TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL

Magistrado:	**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso:	Ordinario
Radicación No.	25899-31-05-002-**2021-00033-01**
Demandante:	**INÉS DUBIANA RUIZ ZAPATA**
Demandados:	**HORTIFRESCO VILLA LEOVI S.A.S.**

En Bogotá D.C. a los **27 DIAS DEL MES DE ABRIL DE 2023,** la Sala de decisión Laboral integrada por los Magistrados **MARTHA RUTH OSPINA GAITÀN, EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien actúa como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo establecido por la Ley 2213 de 2022. Examinadas las alegaciones de las partes, se procede a resolver el recurso de apelación presentado por la demandante, contra la sentencia proferida el 9 de mayo de 2022, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá D.C., dentro del proceso de la referencia.

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

INÉS DUBIANA RUIZ ZAPATA demandó a **HORTIFRESCO VILLA LEOVI S.A.S.**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral y de manera principal, se declare la existencia del contrato de trabajo a término fijo, del 21 de julio de 2016 hasta el 21 de julio de 2020; que gozaba de estabilidad de carácter reforzada y no se solicitó autorización del Ministerio de Trabajo para terminar el vínculo laboral, ni pagó la sanción prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; en consecuencia, se condene a la accionada a reintegrarla a un cargo igual o mejor jerarquía, respetar las restricciones y recomendaciones médicas expedidas a la accionante, pagar salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes a seguridad social del periodo cesante; las indemnizaciones de los artículos 26 de la Ley 361 de 1997, 65 del CST, indexación, ultra y extra petita, y costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones, se narra en la demanda que la actora celebró contrato de trabajo a término fijo con la demandada, en las fechas señaladas, ocupando el cargo de *operaria*; dice que como consecuencia y después de las jornadas de trabajo *"…comenzó a sentir dolores en su zona lumbar, razón por la cual, se dirigió a su EPS para que revisaran su estado de salud…"*; que el 16 de marzo de 2018, el médico adscrito a la Clínica Chía, emitió recomendaciones restrictivas, consistente en *"…limitaciones de coger objetos a gran altura a fin de forzar mi columna, realización de movimientos con la espalda recta, evitar posturas mantenidas, alternar posiciones de pie y sentada, posturas de descanso y restricciones de levantamiento de peso mayores de 5 kg..."*; las cuales notificó al Departamento de Recursos Humanos entregando constancia directamente a la señora Rocío Ocampo.

Menciona que el 3 de mayo de 2018, asistió nuevamente a consulta especializada de Ortopedia y Traumatología, donde se le diagnosticó *"…OTROS DESPLAZAMIENTOS ESPECIFICADOS DE DISCO INTERVERTEBRAL…"*; y se le expidieron recomendaciones con relación a la postura en el trabajo y el levantamiento de peso de 05 kg; en junio de 2018 se le realizó examen RM Columna Lumbosacra, que arrojó como conclusión: *"…DISCOPATIA L4 –L5 y de larga evolución en L5 – S1 HAY PROTRUSION DISCAL CENTRAL QUE INDENTA EL SACO DURAL; En L5- S1 HAY FORMACIÓN OSTEOFITICA DISCAL CENTRAL QUE INDENTA EL SACO DURAL Y DISMINUCION PARCIAL DE LA AMPLITUD DELA GUJERO DE CONJUNCIÓN IZQUIERDO…";* el 27 de julio de 2018, en cita de Ortopedia y Traumatología, se le dieron recomendaciones, que consistieron en *"…realización de terapias físicas, donde se le indica a la demandante que no debía deambular ni permanecer de pie por más de 04 horas, no levantar objeto de más de 05 kg..."*.

Sostiene que como consecuencia de la ejecución directa de las obligaciones contractuales pactadas con la accionada, *"…a mediados del mes de mayo de 2020 sufrió un accidente de trabajo, sin embargo, dicho accidente no quiso ser reportado por la supervisora pese a que mi poderdante le solicito lo realizara…"*; la supervisora Ofelia, quien fue la persona que decidió no reportar el in suceso; el 29 de junio de 2020, se le ordenó por el médico tratante Resonancia Magnética de Columna Lumbosacra Simple, practicada el 3 de agosto de la misma anualidad, donde se encontró *"…DISCOPATIA L4 – L5 y de larga evolución en L5 - S1 en L4 L5 HAY HERNIA DISCAL CENTRAL ASIMETRICA IZQUIERDA CON COMPONENTE CAUDAL QUE INDENTA EL SACO DURAL Y*

CONTACTA LA RAIZ L5 IZQUIERDA SIN COMPRESIÓN ROCE INTERESPINOSO. EN L5 S1 HAY FORMACIÓN OSTEOFITICA DISCAL CENTRAL QUE INDENTA EL SACO DURAL Y DISMINUCIÓN PARCIAL DE LA AMPLÑITUD (SIC) DEL AGUJERO DE CONJUNCIÓN IZQUIERDA LESIONES ÓSEAS FOCALES INESPECIFICAS EN EL COXIS DISTAL QUE PUEDEN CORRESPONDER A HEMANGIOMAS ATIPICOS…".

Precisa que, como consecuencia del accidente de trabajo, consistente en CONTUSION DE MANO Y RODILLA IZQUIERDA ha presentado dolencias que perduran en el tiempo que limitan su movilidad y calidad de vida; a la fecha de presentación de la demanda, tiene restricciones y recomendaciones vigentes prescritas por el médico adscrito a la Clínica Chía; el 18 de junio de 2020 la accionada dio por terminado por escrito el contrato, sin justa causa, pese a tener pleno conocimiento de las patología que sufría y las recomendaciones médicas que tenía vigente; sin solicitar autorización del Ministerio del Trabajo y, sin el pago de la indemnización que se solicita con esta acción ordinaria laboral (fls. 1 a 11 PDF 01).

La demanda fue presentada ante el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá – Cundinamarca, autoridad judicial que, con proveído de 24 de marzo de 2021, en atención a la creación de otro Juzgado Laboral en Zipaquirá, mediante Acuerdo PCSJA20-11650 de 28 de octubre de 2020, dispuso la remisión de las diligencias al **Juzgado Segundo Laboral del Circuito** de la ciudad, atendiendo los parámetros establecidos en los Acuerdos PCSJA20-11686 del 10 de diciembre de 2020 y el CSJCUA21-18 del 18 de marzo de 2021, de los Consejos Superior y Seccional de la Judicatura, respectivamente (PDF 03); quien, con auto de 12 de abril de 2021, avocó el conocimiento de las diligencias (PDF 04) y, con proveído de 12 de mayo de 2021, la admitió disponiéndose la notificación a la parte demandada, en los términos allí indicados (PDF 05).

La accionada **HORTIFRESCO VILLA LEOVI S.A.S.,** dentro del término legal y por conducto de apoderada judicial, contestó la demanda con oposición a las pretensiones, señalando que el contrato de trabajo a término fijo celebrado entre las partes finalizó el 20 de julio de 2020 por expiración del plazo fijo pactado, como lo dispone el artículo 61 literal c) del CST, previa notificación de su no prórroga

como lo dispone el artículo 46 ibídem; que al momento de la finalización del contrato la actora no contaba con ningún fuero de estabilidad laboral reforzada, *"…por cuanto como incansablemente se ha señalado la demandante jamás notificó de alguna situación apremiante de salud, tampoco estaba incapacitada, con recomendaciones o restricciones laborales vigentes para la fecha de culminación del contrato de trabajo, y mucho menos contaba con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral superior al 15% que la hiciera acreedora de tal prerrogativa…"*; que la sociedad no tenía la obligación de solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo para terminar en legal forma el contrato de trabajo que la ató a la accionante; ya que *"…la empresa desconocía para la fecha de terminación del vínculo laboral, la existencia de cualquier orden médica otorgada a la señora **MARIA DUBIANA RUIZ ZAPATA**, reitero la demandante nunca remitió por ningún mecanismo a la empresa los soportes correspondientes. – No existe constancia de algún accidente de trabajo sufrido por la señora… durante el interregno que perduro el contrato de trabajo, todo lo contrario, existen verdaderas inconsistencias e incongruencias respecto de las aseveraciones emitidas por la accionante que sin duda permiten cuestionar sus diferentes versiones, ni siquiera la quejosa en el derecho de petición presentado el 19 de junio de 2020 efectuó alguna manifestación de alguna situación como la descrita en la presente acción laboral. – El contrato de trabajo suscrito con la accionante, lo fue en la modalidad a término fijo, por lo cual el preaviso de NO PRORROGA del contrato de trabajo se notificó dentro del término legalmente establecido, configurándose la causal objetiva de terminación consagrada en el literal c) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, tal y como se acredita con los soportes documentales que me permito aportar con la presente contestación. – Sumado a lo anterior la señora **INES DUBIANA RUIZ ZAPATA,** para la fecha de finalización del vínculo laboral, NO se encontraba incapacitada, no tenía recomendaciones, ni restricciones laborales vigentes, la empleadora no tenía conocimiento de ningún tratamiento médico que se le estuviera practicando, ninguna de las entidades a las que se encontraba afiliada EPS o ARL efectuó alguna comunicación de alguna situación o trámite en el que se encontrara la demandante y la misma no cuenta con ningún porcentaje de pérdida de capacidad laboral, de los exámenes ocupacionales allegados se evidencia que la accionante no se encontraba en ningún tratamiento médico, lo que demuestra por demás que ni siquiera la empresa conocía de alguna situación médica de la demandante, lo que de contera descarta que la terminación del contrato tuviese alguna razón diferente a lo señalado en el presente escrito responsivo…"*.

En respuesta a los hechos de la demanda, acepta unos, niega otros y dice no constarle los restantes, precisa *que "…la demandante **INES DUBIANA RUIZ ZAPATA** omite informar al despacho que instauro una acción de tutela en contra de mi representada por hechos y pretensiones similares a los de la presente demanda, acción de amparo que correspondió por competencia en primera instancia al **JUZGADO SEGUNDO PENAL MUNICIPAL DE ZIPAQUIRA CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO**, despacho que profirió sentencia desfavorable en fecha dieciséis (16) de septiembre de dos mil veinte (2020), providencia contra la cual la aquí actora*

*interpuso la impugnación correspondiéndole la segunda instancia al **JUZGADO PENAL DEL CIRCUITO DE ZIPAQUIRA**, quien profiere sentencia de tutela en fecha ocho (08) de octubre de dos mi veinte (2020), por medio de la cual se decide CONFIRMAR íntegramente el fallo proferido en primera instancia, el cual negó el amparo pretendido por la señora INES DUBIANA RUIZ ZAPATA, configurándose de esta manera el fenómeno jurídico dela **COSA JUZGADA CONSTITUCIONAL**…".*

Sostiene que la sociedad nunca conoció la historia clínica de la demandante, que ni siquiera con la demanda se aporta constancia o sello de recibido por parte de la empresa, como tampoco se adjunta impresión de algún correo electrónico y mucho menos alguna misiva remitida directamente a la accionada *"...por cuanto estos soportes no existen, reitero la accionante JAMAS NOTIFICO a los representantes de la compañía, como tampoco al personal encargado de Gestión Humana algún soporte de los exámenes a que hace referencia, información que por ser de carácter reservado no podía ser de acceso de mi representada..".*

Menciona en el escrito de subsanación de la contestación de la demanda, verificados los archivos de la empresa, no se encontró ningún documento correspondiente a RECOMENDACIONES o RESTRICCIONES LABORALES que le fueran otorgadas a la accionante y, allegó relación de los permisos solicitados para citas médicas e incapacidades de ésta.

