



República de Colombia
Tribunal Superior Del Distrito
Judicial De Valledupar
Sala Cuarta de Decisión Civil – Familia – Laboral

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA

Magistrado ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-004-**2021-00067-01**
DEMANDANTE: JHON JANES BONILLA DURÁN
DEMANDADO: HOTELES DE UPAR S.A.S.

Valledupar, once (11) de octubre de dos mil veintitrés (2023).

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, D.C., el 7 de febrero de 2022.

I. ANTECEDENTES

El accionante promovió demanda laboral en contra de Hoteles De Upar S.A.S. para que se declare la existencia de un contrato laboral entre el 1° de septiembre de 2011 al 30 de septiembre de 2020. En consecuencia, se condene a la demandada a cancelar la indemnización por despido injusto del artículo 64 del CST, los salarios, el auxilio de cesantías, los intereses a las cesantías, las primas de servicios, las vacaciones, los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral, a partir la fecha del despido hasta que se produzca el reintegro. Así mismo, se condene a pagar la indemnización de los 180 días de salario por violación a la estabilidad ocupacional reforzada, indexación y la indemnización de perjuicios por 100 salario mínimos.

En forma subsidiaria, solicitó oficiarse a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, para que califique su pérdida de capacidad laboral.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 1º de septiembre de 2011 se vinculó con Hoteles de Upar S.A.S., mediante un contrato individual de trabajo para desempeñarse inicialmente como portero-vigilante y el último cargo el de Oficial de Gestión de Riesgos y Protección, con un horario de 8 horas diarias y una asignación salarial de \$1.064.595, más auxilio de transporte.

Adujo durante su vinculación laboral padeció de diversas patologías, como *“hipertensión, trastorno de estrés postraumático, trastorno psicótico agudo-trastorno depresivo recurrente-trastorno del sueño, hospitalizado y seguimiento en clínica de salud mental, trastorno esquizoafectivo, artrosis cuello de pie izquierdo-fractura de la diáfisis, rodilla izquierda meniscopatia, discopatía de l4-l5, enfermedad de reflujo gastroesofágico – esofagitis grado B, síndrome (sic) de colon irritable, hiperglicemia, obesidad, deformidad física que afecta el cuerpo de manera permanente – perturbación funcional del miembro superior derecho de carácter permanente, hernia discal, trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía”*.

De igual de forma, el 14 de marzo de 2019, previa diligencia de descargos, es suspendido laboralmente por 8 días, bajo el argumento de *“incumplimiento grave de obligaciones y prohibiciones del hotel”*. El 28 de marzo siguiente, solicita la intervención del Ministerio del Trabajo ante el presunto acoso laboral, poniendo de presente que *“He sido diagnosticado con enfermedades, causantes de incapacidades y en algunos eventos, representan limitación para ejercer funciones propias del cargo que ostento.”*, querrela archivada posteriormente. Ante la falta de solución por parte de la empresa y el ministerio, el 10 de junio de 2019 solicita vacaciones.

Mencionó haber sido despedido el 30 de septiembre de 2020, pese a encontrarse con estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, lo cual le impidió asistir a control de medicina ocupacional.

Al contestar la demanda, **Hoteles de Upar S.A.S.** se opuso a la prosperidad de las pretensiones, excepto a la declaratoria del contrato de trabajo. Aceptó los hechos 1 a 4, 12, 15 y 16, relativos a que el actor se vinculó el 1º de septiembre de 2011 mediante un contrato de trabajo a término fijo, mediante realización labores de portero y como último cargo el de Oficial de Gestión de Riesgos y Protección, la asignación salarial, el pago del auxilio de transporte, el archivo de la querrela de acoso laboral y los fallos de tutela.

Sostuvo, que el contrato terminó por expiración del plazo fijo pactado, lo cual constituye una forma legal. Refirió que la actividad y objeto social del hotel fueron restringidas por las medidas adoptadas por el Gobierno nacional para evitar la propagación del Covid-19. La industria hotelera no estuvo abierta al público en general, algunos hoteles se encontraban a disposición de trabajadores de la salud.

Lo anterior, condujo a que presentaran una disminución y posterior suspensión temporal de la actividad hotelera, lo cual afectó financieramente a la empresa a corto, mediano y largo plazo, lo que impidió pudiera sufragar y atender las obligaciones que se derivan de los contratos laborales.

