GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
Magistrado ponente

SL336-2025
Radicación n.° 08001-31-05-014-2019-00259-01
Acta 05

Bogotá D.C., dieciocho (18) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **LUIS ENRIQUE GUERRERO ZURITA**, contra la sentencia proferida el 4 de mayo de 2023 por la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, dentro del proceso que le sigue a **PRODUCTOS QUÍMICOS PANAMERICANOS S.A.**

Téngase a la abogada Orianna Gentile Cervantes, titular de la T.P. n.° 228.560, como apoderada judicial de Productos Químicos Panamericanos S.A.

I. ANTECEDENTES

Demandó el accionante a la pasiva (PQP S.A.), para que se declarara que suscribieron un contrato a término fijo del 26 de enero de 2015 al 29 de enero de 2019, data última en la que fue despedido cuando gozaba de fuero circunstancial,

en consecuencia, que se condenara a reintegrarlo al cargo que venía desempeñando o a uno superior; pagarle los salarios, cesantías y sus intereses, prima de servicios, vacaciones, dotaciones y aportes a seguridad social integral, dejados de percibir desde el finiquito contractual hasta que efectivamente se realice la reincorporación.

Adicionalmente solicitó el reconocimiento de las diferencias de salarios y prestaciones *«entre lo devengado y los beneficios del Laudo Arbitral»* desde el 23 de marzo de 2018, más, el 80% de un litro diario de leche, las primas extralegales de vacaciones, navidad y junio, auxilios de alimentación, de recreación, transporte, fiesta decembrina, incentivo de producción y póliza de seguro de vida. Finalmente pidió las indemnizaciones de los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990.

En sustento de sus pretensiones sostuvo que ingresó a laborar a la demandada el 27 de junio de 2001, por intermedio de las empresas de servicios temporales Línea Humana de Servicios, Corporación Mec, Kaizen S.A., Opciones y Servicios y People Solutions Colombia; y las Cooperativas de Trabajo Asociado Alianza y Prosperar; que el 23 de agosto de 2005 sufrió un accidente de trabajo que le generó quemaduras en el 30% del cuerpo, específicamente en espalda, brazo y manos, lo que le causó limitaciones permanentes para desplazarse y ejecutar labores diariamente; que Axa Colpatria le dictaminó inicialmente una pérdida de la capacidad laboral del 32% y posteriormente, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Atlántico la fijó en un 38,85%, por lo que la aseguradora pagó una

indemnización y; que en varias ocasiones solicitó permisos a la accionada para asistir a citas médicas y terapias.

Precisó que inició una acción judicial solicitando que se declarara la existencia de un contrato realidad, lo que terminó por medio de una transacción; que el sindicato presentó una querella ante el Ministerio del Trabajo por violación del Decreto 4588 de 2006 y la Ley 1233 de 2008, por lo que accionada fue sancionada por intermedio de la Resolución n.° 000917 del 19 de noviembre de 2013, lo que fue confirmado con la n.° 000650 del 19 de septiembre de 2014; que la compañía acordó con sus trabajadores y la mencionada cartera ministerial, que establecería un proceso de formalización laboral; que al día siguiente de finiquitar la relación con la temporal People Solutions Colombia, la demandada lo vinculó de forma directa a partir del 26 de enero de 2015, mediante contrato a término fijo de un año el cual se prorrogó en varias ocasiones.

Indicó que el 30 de octubre de 2015 se afilió al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa de Productos Químicos Panamericanos S.A. (Sintraproquipa); que dicha organización presentó pliego de peticiones el 9 de abril de 2015, el cual no fue admitido por la compañía, por lo que se convocó a un tribunal de arbitramento y el conflicto se resolvió el 23 de marzo de 2018 con la expedición del respectivo laudo; que la accionada presentó recurso de anulación ante esta Corte, lo que se resolvió negativamente el 13 de febrero de 2019 y con auto del 15 de julio del mismo año, la corporación tampoco accedió a las solicitudes de adición y aclaración; que mediante misiva del 12 de

diciembre de 2018, la empresa le comunicó que el contrato finalizaría el 25 de enero de 2019; que debido a las prórrogas automáticas, el vínculo debía llegar hasta el 25 de enero de 2020; que el finiquito se dio, violando garantías constitucionales, *«como la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, y calidad de prepensionado, y por tener el fuero circunstancial, al ser miembro de la organización sindical SINTRAPROQUIPA, y existir un conflicto colectivo»*; que la compañía estaba al tanto de las deficiencias físicas padecidas.

Agregó que presentó acción de tutela pretendiendo el reintegro, lo que fue negado por el Juzgado Quince Penal Municipal de Barranquilla y en apelación por el Octavo Penal del Circuito; que posee tal calidad, por faltarle menos de 3 años para adquirir ese status.

La demandada, al responder el libelo inicial, se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó que el vínculo inició como trabajador en misión; la transacción realizada para terminar el proceso de contrato realidad; que a través de la formalización laboral lo vinculó a término fijo el 25 de enero de 2015 de forma directa y que la relación finalizó el 25 de enero de 2019, con preaviso con más de 30 días de anticipación; la acción de tutela impetrada y sus respuestas negativas; y la presentación del pliego de peticiones y la expedición del laudo arbitral.

Argumentó que, si bien ocurrió un accidente de trabajo, lo fue cuando el actor estaba vinculado por intermedio de otro empleador y recordó que *«entre el demandante y mi*

representada se suscribió contrato de transacción con el cual le pusieron fin a todas las vicisitudes que pudieron presentarse durante las vinculaciones misionales» por lo que se configuró el fenómeno de la cosa juzgada. Refirió que el actor siempre prestó sus servicios con normalidad, por lo que *«las patologías que presuntamente padece»* nunca fueron obstáculo para desempeñar sus actividades.

Explicó que el laudo arbitral fue objeto de recurso de anulación, por lo tanto, sus efectos quedaron suspendidos hasta tanto esta Corte se pronunciara de fondo, lo que fue resuelto con la sentencia CSJ SL1604-2019, del 13 de febrero de ese año. A todo lo demás dijo que no son ciertos.

Propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, prescripción y compensación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Trece Laboral del Circuito de Barranquilla, mediante sentencia pronunciada el 7 de octubre de 2020, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación, absolvió a la demandada de todas las pretensiones y condenó en costas al actor.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación del actor, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, a través de providencia del 4 de mayo de 2023, confirmó la del *a quo* y condenó en costas al recurrente.