En su defensa formuló las excepciones de mérito o fondo que denominó: inexistencia de los presupuestos legales y jurisprudenciales para la aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, cobro de lo no debido, inexistencia de la obligación, buena fe, prescripción, compensación, cosa juzgada Constitucional (fls 4 a 19 PDF 08 y PDF 10).

II. DECISION DEL JUZGADO

Agotados los trámites procesales, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca, mediante sentencia de 9 de mayo de 2022, resolvió:

> *"(…) **PRIMERO**: **Declarar probadas** las excepciones de mérito denominadas inexistencia de los presupuestos legales y jurisprudenciales para la aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada», cobro de lo no debido e inexistencia de la obligación**; no probada** la de cosa juzgada constitucional; y relevarse del estudio de las de buena fe, prescripción y compensación.*

***SEGUNDO**: **Absolver** a la entidad demandada **Hortifresco Villa Leovi S.A.S.,** de las restantes pretensiones incoadas en su contra por la parte demandante **Inés Dubiana Ruiz Zapata**..*

***TERCERO: Condenar** en costas de primera instancia a la parte vencida. En su liquidación, inclúyase la suma de **$500.000** por concepto de agencias en derecho a cargo de la parte demandante y a favor de la contraparte, al tenor de lo previsto en el artículo 5.º del Acuerdo PSAA16 10554 de 2016 emitido por el Consejo Superior de la Judicatura..." (Cd. acta de audiencia, PDFs 23 y 24).*

III. RECURSOS DE APELACION PARTE DEMANDANTE

Inconforme con la decisión el apoderado de la parte demandante, interpone y sustenta el recurso de apelación, de la siguiente manera:

"(…) Señor juez, respetuosamente interpongo recurso de apelación en contra de la presente sentencia. Señores Honorables Magistrados Sala Laboral del Tribunal Superior de Cundinamarca, a continuación, expondré las razones por las cuales debe ser revocada la sentencia que acaba de proferir el señor Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, teniendo en cuenta lo siguiente:

Se manifiesta que no existe un conocimiento previo sobre las restricciones y recomendaciones que la señora demandante presentaba justamente con ocasión a sus enfermedades, sin embargo esta situación se desvirtúa con el hecho que en el demandante (sic) en el interrogatorio de parte indica y confiesa de que la señora demandante constantemente acudía a citas médicas dentro del horario laboral y después de la misma jornada laboral, lo que confirma su conocimiento de que la serie de tratamientos médicos y situaciones médicas por la cual estaba atravesando la demandante, Del mismo modo, la historia clínica que obra a folio 19 de la demanda, se expiden una serie de recomendaciones respecto de la forma en que se deben realizar labores, es decir consistentes en limitarse en coger objetos a gran altura, realización de movimientos con espalda recta, evitar posturas mantenidas, alternar posición de pie y sentada, postura de descanso restricción de levantamiento de peso mayores de 5 kilogramos, en la parte final de dicho documento se encuentra la firma y el sello del médico tratante pero justamente a ese lado de ese sello, se encuentra una firma, que si bien la apoderada de la parte demandante (sic) indica que no tiene ningún tipo de nombre e insignia, deberá analizarse conforme a la contestación de la demanda que fue aportada por la sociedad demandada, y es que esa misma firma que se encuentra en esas remisión donde le indica una serie de restricciones se encuentra en el folio 54 de la contestación de la demanda, con eso se ve que la firma corresponde a la señora Ligia Rocío Ocampo León. y quien es la señora Ligia Rocío Ocampo León, la Directora de Recursos Humanos de la sociedad demandada; eso que quiere decir que, efectivamente la sociedad demandada si tuvo el conocimiento necesario sobre las restricciones que le habían sido remitidas o expedidas más bien a la señora demandante producto de las patologías de osteo artrosis y la discopatía; cabe decir y aclarar más bien, añadir, que estas restricciones obrantes al folio 19 de la demanda, no tienen siquiera una fecha de caducidad y porque no tienen una fecha de caducidad?, porque las patologías presentadas por la demandante, son del tipo que no tienen cura y se presentan de manera progresiva, prolongada del tiempo y que con el paso de ese mismo tiempo, justamente la tendencia es a empeorar, por lo tanto no existe un tipo de tratamiento favorable que se pueda llevar a cabo producto de estas patologías, lo único es que la ciencia médica ha podido llegar a realizar es la ingesta de algún tipo de medicamentos o como en el caso de la demandante también la realización de terapias físicas; sin embargo, hay que tener en cuenta justo como se dejó plasmado en los alegatos de conclusión que en el caso de la demandante, éstas terapias físicas no han producido ni produjeron ningún tipo de mejoría, tal y como se constata a folio 33 de la demanda,

historia clínica del 10 de junio de 2020, por lo que actualmente no existe ningún tipo de procedimiento o tratamiento que mejore su condición y el estado de salud y vida de la demandante, pues debido específicamente a su diagnóstico.

En este sentido, se debe considerar el hecho de que por tratarse de una enfermedad incurable, crónica y por supuesto de difícil manejo, se debe estar o se debe tener por un status más elevado de protección respecto de los derechos de la señora demandante, en la medida de que si se desconoce la prerrogativa de la estabilidad laborar reforzada justamente estaría afectando los derechos a la dignidad humana, al mínimo vital, al trabajo, en consecuencia justamente de esa grave patología que presenta la demandante.

Con lo anterior, es claro que si se satisface el requisito que manifiesta el señor Juez Segundo Laboral del conocimiento que debía tener el empleador respecto de la patología que venía presentando la demandante; por supuesto que la Directora de Recursos Humanos conoció de las restricciones y pues quien mejor que la Directora de Recurso Humanos justamente para lleva a cabo el conocimiento. Del mismo modo en el examen de ingreso se indica que la demandante presenta una enfermedad de origen común y que la misma enfermedad de origen común debe ser tratada por el área especializada de ortopedia, como de igual manera se sustentó en los alegatos de conclusión resulta pues bastante curioso el hecho de que el doctor que hace parte pues de la empresa realice este tipo de diagnóstico sin el análisis según la contestación de la demanda aportada, de una historia clínica, lo que quiere decir que de manera previa a la realización de este tipo de exámenes pues efectivamente la sociedad demandada pues admite porque hace parte de la planta de personal, tenía conocimiento de las patologías presentadas por la demandante, lo que a todas luces desvirtúa el hecho o el argumento de que la sociedad no tenía conocimiento y a partir de ahí, desligarse de su responsabilidad.

En cuanto a la afectación, se indica que no existe ningún tipo de documento que corrobore, pues la afectación como tal que tenía la demandante en sus funciones debido a sus patologías, pero pues puede hacerse uso de justamente de lógica y la sana crítica en la medida de realizar un ejercicio de reflexión respecto del tipo de patología que está presentando la demandante, esto es la descopatía y la osteoartritis degenerativa, que afecta pues lo que son los cartílagos y las articulaciones de todo su cuerpo; en esta medida fue que expidieron las recomendaciones del 16 de marzo de 2018, en donde incluso le indican que no puede realizar actividades en donde no tenga su columna recta; ahora eso hay que analizarlo en consonancia con lo manifestado por el representante legal en su interrogatorio de parte, en donde él manifiesta o indica, que la señora demandante tenía que realizar labores como por ejemplo regar las plántulas, esto por debajo de la mesa, cuando dice por debajo de la mesa justamente que implica eso no quiere decir que la demandante adoptara una postura de su columna de manera recta, eso implica una fricción en sus extremidades, lo que a su vez implica un desconocimiento de las restricciones que como ya vimos, si fueron puestas de manera, en oportuna manera a la sociedad demandada, y pues justamente esta relación de las funciones que ejecutaba la demandante las relaciona el mismo representante legal, aceptando que las labores tenían que ser realizadas todas de pie, lo que implica una exposición a estar de pie en todo el turno de las 8 horas cuando no se realizaban las horas extra; un turno y 8 horas que superan ampliamente las 4 horas que le fueron permitidas para estar de pie; evidentemente eso desconoce las restricciones que le fueron expedidas a favor de la demandante, y no se encuentran en consonancia a su estado de salud.

Lo que se pretende es que, si bien no existe un documento que acredite o testimonio que por lo menos acredite la forma en que afectaban las funciones, hay que comparar las funciones que estaba realizando la demandante a la terminación de su contrato con las restricciones expedidas; justamente esas restricciones expedidas no son dadas de manera caprichosas sino que son dadas conforme una serie de análisis que en sus funciones el médico profesional ha sacado o ha concluido debido a las patologías que se han presentado; en esas medida si esas restricciones no han sido cumplidas, evidentemente van a afectar el estado de salud de la demandante y la forma en que ella realiza estas actividades; justamente

como se afectó la forma como se realizan estas actividades, como no se cumplió las restricciones se afecta la forma en que se realizan estas actividades, lo que llevaría a concluir inexorablemente que efectivamente si se cumple el requisito de que la demandante no podía realizar sus funciones al interior de la sociedad demandada de manera regular.
Aunado a lo anterior, la parte demandada lo que intenta es trasladar la responsabilidad de reportar el accidente de trabajo a la demandante, y como ella lo manifiesta en su interrogatorio de parte, efectivamente ella lo reporto a la supervisora de turno, de su área, la señora OFELIA, en este sentido pues evidentemente la carga que le correspondía a ella quedo satisfecha y pues no puede escudarse la sociedad demandada en que ella no siguió el conducto regular a sabiendas de que las labores administrativas en este caso pues corresponden justamente a la sociedad demandada, o entonces donde dejamos las obligaciones que como empleador le corresponden.
En este sentido, pues evidentemente otro de los requisitos es que no se solicitó el permiso al ministerio del trabajo, pues para efectuar el despido de la demandante y pues conforme con todo lo anterior a lo que se ha venido sosteniendo es claro que contrario a lo que sostiene el señor Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, si se satisfacen todos y cada uno de los requisitos que permiten otorgar la estabilidad laboral reforzada a la demandante, el conocimiento del empleador, la afectación de manera sustancial en la realización de sus labores, el permiso del ministerio del trabajo, y pues el despido es debido, obedeció justamente a esa causal de discriminación.
Por todo lo anterior, se solicita respetuosamente a los Honorables Magistrados del Tribunal Superior de Cundinamarca - Sala Laboral, que sea revocada la sentencia que acaba de ser proferida y en su lugar se acceda a todas y cada una de las pretensiones incoadas en el escrito de la demanda, concediéndole y concediéndole la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada a la señora Inés Dubiana Ruíz Zapata y se condene en costas a la sociedad demandada…."

