

## EDICTO

### EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA – HUILA

#### HACE SABER:

Que con fecha veintiocho (28) de febrero de dos mil veinticuatro (2024), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ORDINARIO LABORAL  
Demandante: JHON JARDINSON ROJAS CARVAJAL  
Demandado: ÓSCAR JAIR ARCINIEGAS ROMERO  
Radicación: 41001-31-05-001-2021-00130-01

Resultado: **PRIMERO. CONFIRMAR** la sentencia proferida el 17 de enero de 2022, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, al interior del proceso seguido por **JHON JARDINSON ROJAS CARVAJAL** contra **ÓSCAR JAIR ARCINIEGAS ROMERO**, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO. COSTAS.** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, se impondrá costas en esta instancia a la parte demandante, ante la improsperidad de la alzada.

**TERCERO.** Ejecutoriada esta providencia, devuélvase las actuaciones al Juzgado de origen.

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia, se fija el presente EDICTO en lugar público y visible de esta Secretaría, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy cinco (5) de marzo de 2024.



**JIMMY ACEVEDO BARRERO**  
Secretario

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
DE NEIVA**



**SALA CIVIL FAMILIA LABORAL**

**MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO**

**ACTA NÚMERO: 20 DE 2024**

Neiva, veintiocho (28) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE JHON JARDINSON ROJAS CARVAJAL  
CONTRA ÓSCAR JAIR ARCINIEGAS ROMERO. RAD. 41001-31-05-001-  
2021-00130-01**

La Sala Cuarta de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, procede, en forma escrita, a dictar la siguiente,

**SENTENCIA**

**TEMA DE DECISIÓN**

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación propuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva el 17 de enero de 2022, mediante la cual negó las pretensiones de la demanda.

**ANTECEDENTES**

Solicita el demandante, previa declaración de la existencia de una relación laboral que lo ató con el demandado en el interregno comprendido entre el 3 de octubre de 2019 al 15 de enero de 2020, así como que la relación finalizó sin mediar justa causa y sin la autorización del Ministerio del Trabajo; se condene al encartado al reintegro del trabajador al cargo que venía ejerciendo al momento del despido o a uno de mejor

condición, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho; la sanción prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; la suma de 20 salarios mínimos legales mensuales vigentes por concepto de perjuicios morales; lo que resulte probado ultra y extra *petita*, así como las costas y agencias en derecho.

Como fundamento de las pretensiones, en síntesis, expuso los siguientes hechos:

Que se vinculó laboralmente con el encartado el 3 de octubre de 2019, a través de contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de Auxiliar de Control, con una asignación salarial de \$877.803,00.

Aseguró que en el periodo que prestó los servicios personales al enjuiciado, sufrió graves afectaciones a la salud, por lo que fue sometido a tratamientos médicos.

Sostuvo que el 20 de noviembre de 2019, el galeno tratante le expidió incapacidad médica bajo el diagnóstico "A062", correspondiente a la patología de "COLITIS AMEBIANA NO DISCENTERICA".

Aseveró que mediante orden 2537444 el profesional de la salud le certificó que "El paciente presenta cuadro que requiere la utilización frecuente del baño por su condición actual de salud, está en estudios diagnósticos y si es preciso por su trabajo se recomienda reubicar hasta aclarar la patología".

Indicó que el 26 de diciembre de 2019, luego de un mes de iniciar el tratamiento clínico, y encontrándose en la jornada laboral, sufrió un "Sincope" y colapsó, hecho que le acarreó burlas y comentarios malintencionados que lo impactaron psicológicamente.

Aseveró que el 15 de enero de 2020, le fue remitida comunicación en la que se le informó la cesación del vínculo contractual y que el mismo se daba sin mediar justa causa para ello.

Destacó que el 24 de enero de 2020, elevó inconformismo ante la decisión adoptada por el demandado, al considerar que cumplía con las directrices impartidas y que presentaba molestias a la salud.

Relató, que aún con posterioridad a la extinción de la relación de trabajo, continuó con la patología anotada persistiendo la debilidad manifiesta en que se encontraba.

Admitida la demanda por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, mediante providencia del 19 de abril de 2021, y corrido el traslado de rigor, el demandado óscar Jair Arciniegas Romero se opuso a todas y cada una de las pretensiones formuladas en el *libelo* introductor, para lo cual propuso los medios exceptivos que denominó ausencia de causa *petendi*, inexistencia de los presupuestos normativos de la Ley 361 de 1997 para el demandante, pago de la totalidad de los derechos laborales a favor del demandante y ausencia de los presupuestos para predicar el derecho a la estabilidad laboral reforzada, .