En lo que interesa al recurso, señaló como problema jurídico determinar si el actor al momento de la terminación del contrato gozaba de la garantía de los fueros, tanto circunstancial o como de salud, en consecuencia, si procedía declarar la ineficacia del finiquito del vínculo.

Precisó que no se discutía que el demandante prestó sus servicios a la compañía accionada; pertenecía a la organización sindical Sintraproquipa; y que para la fecha del despido se encontraba vigente el conflicto colectivo, pues este solo terminó el 13 de febrero de 2019 con la sentencia CSJ SL1604-2019 con la que se resolvió el recurso de anulación propuesto.

Transcribió el artículo 25 del Decreto 2351de 1965, en donde se dice que *«Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto»*. Sobre el tema citó la sentencia CC C-201-2002.

Afirmó que el fuero circunstancial era una prohibición al empleador de despedir sin justa causa, a cualquiera de los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados desde la presentación de un pliego de peticiones y hasta que se hubiera solucionado el conflicto colectivo.

Recordó que las partes suscribieron un contrato a término fijo de un año, a partir del 26 de enero de 2015, y que se prorrogó automáticamente en tres ocasiones, por lo

que el preaviso entregado el 12 de diciembre de 2018 para finalizar la relación el 25 de enero de 2019, fue comunicado en debida forma, es decir, superando los 30 días de antelación (transcribió la carta de terminación).

Aclaró que la expiración del plazo pactado, no es una forma de terminación unilateral del contrato de trabajo o sin justa causa, sino que se trata de una modalidad de terminación por fenecer el tiempo acordado, sin que se torne en un despido injusto que es lo que impide la protección foral y por ende, no requiere autorización judicial, tal como se dijo en sentencia CSJ SL, 25 mar. 2009, rad. 34142.

En cuanto al reparo de que hubo una prórroga adicional, teniendo en cuenta que el empleador certificó que la labor finalizó el 29 de enero de 2019, la testigo Johana Cuartas Alzate, señaló que los días 28 y 29 se le pagaron al actor, en virtud de una incapacidad presentada por este, correspondiente a los días 22 a 26, pero no por la decisión de continuar con el vínculo, aunado a ello, manifestó que en el interrogatorio se parte, el demandante indicó que *«no laboró el día 28 de enero de 2019, situación que se corrobora con los testimonios traídos al proceso por la parte demandante quienes fueron contradictorios al señalar si el señor LUIS ENRIQUE laboró o no esos días, pues uno señala que sí y otros manifiestan no haberlo visto»*.

Por ello, concluyó que no era procedente declarar la ineficacia del despido, pues la culminación, repitió, se dio por expiración del plazo establecido.

Respecto de la estabilidad laboral por salud, manifestó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 dispuso que una persona en situación de discapacidad no puede ser despedida o su contrato terminado por razón de la misma, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo y reseñó que esa norma fue declarada exequible –con aclaración del alcance del inciso segundo–, con la sentencia CC C-531-2000.

Agregó que la protección reforzada fijada en la mencionada norma, fue objeto de estudio en las sentencias CC SU-049-2017 y SU-040-2018, de donde concluyó que la misma arropa a todas las personas en situación de discapacidad física, sensorial o psicológica para realizar su trabajo regularmente, sin requerir calificación, certificación o cuantificación de la disminución.

Adicionalmente recordó la providencia CSJ SL1360-2018, donde se dijo que, si el motivo del despido no es el estado biológico, fisiológico o psíquico, sino uno justa causa o razón objetiva, no era obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues en tal caso se enerva la presunción discriminatoria que contempla la ley.

Dedujo que los elementos que deben reunirse para que el trabajador goce de la protección especial son: i) la existencia de una limitación física, sensorial o psicológica para realizar su labor regularmente, sin que requiera calificación, pues basta que se trate de una persona que encuentre dentro de los parámetros o definición prevista en el artículo 2 de la Ley Estatutaria 1618 de 2013; ii) que el

empleador conozca tal situación; y iii) que este último no hubiere obtenido la autorización del inspector de trabajo en el evento en que el desarrollo de las actividades sea incompatible o insuperable en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa, *«lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, sino una justa causa ora razón objetiva, NO es obligatorio acudir al inspector de trabajo pues en tal caso decae la presunción discriminatoria que contempla la ley»*.

De lo anterior concluyó que el demandante no acreditó que al momento del despido estuviese amparado por el fuero de salud, pues si bien aportó unas incapacidades de donde se desprendía que fue atendido por distintas dolencias, no existía prueba de que tales diagnósticos, valoraciones, hubiesen sido puestas de presente a la demandada, con más veras, si los padecimientos eran de origen común y siendo revisados por la EPS, de lo cual no se entregó al empleador historia clínica que evidenciara las condiciones de salud, a más de que las incapacidades fueron otorgadas en periodos intermitentes, *«Lo que indica que, el accionante, como cualquier otro trabajador, bien podía asistir a consultas externas o urgencias por padecimientos ocasionales, pero no por ello puede entenderse que el empleador sabía de condiciones especiales de salud, pues ello no está acreditado probatoriamente»*.

Añadió que aun cuando en el plenario reposaban documentos que daban cuenta de un accidente de trabajo sufrido por el actor el 25 de agosto de 2005 y una calificación del 38.85% de PCL, no lo fue con ocasión al vínculo que lo

ataba con la accionada, sino en virtud del de obra o labor suscrito con People Solutions.

Reiteró que el vínculo con la compañía demandada fue a partir del 25 de enero de 2015, por lo que tal como lo manifestaron tanto la testigo Johana Cuartas (directora de gestión humana) y el representante legal de la empresa, el actor no informó sobre alguna patología que presentaba y menos puso de presente la calificación de PCL, pues en la historia laboral no obraba registro alguno ni se allegó prueba de que se hubiese comunicado tal circunstancia. Insistió en que, aunque se allegaron unas incapacidades, las mismas correspondían a enfermedades generales, *«sin especificación alguna con la que pudiera establecerse que el actor sufría de alguna patología que le impidiera el normal desarrollo de sus funciones»*.

Agregó que al no comprobarse que el empleador conocía del estado de salud del actor, no era posible activar la garantía de estabilidad laboral reforzada, pues ese era un requisito para su configuración (citó la sentencia CC T-589-2017).