Informó que el actor al momento de ser notificado del preaviso de la terminación del contrato de trabajo a término fijo, no puso en conocimiento del hotel las historias clínicas, ni notificó los presuntos tratamientos o patologías, por tanto, no se podía predicar vulneración alguna, máxime, cuando no tenía establecida una PCL superior al 15% y no se encontraba incapacitado, ya que las únicas licencias concedidas fue el 26 de diciembre de 2019 (1 día); 25 de agosto de 2020 (1 día) y del 6 al 8 de septiembre de 2020.

Propuso la excepción previa de prescripción y las de mérito de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, compensación, falta de título y causa en el demandante, buena fe, excepción genérica, mala fe. *(09ContestacionDemanda21-05-2021.pdf)*

Contestación que fue inadmitida por auto del 15 de junio de 2021 y posteriormente admitida el 27 de septiembre de la misma anualidad. (26AutoAdmiteContestacionDemandaFijaFechaAudiencia27-09-2021.pdf)

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo de 7 de febrero del 2022, resolvió:

PRIMERO: *DECLARAR que entre el demandante JHON JANES BONILLA DURAN y la sociedad HOTELES UPAR S.A.S., existió un contrato de trabajo a término fijo, que se prorrogó en varias oportunidades, cuya fecha de inicio fue el 1º de septiembre de 2017 y de finalización el 30 de septiembre de 2020, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.*

SEGUNDO: *ABSOLVER a la demandada sociedad HOTELES UPAR S.A.S., de las todas las pretensiones de la demanda, que en su contra formuló el demandante JHON JANES BONILLA DURAN, por las razones expuestas en la parte motiva.*

TERCERO: *DECLARAR probada la excepción de fondo de “inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido”, que fueron opuesta por la demandada HOTELES UPAR S.A.S., por las razones expuestas en la parte motiva.*

CUARTO: *Se absuelve en costas por no haberse causado.*

QUINTO: *Por ser adversa esta sentencia a las pretensiones del demandante, si no es apelada, se ordena sea enviada en consulta ante el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil - Familia - Laboral*

Como sustento de su decisión, refirió que las pruebas documentales no se acreditaban que para el momento del despido el trabajador presentara una limitación que lo hiciera acreedor de la estabilidad reclamada, pues si bien no desconocía las afectaciones de salud, las mismas no daban cuenta de una alteración grave. Procedió luego a estudiar el despido injusto y señaló no obraba prueba en el libelo sobre el mismo.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme la parte demandante interpuso recurso de apelación. Alegó estar demostrado con el dictamen expedido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena las patologías sufridas, pues el

mismo fue con base en fechas anteriores a la data de la finalización del contrato, fueron causadas durante la vigencia del contrato laboral. Además, insistió el conocimiento de la demandada de las historias clínicas que le permitieron conocer la enfermedad sufrida por el actor, lo que deriva en un despido injusto teniendo una estabilidad laboral reforzada

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 A del Código de Procedimiento Laboral, corresponde a la Sala determinar si a partir del dictamen expedido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena se acredita que el señor Jhon Janes Bonilla Durán para la calenda del despido - 30 de septiembre de 2020 - se encontraba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada por salud. En consecuencia, si procede ordenar el reintegro del trabajador con el pago de las acreencias laborales reclamadas.

Previo a abordar el estudio del asunto, resulta imperioso precisar, que conforme los términos de la alzada, no es materia de discusión en esta instancia, **(i)** la existencia del contrato de trabajo entre las partes, así como tampoco **(ii)** los extremos laborales declarados (01/09/2017 al 30/09/2020).

1. Marco general de la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Se adentra el Tribunal al estudio de los preceptos constitucionales y legales que dan sustento a la protección especial de las personas en condición de discapacidad y al análisis del precedente jurisprudencial que ha desarrollado los parámetros para la efectiva materialización de sus derechos.

Desde el marco jurídico de los derechos humanos la *discapacidad* es un concepto universal que trasciende el sistema colombiano de seguridad social. En efecto, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009, ratificada el 10 de mayo de 2011 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de 2011, concibe la discapacidad como el resultado negativo de la correlación entre las circunstancias específicas de un sujeto y las barreras impuestas por la sociedad.

En el preámbulo, reconoce que la discapacidad es *«un concepto que evoluciona»*, además, que es producto *«de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás»*. Asimismo, el artículo 1.º señala que las personas con discapacidad *«incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás»*.

Por lo anterior, es dable afirmar que la discapacidad resulta de la interrelación que existe entre una deficiencia física, mental, intelectual y sensorial de un sujeto, y los obstáculos del entorno, que dificultan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás. Sobre el particular, la H. Corte Suprema de Justicia al momento de abordar la diferencia entre la invalidez y la discapacidad en sentencia SL3610-2020, puntualizó:

“Entonces, como bien lo afirma el recurrente, invalidez y discapacidad son conceptos diferentes. Sin embargo, no son excluyentes y pueden superponerse, lo que significa que una persona puede tener un estado de invalidez y al mismo tiempo una discapacidad. De hecho, es usual que las personas declaradas inválidas tengan a su vez discapacidades derivadas precisamente de esas deficiencias que les impiden integrarse en los entornos laborales. Es decir, puede suceder y es bastante común, que las deficiencias que provocan un estado de invalidez, también contribuyan a estructurar una discapacidad en un contexto laboral específico.

Pero, así como es usual que invalidez y discapacidad converjan en una persona, puede que no. Por ejemplo, un ex miembro de la fuerza pública o piloto de una aerolínea, debido a alguna deficiencia en su salud, puede haber sido declarado inválido para desarrollar esa actividad y por lo mismo puede estar

percibiendo una pensión de invalidez, pero es factible que esa limitación no afecte en lo absoluto el desarrollo de otras labores productivas. Igual ocurre con profesionales, técnicos o artistas que debido a una pérdida o afectación de una estructura anatómica o una función psicológica o fisiológica son declarados inválidos, pero sus limitaciones no les impidan integrarse de nuevo al mundo laboral para explotar sus capacidades y poner en práctica otras destrezas, habilidades y conocimientos al servicio de la comunidad y la economía.

En ese orden de ideas, la tesis del recurrente relativa a que las personas declaradas inválidas «no se encuentran en condiciones de trabajar» no es de recibo para esta Sala. Como se mencionó, la mayor parte de las personas declaradas inválidas tienen discapacidades, de manera que sostener que están excluidas del mundo laboral equivale a negarles el derecho a la inclusión sociolaboral.

La Convención sobre las Personas con Discapacidad, en el artículo 27, reconoce el derecho al trabajo de las personas en tal condición, e incluye a aquellas «que adquieran una discapacidad durante el empleo», así:

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo [...].

Igualmente, admitir que las personas en quienes concurre una invalidez y una discapacidad no pueden reincorporarse a la fuerza laboral no solo vulnera su derecho al trabajo; también niega su autonomía individual garantizada en la Convención y pone el énfasis en lo que no pueden hacer en vez de acentuar aquello que sí son capaces de ejecutar.”

Paralelamente, el artículo 13 de la Constitución Nacional reconoce que el Estado tiene, en el marco de sus deberes, el de proteger “especialmente a aquellas personas que por su condición [...] física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta”. Con base en dicha disposición se colige que quienes se encuentran en condiciones físicas de debilidad manifiesta, se les debe una protección especial. Esa garantía se predica de todos los derechos y, por tanto, también de la “estabilidad en el empleo”, reconocido igualmente en el artículo 53 de la Carta Fundamental.

Es justamente como desarrollo de esas exigencias constitucionales, que el legislador ha expedido diferentes normas, dentro de las cuales podemos resaltar la Ley 361 de 1997, la Ley 1346 de 2009 por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, y la Ley Estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013, con el fin de establecer una serie de mecanismos destinados a proteger e integrar

socialmente a ciertas personas que por su estado de salud pueden ser discriminadas.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en materia de estabilidad laboral establece que:

“En ningún caso la <situación discapacidad> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha <situación discapacidad> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona <en situación de discapacidad> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su <situación de discapacidad>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su <condición discapacidad>, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

Con lo anterior se pretende contrarrestar las conductas discriminatorias en contra de las personas que están en una particular situación, al prohibir expresamente las conductas dirigidas a anular o restringir sus derechos, libertades u oportunidades sin justificación objetiva y razonable, y también como pleno desarrollo del derecho a la igualdad y dignidad humana predicado constitucionalmente.

Ahora, sobre el alcance de la protección estatuida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL1184-2023, en la que exhibe una nueva orientación de su postura frente al tema, puntualizó:

De acuerdo con lo expuesto, para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Sala considera que la discapacidad se configura cuando concurren los siguientes elementos:

- 1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.*
- 2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.*

En cuanto a las barreras, el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 señala que son «cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad». La Sala destaca que el término discapacidad empleado en este precepto debe entenderse como «algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo».

*Dicha disposición, sin pretender realizar un listado exhaustivo, señala que las **barreras** pueden ser:*

a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;

b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.

c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

(...)

*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:*

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 estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida». Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.

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.

Barreras que deben ser mitigadas mediante ajustes razonables, entendidos como medidas o adaptaciones que los empleadores pueden

implementar para lograr la integración laboral de las personas con discapacidad, las cuales deben fundarse en criterios objetivos, que implique para el empleador la realización de un esfuerzo razonable.

Conforme la sentencia citada, al momento de evaluar la situación de discapacidad, es necesario establecer por lo menos, tres aspectos: “**(i)** la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-; **(ii)** el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y **(iii)** la contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-“.

En esa línea de pensamiento, si del análisis anterior se concluye que el trabajador se encuentra en situación de discapacidad y la finalización del vínculo laboral no se cimentó en una causa objetiva o justa, la misma se considera discriminatoria, con las consecuencias que de ella emanan. No obstante, cuando la terminación del contrato de trabajo obedece a una causa justa u objetiva, el empleador no requiere de la autorización del Ministerio de Trabajo, por cuanto el mismo solo será necesario cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no haya sido posible que el empleador implementara las medidas razonables de integración laboral (CSJ SL1184-2023, SL1268-2023).

En esa una nueva orientación, la H. Corte Suprema de Justicia precisa que la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no aplica para “*personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración*”, por cuanto en un nuevo enfoque, dicha protección únicamente aplica para aquellas deficiencias **de mediano y largo plazo**.

Deviene entonces, que a efectos de determinar la procedencia de la protección prevista en el artículo 26 de Ley 361 de 1997 deben realizarse un estudio sobre la existencia de la discapacidad a mediano o largo plazo,

así como la existencia de una barrera (actitudinales, comunicativas, físicas) y que sea conocida por el empleador.

Por su parte, la postura de la H. Corte Constitucional, contempla que la protección especial por estabilidad laboral reforzada resulta extensiva a todas aquellas que sufren una disminución en su salud que les impidan desarrollar cabalmente sus labores o cuyas características personales hacen suponer que pueden ser susceptibles de discriminación laboral. Así por ejemplo, en la sentencia SU-049 de 2017, unificó su posición respecto de cuáles son las personas que se encuentran en condición de debilidad manifiesta y merecen la protección de la estabilidad ocupacional reforzada, al señalar:

“Por el contrario, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, 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...”

En síntesis, conforme al precedente jurisprudencial de la H. Corte Constitucional, las subreglas que de allí emergen, se resumen en que:

1. El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas **que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares**, con

independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

2. La estabilidad ocupacional reforzada significa que el trabajador tiene el derecho a no ser desvinculado sino en virtud de justa causa debidamente certificada por la oficina del Trabajo. No obstante, en los casos en que no exista dicha autorización, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la pretermisión del trámite ante la autoridad del Trabajo acarrea la presunción de despido injusto. Sin embargo, **esta presunción se puede desvirtuar** y, por tanto, lo que implica realmente es la inversión de la carga de la prueba. Estando entonces en cabeza del empleador o contratante la carga de probar la justa causa para terminar la relación.
3. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Lo anterior, fue reiterado en la sentencia SU-061 de 2023, en la que, además, el máximo órgano constitucional estableció un listado no taxativo de algunas subreglas sobre la materia, las cuales concentra así:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el desempeño normal laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido. ^[113] (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el desempeño normal laboral	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental. (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.

	(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%. (b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.

1.2. Caso concreto

Examinado el acervo probatorio, se observa que el señor Jhon Janes Bonilla Durán suscribió con Hoteles de Upar SAS contrato de trabajo a término fijo por 120 días, con fecha de inicio 1º de septiembre de 2011 al 30 de diciembre de 2011, para desempeñar el cargo de portero-vigilantes, el cual fue prorrogado en diferentes oportunidades.

A efectos de determinar si para la finalización del vínculo el señor Jhon Janes Bonilla Durán se encontraba amparado por estabilidad laboral reforzada por salud, se acude al Dictamen No. 15174095 – 2427 expedido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, en la que se observa que, las patologías valoradas en aquella oportunidad se trasladan al año 2012 al 2019, así:

RMN DE COLUMNA LUMBOSACRA 16-01-2012.	Conclusión: Con Hallazgos patológicos y hernia discal. (Folio 8).
ORTOPEDIA 05-07-2012.	Dolor tobillo de varios años de evolución posterior a trauma al caer del plano de sustentación al estar patrullando, tratado con aines, fisioterapia sin mejoría, concomitantemente dolor rodilla izquierda. (Folio 9).
RNM DE COLUMNA LUMBOSACRA SIMPLE 03-05-2016.	Impresión Diagnóstica: Rotoescoliosis sinistroconvexa, - Discopatía incipiente L4-L5 con leve protrusión intra y extraforaminal izquierda, asociado desgarró anular. (Folio 11).
ORTOPEDIA 25-07-2018.	Paciente que asiste a control por pop retiro de material de osteosíntesis de cubito derecho, de 2 meses de evolución, antecedentes prótesis en cúpula radial, además dolor en columna lumbar. Diagnóstico de Fractura de la diáfisis del cubito. Examen físico: Lumbar: Dolor flexión de columna, Lasegue negativo, Ely positivo, fuerza 5/5 retracción de isquiotibiales, muñeca: No hay pronosupinación. IDx: Trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía. (Folio 16).

PSIQUIATRÍA 17-09-2018.	Paciente quien viene a control, asiste solo se encuentra con manejo con Dra. Clavijo, con tratamiento refiere “no estoy durmiendo mucho, sueño que me... estoy agresivo”, sueño conciliatorio con medicamento. Examen mental: Actitud colaborador orientado, auto y alopsiquicamente, lucido junio correcto, pensamiento circunstancial, si alteración sensoperceptivas, Hipotimia displacentera leve , hipoprosexico, introspección parcial. IDx: Trastorno estrés post traumático, esquizofrenia ??, trastorno mixto de ansiedad y depresión (Día), Trastorno imposibilidad / psicosis. (Folio 17).
PSICOLOGIA 16-11-2018	Paciente tiene la presión elevada, esta canalizado, paciente masculino que ingresa al servicio de triage, consciente, hidratado, orientado, alerta con pulmones claros bien ventilados, ruidos cardiacos presentes, abdomen blando depresible extremidades simétricas. Trastorno de estrés postraumático, Trastorno mixto d ansiedad y depresión, Trastorno del inicio y del mantenimiento del sueño [Insomnio]. (Folios 29-30).
CONSTANCIA UNIDAD INTEGRAL DE SALUD MENTAL SION. 28-11-2018.	Se hace constar que el paciente Jhon James Bonilla Duran con cedula de ciudadanía No. 15.174.095 expedida en Valledupar, Ingresó al servicio hospitalización con IDx: Trastorno depresivo, Estrés postraumático. El 27 noviembre del 2018, Por indicación del médico psiquiatría la paciente continúa hospitalizado en la unidad integral de salud mental. (Folio 32).
MEDICINA INTERNA 11-12-*2018.	Paciente acude a consulta dolor cuadro clínico caracterizado por trastornos psiquiátricos tipo depresivo + stress traumático quien según familiar el día 29 de noviembre luego se van de decisión cifras de par elevadas refiere quien vienen presentando dichas sacras de PA elevadas <u>refiere</u> que vienen presentando dichas cifras elevadas de forma progresivo, T/A elevadas progresiva, AST 40 ALT 86.7 Prolactina de 11 TSH 09 perfil lipídico normal. IDx: Hipertensión esencial (Primaria), Trastorno mixto de ansiedad y depresión. (Folios 34-36).
MONITOREO AMBULATORIO PRESION ARTERIAL 17-01-2019.	Hipertensión arterial estadio OI, -Descenso circadiano sistodiastolico configurado NOS DIPPLER, -Intensidad de carga hipertensiva alterada, -Variación de la frecuencia cardiaca invertida. (Folios 46-47).
MEDICINA INTERNA 04-03-2019.	Paciente masculino de 37 años de edad quien internista de la EPS sospecha de hipertensión arterial pro lose le solicito mapa de tensiones cual trae hoy a la consulta. Mapa 17-01-2019 Hipertensión arterial estadio I con descenso circadiaco sistodiastolico con figurando un patrón, no dipper intensidad de carga hipertensiva alternada, variación de la frecuencia cardiaca invertida. Dx: Hipertensión esencial (Primaria). (Folios 61-63).
RNM DE COLUMNA LUMBOSACRA SIMPLE 07-03-2019.	Impresión Diagnostica: Discopatía incipiente L4-L5 con leve protrusión intra y extra foraminal izquierda. (Folio 65).
PSIQUIATRÍA 06-05-2019.	Paciente quien viene a control, refiere que en febrero presentó crisis, hetero agresión deseo de matar por eso estuvo en urgencia le ordenaron tratamiento, se encuentra en reubicación temporal turno diurnos , hipersomnia, ansiedad, angustia, con sueño... IDx: Eje I Principal F412 Trastorno mixto de ansiedad y depresión, Eje I secundario: F431 Trastorno de estrés postraumático, F259

	Trastorno esquizofrénico, no especificado, EJE II: Rasgos evitativos y emocionalmente inestable de personalidad, EJE III I10X Hipertensión esencial (Primaria), EJE IV: Z564 Problemas relacionados con desavenencias con el jefe y los compañeros de trabajo , EJE V: 60 Clasificación; Síntomas moderados (por ej., afecto aplanado y lenguaje circunstancial, crisis de angustia ocasionales) o dificultades moderada en la actividad social, laboral escolar (por ej., poco amigos, conflictos con compañeros de trabajo o escuela). (Folios 66-67).
MEDICINA GENERAL CONTROL POR LIDER SALUD CARDIOVASCULAR 21-01-2020.	Masculino de 38 años quien asiste procedentes la consulta externa por cifras tensionales elevadas, desde 2019 con valores alterados en mapa fue valorado pro internista y le indica tratamiento, en seguimiento por psiquiatría por estrés postraumático y trastorno de ansiedad, personalidad ansiosa taquipsia, asiste hoy con dudas sobre diagnóstico de hipertensión arterial, se explica, además niega disnea apnea en miembros inferiores otra alteración, reporta laboratorios con glucosa pres 107 post carga 130(01/09). Hipertensión esencial (primaria), Obesidad debida a exceso de calorías. (Folios 73-77).
PSIQUIATRÍA 05-10-2021.	Refiere ser militar por 8 años, con Diagnóstico de trastorno de estrés postraumático 2014, requirió hospitalización en unidad de salud mental, refiere continuar presentando insomnio de conciliación, dice con esposa e hijo desempleado. Al examen mental: Alerta, orientado globalmente, establece contacto verbal adecuado, euprosexica, afecto en modulación de fondo triste, ideas sobrevalorados de minusvalía y desesperanza pensamiento lógico, coherentes no ideación delirante, niega ideas de muerte sacadas, niega alteraciones de la sensopercepción, impresiona inteligencia promedio, sin fallas mnésicas, introspección parcial, prospección incierta, juicio y raciocinio aceptables. Análisis (Impresión Diagnóstica) Se explica efectos adversos a los que se expone con el empleo de la medicación (pudiendo ser comunes temblor, alteración, en movimientos somnolencias y otros poco comunes como alteración en células sanguíneas. IDx: Trastorno de estrés postraumático, Trastorno afectivo bipolar, no especificado. (Folios 147-149).
MEDICINA INTERNA 03-11-2019.	Acude consulta por cuadro clínico caracterizado por dolor en miembro inferiores con presencia de múltiples teleangiectasias refiere que por dichos síntomas es valorado por cardiología paciente se empeña como vigilante. IDx: venas varicosas de los miembros inferiores con inflamación hipertensión esencial (primaria), obesidad debida a exceso de calorías. (Folios 150-152)

Además, en la calificación se indica:

Análisis y conclusiones:

Se tuvo en cuenta al momento de calificar dolor lumbar por discopatía incipiente L4-L5, la limitación de la movilidad articular del codo derecho, rodilla logra en ambas 130° y tobillo izquierdo, la hipertensión arterial estadio I, el trastorno ansioso depresivo II En el título II en el rol laboral cambio de puesto de trabajo y otras áreas ocupacionales aprendizaje, comunicación, movilidad, cuidado

personal y vida doméstica.

Lo anterior da cuenta, que todos los diagnósticos se presentaron 10 meses antes de la fecha en que finalizó el contrato de trabajo, y en los que los diagnósticos de columna lumbosacra registran la anotación leve. Es decir, no desconoce la Sala que el demandante padecía de algunas condiciones de salud que lo aquejaban, no obstante, de dicho documento lo que se desprende, es que esas afectaciones no comportan una restricción ni limitación en su trabajo, no existían barreras por eliminar o remover mediante acciones afirmativas del empleador. Y de las atenciones médicas de febrero, marzo y julio de 2020, no se extrae alguna anotación de la cual se pueda inferir una discapacidad.

De otro lado, según las historias clínicas aportadas, se encuentra acreditado que el demandante fue incapacitado el 20 de noviembre de 2018 por 7 días, el 18 de febrero de 2020 por 3 días y el 6 de septiembre de 2020 por 3 días, lo que para la Sala tampoco constituye la muestra de una limitación o discapacidad en los términos definidos por la jurisprudencia nacional.

Nótese, por ejemplo, que es el propio demandante quien en el hecho 12 confiesa, que el 22 y 23 de agosto de 2020 recibió el turno y realizó labores de inspección en las piscinas, desinfección, bodegas, aseo loby, problemas AA, apoyo en recepción, desinfección sala vip, variedad de actividades laborales que más allá de demostrar una barrera actitudinal, comunicativa o física, lo que prueba es que, su estado de salud no afecta considerablemente su desempeño. De allí, que los diagnósticos presentados por Jhon Janes no constituyen un obstáculo para el ejercicio normal de sus labores durante todo el año 2020 y prueba aún más, que el empleador pese a sus afectaciones, no le impidió ejecutar la labor para la que había sido contratado.

Ahora, si bien se aportaron historias clínicas, de ellas no se extrae alguna recomendación laboral vista como restricción o limitación, pues, lo que en cada una de ellas se consigna, además del tratamiento que para algunos se requiere, son recomendaciones de estilo de vida saludable.

Fíjese que la historia clínica No. 17773 del 3 de julio de 2020, de valoración con medicina laboral, indica como observaciones patológicas: *(lesión menisco rodilla izquierda cirugía en el 2005 y 2007)..fracturas (2016- Parte del cuerpo: radio derecho tercio superior- Secuelas: cicatriz limitación extensión..)*. Además, se deja constancia que el demandante desempeña el cargo de oficial de gestión de riesgos y protección desde hace 8 años, valoración en la que se señala los siguientes conceptos y recomendaciones:

Concepto de aptitud laboral *“presenta una alteración en su condición de salud que no le impide el desempeño de su trabajo habitual, pero requiere recomendaciones médicas para algunas tareas”*

Recomendaciones Laborales *“Debe evitar jornadas laborales nocturnas, extras o superiores a 8 horas diarias por 90 días o hasta manejo por su EPS”*

De las piezas obrantes en el plenario, no es posible colegir con claridad y precisión los factores de riesgos intralaborales a los cuales pudo estar expuesto el trabajador, más allá de una discusión del actor con un compañero de trabajo en el año 2018, lo cual no es ajeno al ámbito laboral de cualquier empresa, circunstancia que por sí sola no puede ser adoptada como una barrera laboral.

Con todo, la calificación de la PCL fue emitida solo a instancia del juzgado de conocimiento en diciembre de 2021, y si bien determina una PCL del 46.62%, la misma se estructura el día 5 de octubre de 2021, lo que significa, que para la data en la que finiquitó el contrato de trabajo o incluso en agosto de ese mismo año cuando la demandada informó al actor que no lo prorrogaría, éste no estaba calificado por la autoridad competente.

Lo anterior, denota que la finalización el vínculo no acaeció como un acto discriminatorio en su estado de salud, incluso, fue contratado cuando ya había presentado un impase cuando pertenecía al Ejército que le dejó secuelas en su salud y, a pesar de ello, la demandada lo mantuvo en el cargo durante varios años.

En consecuencia, la Sala confirma la absolución que dispuso el juzgado de primera instancia.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°4 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

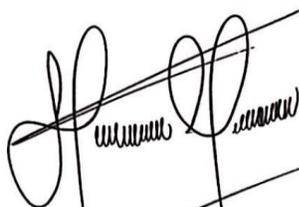
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, D.C., el 7 de febrero de 2022.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

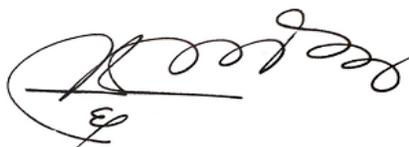
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA

Magistrado



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

Magistrado



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA

Magistrado