El Juzgado de conocimiento mediante sentencia calendada 17 de enero de 2022, resolvió:

**"PRIMERO: DECLÁRAR** [que] **JOHN JARDINSON ROJAS CARVAJAL** como trabajador particular y **ÓSCAR JAIR ARCINIEGAS ROMERO**, como empleadora, ejecutaron un contrato de trabajo escrito de duración indefinida que se inició el 03 de octubre de 2019, terminó el 15 de enero de 2020, por decisión unilateral y sin mediar justa causa de su empleador, cancelándole la indemnización que le correspondía.

**SEGUNDO: DECLARAR** [que] **JOHN JARDINSON ROJAS CARVAJAL** no estaba amparado por el fuero de estabilidad laboral por enfermedad previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la fecha de terminación de su vínculo laboral.

**TERCERO: NEGAR** el reintegro y demás pretensiones procesales del demandante.

**CUARTO: DECLARAR** probada la excepción de no cumplimiento de los presupuestos de la Ley 361 de 1997 y no decidir las restantes por innecesarias.

**QUINTO: CONDENAR** al demandante a pagar las costas de este proceso..."

Para arribar a tal determinación, consideró que en el presente asunto la parte demandante no acreditó ser beneficiario de la protección foral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en la medida que si bien el promotor del proceso presentó un episodio de enfermedad común, el mismo no tuvo la intensidad que ha fijado la jurisprudencia nacional para activar la estabilidad laboral pretendida, hecho que fue corroborado con la prueba recaudada, la que por demás dio cuenta que el actor se desempeñó en condiciones normales.

Inconforme con la anterior decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación, el cual fue concedido en el efecto suspensivo.

## **FUNDAMENTOS DEL RECURSO**

Peticiona la parte actora la revocatoria de la sentencia apelada, para en su lugar, se acceda a todas y cada una de las pretensiones de la demanda. Para tal efecto sostiene, que si bien uno de los pilares en que se edificó el fallo de primer grado encuentra soporte en que la cesación del vínculo laboral se dio por causas legales, tal determinación se amparó en fuentes distintas a las que fueron expuestas en la carta de terminación de la relación laboral, supuesto que resulta contradictorio a las enseñanzas vertidas por la ley y la jurisprudencia, sumado a que, si la voluntad de las partes hubiese sido la contratación por temporadas, no resultaba admisible la vinculación a término indefinido. Agrega, que al haberse estipulado en el contrato de trabajo una duración indefinida y extinguido el mismo sin mediar justa causa, es que deviene la presunción de que el despido se dio con ocasión a la mengua en la salud del trabajador

Sostiene, que al expediente se allegó una serie de incapacidades médicas que dan cuenta del estado de debilidad manifiesta por el que atravesaba al momento de la ruptura contractual, por lo que no resulta procedente exigir un determinado grado de discapacidad, en los términos que expone la Corte Suprema de Justicia, para otorgar así el amparo legal.

Como no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver la controversia planteada para lo cual,

## **SE CONSIDERA**

Teniendo en cuenta los fundamentos de impugnación, y siguiendo los lineamientos del artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el objeto de estudio se centrará en determinar, si le asiste derecho al demandante al reintegro al cargo que ejerció al momento del despido o a uno de igual o mejor condición, al gozar de la protección foral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, o si por el contrario, tal como lo dispuso el operador judicial de primer grado, no se cumplen los presupuestos normativos para que opere el amparo deprecado.

De resultar afirmativa la primera premisa, establecer la procedencia del pago de salarios y prestaciones sociales a que haya lugar.

### **DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO**

No es objeto de discusión en esta segunda instancia la existencia de la relación de trabajo que ató a las partes, como tampoco el cargo y salario devengados por el extremo activo, pues tales aspectos además de estar acreditados en el proceso, fueron aceptados por las partes en los escritos de demanda y contestación a la misma.

### **DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**

Reclama el demandante que el encartado decidió terminar el contrato de trabajo sin solicitar el respectivo permiso ante el Ministerio del Trabajo, pese a que conocía la situación de discapacidad que padecía. En oposición, extremo pasivo aduce que despidió al actor en atención a la facultad de resolución con la que la ley lo amparó, por lo que, al no mediar justa causa, canceló la respectiva indemnización. Con todo, precisó que, en manera alguna, la determinación de cesar el vínculo contractual obedeció a situaciones de discriminación por motivos de salud.

Bajo tal perspectiva, conviene a la Sala indicar que con el fin de proteger a los trabajadores que presentaran algún tipo de limitación física, se expidió la Ley 361 de 1997, la cual en su artículo 26 prohibió el despido por razones de incapacidad del trabajador, en los siguientes términos:

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

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

Ahora, aun cuando inicialmente se previó como consecuencia del despido o terminación de los contratos de trabajo una indemnización adicional a la prevista en el Código Sustantivo del Trabajo, esta disposición al ser estudiada por la Corte Constitucional en sentencia C- 510 del 2000, fue declarada exequible en el entendido que *"...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"*.

Así mismo, considera oportuno la Sala tener en cuenta que de acuerdo con la hermenéutica dada por la Corte Constitucional en la sentencia C-824 de 2011, los beneficios de la Ley 361 de 1997, no son únicamente para las personas con limitaciones severas y profundas, en tal sentido adoctrino:

*"Los beneficiarios de la Ley 361 de 1997 no se limitan a las personas con limitaciones severas y profundas, sino a las personas con limitaciones en general, sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación, esto es, sin especificar ni la clase, ni la gravedad de las limitaciones.*

*Así, en todo el cuerpo normativo de la Ley 361 de 1997, la Sala constata que los artículos relativos a la protección de la salud, educación y en materia laboral, así como en aspectos relativos a la accesibilidad, al transporte, y a las comunicaciones, hacen siempre referencia de manera general a las personas con limitación, a estas personas o a ésta población, sin entrar a realizar tratos diferenciales entre ellas, que tengan origen en el grado de limitación o nivel de discapacidad.*

*En este sentido, evidencia la Sala que el propio Legislador se expresa siempre en relación con las personas con limitaciones, y no restringe los derechos, beneficios o las garantías establecidas en los artículos que consagra la Ley 361 de 1997, a aquellas personas que tengan limitaciones profundas y severas. Por tanto, colige la Corte que la voluntad del Legislador con la expedición de la Ley 361 de 1997, fue la de garantizar y asegurar los derechos, la asistencia y protección necesaria de todas las personas con algún tipo de limitación, sin entrar a hacer diferenciaciones en relación con el grado de limitación o de discapacidad".*

Y más adelante agregó:

*"... es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7º, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2º, 3º y 4º de la Ley 361 de 1997). Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada".*

Postulado que fue objeto de moderación por el Órgano de cierre en materia constitucional, en la sentencia SU-049 de 2017, con ponencia de la Magistrada María Victoria Calle Correa, oportunidad en la que adoctrino que:

*“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”.*

Así mismo, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral al estudiar la estabilidad laboral prevista en la Ley 361 de 1997, en la sentencia 1152 de 2023, con ponencia de la Magistrada Marjorie Zúñiga Romero, fijó una serie de reglas que debe estudiar el juez de la causa a efectos de validar si el despido se torna ineficaz. Al punto moduló que:

*“Es importante reiterar que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador (CSJ SL1360-2018). En tal caso, en un proceso judicial a las partes les concierne lo siguiente:*

- *Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.*
- *Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.*

*Por otra parte, la Corporación recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual si se cumple una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables”.*

Del anterior contexto jurisprudencial, se tiene que para efectos que el trabajador se haga acreedor de la garantía foral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, le incumbe acreditar que al momento del fenecimiento del contrato de trabajo sufría una limitación de tal intensidad que le impedía desarrollar de forma normal la capacidad de trabajo, al margen que se hubiere o no practicado la calificación de pérdida de capacidad laboral, toda vez que de acuerdo con el inciso 2º del artículo 9º del Decreto

917 de 1999, tal calificación se efectúa tan solo cuando se conozca el diagnóstico definitivo y se hayan realizado los procesos de rehabilitación integral o aun sin terminar los mismos, exista un concepto médico desfavorable de recuperación o mejoría; exigir que se haya calificado al trabajador para el momento de la terminación del contrato o el despido, torna nugatoria la protección que establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, luego del examen de constitucionalidad que se hizo en la sentencia C-531 de 2000.

De esta manera, uno de los requisitos para que opere la protección establecida en la Ley 361 de 1997, es la mengua en la salud del trabajador, la que debe ser de tal magnitud, que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, para así establecer si en ese caso particular procede o no la garantía de la estabilidad laboral reforzada, sin hacer mayores exigencias, como lo es la configuración de un determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

Al punto, la Alta Corporación Constitucional en sentencia T 116-2013, señaló que es necesario que *"su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores... menguas en su salud o en su capacidad general para desempeñarse laboralmente"*, y que es requisito para resguardar la estabilidad laboral, la imposibilidad en el desarrollo de las funciones por la discapacidad. Criterio igualmente acogido en la sentencia T-111 de 2012, al considerar al peticionario como *"una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores"*.

Al descender al caso puesto a consideración de la Sala, se tiene que la parte demandante a efectos de probar su dicho incorporó certificación laboral emitida por el Director de Talento Humano, de la que se desprende que:

*"... **JHON JARDINSON ROJAS CARVAJAL**, identificado con cédula de ciudadanía No. 1075221326, estuvo vinculado laboralmente a SUPERMERCADOS POPULAR, de acuerdo con la siguiente información:*

- *Desde el día 03/10/2019 hasta el día 15/01/2020 con contrato a término indefinido, debidamente finiquitado y pagado.*
- *Su último cargo desempeñado fue de AUXILIAR DE CONTROL*
- *Su salario final fue de \$877.803..."*.

Del mismo modo, allegó carta de terminación del contrato de trabajo adiada 15 de enero de 2020, en la que se le puso en conocimiento al demandante que "La

*empresa se permite informarle que de conformidad con el artículo 64 del CST, ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo el cual es de modalidad a "Término Indefinido", sin justa causa, la finalización se hará efectiva a partir del día de hoy 15/01/2020, siendo las 07:00 p.m., hora en que se efectúa la presente notificación" y más adelante agregó que "En los términos legales, Supermercados Popular procederá a pagarle la indemnización por despido injusto, los salarios pendientes, la liquidación de las prestaciones sociales de ley, y los demás créditos laborales a su favor..."*.

Ahora bien, a folio 14 del archivo denominado "04ANEXOS", adjunto al expediente digital, incorporó incapacidad médica prescrita por la profesional de la medicina Natalia Vanegas Alarcón, médica adscrita a la IPS Surcolabi Ltda., de la que se desprende que al actor se le concedió dos días de incapacidad a partir del 20 de noviembre de 2019 al 21 de noviembre de la misma anualidad, al presentar como patología "A062 Colitis amebiana no disintérica", así mismo aportó la respectiva historia clínica y registro de medicamentos suministrados para el control de la sintomatología.

A folio 21 del referido archivo, yace incapacidad emitida por la IPS Surcolabi Ltda., que da cuenta de la asistencia del paciente bajo un cuadro de "M545 Lumbago no especificado", por lo que se le concedió licencia por un día, el cual inició el 16 de enero de 2020 y finalizó el mismo día. Seguido, el 17 de enero de esa anualidad, registra ingreso a la IPS referida, bajo el diagnóstico de "A09X Diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso", oportunidad en la que se le concedió dos días de incapacidad con inicio el 17 de enero de 2020 al 18 de enero de ese mismo año. En dicha cesión se dispuso en el acápite de análisis y plan de atención que "Masculino de 32 años con cuadro de diarrea de dos meses de evolución que no mejora a pesar de tratamiento, ha perdido peso aproximadamente 9 kg desde el inicio del cuadro, tiene pendiente toma de colonoscopia. Actualmente refiere persistencia ocasional de deposiciones diarreicas sin moco sin sangre, dolor abdominal difuso tipo cólico, al examen físico abdomen blando no signos de irritación peritoneal, se indica manejo antiespasmódico, se entrega incapacidad médica por dos días, se recomienda continuar controles por medicina familiar..."

De igual manera se allegó certificado médico 2537444 de 27 de diciembre de 2019, en el que la profesional de la medicina Yolercy Vásquez Cabrera consigna que "El paciente presenta cuadro que requiere utilización frecuente del baño por su condición actual, está en estudios diagnósticos y si es preciso por su trabajo se recomienda reubicar hasta aclarar patologías", concepto ratificado mediante certificado médico 2591429 de 23 de enero de 2020, en el que se dispuso que "El paciente presenta cuadro que requiere la utilización frecuente del baño por su condición actual de salud, está en estudios diagnósticos y si es preciso por su trabajo se recomienda

*reubicar hasta aclarar patología. Las recomendaciones laborales, restricciones o reubicación laboral están a cargo de los médicos de salud ocupacional de los departamentos de seguridad y salud en el trabajo de la empresa del Afiliado. Por lo anterior procede el reporte de estos casos a su jefe inmediato".*

En igual sentido, se allegó certificado de interconsulta emitido por la IPS Surcolabi Ltda., el 23 de enero de 2020, en el que se consignó que "*Paciente con diarrea crónica, pérdida de peso asociada, se remite a gastroenterología para estudios*", fue remitido por interconsulta con gastroenterología, se expidió certificado médico y se le entregaron recomendaciones con explicación de los signos de alarma.

Al absolver el interrogatorio de parte, al cuestionársele al actor respecto la patología padecida, aquel afirmó que "*Bueno pues yo comencé a trabajar con esa empresa y prácticamente como al mes y medio empecé a ganar un problema en el estómago, era un problema que no paraba la diarrea, era muy frecuente, yo informé a mis superiores, en ese caso eran los líderes de seguridad en el mismo punto de venta, más exactamente en el Supermercado Popular – Chapinero, y yo opté, decidí hacer un control con la EPS como está estipulado en los documentos que yo mismo solicité la historia clínica y por más que yo iba al médico y me formulaban un medicamento, esto, lo otro, no me mejoraba, seguía en la misma condición. Los doctores lo que solían decirme era que no me podían dar una incapacidad permanente porque la enfermedad no lo requería, pero yo seguía enfermo, entonces lo que decía el doctor era que yo seguía en control hasta aclarar la patología"*, en cuanto al conocimiento que tenía el empleador, el actor resaltó que "*Claro que sí señor porque la verdad todos los empleados que trabajábamos en la parte de seguridad... reportábamos en un grupo de whatsapp en caso de que hubiere alguna dificultad de salud, o alguna cita, o un procedimiento, nosotros reportábamos ahí, entonces ellos tenían conocimiento como tal..."*.

Al indagársele respecto a si podía desempeñar la labor en condiciones normales, el deponente aseveró que la ejecutaba con alguna dificultad, pero que en todo caso la realizaba, a lo cual aseguró haber sido reubicado a la bodega de licores donde tuvo que estibar mercancía. Por último, destacó que en una ocasión sufrió un desmayo al haberse tardado el relevo para ir al baño, por lo que, luego de efectuar la deposición se sintió débil y terminó por caer al suelo.

Trajo igualmente los testimonios de Jairo Estiben Nasayo Cerón, José Bernal Rivas y Alexander Prieto Atuesta, quienes al unísono refirieron desconocer que el accionante padeciera una enfermedad, aun cuando dieron cuenta de la emisión de dos periodos de incapacidad cortos, de más o menos uno o dos días. En cuanto al desarrollo de las

funciones, los declarantes aseguraron que el actor prestó el servicio con normalidad, que no se le vio afligido o con signos de enfermedad, y que contrario a lo afirmado por el promotor de la acción, aquel se desplazaba una o dos veces al baño, algo que es usual en una persona.

Ahora bien, al preguntársele a los señores José Bernal Rivas y Alexander Prieto Atuesta, respecto de si se presentó algún tipo de restricción o reubicación del demandante, ambos testigos dieron cuenta de que no, que con precisión no podía hablarse de reubicación en la medida que, si bien el extrabajador fue desplazado del control que ejercía en la puerta de acceso al almacén y direccionado al control en pasillos, también lo es, que nunca cambió de cargo, y que la razón de dicho movimiento se dio para garantizar un fácil acceso al servicio sanitario.

Al indagársele si para el momento del despido se encontraba incapacitado, el deponente afirmó que sí, desde el 13 de noviembre de 2018 al 12 de diciembre de esa misma anualidad, sin embargo, al cuestionársele respecto a si había puesto en conocimiento del empleador dicha circunstancia, aseguró que no y que no había regresado a las labores ni atendido los requerimientos efectuados por el empleador, al encontrarse en disfrute de incapacidades médicas.

Al ejercer el derecho de contradicción y defensa, el demandado a efectos de desvirtuar las afirmaciones del demandante allegó un histórico clínico del actor, que da cuenta de manera general que, desde el 12 de noviembre de 2019, el trabajador acudió a las instalaciones de la IPS Surcolabi, que tuvo como motivo de consulta "*Soltura*" y en el acápite de enfermedad actual se dispuso "*PACIENTE MASCULINO DE 32 AÑOS DE EDAD CON CUADRO CLINICO DE 2 SEMANAS DE EVOLUCION, CONSISTENTE EN DOLOR ABDOMINAL COLICO GENERALIZADO ASOCIADO A DEPOSICIONES NORMALES ALTERNADAS CON LIQUIDAS NO FETIDAS SIN MOCO NI SANGRE NO 4 VECES/DIA, NO PICOS FEBRILES, NO EMESIS, NO SANGRADO DIGESTIVO, NO PERDIDA DE PESO, QUE NO HA MEJORADO TRAS ADMINISTRACION DE PANGETAN, NO OTRO MOTIVO*", para dicha calenda el peso registrado del actor era de 89.5 kg.

En control de 5 de diciembre de 2019, se consignó que "*PACIENTE MASCULINO DE 32 AÑOS DE EDAD QUIEN ASISTE A CONSULTA PARA REPORTE DE PARACLINICOS, REFIERE PERSISTENCIA DE SINTOMATOLOGIA TRAS MEDICACION DADA, NO OTRO MOTIVO*", para lo cual se dispuso como plan de manejo que "*Se solicita GLUCOSA PRE Y POST CARGA DE GLUCOSA, No. 1, PACIENTE DE*

32 AÑOS QUIEN CONSULTO POR CUADRO DE 1 MES DE DOLOR ABDOMINAL COLICO GENERALIZADO, DEPOSICIONES NORMALES ALTERNADAS CON LIQUIDAS NO FETIDAS SIN MOCO NI SANGRE HASTA 4 VECES/DIA, HA RECIBIDO MANEJO CON ALBENDAZOL-TECLOZAN-LOPERAMIDA-HIOSCINA CON MEJORIA PARCIAL DE SINTOMATOLOGIA, AL EXAMEN FISICO DE HOY NO DOLOR A LA PALPACION DE ABDOMEN Y RUIDOS INTESTINALES NORMALES, TRAE REPORTE DE PARACLINICOS: CH NORMAL - VIH NEGATIVO, COPROSCOPICO EN 2 MUESTRAS CON PRESENCIA DE BLASTOCYSTIS HOMINIS Y EN 1 MUESTRA FLORA BACTERIANA AUMENTADA, SE CONSIDERA CURSA CON GASTROENTERITIS INFECCIOSA, SE DAN RECOMENDACIONES Y SIGNOS DE ALARMA, SE DA MANEJO CON CIPROFLOXACINA - METRONIDAZOL, POR HIPERGLICEMIA LEVE SE SOLICITA PTOG CARGA 75GR, SE INDICA CONTROL CON RESULTADOS, PACIENTE REFIERE ENTENDER Y ACEPTAR", con un peso corporal 89 kg.

Para el 16 de enero de 2020, se registra nuevamente ingreso, en esta oportunidad por "MAL DE LA CADERA" y se dispuso como plan de manejo el de "PACIENTE CON CUADRO DE DOLOR LUMBAR INCAPACITANTE QUE REQUIERE TRATAMIENTO, TERAPIA FISICA Y CONTROL; SE RECOMIENDA NO REALIZAR ESFUERZO FISICO, TOMAR POSTURAS ADECUADAS SEGÚN LA ACTIVIDAD A REALIZAR, MEDIOS FISICOS LOCALES; SI PERSISTE CON DOLOR O ALTERACION DE LA ACTIVIDAD O DE LA FUNCION DE LA ZONA AFECTADA, O DEFORMIDAD O EDEMA, O FIEBRE, O SNGRADOS, CONSULTAR POR URGENCIA".

Por otro lado, obra en el expediente misiva de 27 de diciembre de 2019, direccionada al Administrador de la sede de Chapinero del establecimiento de comercio denominado Supermercado Popular, en el que el Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo le informa que:

*"Comendidamente me permito comunicar que el trabajador **JHON JARDINSON ROJAS CARVAJAL**, identificado con cédula de ciudadanía **N° 1075221326**, quien ocupa el cargo de Auxiliar de control en sede chapinero [i]e fue enviada una recomendación médica el día 27 de [d]iciembre del 2019 [e]l cual refiere que si es preciso reubicar hasta aclarar la patología.*

*Por lo tanto se indica que el trabajador se reubique en área de pasillo ya que su puesto habitual es en la zona de la puerta del almacén [c]on el fin de facilitarle el uso del baño cada vez que lo requiera [y] se le preste la debida atención y seguimiento en caso de solicitarlo".*

Igualmente se arrió sentencias de tutela proferidas por los Juzgados Segundo Municipal de Neiva y Segundo Civil del Circuito de esta ciudad, en las que se declaró la improcedencia del amparo deprecado, con ocasión a la protección de los derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada, igualdad y vida en condiciones dignas.

De lo hasta aquí analizado, ningún reproche merece para la Sala la intelección a la que arribó el operador judicial de primer grado, al disponer que en el presente asunto no se cumplen con los presupuestos normativos para que proceda el reintegro por estabilidad laboral reforzada pedido por el demandante. Lo anterior se afirma, por cuanto si bien en el presente asunto el actor fue despedido sin mediar justa causa para ello, no menos cierto es, que no se cumplió con el presupuesto de cesación discriminatoria por razón o con ocasión al estado de debilidad manifiesta, tal como pasa a exponerse.

Sea lo primero indicar, que el demandante fue vinculado a través de contratado de trabajo a término indefinido para desempeñar el cargo de Auxiliar de Control, con una asignación salarial de \$828.116,00, vinculación que registró como fecha de inicio de labores el 3 de octubre de 2019.

Luego, de acuerdo con el histórico clínico y de incapacidades allegadas, al accionante para el 12 de noviembre de 2019, inicia consulta médica al presentar un cuadro de dos semanas de evolución consistente en dolor abdominal y cólico generalizado asociado a deposiciones normales alternadas con líquidas, sin que se registre pérdida de peso, por lo que se le diagnosticó "*Diarrea funcional (k591)*", luego para el 20 de noviembre siguiente se expide incapacidad médica por el término de dos días pos el diagnóstico de "*A062 Colitis amebiana no disentérica*", periodo incapacitante que perduró del 20 al 21 de noviembre de 2019.

Seguido, el 27 de noviembre siguiente, registra nuevo ingreso, cuyo motivo se estructuró en "*SIGO CON LA SOLTURA DE ESTOMAGO*", oportunidad en la que se plasmó como análisis "*PACIENTE DE 32 AÑOS CON CUADRO DE 1 MES DE DOLOR ABDOMINAL COLICO GENERALIZADO ASOCIADO A DEPOSICIONES NORMALES ALTERNADAS CON LIQUIDAS NO FETIDAS SIN MOCO NI SANGRE NO 4 VECES/DIA, NO ASOCIADO A OTRA SINTOMATOLOGIA Y NO RELACIONADO CON INGESTA ALIMENTARIA IRRITATIVA, RECIBIO MANEJO CON ALBENDAZOL-METRONIDAZOL-TECLOZAN-LOPERAMIDA CON MEJORIA PARCIAL, AL EXAMEN FISICO DE HOY NO DOLOR A LA PALPACION DE ABDOMEN Y RUIDOS INTESTINALES NORMALES, POR CUADRO DIARREICO CRONICO SE AMPLIAN ESTUDIOS, SE DAN RECOMENDACIONES Y SIGNOS DE ALARMA, SE DA MANEJO ANTIESPASMODICO, SE INDICA CONTROL CON RESULTADOS, PACIENTE REFIERE ENTENDER Y ACEPTAR*", esa misma fecha se emite certificado médico, del que se desprende que "*El paciente presenta cuadro que requiere la utilización frecuente del baño por su*

*condición actual de salud, está en estudios diagnósticos y si es preciso por su trabajo se recomienda reubicar hasta aclarar patología".*

Para el 16 de diciembre de 2019, el actor ingresó nuevamente con un cuadro de "Diarrea", y se le diagnosticó "Diarrea funcional (K59.1)" y como análisis del caso se plasmó que "Paciente de 32 años de edad quien asiste a consulta por cuadro clínico de más de un mes de evolución consistente en dolor tipo cólico asociado a heces blandas sin presencia de moco o sangre frecuencia 4 veces al día. Ha recibido manejo con Albendazol, teclozan, loperamida, hioscina, ciprofloxacina y metronidazol sin mejoría de la sintomatología. Al examen físico abdomen blando, depresible, no doloroso a la palpación. Trae reporte de examen solicitados previamente anticuerpos VIH no reactivo, hemograma normal, glicemia 106, tiene pendiente PTOG, coproscopico flora bacteriana ligeramente aumentada. Por persistencia de sintomatología a pesar de manejo médico recibido se solicita valoración por medicina familia".

En acatamiento a la recomendación emitida por el galeno tratante, el 28 de diciembre de 2019, dispuso la reubicación del señor Rojas Carvajal del puesto de control ubicado en la puerta del almacén al área de pasillo, ello en aras de facilitar el uso del sanitario al trabajador y con ocasión al padecimiento sufrido.

De otra parte, el empleador, mediante misiva de 15 de enero de 2020, le comunicó al trabajador la determinación de dar por finalizada la relación laboral, acto que surtiría efectos a partir de las 7 pm de esa misma calenda, decisión que acogió en atención a las previsiones del artículo 64 de C.S.T., es decir, bajo el amparo de la potestad que el legislador le otorgó al empleador de cesar la vinculación, sin mediar justa causa, pero con el correspondiente pago de la indemnización contemplada en la norma en comento.

Por último, para el 16 de enero de 2020, el demandante acudió a las instalaciones de la IPS Surcolai Ltda., con dolor en la parte lumbar, por lo que se le otorgó un día de incapacidad por el diagnóstico de "M54.5 Lumbago no especificado", incapacidad que se extendió para la calenda de la consulta únicamente.

Analizadas de esta manera las pruebas legal y oportunamente recaudadas, encuentra la Sala que si bien, el demandante en desarrollo de la relación laboral presentó alteraciones de salud que le derivaron en cuadros de diarrea, situación que se prolongó

por aproximadamente dos meses, tal patología no impidió el normal desarrollo de las labores para las que fue contratado, ello si se tiene en cuenta que en el lapso en que perduró la contingencia tan solo se expidió incapacidad por dos días bajo el diagnóstico antes relacionado, siendo la última emitida, aquella aditada 20 de noviembre de 2019, mientras que el vínculo cesó el 16 de enero de 2020.

Adicionalmente, al verificar la prueba testimonial, ninguno de los deponentes dio cuenta de la alteración en la prestación del servicio del actor y mucho menos que por motivo de alguna patología, el demandante hubiese mermado la productividad laboral o que incluso aquel se viera en dificultad a la hora de la prestación del servicio, pues contrario a lo sostenido por el extremo activo, todos los testigos que trajo al proceso, desestimaron el constante desplazamiento del señor Rojas Carvajal de su puesto de trabajo al baño, con el fin de atender sus necesidades fisiológicas, hecho que guardó relación con lo aceptado por el promotor de la acción al absolver el interrogatorio de parte, quien confesó que aun cuando le generaba molestias el padecimiento, siempre prestó la fuerza de trabajo sin alteraciones.

Ahora bien, razón le asiste al actor al señalar que el empleador era ampliamente conocedor de los padecimientos de salud del trabajador, sin embargo, al verificar las actuaciones del empresario, palmario resulta constatar que aquel ejecutó actuaciones positivas en procura del bienestar del subordinado, pues se evidencia que acogió la recomendación que emitió el galeno tratante y facilitó los medios requeridos por el señor Rojas Carvajal para el cabal desempeño de las labores contratadas.

En este punto debe precisar esta Corporación, que no se desconoce que el galeno tratante emitió como recomendación, la reubicación del trabajador a efectos de facilitar el acceso al sanitario, hecho que se materializó el 28 de noviembre de 2019, pese a ello, al detallar las funciones desempeñadas por el promotor del proceso, las mismas tuvieron continuidad sin obtener variación considerable, es decir, el extrabajador siguió en el ejercicio del cargo para el que fue contratado, pero esta vez en lugar de ejercer la vigilancia de la puerta de acceso del almacén, pasó a recorrer los pasillos del mismo, ello con la única variación de que en el momento en que requiriera acudir al baño, lo pudiese efectuar a libertad de disposición.

Es de precisar, que de la lectura de la historia clínica del demandante aun cuando se logra extraer un cuadro sintomático de diarrea, el cual evolucionó por un espacio de dos meses, el mismo no tuvo la intensidad de provocar la incapacidad laboral del actor, en la medida que como se expidió, tan solo en dos oportunidades se le concedió la posibilidad de separarse del cargo y por un espacio de tiempo corto, sin que más allá de ello, los profesionales de la salud que trataron al extrabajador consideraran la existencia de una incompatibilidad de la patología frente a la labor desempeñada.

De otro lado, cumple destacar que para la fecha en que se presentó la fractura de la relación de trabajo que ató a las partes en contienda (15 de enero de 2020), el demandante no gozaba de incapacidad médica en tanto la última concedida acaeció en el mes de diciembre de 2019, y aun cuando restaban procedimientos que practicar al paciente, el quebranto de salud que padecía no contaba con la connotación de intensidad que le impidiera el normal ejercicio de sus funciones, pues se itera, ninguno de los profesionales de la salud consideró inhabilitante o incompatible la patología presentada con el ejercicio del cargo de Auxiliar de Control, por lo que el empleador, si a bien lo consideraba para ese momento, bien podía hacer uso de la facultad otorgada por el legislador a efectos de extinguir el vínculo contractual sin justa causa, eso sí, con el pago de la respectiva indemnización, tal como acaeció en el *sublite*.

En esas condiciones, es que para esta Corporación, en el presente asunto no se cumplen los presupuestos de la protección foral pretendida, dado que, como se explicó, con la expedición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el legislador previó la protección de los trabajadores que por uno u otro motivo se encuentran disminuidos en su salud, ello con el único fin de evitar el despido por razones de discapacidad y, en ese contexto, suprimir la segregación del mercado laboral del prestador de la labor, con ocasión a dicha mengua. Es así que, uno de los pilares en los que se estructura el referido fuero, es la prohibición para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar, o la terminación del contrato por razón de una limitación física o psicológica, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

Cabe destacar, que la Corte Constitucional en la sentencia SU-087 de 2022, con ponencia del Magistrado José Fernando Reyes Cuartas, al estudiar la protección del

artículo 26 de la ya tantas veces referida Ley 361 de 1997, moduló que *“En síntesis, 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 su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar 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 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 el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva”*.

Bajo esa óptica, al verificar los requisitos que ha dispuesto la Corte Constitucional, a efectos de activar la protección foral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, encuentra la Sala que no cumplieron puesto que por un lado, no existe una pérdida de capacidad laboral notoria y/o evidente, tampoco se incapacitó al trabajador de forma recurrente, y aun cuando se emitieron recomendaciones médicas, las mismas no se encaminaron a modificar sustancialmente las funciones del trabajador en el cargo para el cual fue contratado.

Los argumentos hasta aquí expuestos son suficientes para confirmar la sentencia apelada, al encontrarse ajustada a derecho.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, se impondrá costas en esta instancia a la parte demandante, ante la improsperidad de la alzada.

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, administrando justicia, en nombre de la República de Colombia, y por autoridad de la ley,

## **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 17 de enero de 2022, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, al interior del proceso seguido por

**JHON JARDINSON ROJAS CARVAJAL** contra **ÓSCAR JAIR ARCINIEGAS ROMERO**, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: COSTAS.** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, se impondrá costas en esta instancia a la parte demandante, ante la improsperidad de la alzada.

**TERCERO:** Ejecutoriada esta providencia, devuélvase las actuaciones al Juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**



**GILMA LETICIA PARADA PULIDO**  
Magistrada



**ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ**  
Magistrada



**EDGAR ROBLES RAMÍREZ**  
Magistrado

Firmado Por:

Gilma Leticia Parada Pulido  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala Civil Familia Laboral  
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Edgar Robles Ramirez  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

**Sala 005 Decision Civil Familia Laboral  
Tribunal Superior De Neiva - Huila**

**Enasheilla Polania Gomez  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala Civil Familia Laboral  
Tribunal Superior De Neiva - Huila**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **67813539ddf857e64957632b2df5802d798280610503c88aa1c4365fb811383d**

Documento generado en 28/02/2024 04:01:04 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**