Por último, señaló:

> Por lo anterior, no es posible tal como lo señala la apoderada judicial de la parte demandante, pretender que la demandada tenga conocimientos de hechos ocurridos antes de la vigencia del contrato laboral con su compañía, pues anterior al 26 de enero de 2015 el demandante era trabajador en misión, es decir eran suministrados por la empresa PEOPLE SOLUTIONS y con ellos inició otro tipo de relación laboral posterior a dicha calenda, en todo caso se rompe cual nexo de causalidad entre el accidente ocurrido en el año 2005 y la relación laboral con PRODUCTOS QUÍMICOS PANAMERICANOS, pues desde el inicio del contrato hasta su terminación el demandante ocupó el cargo de Analista

1, es decir, desarrolló sus funciones por 4 años, sin que hubiera una reubicación con ocasión a su bajo desempeño en razón de algún tipo de patología, por lo que no puede predicarse una discriminación frente a la terminación del contrato, el cual se itera, culminó por vencimiento del plazo pactado, configurándose una causal objetiva que desvirtúa cualquier presunción de discriminación frente al estado de salud.

Con arreglo a lo reflexionado y transcrito, es evidente que el accionante no se encontraba bajo una situación de discapacidad física, sensorial o psicológica que le impidiera el ejercicio de su trabajo regularmente, conocida por su empleador, como para que opere la estabilidad laboral que se alega en el presente pleito y en ese sentido se le imponga al empleador una sanción por su supuesto móvil discriminatorio de una situación que no estaba obligado a conocer, máxime cuando en este preciso caso el vínculo laboral terminó por expiración de una de las prórrogas del plazo pactado en el contrato a término fijo , con el respectivo preaviso oportuno.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se case la sentencia del juez de apelaciones, para que, en sede de instancia, revoque la del *a quo*.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, que replicados por la demandada se resolverán conjuntamente por acusar similar elenco normativo y buscar el mismo fin.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia del *ad quem*, por la vía indirecta,

[…] en la modalidad de *FALTA DE APRECIACIÓN DE LAS PRUEBAS* por error de hecho, en las siguientes normas legales de

carácter sustancial y nacional que regulan lo referente, a la no declaratoria del *FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR CONDICIÓN DE SALUD*, establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, Arts. 46 No. 1. Art. 61, 64, 65. Art. No. 452 del Código Sustantivo del Trabajo. Art. No. 25 del Decreto 2351 de 1965. Arts. No. 164, 165, 167, 176, 185, 187, 191, 208, 243, 269, 280, 281, 282 del Código General del Proceso.

Le endilga al Tribunal los siguientes errores de hecho:

- Dar por probado sin estarlo, que la empresa demandada PRODUCTOS QUÍMICOS PANAMERICANOS S.A., *no hubiera conocido el estado de salud del demandante*, ya que todas las historias clínicas que le entregaron en su IPS, todas fueron entregadas y recibidas por la empresa demandada PQP con su respectivo sello, fecha de recibo y la nota de "RECIBIDO PARA SU ESTUDIO - NO IMPLICA ACEPTACIÓN" pruebas de toda la historia clínica que no fueron tachadas por la demandada, y que se encuentran en los (Folios 159, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 174, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 185, 188, Exp. Dig.), nos señalan que efectivamente el demandante su estado de salud, era conocida por la demandada, ya que estuvo incapacitado en múltiples ocasiones, esto es desde el accidente del 23 de agosto del 2005, y el otro el 24 de septiembre del 2018.
- No dar por cierto, estándolo, que el demandante tuvo un accidente laboral el 23 de agosto del 2005, cuando laboraba para la accionada y estaba contratado por la empresa intermediaria CORPORACIÓN MEC como se puede observar, que la ARL COLPATRIA y en la historia laboral del demandante (Folios 92 a 97 Exp. Digital) y en el reporte del accidente de trabajo del demandante. (Folio 99 Exp. Digital).
- No dar por probado estándolo, que la empresa accionada PQP sí conocía de las condiciones de salud del actor, luego tenía el FUERO DE ESTABILIDAD REFORZADA POR SALUD, toda vez que le exigía al demandante la presentación de la historia clínica para así pagarle las incapacidades médicas, y en todas ellas en su recibido con el sello de la empresa "RECIBIDO PARA SU ESTUDIO - NO IMPLICA ACEPTACIÓN" (Folios 159, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 174, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 185, 188, Exp. Digital) pruebas estas que no fueron tachadas de falsas por la parte demandada.
- No dar por cierto estándolo, que el demandante sufrió un nuevo accidente de trabajo, el 24 de septiembre del 2018, en la planta de Barranquilla, cuando fue embestido por un montacargas, en la zona de detergentes (Folio 191 Exp. Digital) accidente que fue reportado por la demandada a la (ARL) AXA COLPATRIA, por lo tanto, la empresa PRODUCTOS QUÍMICOS PANAMERICANOS S.A., si conocía el estado de salud del actor,

ya que le dio permisos para asistir a las citas médicas de terapias por sus IPS (Folios 200 a 215 Exp. Digital).

- No dar por cierto estándolo, que el demandante laboró hasta el 29 de enero del 2019, según certificación expedida por la demandada PRODUCTOS QUÍMICOS PANAMERICANOS S.A., y firmada por la señora JOHANNA MANUELA CUARTAS. (Folio 90 Exp. Digital), ya que el Tribunal señala que la relación laboral del demandante término (sic) fue el 25 de enero del 2019.

- No dar por cierto estándolo, que la liquidación definitiva de prestaciones sociales, se señala que la fecha de terminación de la relación laboral del demandante, con su empleador PRODUCTOS QUÍMICOS PANAMERICANOS S.A., fue el 29 de enero del 2019. (Folio 91 Exp. Digital), diferente a lo señalado por el H. Tribunal donde concluye que la terminación de la relación laboral del demandante, fue el 25 de enero del 2019.

- No dar por cierto estándolo, que el demandante LUIS ENRIQUE GUERRERO ZURITA, laboró hasta el 29 de enero del 2019, cuando respondió a la pregunta de la apoderada de la parte demandada.

  "ABOGADA DEMANDADA HEIMY: ¿Informe al despacho, si es cierto sí o no que usted no prestó servicios para PQP los días posteriores al 25 de enero del 2019?

  DEMANDANTE LUIS ENRIQUE GUERRERO ZURITA: El día 29 preste servicio, el día que me entregaron la liquidación presté servicio.

  ABOGADA DEMANDADA HEIMY: ¿Y el 28?

  DEMANDANTE LUIS ENRIQUE GUERRERO ZURITA: El 28 no."

  Contrario a lo concluido por el H. Tribunal, que recalca que la relación laboral del demandante, LUIS ENRIQUE GUERRERO ZURITA, terminó el 25 de enero de 2019.

- No dar por cierto estándolo cuando el testigo MARIO MORENO CAMACHO, manifestó en la audiencia, que la relación laboral del demandante terminó el 29 de enero del 2019, cuando dijo:

  "JUEZ: ¿Sírvase aclararle al despacho, usted señala que actualmente trabaja en PQP?

  TESTIGO MARIO MORENO CAMACHO: Sí señora, actualmente estoy trabajando con PQP.

  JUEZ: ¿Sabe usted cuándo dejó de prestar sus el (sic) servicios el demandante para PQP?

  TESTIGO MARIO MORENO CAMACHO: El 29 de enero de 2019.

  JUEZ: ¿Por qué sabe que fue hasta ese día?

  TESTIGO MARIO MORENO CAMACHO: Porque yo estaba laborando.

JUEZ: ¿Aclare al despacho, el demandante el día 29 de enero se encontraba en la planta laborando?

TESTIGO MARIO MORENO CAMACHO: Si, estaba laborando en la planta.

JUEZ: ¿Sabe usted si el demandante estaba incapacitado?

TESTIGO MARIO MORENO CAMACHO: No, no estaba incapacitado en ese momento."

Como colofón de la declaración del testigo se puede establecer que el demandante laboró para la demandada hasta el 29 de enero del 2019, y no como erradamente lo señala el Tribunal, que el contrato de trabajo a término fijo del demandante, terminó el 25 de enero del 2019.

- No dar por cierto estándolo, que el demandante laboró hasta el 29 de enero del 2019, toda vez que se encontraba incapacitado, como se puede observar en la historia clínica del 22 de enero del 2019 (Folios 156 a 157 Exp. Digital), donde la recibió la demandada PQP, recibido por GESTIÓN HUMANA de la demandada, el día 25 de enero de 2019, donde se incapacitó por cinco (5) días y esta incapacidad fue el 22 de enero del 2019, al 26 de enero del 2019, por lo tanto, el demandante laboró hasta el 29 de enero del 2019, y no como lo señaló el H. Tribunal, donde concluye que la relación laboral del demandante con su empleador, terminó el 25 de enero del 2019.

- No dar por cierto estándolo que la testigo JOHANNA MANUELA CUARTAS,

  "ABOGADA DEMANDADA HEIMY: ¿Puede precisar al despacho, cuando se le entregó la carta de no prórroga al demandante?

  TESTIGO MANUELA CUARTAS: Doctora se le entregó con más de 30 días de anticipación, si mal no estoy fue como para el 12 de diciembre de 2018.

  ABOGADA DEMANDADA HEIMY: ¿Puede precisar al despacho, para esa fecha de la entrega, había una situación especial de salud del demandante?

  TESTIGO MANUELA CUARTAS: No doctora. En la historia laboral en el área de gestión humana y de seguridad en trabajo no reposaba para esa fecha ninguna restricción médica, ninguna recomendación o algo en particular que le obligara a la empresa a no llevar a cabo esa notificación de no prórroga.

  ABOGADA DEMANDADA HEIMY: Si la no prórroga era hasta el 25 de enero de 2019, ¿puede precisar al despacho porque se dio la liquidación del contrato con fecha 29 de enero de 2019?

  TESTIGO MANUELA CUARTAS: Sí doctora, que pasa el demandante presentó una incapacidad de 5 días, esa incapacidad iba del 22 de enero de (sic) *al 25 de enero, si mal no estoy el 25 de enero era fin de semana, por eso el contrato de trabajo no podía finalizar, ese día. Que hizo la empresa,*

esperó para proceder con la notificación que ya se había enviado, esperamos a que él nos hiciera la notificación oficial que ya no tenía más incapacidades. Él se presenta a la planta el 28 de enero y nos dice que efectivamente ya no tiene más incapacidades, por tanto, la empresa hace la liquidación del contrato con fecha del 29, pero digamos que la liquidación en esa fecha, no puede entenderse que la empresa tenía la voluntad de prorrogar el contrato, pues la empresa, digamos que de manera previa con más de 30 días de anticipación le indico al colaborador que no iba a prorrogar su contrato de trabajo a término fijo que tenía con la compañía. Y quiero ratificar que la compañía lo hace una vez realiza el proceso que revisión que el señor ya no este incapacitado y no tenga ninguna situación médica que impida a la compañía a tomar esa decisión o que la obligue a desistir de la notificación que ya había echo (sic).”

- No dar por cierto estando probado que el demandante el señor LUIS ENRIQUE GUERRERO ZURITA, después del segundo accidente de trabajo ocurrido en la empresa PQP el día 24 de septiembre de 2018 (Folios 191 Exp. Digital) toda vez que la incapacidad fue de origen laboral, contrario a lo afirmado por el Tribunal, que señaló que el demandante tenía *“Si bien es cierto el demandante con el escrito de demanda aporte una serie de incapacidades dentro del periodo en que estuvo vigente su contrato con PRODUCTOS QUÍMICOS PANAMERICANOS, que acreditan que este fue atendido por diferentes dolencias, no existe evidencia alguna que demuestre que tales diagnósticos, valoraciones médicas y en general la información contenida en dicha documental, hubiese sido puesto de presente a la entidad demandada –en su condición de empleadora-, o lo que es lo mismo, que ésta estuviera enterada de la situación de salud que padecía el actor, con más veras si los padecimientos del actor tenían origen común, más no laboral, siendo atendidos por la EPS COOMEVA, de lo cual no se aportó al empleador historia clínica que acreditara las condiciones de salud del actor, a más de que las incapacidades fueron otorgadas en periodos intermitentes, Lo que indica que, el accionante, como cualquier otro trabajador, bien podía asistir a consultas externas o urgencias por padecimientos ocasionales, pero no por ello puede entenderse que el empleador sabía de condiciones especiales de salud, pues ello no está acreditado probatoriamente”*.
- No dar por cierto estándolo que la empresa demandada PRODUCTOS QUÍMICOS PANAMERICANOS S.A., tenía que solicitar previa autorización al Ministerio del Trabajo, para despedir al demandante el señor LUIS ENRIQUE GUERRERO ZURITA, toda vez que éste gozaba del FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR SALUD.
- No dar por cierto estándolo que la carta de la terminación del contrato de trabajo entregada al demandante el señor LUIS ENRIQUE GUERRERO ZURITA, es improcedente debido al FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR

SALUD, por lo cual es improcedente y se convierte en un despido ineficaz, toda vez que la empresa PRODUCTOS QUÍMICOS PANAMERICANOS S.A., actuó en contra de la ley.

Seguidamente argumenta y señala como pruebas, las siguientes:

El Tribunal al analizar el proceso, no tomó en cuenta los siguientes elementos de CONVICCIÓN, por el hecho de desconocer que cada examen, estudio, diagnóstico, restricción, incapacidad y (sic) historia clínica, fueron recibidas por la empresa demandada PRODUCTOS QUÍMICOS PANAMERICANOS S.A., y tienen el sello de "RECIBIDO PARA SU ESTUDIO - NO IMPLICA ACEPTACIÓN" (Folios 159, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 174, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 185, 188, Exp. Digital) además la empresa PQP, era quien le otorgaba los permisos para ir a citas y terapias médicas, (Folios 200 a 215 Exp. Digital) tales pruebas no fueron tachadas de falsas por la demandada PQP, lo cual nos indica que esta SÍ conocía el estado de salud del demandante.

La empresa demandada PRODUCTOS QUÍMICOS PANAMERICANOS S.A., SÍ conocía las RESTRICCIONES del demandante LUIS ENRIQUE GUERRERO ZURITA, debido a que para ingresar a trabajar con PQP, al demandante se le realizó una evaluación médica ocupacional para ingresar a trabajar en la cual el concepto de aptitud laboral es: APTO CON RECOMENDACIONES. Expedida por la entidad SALUBRISTAS OCUPACIONALES UNIDOS S.A.S., el 20 de enero de 2015. (Folios 100 a 108 Exp. Digital).

El H. Tribunal, no analizó los elementos probatorios, por ello cometió una errónea estimación de las siguientes pruebas.

El H. Tribunal, cometió una defectuosa valoración de la prueba documental presentada por el demandante.

Para concluir, el H. Tribunal no le dio el valor probatorio de la prueba documental, presentada por el demandante, COMO EL HECHO DE SU FECHA DE INGRESO a la empresa demandada PRODUCTOS QUÍMICOS PANAMERICANOS S.A., del año 2001, tal como lo prueba la transacción laboral.

PRUEBAS

1. Demanda, poder y anexos. (Folios 1 a 227 Exp. Digital).

2. Contestación de la demanda y anexos. (Folios 237 a 386 Exp. Digital).

3. Fallo de primera instancia. En (2) folios.

4. Fallo de segunda instancia. En (22) folios.

Para demostrar el cargo, manifiesta que no se discute que ingresó a la empresa el 27 de junio de 2001 por intermedio de las empresas temporales y que desde el 26 de enero de 2015 fue contratado directamente por la demandada, además, que sufrió un accidente laboral el 23 de agosto de 2005.

Alude que el error del Tribunal consistió en no revisar la historia clínica, la cual era conocida por la empresa, toda vez que allí se dijo que el accidente ocurrió el 23 de agosto de 2005, estando en misión, y donde se observa como empleador a Corporación Mec y como centro de trabajo Productos Químicos Panamericanos.

Esgrime que a folios 100 a 108 aparece un certificado médico ocupacional expedido el 20 de enero de 2015 por Salubritas Ocupacional Unidos, con el que se realizan unas recomendaciones, valoración por optometría y que debía laborar con lentes correctos.

Alude que *«En el* (sic) *(Folio 102 Exp. Digital) se relaciona el 2005. Accidente de trabajo. Quemaduras de 2do y 3er grado en miembros superiores. ARL Colpatria 2002. Quemaduras acido miembros superiores. Padre HTA»*.

Manifiesta que en las observaciones que se encuentran a folio 103 se señala obesidad IMC 32, *«cicatrices extensas en la piel de las manos, antebrazos, brazos, cara posterior del hombro derecho. Fibrosis de la piel mano izquierda, se observa limitación de la extensión del 3er, 4to y 5to dedo mano izquierda, Se observa limitación de la extensión 4to y 5to dedo*

de mano derecha» y se realiza una interpretación de sensibilidad auditiva. Aduce que en esa valoración realizada el 20 de enero de 2015 se puede concluir que la empresa conocía sus patologías que lo aquejaban cuando era trabajador en misión, y al momento de contratarlo directamente el 24 siguiente, asumió los riesgos por el accidente sufrido con anterioridad.

Esgrime que el 1 de febrero de 2019 se le practicó un examen de egreso (lo transcribe), en donde se encuentran todos los hallazgos físicos.

Dice que el Tribunal *«debió haberle dado valor probatorio que merecen la historia clínica, expedida por las siguientes entidades»*:

> 1. EL 16 de junio de 2016 expedida por RADIÓLOGOS S.A.S. - DIAGNÓSTICO: Estudio: 83230 RESONANCIA NUCLEAR MAGNÉTICA DE COLUMNA LUMBOSACRA. IDX: 1. DISCRETA ESCOLIOSIS DE LUMBAR DE CONVEXIDAD IZQUIERDA. 2. SIGNOS DE ESPONDILOARTROSIS LUMBAR. 3. DISCOPATÍA MÚLTIPLE (VER DESCRIPCIÓN) 4. CANAL LUMBAR LIMÍTROFE EN SEGMENTOS DISTALES. M545 (Lumbago no especificado) (Folio 161 Exp. Digital).
>
> 2. El 3 de enero de 2017 expedida por ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICA ESIMED - INCAPACIDAD: 2 días. DIAGNÓSTICO: M511 (TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATÍA) (Folio 177 Exp. Digital).
>
> 3. El 29 de enero de 2017 expedida por ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICA ESIMED - INCAPACIDAD: 2 días. DIAGNÓSTICO: M544 (LUMBAGO CON CIÁTICA) (Folio 175 Exp. Digital).
>
> 4. El 2 de junio de 2017 expedida por ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICA ESIMED - INCAPACIDAD: 2 días. DIAGNÓSTICO: M541 (RADICULOPATÍA) (Folio 174 Exp. Digital).
>
> 5. El 13 de julio de 2017 expedida por ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICA ESIMED - INCAPACIDAD: 3 días. DIAGNÓSTICO: M544 (LUMBAGO CON CIÁTICA) (Folio 173 Exp. Digital).

6. El 26 de julio de 2017 expedida por ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICA ESIMED - INCAPACIDAD: 2 días. DIAGNÓSTICO: M545 (LUMBAGO NO ESPECIFICADO) (Folio 172 Exp. Digital).

7. EL 3 de agosto de 2017 expedida por la ORGANIZACIÓN CLÍNICA GENERAL DEL NORTE. DIAGNÓSTICO: Fenómenos degenerativos espondilodiscartrosis en los niveles lumbares-L5, y L5-S1 con compromiso radicular bajos. Protrusiones Discales en los niveles L3-L4, L4. (Folio 160 Exp. Digital).

8. El 8 de agosto de 2017 expedida por ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICA ESIMED - INCAPACIDAD: 3 días. DIAGNÓSTICO: M545 (LUMBAGO NO ESPECIFICADO) (Folio 171 Exp. Digital).

9. El 23 de septiembre de 2017 expedida por ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICA ESIMED - INCAPACIDAD: 3 días. DIAGNÓSTICO: M511 (TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATÍA) (Folio 170 Exp. Digital).

10. El 2 de octubre de 2017 expedida por CAFESALUD - DIAGNÓSTICO: M518 (OTROS TRASTORNOS ESPECIFICADOS DE LOS DISCOS INTERVERTEBRALES). (Folios 154 a 155 Exp. Digital).

11. El 23 de octubre de 2017 expedida por ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICA ESIMED - INCAPACIDAD: 1 día. DIAGNÓSTICO: L020 ABSCESO CUTANEO, FURÚNCULO Y CARBUNCO DE LA CARA (Folio 169 Exp. Digital).

12. El 24 de octubre de 2017 expedida por ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICA ESIMED - INCAPACIDAD: 2 días. DIAGNÓSTICO: L032 CELULITIS DE LA CARA (Folio 167 Exp. Digital).

13. El 3 de noviembre de 2017 expedida por MÍ IPS COSTA ATLÁNTICA – IPS SUR - INCAPACIDAD: 2 días. DIAGNÓSTICO: M511 (Folio 167 Exp. Digital).

14. El 17 de noviembre de 2017 expedida por MEDIMÁS EPS AMBULATORIA. INCAPACIDAD: 3 días. M545 (LUMBAGO NO ESPECIFICADO) (Folio 166 Exp. Digital).

15. El 18 de noviembre de 2017 expedida por MEDIMÁS EPS AMBULATORIA. INCAPACIDAD: 1 día. M545 (Lumbago no especificado) (Folio 165 Exp. Digital).

16. El 29 de enero de 2018 expedida por ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICA ESIMED - DIAGNÓSTICO: M511 (TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATÍA) INCAPACIDAD: 5 DÍAS. (Folio 188 Exp. Digital).

17. El 2 de abril de 2018 expedida por MÍ IPS COSTA ATLÁNTICA – IPS BARRANQUILLA SUR - DIAGNÓSTICO: M544 (LUMBAGO CON CIÁTICA) INCAPACIDAD: 3 DÍAS. (Folio 186 Exp. Digital).

18. El 9 de abril de 2018 expedida por ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICA ESIMED - DIAGNÓSTICO: M545 (LUMBAGO NO ESPECIFICADO) INCAPACIDAD: 2 DÍAS. (Folio 187 Exp. Digital).

19. El 7 de junio de 2018 expedida por MÍ IPS COSTA ATLÁNTICA – IPS BARRANQUILLA SUR - DIAGNÓSTICO: M511 (TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATÍA) INCAPACIDAD: 3 DÍAS. (Folio 180 Exp. Digital).

20. El 27 de junio de 2018 expedida por ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICA ESIMED - INCAPACIDAD: 4 días. DIAGNÓSTICO: M511 (TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATÍA) (Folio 180 Exp. Digital).

21. El 2 de agosto de 2018 expedida por MÍ IPS COSTA ATLÁNTICA – IPS BARRANQUILLA SUR - DIAGNÓSTICO: M545 (LUMBAGO NO ESPECIFICADO) INCAPACIDAD: 3 DÍAS. (Folio 182 Exp. Digital).

22. EL 26 de septiembre de 2018 expedida por la CERID S.A. DIAGNÓSTICO: CONCLUSIÓN: ACTITUD ESCOLIÓTICA LUMBAR A IZQUIERDA. CAMBIOS ESPONDILOARTROSICOS LUMBARES. CAMBIOS DISCO ARTRÓSICOS CON DISCOPATIA L3 - L4, L4 - L5 Y L5 - S1 - ARTROSIS FACETARIA L5 - S1. (Folio 162 Exp. Digital).

23. EL 28 de septiembre de 2018 expedida por la ATLANTIC UNIDAD MÉDICA ESPECIALIZADA. DIAGNÓSTICO: M511 (TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATÍA) (Folio 192 Exp. Digital).

24. El 5 de octubre de 2018 expedida por la AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A. (ARL) DIAGNÓSTICO: M545 (LUMBAGO NO ESPECIFICADO) INCAPACIDAD: 5 DÍAS. (Folio 193 Exp. Digital).

25. El 6 de octubre de 2018 expedida por la CENTRAL DE ESPECIALISTAS Y URGENCIAS BARRANQUILLA SUR - ESIMED. DIAGNÓSTICO: M545 (LUMBAGO NO ESPECIFICADO) INCAPACIDAD: 3 DÍAS. (Folio 183 Exp. Digital).

26. El 13 de noviembre de 2018 expedida por la MÍ IPS COSTA ATLÁNTICA - IPS BARRANQUILLA SUR - DIAGNÓSTICO: M511 (TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATÍA) INCAPACIDAD: 5 DÍAS. (Folio 185 Exp. Digital).

27. EL 6 de diciembre de 2018 expedida por la ASOCIACIÓN MÉDICA DE MEDICINA NUCLEAR ILIMITADA. DIAGNÓSTICO: CONCLUSIÓN: FACITIS PLANTAR BILATERAL. PROCESO DEGENERATIVO EN RODILLAS. SÍNDROME FACETARIO DE L5 BILATERAL. (Folio 164 Exp. Digital).

28. El 20 de diciembre de 2018 expedida por MÍ IPS COSTA ATLANTICA – IPS BARRANQUILLA SUR - DIAGNÓSTICO: PERSISTE DOLOR EN REGIO PLANTAR DE AMBOS PIES Y

> RODILLA IZQUIERDA. REFIERE QUE PERSISTE DOLOR TIPO PUNZANTE EN AMBAS MANOS, EL DOLOR ES DE INICIO SÚBITO E INTENSIDAD MODERADA, QUE SE EXACERBA EN ACTIVIDAD DIARIA, Y DOLOR, EDEMA LIMITACIÓN DE RODILLA TIENE DX SÍNDROME FACETARIO DE L5 BILATERAL. DOLOR FUERTE. (Folio 159 Exp. Digital).
>
> 29. El 20 de diciembre de 2018 expedida por MÍ IPS COSTA ATLÁNTICA – IPS BARRANQUILLA SUR - DIAGNÓSTICO: S800 (CONTUSIÓN DE LA RODILLA) INCAPACIDAD: 2 DÍAS. (Folio 179 Exp. Digital).
>
> 30. El 28 de diciembre de 2018 expedida por MEDIMÁS EPS AMBULATORIA. DIAGNÓSTICO: Paciente con cuadro clínico de cambios degenerativos a nivel de discos vertebrales y fascitis plantar. (Folio 178 Exp. Digital).
>
> 31. El 22 de enero de 2019 expedida por MÍ IPS COSTA ATLÁNTICA – IPS BARRANQUILLA SUR - DIAGNÓSTICO: M511 (OTROS TRASTORNOS ESPECIFICADOS DE LOS DISCOS INTERVERTEBRALES. (Folios 156 a 158 Exp. Digital).
>
> 32. HOJAS DE ASISTENCIA AÑO 2019 EXPEDIDAS POR LA EPS - MEDIMAS. (Folios 189 a 190 Exp. Digital).

Por último, manifiesta que, con las pruebas arrimadas al proceso, entre ellas el contrato de transacción, los recibos de pago de las empresas intermediarias y las cooperativas de trabajo asociado, la historia clínica, las incapacidades, los sellos de recibidos de la accionada, los permisos para citas médicas, el reporte del accidente de trabajo que realizó Axa Colpatria y notificado a PQP S.A., se logra establecer que la compañía sí tenía conocimiento de los padecimientos físicos sufridos.

VII. CARGO SEGUNDO

Por la vía directa, denuncia la falta de aplicación del artículo 26 de la Ley *«351»* de 1997, en relación con los preceptos 46, 61 y 65 del CST y 2 de la Ley 1618 del 2013.

Dice que: i) se afilió a Sintraproquipa el 30 de octubre de 2015; ii) el 23 de marzo de 2018 se profirió el laudo

arbitral que resolvió el pliego de peticiones; iii) PQP presentó recurso de anulación, lo que se resolvió con sentencia CSJ SL1604-2019 del 13 de febrero de 2019; y iv) contra tal providencia la demandada impetró solicitud de adición y aclaración, lo que fue negado mediante auto CSJ AL2709-2019 del 3 de julio de 2019.

De lo anterior, concluye que el conflicto colectivo se extendió hasta el 19 de julio de 2019, fecha en que quedó ejecutoriada la última de las decisiones mencionadas, y en consecuencia es procedente el reintegro solicitado.

VIII. RÉPLICA

Aduce la demandada, que acertó el Tribunal al concluir que el vínculo laboral terminó por vencimiento del plazo.

Esgrime que el *petitum* de la demanda de casación no es claro, pues en sede de instancia no explica qué se debe realizar una vez revocado el fallo del *a quo*. Adiciona que el escrito es esencialmente una transcripción de las pruebas practicadas en el proceso.

Dice que en el primer cargo se escoge como sub modalidad la de *«falta de apreciación de las pruebas»*, cuando esto no corresponde a una de ellas, que en todo caso la censura no demostró cómo se debía interpretar las pruebas mencionadas. Seguidamente reseña, que, de todas formas, de los medios de convicción no se vislumbra una limitación sustancial para el desempeño de las funciones del actor. Finalmente manifiesta que no se atacó la razón real por la cual se terminó la relación, como lo fue el vencimiento del

plazo, es decir, una causal objetiva.

IX. CONSIDERACIONES

Si bien el recurso presentado por la censura adolece de deficiencias formales, fuerza señalar que ellas son superables. Obsérvese que si bien en el alcance de la impugnación solicita que se case la sentencia del Tribunal y en instancia se revoque la del *a quo*, pero no explica cómo debe quedar esta última, aspecto que, no trasciende puesto que lo solicitado desde el libelo genitor es el reintegro al cargo que venía ocupando o a uno de mayor jerarquía, junto con las consecuencias que ello acarrea, de donde, se interpreta que ello es lo persigue finalmente.

Ahora, el escollo que no supera el recurrente, y que definitivamente dará al traste con sus intereses, es que no controvierte la esencia del fallo de segundo grado, y ello es así, precisamente porque no identificó los pilares que lo sostienen.

Recuérdese, que el juez de alzada, **en cuanto al fuero circunstancial**, señaló que no existía duda que para la fecha de la terminación del contrato de trabajo se encontraba vigente el conflicto colectivo, solo que, en atención a lo dispuesto en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, la prohibición al empleador era la de despedir al operario sin justa causa, no de finiquitar el vínculo laboral por vencimiento del plazo pactado, ya que, dijo, ello no constituye un desenlace unilateral de la relación mencionada.

De allí, se avizora estéril el argumento central del

accionante frente a lo resuelto por el Tribunal, pues, este significó que el conflicto colectivo estuvo vigente hasta el 19 de julio de 2019, es decir, más allá de la data de la finalización contractual –situación que nunca estuvo en discusión–, y ninguna tesis esbozó en cuanto a que la relación terminó por vencimiento del plazo, dejando erguida la verdadera base de la decisión sobre ese punto. Además, es importante resaltar que el actor no pretendió que se declarara la existencia de una relación de naturaleza indefinida, pues en su demanda inicial solicitó que se declarara que, *«la empresa demandada PRODUCTOS QUÍMICOS PANAMERICANOS S.A., celebró contrato de trabajo a término fijo con el demandante desde el 26 de enero de 2015»*, es decir, era conocedor de que no hubo despido como tal, sino, el aviso previo de la terminación del contrato limitado en el tiempo por la fecha de su vencimiento.

Así, en lo correspondiente a la **estabilidad laboral reforzada por salud**, sucede algo similar. Nótese que el *ad quem* tuvo como sustento de su decisión, que: i) el empleador no tenía conocimiento de las patologías que aquejaban al actor y; ii) que la relación no terminó por motivos discriminatorios, sino, por el vencimiento del plazo pactado.

En ese contexto, el recurrente deja libre de ataque el factor objetivo considerado por el Tribunal, se itera, que el contrato en cuestión no finalizó por razones antojadizas, sino, por la extinción del término fijo acordado, por consiguiente, este segundo tópico se yergue incólume ante la ausencia de critica que lo desvirtúe.

Por ende, si se llegare a concluir que la empresa demandada sí conocía de la disminución física del actor, en sede de instancia la Sala llegaría a la misma decisión absolutoria del *ad quem*, puesto que, también tiene por sentado esta Corporación que la deficiencia alegada debe reprimir o afectar la participación del trabajador en el ámbito laboral en igualdad de condiciones a la de los demás empleados, ya que, no toda mengua es objeto de protección al momento de estudiar la discapacidad. Así se dijo en providencia CSJ SL1152-2023:

> En ese contexto, conforme quedó dicho en la parte inicial de esta providencia, para efectos de identificar la discapacidad, es necesario tener en cuenta lo siguiente:
>
> a. La deficiencia física, mental o sensorial;
>
> b. Si es de mediano o largo plazo, lo que implica que la participación en la vida profesional de la persona se vea obstaculizada de un modo prolongado como el descrito, valoración al ser fáctica y basada en las pruebas, corresponde identificar si la patología «*cáncer de seno*» de la trabajadora reúne o no tales características;
>
> c. Analizar si tal hecho reprime o afecta su participación en el ámbito laboral en igualdad de condiciones a la de los demás trabajadores, es decir, si el diagnóstico -cáncer de seno- le dificulta a la trabajadora desarrollar plenamente sus roles ocupacionales, que, en este caso, hacían referencia al cargo de líder de desarrollo de sistemas;
>
> d. Se requiere valorar los elementos aportados en el proceso, dicho análisis probatorio estará formado por todo elemento de convicción que permita determinar que esta se haya prolongado significativamente, fundado en criterios objetivos como: la historia clínica, las mismas incapacidades, reubicaciones, recomendaciones médicas, entre otros elementos que den cuenta de que la patología en verdad tuvo un carácter duradero que a la fecha del despido impidió a la persona su participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.
>
> […] De esta manera, como se explicó, no toda deficiencia es objeto de protección al momento de estudiar la discapacidad, sino aquellas que en las estructuras corporales y funcionales son *a mediano o largo plazo* y generan una barrera de tipo laboral, premisa que, se insiste, a juicio de esta Corporación, excluye las

dolencias o enfermedades temporales que aquejan a un trabajador y que no implican una limitación de mediano o largo plazo, o por decirlo de otro modo, que no supone una discapacidad que al interactuar con diversas barreras, impida la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Dicha valoración será una apreciación, antes que conceptual, de carácter fáctico, para dilucidar si la deficiencia no es de corto plazo o momentánea, sino que es duradera, por lo menos en el *mediano o largo plazo*, es decir, que desde el inicio se infiera el alcance temporal que puede tener, esto es, la duración del quebranto, el tiempo de evolución o que esta se extienda significativamente antes de su efectiva recuperación.

Otros indicios que pueden inferirse objetivamente del análisis probatorio de los documentos, historia, clínica, exámenes, diagnósticos, entre otros elementos de convicción del plenario y que permiten deducir tal característica, serán los síntomas padecidos, el carácter de curable o incurable, el tiempo que perdura el tratamiento, la cantidad de procedimientos a los que se deba someter, sin que se presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a la reincorporación del trabajador, y demás aristas, que puedan dar luces acerca de la prolongación de la deficiencia.

De igual modo, debe tenerse en cuenta, que no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral. A nivel doctrinal, se ha hecho énfasis en la importancia que tiene adoptar una comprensión que rompa con la dicotomía existente entre aquella y la discapacidad.

En esta perspectiva, se entiende que la primera hace referencia a las pérdidas o limitaciones biológicas, mientras que la segunda va dirigida a las desventajas o restricciones que las personas con discapacidad experimentan debido a las barreras sociales que les impiden participar plenamente en las actividades laborales.

Por tal razón, es fundamental distinguir entre ambos términos y dejar de asimilar la discapacidad como una enfermedad. En lugar de ello, se deben tener en cuenta los factores sociales que contribuyen a su aparición, y como se explicó en el primer acápite, abandonar definiciones basadas únicamente en criterios médicos. Así, como analizar los casos desde la perspectiva de derechos humanos.

Ello autoriza a concluir que, el análisis que el juez laboral debe emprender al estudiar si la deficiencia de mediano o largo plazo del trabajador le genera una situación de discapacidad debe partir desde un contexto determinado en comparación a las condiciones regulares en que se llevó a cabo el servicio al inicio, durante y a la terminación del contrato de trabajo.

Esto, por supuesto, para confrontarlo y ponderarlo, como se

> indicó, con las *«barreras»* – actitudinales, comunicativas, físicas subjetivas o cualquier otra que en virtud del contexto histórico puedan darse-, que es lo que, de alguna u otra manera, ata el concepto a la interacción social en el entorno laboral.
>
> […] En efecto, al trabajador le corresponde demostrar que es una persona con discapacidad, es decir, debe probar la deficiencia a mediano o largo plazo y que esta le impedía el desarrollo de sus roles ocupacionales o representaba una desventaja en el medio en el que prestaba sus servicios; asimismo, que tal situación era conocida por su empleador o era notoria al momento del retiro.

En ese entendido, era el demandante quien debía acreditar que los padecimientos sufridos le generaban una barrera que le impedían su participación plena y efectiva en el ámbito profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, particularidad que no sucedió en el *sub lite*, pues, el cargo de especialista 1 siempre fue ocupado por él sin restricción de ninguna índole, máxime, cuando dicha ocupación no demandaba una mayor exigencia física, tal como se avista en la historia clínica, donde consta: *«Refiere el evaluado se encarga de coordinar el personal de auxiliares de carga, y provisión de materias primas a la planta»* (f.° 111 a 113).

Es pertinente agregar que si bien en el cuarto error de hecho el accionante manifiesta que el 24 de septiembre del 2018 sufrió otro accidente laboral, ello constituye un medio nuevo que no fue planteado en las instancias, pero que, en todo caso, tampoco se acreditó que le impidiera su desempeño efectivo en el ámbito laboral, en iguales condiciones que los demás operarios.

Por último, en cuanto a que la relación contractual tuvo vigencia hasta el 29 de enero de 2019, tal como se planteó en los errores de hecho 5 a 10, basta recordar que sobre este

argumento no se hizo ninguna precisión en la demostración del cargo, luego, no genera consecuencias frente a la decisión emitida por el Tribunal, pues no se explica cuál es la incidencia de tal situación frente a lo resuelto por la alzada.

Por todo lo anterior, los cargos no están llamados a prosperar.

Las costas en el recurso extraordinario correrán por cuenta de la recurrente y a favor de la opositora. Fíjese como agencias en derecho la suma de seis millones doscientos mil pesos ($6.200.000), que se incluirán en la liquidación que el juez de primera instancia realice con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida el cuatro (4) de mayo de dos mil veintitrés (2023) por la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **LUIS ENRIQUE GUERRERO ZURITA** contra **PRODUCTOS QUÍMICOS PANAMERICANOS S.A.**

Costas como se dijo en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 69C8ADE3893AC4BD43F281FF64DCFDA07F242A3BA932E10AC96CABC6DEEBA6DB
Documento generado en 2025-02-24