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Dentro del término correspondiente para alegar en segunda instancia, los apoderados de las partes presentaron sus alegaciones, de la siguiente manera:

Parte demandante: Solicita se revoque la sentencia emitida en primera instancia, y en su lugar se condene en todas y cada una de las pretensiones incoadas en el escrito de la demanda, al extremo pasivo de la presente acción y se condene en costas de segunda instancia; para lo cual señala:

"(…) solicito desde ya, sea revocada la Sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, el 09 de mayo de 2022, con la cual se absolvió de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, a la sociedad demandada, comoquiera que no se observó el material probatorio aportado, y aquellas piezas procesales que fueron observadas, fueron indebidamente valoradas, desconociendo las reglas de la lógica y la experiencia.

En las consideraciones esbozadas por parte del señor Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, se indica que la sociedad demandada no tuvo conocimiento de las patologías, restricciones y recomendaciones que le habían sido expedidas a la demandante.
Sin embargo, en la historia clínica del 16 de marzo de 2018, obrante a folio 19 del escrito de la demanda, da cuenta que la demandante presenta la patología de osteoartrosis degenerativa, razón por la cual se expiden una serie de

recomendaciones y restricciones dentro de las que se encuentran: 1) limitaciones de coger objetos a gran altura; 2) realización de movimientos con espalda recta; 3) evitar posturas mantenidas; 4) alternar posiciones de pies y sentada: 5) posturas de descanso; 6) restricciones de levantamiento de peso mayor a 05 kg.

*Posteriormente, la señora **Inés Dubiana Ruiz Zapata**, el 03 de mayo de 2018, fue diagnosticada con la patología de otros desplazamientos especificados de disco intervertebral, cuyo plan de manejo indica, "(…) la paciente no debe trabajar agachada, alzar objetos de más de 05 kilo, ni deambular por espacios de tiempo prolongados (…)" tal como consta a folio 21 y 29 de la demanda.*

El 29 de junio de 2020, en consulta externa ordenada a la demandante, conforme a una resonancia magnética de columna lumbosacra simple, le fue diagnosticado a la demandante discopatía L4-L5-S1 osteoartrosis degenerativa.

*Así pues, con base en todo lo anterior y según lo indicado por la demandante en su interrogatorio de parte, los diagnósticos, restricciones y recomendaciones referidas, si fueron puestos en conocimiento a la sociedad demandada, por medio de la señora **Rocío Ocampo**, supervisora del área en donde la demandante trabajaba y encargada de recursos humanos.*

*La anterior manifestación que da cuenta del conocimiento de la sociedad demandada se puede corroborar con la firma realizada al costado derecho del documento del 16 de marzo de 2018, obrante a folio 19 de la demanda, correspondiente al diagnóstico de osteoartrosis degenerativa y sus restricciones y recomendaciones; pues dicha firma corresponde a la señora **Ligia Rocío Ocampo León**, directora de Recursos Humanos de la sociedad Hortifresco Villa Leovi S.A.S., ya que la firma realizada en la historia clínica de la demandante, es la misma firma que se encuentra a folios 23, 25, 46, 53 y 54, de la contestación de la demanda, situación que da cuenta de que efectivamente la sociedad demandada y la señora **Roció Ocampo**, tenían pleno y absoluto conocimiento de las patologías, restricciones y recomendaciones de la señora **Inés Dubiana Ruiz Zapata**, corroborando y afianzando el dicho de la demandante en su interrogatorio.*

*Conforme a la comparativa anterior, es claro que se trata de la misma firma, y que, por lo tanto, su realización corresponde a la señora **Ligia Rocío Ocampo León** Directora de Recursos Humanos de la sociedad demandada.*

*Sin embargo, si el Despacho considera que no se trata de la misma firma, debido a sus trazos, lo cierto es que la firma realizada en el formato de la sociedad demandada a folio 25 de la contestación de la demanda, no posee gran cantidad de semejanzas con aquellas visibles a folio 23, 53 y 54 de la contestación de la demanda, todos documentos aportados por la contraparte, y aun así, según el formato aportado por la sociedad demandada y las manifestaciones allí contenidas, dicha firma corresponde a la señora **Ligia Rocío Ocampo León,** "(…) directora talento humano (…) 2019/05/17."*

Aunado a lo anterior, no se puede dejar de lado este documento y la firma en comento, ya que no fueron desconocidos por la parte demandada en el momento procesal oportuno, ni tachados como falsos, lo que le otorga plena y absoluta validez al documento y a la firma allí consignada.

Adicionalmente, en el examen médico de egreso realizado a la demandante, obrante a folio 35 de la demanda, en el acápite de observaciones y/o recomendaciones, se indica "enfermedad de origen común para seguimiento por EPS. Control por PES por ortopedista". Situación que deja en evidencia que la sociedad demandada si tuvo conocimiento de las patologías de la demandante.

Así pues, se puede vislumbrar que se está haciendo referencia a las mismas enfermedades que la demandante ha padecido y por las que acudía a su EPS,

discopatía y osteoartrosis degenerativa, lo que a su vez conlleva a la conclusión de que la sociedad tenía pleno conocimiento sobre las enfermedades, pues no es casualidad que la EPS estuviera tratando la demandante por especialista en ortopedia y la empresa le indicara el mismo seguimiento, más aún cuando dicen desconocer la historia clínica.

*Al respecto el señor Juez de primera instancia solo ratificó, y admitió parcialmente dicha conclusión al manifestar que dicho examen demuestra la deficiencia presentada por la señora **Ruiz Zapata**, sin embargo, se aleja del evidente conocimiento de la sociedad tanto de las patologías como de sus repercusiones.*

*Por lo tanto, la consecuencia inevitable de este razonamiento y los argumentos, los cuales se encuentran plenamente probados con la documental, la sociedad demandada **Hortifresco Villa Leovi S.A.S**. si tenía conocimiento de las patologías, restricciones y recomendaciones expedidas a favor de la señora **Inés Dubiana Ruiz Zapata**, cumpliéndose uno de los requisitos jurisprudenciales necesarios para el reconocimiento del derecho a la estabilidad laboral reforzada.*

En segundo lugar, consideró el Despacho de primera instancia que, efectivamente se encuentra acreditada la existencia de las patologías de la demandante, pero no existe forma de respaldar la afectación de las funciones y los impedimentos producidos por sus patologías, en el desarrollo normal de sus funciones.

*Al respecto hay que tener en cuenta que, el mismo representante legal de la sociedad demandada, el señor **Iván Genaro Arenas**, en su interrogatorio de parte, corroboró todas y cada una de las funciones ejecutadas por la demandante al interior de la sociedad, ya que al cuestionarle sobre las funciones de la demandante indicó, "(…) las mismas que ella dijo en su momento (…)", confesión que el mismo señor Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, aceptó en sus consideraciones.*

Las labores a las cuales hizo referencia la demandante y que fueron corroboradas por el representante legal de la sociedad demandada, tienen que ver con: 1) labores de riego; 2) barrer bancos; 3) limpiar alcantarillas; 4) cargar remolques con 12 canastillas; 5) mover remolques; 6) siembra de semilla; 7) estibar las canastillas para organizar, entre otras.

Ahora bien, la controversia se encuentra en la forma en que se deben ejecutar las labores previamente descritas, pues el representante legal indica que no se requiere ningún tipo de fuerza, postura forzada, o en general, ningún tipo de posición que esté en contravía de las restricciones y recomendaciones dadas a la demandante, cuestión a la que aparentemente el señor Juez de primera instancia le dio todo el mérito probatorio.

Ante esta situación, no hay que perder de vista el hecho de que ninguna de las partes puede fabricar su propia prueba y, además, usarla en beneficio propio, por lo que lo manifestado por el representante legal en su interrogatorio, salvo confesión, carece de todo merito probatorio, por lo que lo manifestado al Despacho referente a la forma en que se realizaban las labores por la demandante, no puede ser tenido en cuenta, además de que son cuestiones y afirmaciones poco creíbles si se tiene en cuenta el sentido común y la lógica.

Por otra parte, encontramos lo manifestado por la demandante en su interrogatorio, respecto de la forma en que desarrollaba sus labores, que, si bien ya se indicó no puede tenerse como plena prueba nos ilustra de una manera lógica, coherente, creíble y espontánea su labor, narrando por ejemplo que, la labor de barrer bancos consiste en, barrer y realizar el aseo de mesas largas, en donde se encuentran colocadas las plantas, de manera acurrucada o arrodillada.

Y es en este punto en donde el señor Juez de primera instancia incurrió en una indebida valoración y apreciación, por falta de uso de la sana crítica, las reglas de la lógica y la experiencia, ya que, según lo que se desprende del interrogatorio del representante legal, este indica que las mesas que debe barrer poseen una altura aproximada de 1.20 metros, en consonancia con lo referido por la demandante en su intervención, es claro que para barrer por debajo de un lugar con esta altura, se hace necesario adoptar una postura agachado, arrodillado, o por lo menos encorvado, con el fin de poder alcanzar llegar a todos los lugares, debido a la pequeña altitud del sitio.

Y es que para comprobar esta situación no se necesita ningún tipo de documento, foto o evidencia calificada, basta con realizar un ejercicio práctico de manera propia y constatar dicha situación, comprobar de que efectivamente se requiere un esfuerzo para realizar esta labor y más en la espalda y columna.

Por otra parte, se hace referencia a la carga y movimiento de remolques con aproximadamente 12 canastillas, para el transporte de aproximadamente 200 plántulas, según el dicho del representante legal. Al respecto, basta con realizar una averiguación en cualquier buscador de internet, para poder encontrarse que el peso aproximado de una sola de estas canastillas puede encontrarse entre los 1.200 gramos y los 3.000 gramos, por lo tanto, si se tratara de la canastilla más ligera, el peso de las 12 canastillas para su transporte sería de 14.4 Kg. Por otra parte, si se tratara de la canastilla más pesada, el peso de las 12 canastillas para su transporte sería de 36 Kg.

*En todo caso, sea la canastilla más liviana o la más pesada la que se use para el transporte de las plántulas y sin que se haya tenido en cuenta si quiera el peso del remolque usado para el transporte, el peso transportado en este tipo de tarea excede ostensiblemente el peso permitido y recomendado por los médicos tratantes de la señora **Inés Dubiana Ruiz Zapata**, ya que se permite únicamente el movimiento de cargas cuyo peso máximo no supere los 05 Kg.*

Se menciona también que otra de las tareas que se debía realizar era la limpieza de alcantarillas, y basta con imaginarse las grandes y pesadas estructuras de reja y metal que la conforman, pues así deben ser para que los flujos de agua no logren moverlas, con lo que se entiende estas estructuras superan ampliamente el peso de 5 Kg permitido mover a la demandante, y que para la realización de estas y en general todas la labores indicadas, se requería adoptar posturas forzadas y con riesgo ergonómico para la salud de la demandante.

Con lo anterior, es menester reiterar que las labores mencionadas por la demandante en su interrogatorio de parte, y que según ella fueron ejecutadas durante la vigencia de su vínculo contractual con la sociedad demandada, fueron confirmadas y corroboradas por el representante legal de la sociedad demandada, en su interrogatorio de parte.

En la misma línea, también, a la hora de indicar el representante legal la forma en que se ejecutan las funciones, manifiesta que, son "funciones de un lado para otro" lo que conforme a la lógica y la experiencia da a entender que existe un movimiento constante durante todo el turno de trabajo, durante las 8 horas de labor, en contravía de la restricción tendiente a establecer que la demandante no puede, ni debe deambular por espacios de tiempo prolongados.

Así pues, es claro que haciendo uso de la sana critica, las reglas de la lógica y la experiencia, además del sentido común, se hubiera llegado a la innegable conclusión, que las patologías presentadas por la demandante si afectaron de manera directa y ostensible el desarrollo de sus labores durante la vigencia de su contrato de trabajo, pues se ha logrado demostrar que los pesos movidos y las formas en que se realizan las labores, no se encuentran en consonancia con las

restricciones y recomendaciones emitidas a la demandante por los profesionales médicos.

Además, hay que tener en cuenta que las restricciones y recomendaciones brindadas, carecen de fecha de caducidad, y no es un error o un capricho, es consecuencia del tipo de patología presentada y sus repercusiones, pues, según la bibliografía médica, la osteoartrosis degenerativa, conlleva al desgaste de los tejidos protectores en los extremos de los huesos (cartílagos) que implica dolor de articulaciones en las manos, el cuello, la zona lumbar, las rodillas o las caderas, ***que no tiene cura y empeora con el tiempo.***

Del mismo modo, según el Dr. Arturo Javier Arias Cantalapiedra, en un artículo científico publicado en la Revista Cubana de Medicina Física y Rehabilitación 2014, indica que "La artrosis debe ser considerada como una lesión crónica, irreversible (hasta el momento) y progresiva." se produce gradualmente y empeora con el tiempo, que no tiene una cura, y su tratamiento solo se basa en el control de la sintomatología de la enfermedad centrándose en estrategias que reduzcan el dolor y mejoren la movilidad. Sin embargo, depende el caso en específico, las terapias puede que no funcionen, tal como en el caso de la demandante, tal y como consta en la historia clínica del 10/06/2020 obrante a folio 33 de la demanda, en donde se indica, ***"manejo con terapia física, sin mejoría****."*

Por si no fuera poco, la demandante, presenta discopatía, que es básicamente la misma degeneración de que se venía hablando en párrafos anteriores, pero referente al ámbito de la columna, que tampoco tiene cura y que está destinada a empeorar con el tiempo, como lo ha hecho en el caso en concreto, lo cual debido al tipo de labores ejecutadas en la sociedad demandada, como se ha visto, afecta de manera grave y sustancial el desarrollo normal de las actividades para las cuales había sido contrata, pues las fuerzas, movimientos, actividades y las formas de realizarla repercuten de manera directa en su espalda y columna, incluso la demandante manifestó sentir siempre intensos dolores, pero esto se puede comprobar haciendo un ejercicio práctico, para verificar las posiciones y formas de realizar las labores, pero añadiendo un ingrediente adicional, los dolores intensos producidos por las enfermedades.

Con lo anterior, se satisfacen todos y cada uno de los requisitos jurisprudenciales para reconocer el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la demandante, se prueba el conocimiento de las patologías y sus consecuencias por parte de la sociedad demandada, de las restricciones y recomendaciones expedidas, la afectación y la imposibilidad de realizar las labores de manera normal, la desventaja respecto de los demás compañeros de trabajo y la falta de autorización del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido, confesión realizada por el representante legal…" (PDF 05 Cdno. 02SegundaInstancia).

Por su parte, la apoderada de la demandada **HORTIFRESCO VILLA LEOVY S.A.S.**, solicita se confirme la decisión atacada en su integridad. Sostiene, que:

1. *Invoca el apoderado judicial de la parte demandante que presuntamente la entidad* ***HORTIFRESCO VILLA LEOVI S.A.S****., tenía conocimiento de las recomendaciones otorgadas a la demandante.*

   En este aspecto expone el recurrente con base en meras suposiciones que mi representada si fue informada de la historia clínica por medio de la cual se emiten unas recomendaciones generales a la señora ***INES DUBIANA RUIZ ZAPATA****, con base en una figura que parece impuesta en el documento de fecha 16 de marzo de 2018, no obstante, dicho signo no tiene la virtualidad de establecer con certeza la identidad de la persona que presuntamente lo impuso, tampoco contiene fecha, sello o algún cotejo de haber sido recepcionado por la entidad que regento, máxime cuando como bien lo señalo el AQUO de los soportes documentales que*

*militan en el expediente se observan claramente diferencias en los trazos lo que por demás desvirtúa la tesis del togado que representa a la señora **INES DUBIANA RUIZ ZAPATA,** ahora bien Honorables Magistrados obsérvese que esta no es la etapa procesal, ni el mecanismo previsto por la normatividad vigente para efectuar un cotejo de letras o firmas, por lo que no está llamado a prosperar dicho argumento.*

*Dicho lo anterior, téngase en cuenta que en el presente proceso NO existe ningún medio de prueba de la cual pueda desprenderse que en realidad la demandante hubiese puesto en conocimiento de la entidad que represento que se encontraba en algún tratamiento médico o se hubiera practicado algún examen diagnóstico, esto a pesar de haber contado con el tiempo suficiente para NOTIFICAR a su ex empleadora de los soportes médicos con los que contaba y con base en los cuales consideraba se encontraba en una situación de salud apremiante, puesto que incluso con posterioridad a haberle notificado el preaviso de la terminación de contrato de trabajo en legal forma por parte de **HORTIFRESCO VILLA LEOVI S.A.S**., la demandante en fecha 19 de junio de 2020 presentó escrito petitorio en el cual NO se remite ningún tipo de soporte medico ni historial clínico, razones más que suficientes para determinar que mi prohijada JAMAS tuvo conocimiento en vigencia de la relación laboral de la existencia de cualquier orden médica o historial clínico de la señora **INES DUBIANA RUIZ ZAPATA**.*

*De esta manera Honorable Magistratura ante la insuficiencia probatoria por parte del extremo demandante, no se acredito el cumplimiento de ninguno de los requisitos sine qua non establecidos por el Tribunal de Cierre en materia Constitucional para la procedencia del amparo a la estabilidad laboral reforzada como en derecho lo concluyo el **JUZGADO SEGUNDO (02) LABORAL DEL CIRCUITO DE ZIPAQUIRA**, en este sentido me permito citar lo dispuesto en la ratio decidendi de la sentencia T-020 del 2021, Magistrada Ponente Gloria Estalla Ortiz Delgado, que indica:*

"DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Requisitos

*El juez constitucional debe verificar: **(i) que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones; (ii) que dicha circunstancia sea conocida por el empleador con anterioridad al despido; y, (iii) que no exista una causal objetiva que fundamente la desvinculación."** (negrilla y subrayado fuera del texto original)*

Expuesto lo anterior, nos permite adentrarnos en el segundo ítem objeto de estos alegatos finales, de la siguiente manera

2. *Plantea la censura que el AQUO no aplico las reglas de la sana crítica, las reglas de la lógica y la experiencia al valorar las recomendaciones laborales y el interrogatorio de parte rendido por la señora **INES DUBIANA RUIZ ZAPATA** del cual entiende el recurrente se acredita que la misma presentaba dificultades en la ejecución de sus funciones como operaria.*

   *Dicho argumento se cae por su propio peso en tanto el mismo esta huérfano de fundamentación jurídica, en el entendido que como es sabido la formación del convencimiento está precedida por la valoración de los medios de prueba legalmente evacuados en el proceso, luego como bien lo determino el fallador de primera instancia al no mediar ningún elemento de convicción del cual se pudiese establecer que en verdad la señora **INES DUBIANA RUIZ ZAPATA** en el transcurso de la relación laboral hubiese tenido alguna dificultad en el desempeño de sus labores pues no podía el AQUO suponer dicha situación y menos suplir la actividad probatoria aplicando las reglas de la sana critica máxime cuando **HORTIFRESCO VILLA LEOVY S.A.S**., acredito a lo largo del presente proceso y en la acción de tutela instaurada por la trabajadora, que NUNCA fue notificada por parte de la*

demandante que se encontrara con restricciones o recomendaciones médicas, que estuviera en algún tratamiento médico, ni tampoco aporto exámenes que se hubiera practicado, tan es así su señoría que la ARL Y LA EPS entidades de la seguridad social donde se encontraba afiliada la trabajadora, y que fueron vinculadas en la ACCION DE TUTELA, en sus respectivas contestaciones informan que ella no se encontraba en ningún tratamiento médico ni proceso de calificación.

*Así las cosas, las consideraciones del togado que representan a la parte demandante en cuanto a la manera en que supuestamente la señora **INES DUBIANA RUIZ ZAPATA** debía realizar sus funciones no están respaldadas por ningún soporte probatorio que permitan establecer que en efecto la demandante en vigencia de la relación laboral presento alguna barrera física que le dificultara sustancialmente el cumplimiento de las tareas asignadas para su cargo, luego entonces tampoco se acredito dicho requisito marcado como derrotero por la Honorable Corte Constitucional para reconocer el fuero a la estabilidad reforzada.*

*Con fundamento en lo expuesto con anterioridad, nos conlleva al análisis de la existencia de una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo, que como quedo suficientemente demostrado en el presente proceso se fundamentó en lo expresamente dispuesto en el literal C) del artículo 61 del código sustantivo del trabajo, por expiración del plazo fijo pactado, la cual se notificó a la señora **INES DUBIANA RUIZ ZAPATA** en debida forma, destruyéndose de esta manera cualquier presunción de que la desvinculación se basó en razones diferentes a las aludidas en la carta de terminación del contrato, máxime si se tiene en cuenta que **HORTIFRESCO VILLA LEOVY S.A.S.,** para la fecha de ruptura del vínculo contractual desconocía absolutamente las dolencias que aquejaban a la demandante razones más que suficientes para determinar la validez y legitimidad de la terminación del contrato de trabajo.*

Como último ítem de los presentes alegatos conclusivos depreco muy respetuosamente a la Honorable Colegiatura se tenga en cuenta que de conformidad con el precedente marcado por el Tribunal de Cierre en la Jurisdicción Laboral tampoco se acredito ninguno de los presupuestos marcados para el reconocimiento del derecho a la estabilidad laboral reforzada, para lo cual me permito citar lo adoctrinado en la sentencia SL572 de 2021, Magistrado Ponente Luis Benedicto Herrera Díaz:

*"En efecto, debe recordarse que la Sala de tiempo atrás **ha adoctrinado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad labora**l, como lo dedujo el Tribunal, independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa. En este sentido la Corte, recientemente, en sentencia CSJ SL058-2021, lo reiteró:*

*En concordancia con lo anterior, la Sala ha precisado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera mediante un carnet como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, **pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para de esa forma activarse las garantías que resguardan su estabilidad laboral**. En la sentencia CSJ SL, 18 sep. 2012, Rad. 41845, dijo la Corte:*

No obstante que el tema relativo a la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se trató en la primera acusación por la vía indirecta, conviene precisar que el Colegido de instancia estimó que para que proceda la referida garantía no basta con demostrar la existencia de incapacidad laboral temporal, sino que se exige que

la trabajadora al momento del despido estuviera afectada por una pérdida de capacidad laboral en el porcentaje legal, lo que no se demostró en este caso.

Sobre el particular, la Sala destaca que lo relativo a la protección de estabilidad laboral reforzada por razones de salud se regula por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con los grados y porcentajes de discapacidad previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001.

Ahora, la jurisprudencia reiterada y pacífica de esta Corporación ha adoctrinado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017 y SL4609-2020).” *(negrilla y subrayado ajeno al texto original).*

En el presente asunto y aun cuando no fue objeto de pronunciamiento por parte del ***JUZGADO SEGUNDO (02) LABORAL DEL CIRCUITO DE ZIPAQUIRA****, en un espíritu tuitivo y aplicando única y exclusivamente el precedente marcado por la Honorable Corte Constitucional, es del caso señalar que en el presente proceso brilla por su ausencia dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral de la señora* ***INES DUBIANA RUIZ ZAPATA*** *del cual se pueda desprender que al momento de la terminación de la relación laboral tenía siquiera algún porcentaje de pérdida de capacidad laboral, lo que de contera destruye el nexo de causalidad en tanto al no existir ningún medio de prueba admisible de las supuestas limitantes que padecía la actora pues no guarda ningún tipo de relación con la terminación del contrato de trabajo, más aun cuando en el presente litigio quedo más que acreditada la causal objetiva por medio de la cual se finiquitó en legal forma la relación laboral con la demandante.*

Con fundamento en lo anterior y al verificarse en el debate probatorio como en derecho lo declaro el Honorable Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, que el extremo demandante no demostró que hubiese puesto en conocimiento de la empresa ***HORTIFRESCO VILLA LEOVY S.A.S****., su historial médico, las recomendaciones otorgadas o el diagnostico de alguna patología, como tampoco las barreras que su presunta condición de salud le pudiesen generar en el desempeño de sus funciones y menos allego dictamen de pérdida de capacidad laboral no queda otro camino que ratificar la decisión de primera instancia al encontrarse totalmente ajustada a derecho…”.(*PDF 06 Cdno. 02 Segunda Instancia).

V. CONSIDERACIONES

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación y el principio de consonancia previsto en el artículo 66A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad y que fueron sustentados, pues carece de competencia para pronunciarse sobre otros aspectos.

Bajo ese contexto, atendiendo el reparo del vocero judicial de la demandante; se advierte que no fue motivo de inconformidad o reparo alguno los

siguientes supuestos fácticos: que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo inicialmente de tres meses, que se prorrogó de manera automática, entre el 21 de julio de 2016 y el 20 de julio de 2020, ejerciendo la demandante el cargo de *operaria*; como se extrae de la demanda y su contestación, y se corrobora con el contrato a término fijo inferior a un año, con un plazo inicial de tres meses (fls. 20 a 23, 43 a 46 PDF 08); con el registro de capacitaciones sobre "*actos y condiciones inseguras en el trabajo, reportes y auto reportes"*, *"reportes incidentes, accidentes de trabajo*" (fls. 24 y 25 ibídem); con el documento denominado "…PROCEDIMIENTO DE NOTIFICACIÓN, REPORTE E INVESTIGACION DE ACCIDENTES LABORALES…" (fls. 25 a 35 ídem), y, con la carta de 17 de junio de 2020, con *"…Asunto: Preaviso de no renovación del contrato laboral a término fijo…"*, remitida a la accionante en la que se le informa *…Por medio de la presente y con respecto a los tiempos legales para dar aviso nos permitimos manifestar que la empresa ha resuelto que su contrato a término fijo no será renovado y en consecuencia, su vinculación con la empresa se extingue el día 20 de Julio de 2020 – Esta determinación se la estamos dando a conocer con más de 30 días de antelación como lo ordena la ley y con fundamento en el artículo 46 del código sustantivo del trabajo (sic….)…"*, que aparece con huella y número de identificación de la demandante (fls. 36 ídem); con la comunicación del 19 de junio de 2020, referencia *"…SOLICITUD REINTEGRO…"*, y la respuesta a dicha petición de fecha 2 de julio de 2020, dada por la empresa demandada a la accionante (fls. 37 a 42 ídem); entre otras documentales militantes en el expediente.

Por consiguiente, la controversia en esta instancia se centra en determinar si quedo debidamente demostrado que, la demandante para el momento de la terminación del contrato de trabajo, era sujeto de estabilidad laboral u ocupacional reforzada; que conlleve la ineficacia del despido y por consiguiente de viabilidad al reintegro, junto con el reconocimiento de las acreencias consecuenciales a éste, así como la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Frente a la condición de salud que alega la parte accionante y el amparo peticionado, recordemos que la Ley 361 de 1997, establece mecanismos de integración social de las personas con limitación y consagra en el artículo 26, la prohibición para despedir a un trabajador como consecuencia de sus limitaciones

físicas; señalando que ninguna persona en condición de discapacidad puede ser despedida o su contrato terminado por razón de esa situación, salvo que medie autorización del Inspector del Trabajo, no obstante, si ello ocurriere sin dicha autorización administrativa, tiene derecho a que su contrato sea restablecido sin solución de continuidad y a que se le reconozcan todos los emolumentos laborales dejados de percibir, así como una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones contempladas en la ley, a que hubiere lugar.

Normatividad respecto del cual la Corte Constitucional, declaró su exequible condicionada, mediante sentencia C-531 de 2000, al considerar *"…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…".*

Esta Corporación, sobre el alcance del mencionado artículo, ha considerado, en sus diferentes pronunciamientos, que la protección especial a la estabilidad laboral reforzada por el estado de salud, no es exclusiva de quienes se encuentren calificados en su pérdida de capacidad laboral, sino también respecto de quienes se encuentren en un estado de debilidad manifiesta, entendido éste como aquella situación grave, relevante o significativa que afecte la salud del trabajador y le dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; atendiendo lo adoctrinó la Corte Constitucional, al indicar *"…la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares…"* (Sentencia SU 049 de 2017).

Así mismo, para la acreditación de la situación, la jurisprudencia, considera que *"…en virtud del principio de libertad probatoria y formación del convencimiento, en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de limitación que pone al trabajador en una 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 constate la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuanta con concepto desfavorables 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…"* (Sent. CSJ SL572-2021).

Por consiguiente, la simple existencia de una enfermedad o el hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado, o en licencia por enfermedad, o con un quebranto de salud, o con recomendaciones médicas, no es suficiente para concluir que es titular de la protección reforzada; esa situación de debilidad manifiesta, debe quedar plenamente evidenciada en el expediente, bien sea con la determinación del porcentaje de la pérdida de capacidad laboral -dictamen correspondiente cuando haya sido realizado-, o con la demostración de la situación de discapacidad en un grado significativo o relevante, es decir que el estado de salud genere dificultades sustanciales en el trabajador para laborar en condiciones regulares, situación que debe ser debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguarda su estabilidad (Sent. CSJ SL11411-2017 y SL2797-2020).

De otro lado, 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.

En el asunto bajo examen, se señala en la demanda que, a raíz de las jornadas laborales, la actora comenzó a sentir dolores en su zona lumbar, que en consulta médica del 16 de marzo de 2018, el médico adscrito a la Clínica Chía le expidió *recomendaciones restrictivas*, consistentes en limitaciones de coger objetos a gran altura a fin de no forzar la columna, realizar movimientos con espalda recta, evitar posturas mantenidas, alternar posiciones de pie y sentada,

posturas de descanso y restricción de levantamiento de peso mayor a 5 kg, restricciones de las que *"…notificó al departamento de recursos humanos entregando la constancia directamente a la señora ROCIO OCAMPO…"*; que el 3 de mayo de la misma anualidad, en consulta especializada de Ortopedia y Traumatología se le diagnostica *"...OTROS DESPLAZAMIENTOS ESPECIFICADOS DE DISCO INTERVERTEBRAL…"* y le dio recomendaciones relacionadas con la postura de trabajo y el levantamiento de peso de 05kg; el 5 de junio de 2018, se le practicó examen de resonancia magnética de Columna Lumbosacra, que arrojó como resultado de la misma *"…DISCOPATIA L4 – L5 y de larga evolución en L5 - S1; en L4 - L5 HAY PROTRUSION DISCAL CENTRAL QUE INDENTA EL SACO DURAL; EN L5 - S1 HAY FORMACIÓN OSTEOFITICA DISCAL CENTRAL QUE INDENTA EL SACO DURAL Y DISMINUCIÓN PARCIAL DE LA AMPLITUD DEL AGUJERO DE CONJUNCIÓN IZQUIERDA…"*; en consulta de 27 de julio siguiente, se le expiden recomendaciones por Ortopedia y Traumatología, relacionadas con no deambular ni permanecer de pie por más de 4 horas.

También sostiene, en mayo de 2020 sufrió un accidente de trabajo, del cual informó a su supervisora, la señora Ofelia quien no hizo el reporte respectivo; que el 29 de junio siguiente, se le ordenó una resonancia magnética de Columna Lumbosacra, que fue practicada el 3 de agosto de 2020, advirtiéndose que la conclusión es similar a la indicada en el examen practicado el 5 de junio de 2018, según lo relatado en el hecho décimo cuarto (fl. 5 PDF 01); igualmente manifiesta que con ocasión del accidente de trabajo que consistió en CONTUSIÓN DE MANO Y RODILLA IZQUIERDA, ha presentado dolencias que perduran en el tiempo que limitan su movilidad y calidad de vida (hechos 4 a 19, fls. 4 y 5 PDF 01).

Consideró el operador judicial, para negar el reintegro pretendido con base en el estado de salud de la demandante, lo siguiente:

> *"…En definitiva, y con fundamento en el artículo 61 del estatuto procesal del trabajo y de la seguridad social que le otorga la facultad para formarse libremente el convencimiento acerca de los hechos materia de controversia con inspiración de los principios científicos que informan la crítica de la prueba y en atención a las circunstancias relevantes del pleito, este fallador infiere que, aunque la demandante probó una deficiencia a largo plazo, no se allegó un solo elemento de convicción que corrobore que el diagnóstico «DISCOPATÍA L4, L5, S1 OSTEOARTROSIS DEGENERATIVA» y «LUMBAGO NO ESPECIFICADO», le dificultara sustancialmente el ejercicio normal de sus funciones como* ***«operaria»,*** *sencillamente porque no basta con su simple dicho para asegurar cómo desempeñaba su labor, sino que se requiere respaldo. Con todo, y aun si en gracia*

> *de la discusión se aceptara que esa deficiencia consistente en «DISCOPATÍA L4, L5, S1 OSTEOARTROSIS DEGENERATIVA» y «LUMBAGO NO ESPECIFICADO», al interactuar con las diversas barreras como es el ejercicio de su cargo de* ***«operaria»*** *en el que tenía que regar, barrer, limpiar y descargar plántulas con sus extremidades en el área de plantulación, le restringían e impedían ostensiblemente su participación plena y efectiva en la vida profesional de la empresa en igualdad de condiciones que la del resto de trabajadores e, incluso, en comparación con sus mismas actividades al inicio y durante su contratación, por ser una paciente con ese cuadro de larga duración, con dolor lumbar que irradia a un miembro inferior y al dorso de pie, que aumenta con la marcha, sin mejoría, y por los cuales debía estar en tratamiento médico y terapia física e, incluso, tenía recomendaciones laborales, se concluiría que tampoco está acreditado el segundo requisito, y es el conocimiento del empleador. Frente al tema, es importante destacar que, aunque en la comunicación del 2 de julio de 2020 el representante legal de la entidad demandada negó haber tenido conocimiento acerca del estado de salud de la demandante, lo cierto es que precisamente esa respuesta se dio con ocasión de una solicitud de no desvinculación con antelación al cumplimiento del plazo pactado (pp. 39-42, archivo08), pero allí no se aportó un documento que fundamentara esa solicitud. No existe constancia de radicación de recomendaciones y/o restricciones laborales con sello de recibido del empleador, como tampoco al momento de la reclamación; de ahí que la trabajadora desaprovechó la oportunidad para hacerlo antes de llegar el día de la no renovación. Aquí y ahora, se recalca que, aunque en el fondo podría decirse que el empleador tenía el deber de constatar sobre lo afirmado, ello hubiera sido de esa manera si la parte demandante hubiera puesto en conocimiento no solo su estado, sino si hubiera aportado algún respaldo médico que le ayudara al empresario a buscar alternativas y verificar qué medidas razonables tenía a su alcance para tomar. En todo caso, y muy a pesar de que, al momento de rendir su declaración, y a la pregunta que se le hizo con ocasión de citas médicas, aceptó haberle dado permisos para asistir a ellas, ello no significa que se admita y se asuma que se encontraba en un tratamiento médico que le restringiera la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo, si previamente no había puesto en conocimiento los soportes respectivos sobre ello…".*

Al proceso se allegaron los siguientes medios de convicción, obrantes en el PDF 01:

(1) Orden de REMISION, con fecha de atención el 16 de marzo de 2018 por la Clínica Chía Zipaquirá, en donde el médico general solicita atención pro especialidad "…800 OTRAS…"; indicándose que se trata de: *"…PACIENTE CON OSTEOARTROSIS DEGENERATIVA PARA COGER UN OBJETO SITUADO A GRANDE ALTURA, COLOCARSE A SU NIVEL EVITANDO ASÍ POSTURAS FORZADAS DE LA COLUMNA, RALIZAR MOVIMIENTO SIEMPRE CON LA ESPALDA RECTA, EVITE POSTURAS MANTENIDAS, ALTERNE POSICIONES DE PIE Y SENTADO, DUERMA DE MEDIO LADO SOBRE UN COLCHÓN FIRME Y UNA ALMOHADA ENTRE LAS PIERNAS, PARA COGER OBJETOS DEBE COLOCARSE DE FRENTE A LA CARGA Y GIRAR EN BLOQUE, NO LEVANTAR OBJETOS MAYORES A 5 KG…"* (fl. 19).

(2) ORDEN EXT, para atención médica con especialista, en la que se indica que asistió el 3 de mayo de 2018 a consulta de CONTROL DE SEGUIMIENTO POR ESPECIALISTA EN ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGÍA por el diagnóstico de *"…OTROS DESPLAZAMIENTOS ESPECIFICADOS DE DISCO INTERVERTEBRAL…"* (fl. 21), y la HISTORIA

CLINICA ORTOPEDIA AMB, de la atención por el especialista, en la que se solicita Resonancia magnética lumbosacra (fls. 29 y 30),

(3) ASIGNACION DE CITAS, para TERAPIA FISICA INTEGRAL, los días 10, 15, 17, 18, 21, 22 y 24 de mayo de 2018 (fl. 26).

(4) HISTORIA CLINICA de la CLINICA CHIA ZIPAQUIRA, en la que se registra como antecedentes médicos del paciente, la atención recibida en las siguientes fechas: 10/03/2017 *"…MIGRAÑA…"*; 25/07/2018 *"…Migraña – discopatia L4-L5 con protrusión discal, discopatia L5-S1…"*; 22/10/2018 *"…Migraña, discopatia L4-L5, discopatia L5-S1, osteoartrosis generativa…"*; 14/05/2019 *"…Migraña, discopatia L4-L5, discopatia L5-S1, osteoartrosis generativa …"*; 13/01/2020 *"…PACIENTE NO REFIERE…"*; en DIAGNOSTICO se indica como *"…DX Ppal: MS4S LUMBAGO NO ESPECIFICADO - Causa Externa: Enfermedad General…"*, se solicita RESONANCIA MAGNETICA DE COLUMNA LUMBOSACRA SIMPLE, fecha 29/06/2020, y cita para *"…Resultados de Referencia y Contrareferencia -240 ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGIA…"* (fls. 24 y 25).

(5) En enero 2020, tuvo incapacidad médica por 6 días entre el 11/01/2020 al 17/01/2020, por enfermedad general (fls. 20).

(6) ORDEN de fecha 29/06/2020, para solicitud de resonancia magnética de columna lumbosacra simple, por *"…Dx: Discopatia L4-L5-S1, osteoartrosis generativa…"* y AUTORIZACION DE SERVICIO de la CLINICA CHIA, para el 17/07/2020, Examen Médico General – RESONANCIA MAGNÉTICA DE COLUMNA LUMBOSACRA SIMPLE (fls. 22 y 23).

(7) Orden Externa de la UNION TEMPORAL CLINICA NUEVA EL LAGO, de fecha 06/10/2020, para consulta con ESPECIALISTA EN MEDICINA FISICA Y REHABILITACIÓN, y con ESPECIALISTA EN DOLOR Y CUIDADOS PALIATIVOS (fl. 32)

(8) CONTROL DE CONSULTA EXTERNA de 06/10/2020, se registra como Diagnósticos: *"…M159 POLIARTROSIS, NO ESPECIFICADA…"*, registrándose *"…PACIENTE DE 49 AÑOS CON CUADRO D LARGA DATA DOLOR LUMBAR TIPO PICADA QUE SE IRRAIDA (SIC)A A MIEMBRO IFNERIOR (SIC) IZQUIERDO HASTA DORSO DE PIE. AUMENTA CON LA MARCHA, MANEJO CON TERAPIA FÍSICA SIN MEJORÍA…"* (fls. 33 y 34).

(9) CERTIFICADO MÉDICO OCUPACIONAL *ENFERMEDAD DE ORIGEN COMUN PARA SEGUIMIENTO POR EPS – CONTROL POR EPS POR ORTOPEDISTA…"* – TIPO EXAMEN: Retiro, fecha: 24/07/2020, registrándose como RECOMENDACIONES GENERALES *"…1.2. Continuar manejo médico – 1.4. Inicio o continuar actividad física…";* sin RECOMENDACIONES OCUPACIONALES ni RESTRICCIONES; en CONCEPTO MÉDICO, se relaciona *"…Sin*

diagnóstico de enfermedad laboral…", "…Presenta patologías que requieren calificación de origen EPS / ARL; en OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES, se relaciona: "… (fl. 35).

También se practicaron los interrogatorios de parte, a la demandante y al representante legal de la accionada; quienes señalaron:

La demandante, sostuvo que reportó su accidente de trabajo a la supervisora del área donde laboraba, de nombre Ofelia quien le dijo que ella seguía el procedimiento con Recursos Humanos y demás, pero que aquella no lo hizo porque nunca fue la persona encargada, que no efectuó directamente trámite alguno, a pesar de conocer el documento *"…Actos y Condiciones inseguras en el trabajo – Reporte y Autoreportes...", "…porque estaba con mucha carga laboral y hacía falta personas en el área… y la señora Ofelia siempre me manifestó que iban a llegar a revisarmen (sic) ahí al área que no debía desplazarme hasta allá...",* que no acudió a otras instancias porque *"…lo único que yo no quería era generar indisposición en ese momento, por la razón de la falta de personal en el área, porque teníamos una sobre carga laboral…".*

Mencionó que las dolencias que la aquejaban venían desde el año 2018, por lo que le expidieron restricciones médicas, que presentó en marzo de esa anualidad, ahí comunicó a la empresa conforme al procedimiento establecido *"…le informe a la ingeniera Marcela y ella me envío con la señora Rocío Ocampo que es la Jefe de Recursos Humanos, yo le entregue mi restricción médica y de hecho tengo la firma de recibido de ella…"* ; que en dicho documento *"…Aparece la firma de ella como tal en el documento, y en ese momento ella fue la que no coloco él sello porque dijo que no era necesario, y que no entendía porque razón yo quería que le colocara una firma…";* que durante la vigencia del contrato *"…yo tuve algunas incapacidades por migraña, tuve incapacidades también por el tema de mi pierna, pero las incapacidades fueron en 2018, tuve una incapacidad en enero de 2020 de 5 días por el tema de mi pierna que fue cuando inició el proceso para todos exámenes, por tema de pandemia fue demorado el proceso…";* que no tuvo más incapacidades porque *"…la verdad yo soportaba mucho el dolor porque no quería perder el trabajo…"*, que para el momento de la terminación de su contrato de trabajo *"…no me encontraba incapacitada, pero la restricción médica que yo tengo no tiene fecha de vencimiento, porque yo tengo un problema degenerativo que no tienen reversa no tiene mejoría, entonces mis restricciones médicas fueron sin fecha de vencimiento…",* tampoco tenía calificación de PCL

Precisó que sus funciones en el área de plantulación a donde fue trasladada *"…precisamente por mi restricción, pero en esa área me tocaba regar las plántulas, me tocaba barrer los bancos por debajo que son como una especie área me tocaba regar las plántulas, me tocaba barrer los bancos por debajo que son como una especie de mesas largas donde van las plántulas y tocaba hacer el aseo de todo lo que caiga, me tocaba prácticamente arrodillada o acostada debajo de la base; limpiaba alcantarilla, también cargar remolques y descargarlos donde van de 10 a 12 canastillas donde van todos los esquejes de plántulas, de un lado un hombre y del otro una mujer, que era el caso que me correspondía a mi cuando hacía la labor; también estuve en el área que fue de siembra de semilla también tenía que manipular este tipo de canastilla para su organizarlas…"*.

Por su parte **el representante legal de la accionada –** Iván Genaro Arenas Garzón-, precisó que las funciones de la actora fueron las indicadas por ésta, como *"…barrer, regar las plántulas, descargarlas, ese era el trabajo que había que hacer…";* aclaró que *"…a ella no se le traslado al área de plantulación, simplemente porque estábamos abriendo una nueva área dentro de la empresa y eso fue lo que se hizo….";* que el descargue consistía en *"…simplemente de una mesa pasarla a un carrito para que se trasladen al sitio donde se va a sembrar, la plántula básicamente es una matica chiquita que es la que se traslada al campo en donde se siembra, eso es una plántula…";* que dichas funciones se realizaban con las manos, pues consistían *"…simplemente es de llegar y coger de un lado para otro, son las manos las que se utilizan para eso y los pies para poderse trasladar de un lado para otro…",* tampoco era necesaria la fuerza *"…es una plántula que tiene una está de 5 centímetros de altura, o sea y son de 200 unidades, pues eso no es nada, es simplemente es eso….";* que la mesa donde estaban las plántulas tenía una altura de 1:20 mts. o 1:30 mts.

Sostuvo que la empresa no tuvo registro alguno sobre las restricciones médicas de la actora *"…de que le hayan dado alguna certificación, no lo conocemos dentro de la empresa no se conoce eso….";* precisó sobre el cambio de sitio de labores de la actora, que *"…lo que hicimos fue crear esa área de plantulación y trasladamos no solamente a la señora sino que trasladaos a otra cantidad, en este momento trabajan como 12, no sé si cuando estaba la señora era un poco menos, pero eso es, se trasladaron 12 personas, simplemente es eso…"*; que no sabe cuál fue el resultado del examen médico de egreso practicado a la accionante, porque ésta no lo reportó; informó que a raíz de la solicitud elevada por la demandante de *"…Solicitud de Reintegro…",* el 2 de junio de 2020, para

constatar lo que aseveraba la trabajadora allí, *"…lo que hice fue ir a recursos humanos, preguntar todo lo que estaba pasando porque nos estaba presentando ese escrito que pedía el reintegro y mirar porque razón, si fue en verdad porque no teníamos un contrato de trabajo que fue lo que ella dijo que nunca lo había firmado, que no teníamos contrato de trabajo, que tenía una cantidad de cosas ahí, pues entonces eso fue lo que hice, eso fue…"* y que encontró *"…pues que estaba el contrato de trabajo, que no tenía restricciones que nunca nos había mandado la EPS absolutamente nada, que ARL tampoco teníamos nada, eso fue lo que encontramos; claro señor juez, es muy asustador cuando le llega a uno eso, y lo primero que uno hace es oiga estamos, tratamos de hacer las cosas de la mejor manera, pero lo primero que uno dice es estamos haciendo las cosas bien, y se preguntan en eso; le agrego una cosita pequeña pero pues para que, nosotros tenemos en este momento 340 trabajadores dentro de la empresa, esa es nuestra relación con el trabajo…"*; admitió que la compañía le otorgaba permisos a la demandante para asistir a citas médicas *"…si se le otorgaba permisos cuando lo requería, pero ella también a veces hablaba que iba después … citas médicas después de las horas laborales, entonces ahí no hay nada especifico…"*.

De los medios de prueba referenciados, analizados en conjunto atendiendo los principios de la libre formación del convencimiento y la sana crítica (Arts. 60 y 61 del CPTSS), aunque acreditan que la demandante padece "…DISCOPATIA L4-L5 - S1, OSTEOARTROSIS DEGENERATIVA…" y "…LUMBAGO NO ESPECIFICADO…", no así que real y materialmente para el momento de la terminación de su contrato de trabajo, padeciera una situación de discapacidad que la limitara en *grado significativo, notorio y evidente*, y que fuera debidamente conocida por el empleador para que se activaran las garantías que resguardan su estabilidad; ya que no se advierten circunstancias que le impidan sustancialmente el desempeño del cargo de operaria, para la fecha de terminación del contrato, conceptos que solamente es posible deducirlos a partir de la situación particular que se logre demostrar dentro del proceso respectivo; como lo ha expuesto la Corte Constitucional en sentencia T-190 de 2012, donde manifestó que para el derecho a la estabilidad laboral *"…basta que esté probado que su situación de salud* ***les impide o dificulta sustancialmente*** *el desempeño de sus labores en las condiciones regulares…",* pronunciamiento reiterado en sentencia T–368 de 2016; debiendo recalcarse la exigencia de que la situación de salud impida o dificulte *sustancialmente* el desempeño de su labor; vocablo que significa lo más importante de una cosa, con lo que se descarta que sea cualquier dolencia la que produzca ese estado.

Ello, como quiera que si bien en marzo de 2018 se le expidieron recomendaciones laborales, relacionadas con: evitar posturas forzadas de la columna, realizar movimientos siempre con la espalda recta, evitar posturas mantenidas, alternar posiciones de pie y sentado, para coger objetos debe colocarse de frente a la carga y girar en bloque, no levantar objeto con peso mayor a 5 Kg; tal situación por sí sola, no lleva a considerar a la trabajadora como una persona limitada en los términos del precepto citado y que dé lugar a la protección en él mencionada; no debe perderse de vista que la jurisprudencia ha sostenido que **no** toda enfermedad del trabajador lo determina como limitado físico merecedor de la protección especial reclamada, como lo adoctrinó la Corte Suprema de Justicia, entre otros pronunciamientos, en sentencia de 28 de octubre de 2009, radicación No. 35421, con ponencia del Magistrado, doctor CAMILO TARQUINO GALLEGO; debe precisarse que las recomendaciones se expiden con carácter preventivo, y si bien se le indica alguna condición a tener en cuenta para la ejecución de determinadas labores; éstas por si mismas no permiten evidenciar o concluir alguna limitación ostensible que le impida a la operaria realizar sus labores de manera regular.

Además, la persona en situación de discapacidad es aquella que padece una deficiencia que en cualquiera de los órdenes mencionados -física, mental, intelectual o sensorial-, independiente del origen de la misma, le impida su participación plena y efectiva en la sociedad; y ello no se advierte de la demandante; téngase en cuenta que éste admitió que se encontraba desarrollando las actividades en condiciones regulares; lo que lleva a considerar que los diagnósticos enunciados no le causaba limitación en *grado significativo, notorio y evidente*, que fuera incapacitante para poder activar la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Sobre este aspecto, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL572-2021 de 24 de febrero de 2021, radicación No. 86278, señaló:

> *"(…)Ahora bien, es evidente que el trabajador padece una patología en su hombro derecho, que se encuentra documentada, pero, como quedó dicho en párrafos anteriores, no es la patología lo que activa la protección de la estabilidad laboral*

> *reforzada, sino la limitación que ella produce en la salud del trabajador para desarrollar su labor, lo que no se encuentra demostrado en el proceso, pues además de no estar calificada la pérdida de la capacidad laboral, al momento del despido no presentaba ninguna situación grave de salud, que fuera notoria y evidente, por el contrario, se encontraba desarrollando sus actividades de manera normal, lo que demuestra que la patología del hombro no ocasionaba ninguna limitación en el trabajador que fuera incapacitante, con la magnitud de poder activar la protección establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997…".*

Aunado a lo anterior, no se evidencia calificación de pérdida de capacidad laboral, por lo que es necesario para que opere la protección que el estado de salud sea de tal gravedad, que la limité para la realización de su trabajo, y dicho padecimiento, como se dijo, debe ser notorio, evidente y perceptible. En todo caso, corresponde en estos casos al trabajador la carga probatoria de acreditar de manera fehaciente y sólida el estado que le da derecho a la protección laboral reforzada.

Es importante reiterar que la simple existencia de enfermedades o padecimientos no es suficiente para proclamar la estabilidad laboral reforzada, pues se requiere que estas impidan o dificulten sustancialmente el desempeño de las labores; por lo que la circunstancia referida por el recurrente en cuanto a que *"…se trata de una enfermedad incurable, crónica y por supuesto de difícil manejo…"*, lo que en su sentir le da *"…un status más elevado de protección respecto de los derechos de la señora demandante…"*; no es suficiente para tener por acreditada la condición de salud que le otorgue a la trabajadora la prerrogativa de la estabilidad laboral implorada; para ello se reitera, a manera de resultar insistentes, debe quedar plenamente establecido que el padecimiento o las patologías presentadas le impedían a la trabajadora, de manera significativa el desenvolvimiento y ejecución de las labores que le fueron encomendadas; aspecto que la actora no acreditó.

Y es que aun, haciendo *"…uso justamente de lógica y la sana crítica en la medida de realizar un ejercicio de reflexión respecto del tipo de patología que está presentando la demandante…",* como lo señala el recurrente, no es posible considerar que efectivamente la misma –la patología- limitaba ostensiblemente la ejecución de las funciones de la accionante; como quiera no se cuenta con los elementos de convicción suficientes y necesarios que lleven a tal conclusión, carga de la prueba que como se indicó líneas atrás, competía a la demandante –Artículos 167 del

CGP y 1757 del CC.-, que no cumplió; téngase en cuenta que ni siquiera aparecen consultas médicas frecuentes o incapacidades para considerar que era tal la magnitud o severidad de la enfermedad que realmente debía acudir a citas y controles de manera periódica que además, eran incapacitantes por su estado de salud; ya que las consultas acreditadas antes de la desvinculación -20 de junio de 2020-, datan de junio 4 de 2017, marzo 3, 10, 16, mayo 24 de 2018, correspondiendo las del 10 y 24 de mayo a terapias, según relación allegada por la parte demandada (fl. 4 PDF 10) y, en mayo 14 de 2019 conforme historia Clínica de la Clínica Chía Zipaquirá (fl. 23 y 24 PDF 01); e incapacidades las expedidas en los años 2017 (marzo 1 por 2 días, junio 5 por 7 días, junio 12 por 1 día) y, la última en el año 2020 (enero 11, por 5 días), por *"...esguinces y torceduras…",* como lo registra la parte demandada (fl. 4 ídem); es decir por situaciones diferentes a las patologías presentadas; por tanto, dicha situación no lleva la convicción necesaria, para concluir que para el momento del finiquito del contrato de trabajo la actora hacía parte del contingente de trabajadores cobijados por la aludida protección especial, pues transcurrió entre la última consulta y la terminación un periodo superior a un año y respecto de la incapacidad un lapso mayor a 6 meses; que se reitera, no evidencian esa condición delicada de salud en los términos señalados por la parte actora; pues si fuere tan agobiante su estado de salud, no resulta lógico y coherente lo manifestado por ésta, en el sentido que *"…la verdad yo soportaba mucho el dolor porque no quería perder el trabajo…"*, y por ello no acudía a consulta; toda vez que, en gracia de discusión, tal situación llevaría a colegir que no eran las condiciones laborales las que eventualmente desmejoraban su salud, como lo asevera el recurrente, sino la actitud de la misma demandante, ya que se trataba de preservar su condición de salud, la cual repercutía en la calidad de vida y de contera en el ámbito laboral, pero que ella no atendía.

En efecto, pues sostiene el recurrente que el estado de salud de la operaria se vio afectado porque no se cumplieron las recomendaciones, dado que la actora al barrer debajo de la mesa donde se colocaban las plántulas debía adoptar una posición que no le permitía tener la columna de manera recta y también permanecía de pie todo el turno -8 horas-, cuando se le había indicado que podía

hacerlo por 4 horas, esto es permanecer de pie; situaciones que, en su consideración, no permitían observar el cumplimiento de las recomendaciones expedidas; sin embargo, no hay evidencia que ello real y materialmente fuere así, como quiera que aunado a lo referido en líneas anteriores, esto es la falta de cuidado en su salud por parte de la demandante; nótese que en el examen de egreso practicado el 24 de julio de 2020, aunque se indica que tiene una enfermedad de origen común para seguimiento por la EPS y control con ortopedia; no se relaciona restricción alguna para el ejercicio del cargo, ni recomendaciones ocupacionales (fl. 35 PDF 01); además, de los exámenes de resonancia magnética de columna lumbrosacra simple, practicados en el mes de junio de 2018 y el 3 de agosto de 2020, los resultados son similares a decir de lo señalado en los hechos noveno y décimo catorce (fl. 5 PDF 01); por lo que no puede advertirse esa afectación de la salud de la demandante, por las labores o actividades que aquella ejecutaba en desarrollo de su cargo, según lo considerado por el apelante, como se indicó.

Se reitera, la demandante no contaba con calificación de la perdida de la capacidad laboral, ni tampoco se evidencia que la enfermedad que padecía tenía tal magnitud que le impidiera desarrollar sus labores, ni *"…se evidencia una situación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores…"* o que el *"…estado de salud genere dificultades sustanciales en el trabajador para laborar en condiciones regulares, situación que debe ser debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguarda su estabilidad…", "…siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constate la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorables 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…"* como lo ha precisado la jurisprudencia de las altas cortes.

En el proceso, tampoco obra constancia que a la demandante se le hubiera reubicado, reasignado o modificado en sus funciones debido a orden o recomendación médica derivada de la enfermedad que padecía, pues no se cuenta con confesión de la parte demandada en este sentido; nótese que el

representante legal negó de manera categórica haber tenido conocimiento de recomendaciones, así como del estado o condición de salud y las patologías que aquejaban a la accionante; precisando que se dio el cambió de sitio de trabajo de la operaria, debido a que la compañía creó el área de plantulación y trasladó no solamente a ésta sino a otra cantidad de operarios, 12 en total para dicha área, más no como ésta lo refiere que fue por su patología.

Bajo ese panorama, se considera que la demandante, para la fecha de terminación de su contrato de trabajo, no demostró que se encontraba en alguna situación que lleve a determinar ese *estado de debilidad manifiesta* o discapacidad que alega, en un *grado significativo*, a fin que se pudiera obtener la estabilidad de que trata la Ley 361 de 1997; adviértase que dicha protección se deriva justamente de la configuración de la limitación en vigencia del nexo contractual laboral; lo que, no quedó acreditado en el presente asunto; ya que no se advierte que realmente, la accionante tenía una limitación en su salud, notoria y evidente, para que se activara su garantía de estabilidad laboral; pero no fue lo acaecido en el caso en estudio.

De otra parte, tampoco quedo demostrada la ocurrencia del accidente de trabajo que alega la actora sufrió, menos aún que lo hubiera reportado a la empleadora, ya que solo se cuenta con su dicho sin ningún tipo de respaldo probatorio, por lo que sus manifestaciones no tienen el alcance de confesión, al tenor de lo consagrado en el artículo 191 del CGP; y para darles valor probatorio, se necesitaba que fueran corroboradas con otros medios de pruebas que llevaran a tal convencimiento, pero que en el presente asunto no se dieron. Por tanto, tampoco es factible colegir que, las consecuencias de dicho suceso, conllevaron una limitación en la salud de la trabajadora, que no le permitía ejecutar o desempeñar sus labores de manera regular y así, considerar la activación de la prerrogativa analizada.

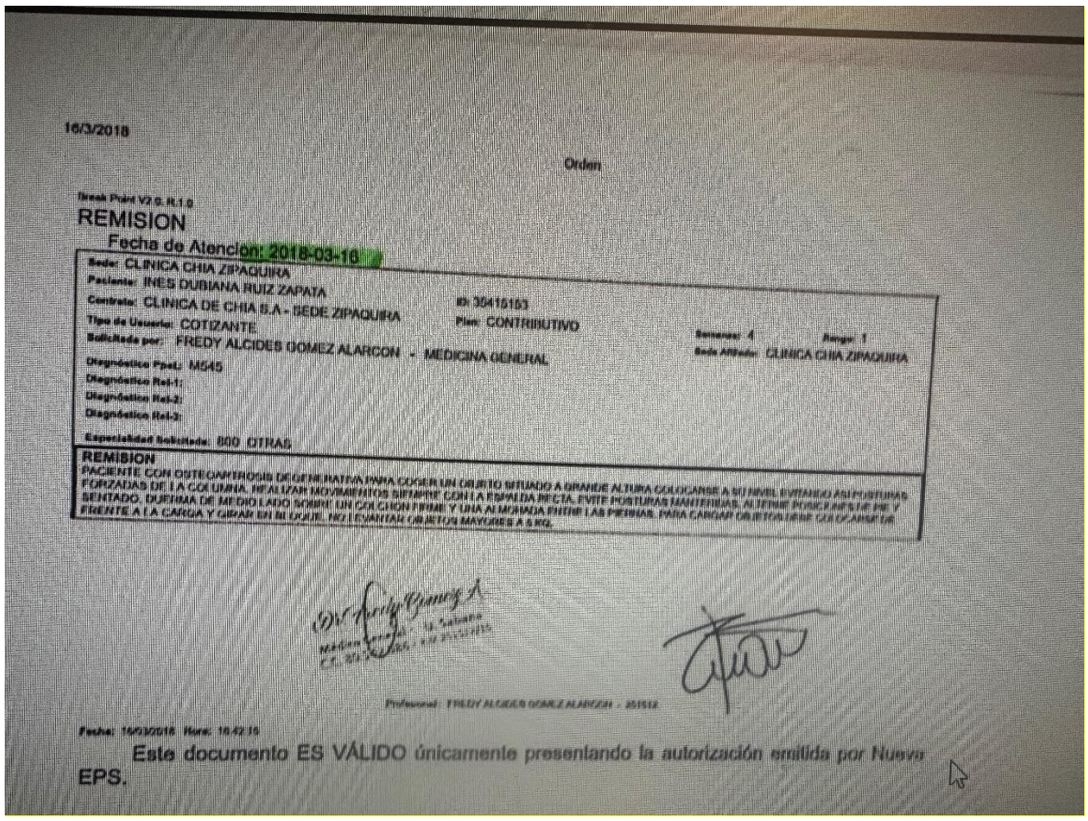
En ese orden, al no quedar evidenciada la condición de salud que depreca la actora ostentaba para el momento del finiquito del contrato que la hiciere

beneficiaria de la estabilidad laboral u ocupacional reforzada; no es posible considerar que la decisión de la sociedad demandada de terminar el contrato de la accionante fuera discriminatoria y menos aún que para ello necesitaba autorización del Ministerio del Trabajo como lo reclama el apelante.

Ahora, si bien el debate en el presente asunto, también se centró en otro de los requisitos para obtener el amparo reclamado y fue fundamento de la apelación, esto es el conocimiento del empleador frente a las eventuales condiciones de salud de la trabajadora demandante para el momento del finiquito del vínculo contractual; debe precisarse que ante la falta de demostración que la patología presentada fuera incapacitante, con la magnitud o severidad de poder activar la protección solicitada; tal acreditación resulta irrelevante y de contera, libera a la Sala de hacer una análisis de fondo, al respecto.

Sin embargo, como quiera que el recurrente hace énfasis en el documento de folio 19, para según él acreditar el conocimiento de la parte demandada respecto a la condición de salud de la actora; estima la Sala, necesario hacer la siguiente acotación:

El documento aludido corresponde a la siguiente imagen



16/3/2018

Orden

Break Point V2.0.R.1.0

REMISION

Fecha de Atencion: 2018-03-16

Sede: CLINICA CHIA ZIPAQUIRA
Paciente: INES DUBIANA RUIZ ZAPATA
Contrato: CLINICA DE CHIA S.A - SEDE ZIPAQUIRA
ID: 30415153
Plan: CONTRIBUTIVO
Tipo de Usuario: COTIZANTE
Semanas: 4
Rango: 1
Solicitada por: FREDY ALCIDES GOMEZ ALARCON - MEDICINA GENERAL
Sede Afiliado: CLINICA CHIA ZIPAQUIRA
Diagnóstico Ppal: M545
Diagnóstico Rel-1:
Diagnóstico Rel-2:
Diagnóstico Rel-3:
Especialidad Solicitada: 800 OTRAS

REMISION
PACIENTE CON OSTEOARTROSIS DEGENERATIVA PARA COGER UN OBJETO SITUADO A GRANDE ALTURA COLOCARSE A SU NIVEL EVITANDO ASI POSTURAS FORZADAS DE LA COLUMNA. REALIZAR MOVIMIENTOS SIEMPRE CON LA ESPALDA RECTA. EVITE POSTURAS MANTENIDAS. ALTERNE POSICIONES DE PIE Y SENTADO. DUERMA DE MEDIO LADO SOBRE UN COLCHON FIRME Y UNA ALMOHADA ENTRE LAS PIERNAS. PARA CARGAR OBJETOS DEBE COLOCARSE DE FRENTE A LA CARGA Y GIRAR EN BLOQUE. NO LEVANTAR OBJETOS MAYORES A 5 KG.

Fecha: 16/03/2018 Hora: 16:42:15

Este documento ES VÁLIDO únicamente presentando la autorización emitida por Nueva EPS.

Sostiene el demandante que con la firma que aparece en el costado derecho se acredita el recibo por la demandada, firma que corresponde a la Jefe de Recursos y Humanos, y que es similar a la que aparece en otros documentos suscritos por la misma, y además como la demandada no lo tacho ni desconoció presta merito probatorio, para acreditar el conocimiento de la demandada.

Sobre el particular se advierte que, en la demanda no se manifestó que el documento fuera de la demandada o proviniera de ella, ni tampoco se aludió a que el signo que aparece al lado derecho fuera de la persona que se atribuye en el recurso de apelación.

Revisado el documento, no se advierte que contenga rasgos que permitan afirmar que fue elaborado por la accionada o que proviniera de ésta, y como tampoco en la demanda se le atribuyó la autoría del signo que aparece al lado derecho a la misma, no puede estimarse que aquel presta merito probatorio del recibido por parte de la demandada, ya que no lo tacho ni lo desconoció. Toda vez que no se manifestaron las circunstancias previstas en el artículo 269 del CPT, en el sentido de haberle atribuido el documento a la parte demandada

afirmando que estaba suscrito por la misma, para que ésta pudiere ejercer su derecho de defensa bien fuera tachando el documento (art. 270 CGP), o desconociéndolo (art. 272 CGP), según fuere el caso. Por lo tanto, no le asiste razón al recurrente afirmar que se encuentra acreditado que la demandada lo recibió, además que dicho signo al costado derecho no refleja tampoco las circunstancias en que se impuso ni la fecha.

En ese orden, de conformidad con lo señalado; se colige que acertó el juez de primera instancia en cuanto a considerar que la condición de salud alegada por el accionante que conllevaba el amparo de la estabilidad laboral reforzada, no quedó plenamente demostrada en juicio; situación que hace nugatorias las pretensiones derivadas de esta circunstancia, como el reintegro, sus consecuenciales, y la indemnización prevista en el artículo 26 de la comentada normatividad; por tanto, se confirmará la decisión en este aspecto.

De esta manera quedan resueltos los temas de apelación, reiterándose que la Sala no tiene competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los sustentados en la alzada.

Ante lo adverso de la decisión del recurso a la parte apelante, se le condenará en costas. Fíjese como agencias en derecho, la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 9 de mayo de 2022, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá –Cundinamarca, dentro del proceso ordinario promovido por **INÉS DUBIANA RUIZ ZAPATA** contra **HORTIFRESCO**

VILLA LEOVI SAS, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO COSTAS de esta instancia, a cargo de la parte demandante. Fíjese como agencias en derecho la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

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

LAS PARTES SERÁN NOTIFICAS EN EDICTO, Y CUMPLASE,

JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado

MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada

EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado

LEYDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria