Ministerio del Trabajo; que la Corte Constitucional ha entendido que la protección opera no solo frente a los trabajadores con limitación, sino respecto de quienes sufran una merma en su salud, y para el efecto la jueza evocó las sentencias SU 049 de 2017; SU 380 de 2021 y 061 de 2023. Pasa a referirse a la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral sobre la materia, que consideró que el fuero de estabilidad cobija a las personas que presenten una pérdida de capacidad laboral no inferior al 15%, debiéndose demostrar, además, que el empleador tenía conocimiento de la situación; que también ha dicho que el empleador puede acudir a las causales objetivas, demostrando que el contrato terminó por alguna de estas y no por discriminación; ya que ese fuero no hace inamovible a quien lo ostente pues si se configura alguna de aquellas causas puede terminar el contrato sin autorización del Inspector del Trabajo. Sigue su análisis afirmando que la jurisprudencia de la Sala de Casación también ha señalado que la prueba de la discapacidad corresponde al trabajador, sin que el único medio para demostrarlo sea la calificación de pérdida de capacidad laboral, ya que ello puede establecerse por cualquier medio. Esa ha sido la evolución de la doctrina de esa corporación judicial. Cita las sentencias 4632 de 2021, 670 de 2022, 1360 de 2018, SL 3520 de 2018, SL 2827 de 2020 (que hace referencia a las causales objetivas); y la SL 52 (sic) de 2023, en la que dice que va a basar su decisión, que recoge y

recopila todo el pensamiento de la Sala Laboral sobre la materia. Hace una lectura extensa del contenido de esta providencia destacando que según esta la protección no se aplica a los trabajadores que tengan una merma o una patología o enfermedad de carácter temporal, como lo sostiene la Corte Constitucional, anota la jueza; es decir no basta que tenga una situación momentánea, temporal o de corta duración, para reclamar la protección reforzada y solicitar el reintegro o la ineficacia de la terminación, pues la protección cubre realmente a trabajadores en situación de discapacidad, es decir, que padezcan una deficiencia física, sensorial, mental, intelectual, a mediano y largo plazo, y en la comprobación de que existan barreras que afectan al trabajador con respecto a los demás, sin importar la calificación de la pérdida de capacidad laboral, pues esta sería apenas un referente, que sirve, pero debe analizarse en conjunto con las demás pruebas del proceso, pues puede ocurrir que siendo la calificación inferior al 15%, la limitación imponga barreras al trabajador, caso en el cual debe ser considerado como discapacitado. Y viceversa. En el caso concreto la jueza señala que el trabajador fue vinculado a través de una empresa de servicios temporales y fue enviado como trabajador en misión a una usuaria con la cual la empresa Activos S.A.S. tenía un vínculo de tipo comercial, lo que está acreditado con las documentales que fueron allegadas con la contestación de la demanda; igualmente, se ha probado que el trabajador fue vinculado mediante un contrato de trabajo por la duración de obra o labor, fue remitido al empleador, a la usuaria G y J Ferretería S.A., para el cargo de conductor de turbo y para atender un incremento de producción temporal. Está demostrado también, sigue la jueza, que al trabajador le fue comunicada la terminación del contrato de trabajo el día 31 de mayo de 2017 por la finalización de la labor contratada, como se lee en la comunicación que, incluso, fue allegada con la demanda y que milita a folio 7 PDF 02; notificación en que la que el trabajador dejó una constancia sobre el accidente que sufrió, en marzo de 2017, su situación de salud y expectativas de atención médica. Se refiere también la jueza a las recomendaciones médicas aportadas, de fecha 7 de junio de 2017, por un mes, por contusión de tronco y lumbago no especificado, en las que se recomienda alternar posturas bípeda sedente, y de pie y sentado, manipulación de cargas sin ayudas mecánicas hasta 10 kilos (folio 8), así como las autorizaciones de terapias físicas; informe sobre el accidente de trabajo de marzo de 2017, donde se hace la descripción del mismo; los fallos de tutela; el dictamen de pérdida de capacidad laboral y ocupacional emitido por la ARL Seguros la Equidad de fecha 2 de mayo de 2020, con una calificación de 10.10%, fecha de estructuración el 10 de octubre de 2018 y como origen el accidente de trabajo; en la sustentación se hace una descripción del insuceso, ocurrido el 7 de marzo de 2017, las lesiones sufridas, como traumas de espalda,

cabeza y brazo izquierdo a la altura del codo, se señala que se determinó fractura de apófisis transversa L1, confirmada por TAC, que recibió 35 terapias físicas, dado de alta, con secuelas de dolor lumbar y limitación parcial de los arcos de movilidad de la columna dorso lumbar, se considera que el trabajador puede seguir laborando normalmente con restricciones. Del examen de las pruebas la juez concluyó que no es desconocido para la empresa el accidente de trabajo que sufrió el trabajador, ni los problemas de salud que produjo pues en efecto el siniestro ocurrió y lo confirman las declarantes Yira Tatiana y Heidi Carolina Villabona Figueroa, una de ellas encargada del sistema de salud ocupacional de la compañía y la otra hacía parte del área jurídica, que tuvieron conocimiento del incidente, y que el trabajador había tenido una incapacidad de 4 días, produciéndose la respectiva atención en su oportunidad. Sin embargo, esta situación de salud del trabajador no lo sitúa en estado de discapacidad ni lo ubica en el grupo de protección reforzada, esto por cuanto no se advierte que tenga una deficiencia física, sensorial o mental como lo exige la jurisprudencia en la sentencia de la que se leyeron algunos fragmentos; recalca la jueza que sí hubo unas lesiones originadas en el accidente, que fueron temporales, que requirieron unos tratamientos, unas recomendaciones y que terminaron con la calificación del 10.10%; pero el propio dictamen concluye que el trabajador puede desempeñar normalmente sus funciones habituales, es decir, no hay una limitación, que lo hubiese colocado en una posición de discapacidad. Tales restricciones no son mayores, ni implican barreras, como indica la Corte, pues se limitan a pausas, alternancias de posturas, límites de carga y manejo de analgésicos. Pero no hay barreras que le impidieran ejecutar su labor en condiciones de igualdad. Y si se mira la pérdida de capacidad laboral, se observa que no llega a lo exigido en la ley, pero más allá de eso lo importante es que la limitación no quedó probada. En todo caso, prosigue la juez, en este caso la relación terminó por una causal objetiva; y como lo ha señalado la Corte aun cuando nos encontremos con un trabajador en esa situación, se puede tener en cuenta una causal objetiva como es la finalización de la obra o labor contratada, que es lo aquí ocurrido. Reitera que el trabajador fue contratado por una empresa de servicios temporales y enviado a una usuaria, y su vínculo fue por duración de la obra o labor contratada, y por esta razón terminó el 31 de mayo de 2017. La corte se ha pronunciado sobre este aspecto, como en la sentencia SL 3520 del año 2018, en la que dijo: “de acuerdo con las anteriores consideraciones, es dable señalar, en relación con los contratos por duración de obra o labor contratada, que el cumplimiento de su objeto es una razón objetiva de terminación del vínculo laboral. En efecto, la culminación de la obra o la ejecución de las tareas o labores acordadas agotan el objeto del contrato, de tal manera que desde este momento, la

materia de trabajo deja de subsistir y, por consiguiente, mal podría predicarse una estabilidad laboral frente a un trabajo inexistente”. Criterio que fue reiterado en sentencia 2827 del año 2020, que dijo: “por último, debe precisarse que la Corte ha sostenido que el alcance del artículo 7 de la ley 361 de 1997 no supone el derecho del trabajador a perpetuarse en el cargo que ejecuta, sino a permanecer en él hasta que exista una causal objetiva o legítima para su desvinculación, esto es, que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que se demuestre que el proceso en el proceso la ocurrencia real de la causal alegada; como en este caso no se logró desvirtuar la conclusión del Tribunal sobre la existencia de un modo legal de finalización de la relación de trabajo existente con el actor en tanto terminó la labor para la que fue contratada”. Entonces, volviendo sobre el caso en concreto, tenemos que el trabajador fue despedido, o su relación laboral, mejor, terminada, amparado en una causal objetiva que fue la finalización de la labor contratada. Y si bien es cierto, hay una segunda terminación, por cuanto el trabajador perdió la protección constitucional por no haber acudido al juez ordinario dentro de los cuatro meses siguientes, el empleador también estaba facultado para finalizar esa relación laboral con fundamento en esa causal, caso que fue lo que sucedió en el presente asunto.

8. Contra la anterior decisión no se interpuso recurso de apelación, y en su lugar, se concedió la consulta de la sentencia.
9. Recibido el expediente digital, se admitió el grado jurisdiccional de consulta mediante auto de 24 de julio de 2023; luego, con auto del 31 del mismo mes y año, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual, ninguna concurrió.

CONSIDERACIONES

De conformidad con el artículo 69 del CPTSS, se revisa en grado obligatorio de consulta la sentencia dictada por la juez de primera instancia, en tanto fue totalmente adversa a las pretensiones del trabajador demandante. Dada la naturaleza protectora del Derecho del Trabajo, este grado jurisdiccional busca justamente que no se desconozcan los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador; por lo tanto, se estudiará la cuestión litigiosa en su totalidad sin restricciones ni limitaciones de ninguna índole.

Así las cosas, entiende la Sala que los problemas jurídicos que deben resolverse son: i) analizar si para la fecha de la terminación del vínculo laboral

el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada, *ii)* determinar si la terminación de la obra o labor contratada es una razón objetiva de terminación del contrato pactado por esa duración.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la existencia de un contrato de trabajo entre las partes intervinientes. Tampoco se discuten los extremos temporales, ni la ocurrencia del accidente de trabajo el 6 de marzo de 2017, ni la interposición de una tutela por parte del demandante buscando su reintegro del cargo por la terminación del contrato el 31 de mayo de 2017, que fue resuelta en favor de quien la interpuso, y que a raíz de ese fallo fue reincorporado y se mantuvo laborando hasta el 24 de mayo de 2018, cuando la empresa dio por terminada la relación aduciendo que, dentro de los cuatro meses siguientes, no se presentó la demanda ordinaria que dispusieron los fallos de tutela. Así mismo, no es materia de discusión que las partes celebraron un contrato de trabajo el 4 de octubre de 2016 por duración de la obra o labor contratada para que prestara sus servicios al usuario G. y J. Ferretería S.A. y que el 31 de mayo de 2017 el contrato se dio por terminado invocando terminación de la relación. Se dice que es un punto ajeno al debate porque en la demanda no se hace ningún cuestionamiento al respecto, es decir, no se afirma que el contrato fuera diferente al que aparece por escrito, ni que la terminación de este haya sido por un motivo distinto al invocado en la carta de despido; incluso el demandante aportó la carta de terminación del contrato, sin hacer ningún reparo al respecto, con lo que aceptó su autenticidad y la veracidad de su contenido. El hecho que con esta providencia se esté surtiendo el grado de consulta de la sentencia no quiere decir que el Tribunal quede habilitado para examinar todo lo sucedido en la relación laboral, sino únicamente lo que se discutió dentro del proceso, pues lo contrario implicaría desconocer en su totalidad el principio de congruencia, con la evidente afectación del derecho de defensa y debido proceso de la parte demandada que se vería sorprendida con la inclusión de cuestiones sobre las cuales no tuvo oportunidad de defenderse. Interesa también dejar sentado que inicialmente se analizará la concerniente a la terminación del contrato de trabajo de 31 de mayo de 2017, y determinar si para ese momento el trabajador estaba en situación de protección laboral reforzada, pues la relación que hubo posteriormente y que concluyó en mayo de 2018, no obedeció a la voluntad de la sociedad demandada, sino que se dio por la obligación de dar cumplimiento al fallo de tutela que ordenó, de manera transitoria, el reintegro del trabajador.

Sobre la protección reforzada por problemas de salud o por limitaciones del trabajador, es menester tener en cuenta el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que señala: *“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". Así mismo, dicho artículo 26 consagra una restricción a la facultad del empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo en aquellos casos en que el trabajador sufra una limitación, en el sentido de que tiene que ser autorizada por el Inspector del Trabajo, pues en caso contrario el despido no produce ningún efecto, tornándose viable el reintegro del despido (Corte Constitucional en sentencia C – 531 de 2000).

Aunque de acuerdo con el lineamiento trazado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia desde la sentencia SL1152 de 2023 (reiterada entre otras, en providencias SL1154, SL1504, SL1376, SL1590, SL1410, SL1789, SL1608, SL1752 y SL1738, todas de 2023), 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, 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, pues todo este plexo normativo da una visión global y holística del asunto objeto de estudio que, en palabras de la Corte, *"... 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 o un accidente, sino que es preciso que sufra de una lesión (es) o patología(s) que disminuya(n) en forma palmaria y evidente su capacidad de trabajo y se erijan en barreras que impidan un desempeño laboral en igualdad de condiciones al resto de los trabajadores.

Es así que, en la mencionada sentencia (SL1152 de 2023), se determinaron los parámetros objetivos a tener en cuenta para habilitar la protección de estabilidad laboral reforzada y que se circunscriben en: i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; ii) la existencia de barreras para el trabajador, sean actitudinales, sociales, culturales o económicas, entre otras que, al interactuar con el entorno laboral le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad; y iii) que esos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, salvo que sean notorios; presupuestos que pueden ser acreditados por cualquier medio probatorio

Tales supuestos imponen la carga al demandante de acreditar que tenía dicha deficiencia y que era conocida por el empleador; y al demandado, en aras de desvirtuar la presunción de discriminación, que realizó los ajustes razonables o en su ausencia, demostrar que estos era una carga desproporcionada, comunicada como tal al trabajador, o acreditando la existencia de una causa objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Por otra parte, la Corte Suprema de Justicia en sendas jurisprudencias como las CSJ SL2797-2020 reiterada en la CSJ SL2586-2020 ha indicado que para que opere la garantía de la estabilidad laboral reforzada por salud, no es necesario que exista calificación formal o el conocimiento preciso del porcentaje de la pérdida de capacidad laboral a la finalización del contrato. Incluso, la sentencia SL1152 de 2023 antes aludida, consideró que el dictamen pericial de calificación de pérdida de capacidad laboral como prueba para acreditar una situación de discapacidad, no es concluyente ni definitivo. Al respecto, ya la misma Corte en sentencia SL572 de 2021, había señalado “ (...) 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 esos derroteros, este Tribunal ha considerado que la simple existencia de una enfermedad o el hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado o en licencia por enfermedad al momento de la terminación del contrato, o un simple detrimento en las condiciones de salud, o que haya sufrido un accidente en el pasado o padecido una enfermedad, no son razones suficientes para concluir que es titular de la protección reforzada. Aspectos que son ratificados en

el pronunciamiento de la Corte antes mencionado, en el que se asentó “(...) *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*” (SL1152-2023).

De todas formas, cada caso debe ser analizado de manera particular y con base en los elementos de prueba que aparezcan en el expediente. Es preciso también subrayar 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, elementos que deben ser analizados en su totalidad, pero si no existen hay que decidir tomando en cuenta los elementos relevantes de la enfermedad o los padecimientos y su incidencia en la labor desempeñada y en el propio discurrir existencial del enfermo, teniendo como marco de referencia, en todo caso, los dictámenes y opiniones de los profesionales en el campo respectivo. Y, como también se enunció, la viabilidad de la protección reforzada requiere que el empleador conozca con certeza o deba conocer razonablemente, antes de la terminación del contrato, la situación de debilidad manifiesta o las limitaciones sustanciales del trabajador para desempeñar sus funciones.

Además, debe agregarse que la estabilidad laboral reforzada que los empleadores deben garantizar en tratándose de trabajadores que se encuentran en estado de discapacidad y/o de debilidad manifiesta por su estado de salud, no solamente cobija a quienes sufran una patología de origen laboral, sino que esa garantía se reserva para toda persona que padezca una afección en su salud a mediano o largo plazo, sea de origen laboral o común, que concurra con la existencia de barreras de tipo laboral que le impidan ejercer su labor en condiciones de igualdad y que ello sea conocido por el empleador, como antes se aludió.

Con base en las anteriores directrices generales y examinado el material probatorio obrante en el proceso se advierte que el actor - quien en virtud de los preceptos sobre carga de la prueba previstos en el artículo 167 del CGP está obligado a acreditar el estado de salud o las limitaciones que lo hacen titular de la protección legal, que las deficiencias padecidas son 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 demostró tales circunstancias, pues aunque de la historia médica es dable colegir que para la fecha de la terminación del vínculo

laboral, esto es, para el 31 de mayo de 2017 había sufrido un accidente de trabajo (ocurrido el 6 de marzo del mismo año) a raíz del cual sufrió algunas lesiones, no se demostró, que tales afectaciones alcanzaran a constituir una deficiencia física o sensorial de mediano o largo plazo.

Lo anterior es así pues si se observan las consecuencias y circunstancias del accidente del demandante, se observa que consistió en que en cumplimiento de sus labores se resbaló y se golpeó la cabeza y el brazo izquierdo, que cayó de su propia altura con trauma a nivel de la región occipital, miembro superior izquierdo y región lumbar con posterior mareo, cefalea, visión borrosa y el diagnóstico de la primera atención médica fue hematoma zona occipital, escoriaciones en brazo y codo izquierdo ; que se ordenó TAC de cráneo y fue incapacitado por 4 días, como consta en hoja clínica de 6 de marzo de 2017.

Al expediente se allegaron por el demandante una serie de documentos de atenciones médicas, todas de fecha posterior a la terminación del contrato de trabajo y que muestran que las lesiones sufridas no son de la entidad, gravedad y severidad requeridas para pregonar que le produjeron un estado de deficiencia física o sensorial de mediano y largo plazo, ni mucho menos que las mismas hubiesen generado o producido barreras en el entorno laboral.

En efecto, la carta de Seguros La Equidad de 7 de junio de 2017 da cuenta de que al demandante se le diagnosticó contusión de tronco, lumbago no especificado y se le hicieron recomendaciones por un mes relativas a alternar posturas bípeda-sedente y no manipular ni levantar cosas de peso mayor a 10 kilos, que cumpliendo estas obligaciones puede seguir cumpliendo sus funciones, y se anota que al momento de la reincorporación el trabajador debe seguir acatando ordenes y el cumplimiento cabal de la labor que se le haya asignado.

Obran constancias de las fisioterapias que se le ordenaron y se le practicaron , informe del accidente de trabajo redactado por el empleador; tutela y fallos de tutela; recomendaciones de octubre 5 de 2017, con limitación de peso a 5 kilos y pausas; evitar movimientos de flexión y rotación tronco, posiciones en cuclillas o arrodillado, manejar vehículos que produzcan vibraciones de cuerpo entero (no conducción de vehículos) por un mes.

Otras recomendaciones por un mes de fecha noviembre 23 de 2017, también por un mes, y relativas a la alternancia de posturas, límite de peso hasta 10 Kilos. Atenciones médicas de 13 de septiembre de 2018 y 11 de septiembre de 2018, relacionando un TAC lumbar de 14 de agosto de 2018, en la que se hacen algunas observaciones de lo hallado y se anota que el resto de estudio es normal.

Dictamen de calificación de invalidez de 8 de julio de 2020 en la que se hace una sinopsis de las atenciones médicas recibidas por el actor, sin ningún elemento que acredite una magnitud significativa de sus dolencias) solo el diagnóstico de fractura de apófisis transversa de vertebra lumbar L1, una pérdida de capacidad laboral del 10.10% y la anotación de que puede seguir con su actividad normal.

Esas pruebas en modo alguno revelan el estado de limitado, la deficiencia o la debilidad manifiesta que exige la jurisprudencia para que prospere la petición de protección laboral reforzada, pues si bien muestran el accidente acaecido y algunas lesiones que este le produjo, no se muestra la gravedad de las mismas, ya que la incapacidad otorgada fue por apenas cuatro días, sin que obren incapacidades posteriores, amén de que no hay ninguna constancia de que el demandante una vez se le venció la citada incapacidad se hubiese incapacitado o le hubiese sido imposible proseguir con el cumplimiento de sus funciones. Sobre la inexistencia de incapacidades ulteriores, la Sala se remite a lo declarado por la testigo Ingrid Carolina Villabona y lo ratifica la declarante Yira Tatiana Rodríguez. Mírese que la siguiente atención médica es posterior a la terminación del contrato de trabajo, o sea, más dos meses después de ocurrido el accidente, lo cual denota que las lesiones sufridas en dicho siniestro no revistieron gravedad ni tuvieron la fuerza para postrar al demandante o limitarlo en su actividad laboral o social diaria.

Lo único que podría mostrar cierta relevancia son las recomendaciones que se le otorgaron, también luego de terminar el contrato, pero las mismas no tienen la entidad suficiente para entender que se había reducido su capacidad laboral o que no le era dable seguir cumpliendo sus funciones. Solo se refiere a este aspecto las recomendaciones otorgadas el 5 de octubre de 2017, en las que aparece que no podía conducir vehículos, pero estas fueron expedidas después de terminado el contrato de trabajo, aparte de que solo fueron por un mes, y ya en las recomendaciones siguientes de noviembre 23 ya esta restricción no aparece. Las recomendaciones otorgadas en junio de 2017 y que aparecen en el oficio de Seguros La Equidad son por decirlo de algún modo rutinarias y no revelan imposibilidad o dificultad del actor para realizar su labor. Debe insistirse en que solamente se analiza la situación a la luz de lo existente en el momento de terminar el contrato de trabajo (mayo 31 de 2017), y para esta fecha no se había expedido ninguna recomendación y por ende el empleador no podía saber de tal situación, mucho más si se observa que no obran atenciones médicas ni incapacidades reiteradas antes de la terminación del contrato. Incluso, en el dictamen de calificación de la ARL se concluye que el trabajador puede seguir con su labor habitual, lo cual reafirma que nunca existieron barreras, ni alcanzó a consolidarse la deficiencia de envergadura importante que obligara a considerar que estaba en situación de protección reforzada. Interesa destacar que a juicio

de la Sala la poca duración de las recomendaciones (1 mes), es dable entenderlas como muestra de que las deficiencias no eran de larga o mediana duración.

Es cierto que las sentencias de tutela llegaron a una conclusión diferente. Pero debe aclararse que dichos fallos no atan ni vinculan al juez ordinario. De ahí que aquellos sean transitorios y estén supeditados a lo que estos establezcan en un proceso en que hay oportunidad de discutir de manera más serena y amplia las posiciones de las partes.

En cuanto a la segunda desvinculación, es claro que esta relación no fue voluntaria del empleador sino impuesta por el fallo de tutela; de manera que podía darse por terminada legalmente, bien porque el fallo de primera instancia hubiese sido revocado, o porque se incumpliera con el plazo otorgado por el juez constitucional para instaurar demanda ante el juez ordinario, como aquí ocurrió, sin que dicha terminación, así producida, pueda considerarse como discriminatoria, pues su sustento estaría en la razón y motivo que acaba de exponerse, y que es también una razón objetiva.

Con todo, interesa poner de presente que para la fecha de la segunda desvinculación, tampoco aparece acreditada la situación de deficiencia de largo o mediano plazo ni la debilidad manifiesta, ni las barreras que le hubiesen podido generar al actor sus dolencias, de manera que tampoco sería procedente el pago de la indemnización de 180 días solicitada en la demanda.

Igualmente, si en gracia de discusión se aceptara que para el 31 de mayo de 2017 el trabajador hubiese demostrado que se encontraba en situación de protección reforzada o deficiencia de largo o mediano plazo o debilidad manifiesta, tampoco sería viable declarar la ineficacia de la terminación ni el consiguiente reintegro, por cuanto en ese evento se acoge la tesis de la Sala de Casación Laboral, que se transcribió al reproducir el fallo del juzgado y al que se remite el Tribunal para evitar la redundancia de repetirlo, que considera tal suceso como una causa legal; ello en razón a que la duración del contrato no se puso en entredicho, ni tampoco se desconoció que el contrato terminó por dicho motivo.

Adicionalmente es preciso subrayar que la pérdida de capacidad laboral del actor fue de poca monta, apenas un poco más del 10%, lo que refuerza la tesis de que no se trató de lesiones graves o severas. Y aunque se ha dicho que en estos casos no se puede determinar la protección a partir de dicho dato, considera este Tribunal que tampoco puede desdeñarse ni omitir su consideración cuando este exista; ya que es un elemento científico y especializado que puede dar luces para

resolver asuntos y evitar que los estados de deficiencia se deduzcan de pruebas más subjetivas.

De manera que el Tribunal no encuentra elementos para revocar o modificar el fallo del juzgado.

Así queda resuelto el grado jurisdiccional de consulta.

Sin costas en esta instancia por cuanto el asunto se conoció en grado jurisdiccional de consulta.

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 30 de junio de 2023 por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de LUÍS ALEJANDRO GUZMAN OVALLES contra ACTIVOS S.A.S., de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

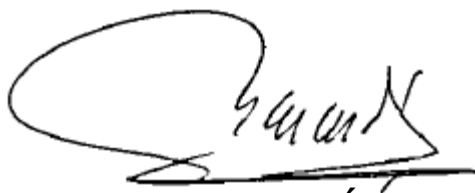
SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria