



Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar
JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE CARTAGENA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR
JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO CARTAGENA
RAD. 13001-41-05-003-2023-00180-01

SENTENCIA

En la ciudad de Cartagena de Indias, a los veintinueve (29) días del mes de enero del año dos mil veinticuatro (2024), la Jueza Segunda Laboral del Circuito de Cartagena, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, especialmente las establecidas en el artículo 69 del CPTSS, en armonía con lo decidido en la sentencia C-424 de 2015, procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta en el proceso ordinario laboral promovido por la señora **TARSILIA JIMENEZ GOMEZ** contra la empresa **CENTRO ASEO MANTENIMIENTO PROFESIONAL** y solidariamente contra la empresa **TEMPORIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A.**

I. ANTECEDENTES:

1.1.-PRETENSIONES DE LA DEMANDA:

La señora TARSILIA JIMENEZ GOMEZ actuando mediante apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral contra la empresa CENTRO ASEO MANTENIMIENTO PROFESIONAL, a fin de que se declare que el despido efectuado por la primera, al no cumplir con el procedimiento señalado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, fue ineficaz; toda vez que el actor se encontraba en debilidad manifiesta, era sujeto de especial protección constitucional y, por ende, acreedor del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

En consecuencia, que se condene a CENTRO ASEO MANTENIMIENTO PROFESIONAL, a reintegrar a la señora TARSILIA JIMENEZ GOMEZ y a pagar las siguientes acreencias laborales: prestaciones sociales, vacaciones y salarios dejados de percibir, cada una de ellas desde el 12 de septiembre del 2022 hasta la presente. Así mismo, se le condene al pago de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, las costas del proceso y las pretensiones extra y ultra petita que resulten probadas. Como pretensión subsidiaria, el demandante solicita condenar a la empresa a pagar la indemnización por despido injusto.

1.2.-HECHOS:

Como fundamento fáctico de las pretensiones, relata el actor que celebró contrato individual de trabajo con CENTRO ASEO MANTENIMIENTO PROFESIONAL, desde el



**Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar
JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE CARTAGENA**

04 de julio de 2017, hasta el 12 de septiembre de 2022, del año 2022, Contrato de trabajo por obra o labor, con un salario mensual de un millón de pesos \$ 1.000.000).

Que se le dio por terminado su contrato de manera unilateral por la empresa CENTRO ASEO MANTENIMIENTO PROFESIONAL el día 03 de diciembre de 2022 teniendo aún recomendaciones médicas, control de seguimiento por especialista en medicina física y rehabilitación producto del diagnóstico previamente dado por el médico tratante y que se puede evidenciar en las múltiples historias clínicas aportada (BURSITIS DEL CODO, TENDINITIS DE MUÑECA IZQUIERDA, SINDROME DEL TUNEL CARPIANO, ENTRE OTROS).

Por lo anterior, interpuso demanda ordinaria de única instancia contra la empresa CENTRO ASEO MANTENIMIENTO PROFESIONAL, buscando salvaguardar sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, seguridad social y salud, así como se declarar la ineficacia del despido y ordenar su reintegro, entre otras.

1.3.- ACTUACIÓN PROCESAL DE PRIMERA INSTANCIA:

La demanda fue repartida al Juzgado Quinto de Pequeñas Causas Laborales de Cartagena el 24/04/2023 a las 11:56:13 a. m., siendo admitida el día 27/04/2023, ordenándose notificar conforme a lo estipulado en el artículo 8 de la Ley 2213 de 2022 y correr traslado a la demandada en los términos del artículo 70 del CPTSS.

1.4.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

La empresa CENTRO ASEO MANTENIMIENTO PROFESIONAL señaló que, cuando el contrato de trabajo terminó, la accionante no estaba incapacitada, no tenía recomendaciones o restricciones médicas, no estaba en algún proceso de calificación, y sus labores las desarrollaba sin limitaciones de ningún orden. Como quiera que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, la empresa que no tenía conocimiento de temas de salud que hiciesen necesario acudir al Ministerio del Trabajo con el objeto de solicitar autorización para poder terminar el contrato de trabajo solicitaron desestimar todas las pretensiones.

Presentó las siguientes excepciones; inexistencia de las obligaciones laborales argumentadas por la demandante, pago total de las obligaciones, inexistencia de la estabilidad laboral reforzada y falta de competencia por motivo de la cuantía.

1.5.- SENTENCIA ÚNICA INSTANCIA:

El Juzgado Tercero de Pequeñas Causas Laborales de Cartagena, una vez agotada la ritualidad propia de la única instancia, profiere sentencia de única instancia en la que absuelve a las demandadas, por considerar fundada las excepciones de mérito con respecto a las pretensiones denegando así todas las pretensiones de la



Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar
JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE CARTAGENA

demanda, condena en costas al demandante y concede el grado jurisdiccional de consulta.

1.6.- TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA:

Competencia de la Juez para la resolución del presente conflicto jurídico es el artículo 69 del CPTSS, en armonía con la sentencia C-424 de 2015, procede la consulta en el presente proceso ordinario laboral, promovido por la señora TARSILA JIMENEZ GOMEZ, contra la empresa Temporarizar Servicios Temporales S.A. y solidariamente contra la empresa CENTRO ASEO MANTENIMIENTO PROFESIONAL S.A.S

II. CONSIDERACIONES:

Corresponde al despacho determinar si le asistió razón al A-quo al absolver a la demandada de las pretensiones de la demanda, para lo cual debe dirimirse inicialmente si fueron probadas las excepciones de merito presentadas por la parte demandada.

Para este despacho no hay duda que el demandante padecía de una discapacidad al haber diagnóstico de una enfermedad crónica, así como recomendaciones médicas que impiden el desarrollo normal de su trabajo, dicho esto será motivo de revisión en grado de consulta solamente el tema referente a si esta situación de discapacidad era de conocimiento del empleador o clara y notoria al momento de la terminación de contrato, por motivos metodológicos, tema que fue desfavorable a las pretensiones de la demandante toda vez que no fue posible mediante el acervo probatorio allegado al A-quo demostrar que al momento del despido se cumplían estas condiciones fundamentales para hablar de un fuero especial de estabilidad laboral reforzada por motivo de debilidad manifiesta.

El tema de debate se centra en que los documentos presentados con la demanda como pruebas documentales tienen grandes defectos los cuales no permitieron inferir por parte del A-quo un fuero de estabilidad laboral reforzada, pero si una discapacidad por parte del empleado.

El primero es el carácter reservado que tiene las historias clínicas, y que distintas a una incapacidad médica, no son puestas en conocimiento del empleador, así como tampoco generan unas faltas o inasistencias al lugar de trabajo que puedan a su vez alertar al empleador de porque dicho empleado no está laborando de forma normal. El segundo es que los conceptos médicos dirigidos al empleador, así como las incapacidad medica adjuntada con la demanda, por más que si tienen a CENTRO ASEO MANTENIMIENTO PROFESIONAL como último interesado caen en el mismo error, son documentos que en efecto muestran las condiciones de salud reducida de así como su falta justificada al lugar de trabajo por parte de la señora Tarsila Gomez, donde entre otras se hace recurrente las recomendaciones de no usar maquinas



Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar
JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE CARTAGENA

vibratorias, pausas activas de veinte minutos por cada dos horas laboradas y no cargar objetos pesados, sin embargo, no tienen constancia alguna de envió o recibido por parte del empleador. Había una discapacidad, sí, pero como iba a ser posible que el empleador al momento de despedir a la demandada acudiera al inspector de trabajo si no tiene conocimiento de esta situación.

Por ello la sentencia SL1360-2018 la corte manifiesta que

“el trabajador puede demandar ante la justicia laboral su despido, caso en el cual el empleador, en virtud de la presunción que pesa sobre él, tendrá que desvirtuar que la rescisión del contrato obedeció a un motivo protervo. Esto, de paso, frustra los intentos reprobables de fabricar ficticia o artificiosamente justas causas para prescindir de los servicios de un trabajador con una deficiencia física, mental o sensorial, ya que en el juicio no bastará con alegar la existencia de una justa causa, sino que deberá probarse suficientemente.”

Ya lo menciona acertadamente La Jueza en primera instancia, las cargas probatorias son: Por parte del demandante demostrar el despido en razón de la discapacidad y la parte demandada deberá probar la causal objetiva del despido. Acertadamente intenta hacerlo la parte activa con los anexos de la demanda, sin embargo, por las razones expuestas no es posible probar el conocimiento por parte del empleador. Caso contrario a lo acaecido por la parte pasiva de la litis probando las excepciones de mérito.

Aunque para establecer un fuero de estabilidad no solo es necesario que sea de conocimiento por parte del empleador la discapacidad, sino que puede ser una debilidad manifiesta notoria. La corte se manifestó al respecto en su sentencia SU 0087/2022 donde unifico su concepto referente a los criterios válidos para determinar quienes gozan de estabilidad laboral reforzada:

Gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en la salud del trabajador para desarrollar su labor. La acreditación de dicho impacto en sus funciones puede tener lugar a partir de varios supuestos i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada en tanto para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener



Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar
JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE CARTAGENA

el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva. (Énfasis añadido)

Es así que este despacho analizando detalladamente toda la documentación allegada al proceso en todas las instancias observa dos puntos clave:

Primero, y en concordancia con anterior sentencia, el apartado de “*el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado*”. no es posible hablar de incapacidades recurrentes o continuas cuando se observa que la ultima incapacidad, la cual sin ninguna vacilación concluiría en una barrera como hecho NOTORIO dentro del proceso, data del 10 de septiembre de 2019 y el despido de septiembre 12 de 2022. Considera este despacho que ha acaecido un tiempo razonable entre el despido y las faltas (y demás consecuencias propias de una incapacidad medica) por un periodo de 30 días sitio de trabajo, más de cuatro años, tiempo en el cual y siguiendo la excepción propuesta por la demandada, es totalmente razonable afirmar el desconocimiento de que dicho problema de salud persistía.

Vistas las excepciones correspondería entonces a la parte activa el demostrar que la discapacidad era notoria o de conocimiento por el empleador. Como ya se ha mencionado previamente con los documentos anexados no fue posible, motivo por el cual en curso del proceso de única instancia se realizó antes de la celebración de la audiencia el envío de una historia clínica firmada por la subgerente de recursos humanos de la empresa demandada, MARIA ESTUPIÑAN CORREA. Este documento en cuestión alteraría totalmente el curso del proceso, sin embargo, y como dato no menor el demandante manifestó su deseo por **NO** reformar la demanda. Motivo por el cual en primera instancia no sería incluido en el expediente dicho documento como prueba documental, lo cual permitiría por si solo darle una apreciación diferente. Sin embargo, mientras la señora ORFELINA OLIVARES rendía testimonio exhibió el mismo documento que previamente el apoderado demandante envió al correo del juzgado, afirmando que debía ser tenido en cuenta porque era importante para el proceso. Al respecto de los documentos exhibidos por testigos y los requisitos que deben tener, se ciñe el director del proceso a lo presupuestado en el artículo 221 del C.G.P, que en su inciso tercero versa:

“**ARTÍCULO 221. PRÁCTICA DEL INTERROGATORIO.** La recepción del testimonio se sujetará a las siguientes reglas:

(...)

6. El testigo al rendir su declaración, podrá hacer dibujos, gráficas o representaciones con el fin de ilustrar su testimonio; estos serán agregados al expediente y serán apreciados como parte integrante del testimonio. Así mismo el testigo podrá aportar y reconocer documentos relacionados con su declaración. (énfasis añadido)”



Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar
JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE CARTAGENA

También encontramos jurisprudencia al respecto, en el proceso 2016-00369-01 del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira en su sala unitaria Civil-Familia manifestándose en la apelación de un auto interlocutorio contra el rechazo de la prueba documental aportada por un testigo en un proceso de responsabilidad civil dentro del Juzgado 3° Civil del Circuito de Pereira. Aquí el tribunal esboza cuáles son los requisitos para admitir la presentación de un documento como medio de prueba en la declaración de un testigo expresándose así:

El argumento central de la jueza para inadmitir se basa en la extemporaneidad, pues considera que la mentada “carta del revisor fiscal”, anunciada por el testigo Gil Cadavid, debió allegarse con la demanda; advierte la funcionaria que se hizo la pregunta con el propósito de aportarla y así subsanar la oportunidad perdida. Contra-argumenta el apelante que hay norma que, de manera específica, consagra esa posibilidad, sin condicionante alguno.

Para resolver la cuestión se tiene que la regulación aparece en el artículo 221-6º, CGP (No el 216, invocado en la impugnación), con el siguiente enunciado literal: “6. El testigo al rendir su declaración, podrá hacer dibujos, gráficas o representaciones con el fin de ilustrar su testimonio; éstos serán agregados al expediente y serán apreciados como parte integrante del testimonio. Así mismo el testigo podrá aportar y reconocer documentos relacionados con su declaración. (...)”. Sublínea ajena al original. Esta regla ya estaba en el estatuto procedimental anterior, artículo 228-7º, pero sin la opción de “reconocer documentos”, que agrega la nueva preceptiva.

Una lectura de la norma permite concluir, sin mayores inquietudes, que esta es una nueva ocasión para aducir documentos al proceso; un examen sistemático del cuerpo normativo procesal permite inferir que existe una oportunidad general y unas especiales (En segunda instancia, en la inspección judicial, en una declaración de terceros y en la exhibición), así se acepta en la doctrina generalizada en materia probatoria civil¹⁻², como puede leerse en la obra del maestro Azula Camacho³ y del profesor Canosa Suárez⁴, que incluso predica que se trata de un DEBER, más que una facultad del testigo, fundado en las últimas modificaciones procesales⁵.

Sostiene el primer autor referido que hay más amplitud en la redacción del Régimen vigente; y, precisa que basta para su admisión: (i) Que se trate de un testigo, y (ii) Que “[...] el documento tenga relación con los hechos que constituyen la declaración

¹ ROJAS G., Miguel E. Lecciones de derecho procesal, tomo III, pruebas civiles, editorial ESAJU, Bogotá DC, 2015, p.434.

² LÓPEZ B., Hernán F. Código General del Proceso, pruebas, Bogotá DC, Dupre editores, 2017, p.482.

³ AZULA C., Jaime. Manual de derecho probatorio, tomo VI, pruebas judiciales, Temis, Bogotá DC, 2015, p.257.

⁴ CANOSA S., Ulises. La prueba en procesos orales civiles y de familia en el CGP, Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla y Consejo Superior de la Judicatura, Bogotá DC, 2017, p.129.

⁵ AZULA C., Jaime. Ob. cit., p.116.



Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar
JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE CARTAGENA

(...) ⁶, es decir, que sea pertinente. Recuérdese que el “juicio de admisibilidad” comporta revisar, además de este último elemento, también su conducencia, utilidad y licitud – que son criterios intrínsecos -, sumados a los ingredientes extrínsecos (Oportunidad, legitimación, formalidad y competencia), según plantean los doctores Sanabria V. y Yáñez M., acabados de citar, parecer que prohija esta Sala.

(negrilla fuera de texto)

Colofón de lo anterior la testigo se limitó a mencionar su relación con la demandante, así como los aspectos que le constaba de su situación de salud. Nunca hablo del documento exhibido, los motivos por los que es importante para probar la tesis de la demandante. Tal como consta en su declaración, se limitó a describir como encontró dicho documento. Las preguntas del apoderado tampoco fueron enfocadas a probar su tesis, la cual era el conocimiento por parte del empleador de la situación de debilidad manifiesta.

En referencia a la apreciación hecha por el A-quo y las pruebas presentadas por fuera de la oportunidad procesal, es menester traer a colación la sentencia SL 1833-2023 donde en un caso similar La Sala de Decisión Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, mediante fallo del 22 de noviembre de 2021 confirmo lo apelado por el demandante sin embargo la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, Sala de Descongestión N°4 le endilga al tribunal la comisión de un error y dice lo siguiente:

(...) “Desestimar o no apreciar de manera integral las pruebas originales documentales aportadas por el extremo activo de la Litis” (...) al no tener en cuenta una historia laboral expedida por Colpensiones en una fecha posterior a la presentación de la demanda, la cual fue presentada en los alegatos de conclusión.

Más adelante la misma sentencia versa:

“En esa medida, si el juez del trabajo y de la seguridad social, en este caso el Tribunal, dejó de apreciar dicho documento, claramente se alejó del descubrimiento de la verdad de los hechos debatidos, lo que, en últimas, contraria la búsqueda de la justicia material. Realmente el camino a seguir no era otro, sino, ejercer sus poderes oficiosos en materia probatoria, con miras a que dicha evidencia se encauzara formalmente en el juicio y pudiera ser

⁶ AZULA C., Jaime. Ob. cit., p.257.

⁷ SANABRIA V., Ronald de J. y YÁÑEZ M., Diego A. Juicio de admisibilidad probatoria en el CGP, En: Constitución y probática judicial, Carlos A. Colmenares U. (Coordinador), Bogotá DC, Universidad Libre y Grupo editorial Ibáñez, 2018, p.131-198.



Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar
JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE CARTAGENA

controvertida por las partes, y no relegar a un segundo plano un derecho sustancial de arraigo fundamental (art. 48 del CPTSS), cuando la mismísima normativa procedimental, lo autoriza para ello (art. 54 ibidem)."

Esto para referenciar que, **SI** hubo una apreciación de dicho documento, Y aunque técnicamente no es un medio de prueba válidamente incorporado al proceso desde el momento en que fue presentado se consultó el deseo de reformar la demanda, el cual fue negativo. Y aun intentando introducirlo al expediente como prueba documental para su valoración mediante la exhibición por parte de la testigo, el apoderado nunca le realizo preguntas para profundizar los hechos referentes a este documento. En audiencia el A-quo solicito información de cómo realizaban sus labores de trabajo. Cuya respuesta fue

"La señora Tarsila barría y sacudía pero no trapeaba. Ella no tenía fuerza para exprimir el traperero. Eso lo hacía yo"

Más adelante el apoderado de la parte demandante realizo la misma pregunta que la Jueza, obteniendo consecuencia de esto la misma respuesta. Como dato no menor entre las preguntas realizadas por el apoderado de la demandante a su testigo estuvo:

Apoderado: *¿Conocía usted el estado de salud de las señora Tarsila?*

A lo que obtuvo como respuesta

Orfelina Olivares (Testigo): *Si claro.*

Fue la Jueza quien indago sobre los hechos que considero pertinentes. Las preguntas respondidas nunca dejaron ver aspectos puntuales referentes a los necesarios según la Jurisprudencia para que se considere la existencia del fuero de estabilidad laboral reforzada por motivo de salud. Razón por la cual es acertado en ultimas no tener en cuenta este elemento probatorio y considerar probada la excepción propuesta por el demandante del desconocimiento de la situación de discapacidad.

Por último y no menos importante resta mencionar que la corte constitucional se manifestó en sentencia SL 1152/2023 donde se esbozan los criterios de la Sala respecto a la definición de discapacidad y a la protección de estabilidad laboral establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997

En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:



Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar
JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE CARTAGENA

a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»; b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás; c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Dicho esto, y hecho el análisis particular del caso se observa que la señora TARSILA GOMEZ SI tenía patologías probadas con las distintas historias clínicas y conceptos médicos, al igual que la incapacidad por 30 días que le generó su operación las cuales producían limitaciones para realizar la labor contratada. Pero al carecer de constancia de recibido por el empleador y ser incapacidades no consecutivas y distante de la fecha de despido no podemos hablar de una deficiencia conocida por el empleador al momento del despido o notoria para el caso y a pesar de haber una prueba de que la subgerente de talento humano recibió dicha historia clínica expedida por SOMEDYS IPS el 5 de mayo de 2022 con recomendaciones vigentes a la fecha de despido este documento, acertadamente, no fue tenido en cuenta para tomar la decisión por el A-quo por las razones previamente expuestas en la parte considerativa de esta decisión.

Con base en lo anterior, se confirmará en su integridad la sentencia objeto de consulta.

Sin costas en este grado de jurisdicción.

En mérito de lo expuesto, El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cartagena, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley;

RESUELVE

Primero. Confirma la sentencia proferida por el Juzgado Quinto de Pequeñas Causas Laborales de Cartagena en el proceso ordinario laboral de única instancia promovido por TARSILA JIMENEZ GOMEZ, contra la empresa CENTRO ASEO MANTENIMIENTO PROFESIONAL S.A.S

Segundo. Sin costas en este grado jurisdiccional de consulta.

Tercero. Devuélvase el expediente oportunamente al Juzgado de origen.



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar
JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE CARTAGENA

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LA JUEZA

ROXY PAOLA PIZARRO RICARDO

RAD: 13001-41-05-003-2023-00180-01

PP: HRGT