



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No.102

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA VEINTICINCO (25) DE SEPTIEMBRE DE 2023 QUE EMITE SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL:

RADICACIÓN : 15238-31-05-001-2022-00092-01
DEMANDANTE(S) : OSCAR ALEJANDRO PÉREZ ZÚÑIGA
DEMANDADO(S) : ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A.
FECHA SENTENCIA : 25 DE SEPTIEMBRE DE 2023
MAGISTRADO(A) PONENTE : Dr. JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARÍA DE LA SALA ÚNICA POR UN (1) DÍA HÁBIL, HOY 26/09/2023 a las 8:00 a.m., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de la fijación del Edicto.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy: 26/09/2023 a las 5:00 p.m.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL SANTA ROSA DE
VITERBO SALA UNICA**

SALA DISCUSIÓN 14 SEPTIEMBRE 2023

MAGISTRADO PONENTE: JORGE ENRIQUE GOMEZ ANGEL

Santa Rosa de Viterbo, jueves, catorce (14) de septiembre de dos mil veintitrés (2023), se reunieron los suscritos Magistrados integrantes del Tribunal Superior del Distrito Judicial, doctores, GLORIA INES LINARES VILLALBA, EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA y JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL, quien preside el acto como Magistrado Ponente, con el fin de estudiar el proyecto laboral con radicado 15238310500120220009201 siendo demandante OSCAR ALEJANDRO PÉREZ ZUÑIGA y demandado ACERÍAS PAZ DE RÍO S.A., el cual fue aprobado por la mayoría de la Sala.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jorge Enrique Gómez Ángel'.

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado Ponente

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gloria Inés Linares Villalba'.

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Eurípides Montoya Sepúlveda'.

EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL SANTA ROSA DE VITERBO SALA ÚNICA

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación
Ley 1128 de 2007

| | |
|--------------|---|
| RADICACIÓN: | 152383105001202200092 01 |
| ORIGEN: | JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE DUITAMA |
| PROCESO: | ORDINARIO LABORAL |
| INSTANCIA: | APELACIÓN Y CONSULTA |
| PROVIDENCIA: | SENTENCIA |
| DECISIÓN: | CONFIRMAR |
| DEMANDANTE: | OSCAR ALEJANDRO PÉREZ ZUÑIGA |
| DEMANDADOS: | ACERÍAS PAZ DE RÍO S.A. |
| APROBACION: | Sala de discusión 14 septiembre de 2023 |
| PONENTE: | JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL Sala Segunda de Decisión |

Santa Rosa de Viterbo, veinticinco (25) de septiembre de dos mil
veintitrés (2023)

Procede este Tribunal Superior del Distrito Judicial, a resolver el recurso de alzada interpuesto por el apoderado de la parte demandante, en contra de la decisión proferida el 18 de mayo del 2023, por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, observándose cumplidos los presupuestos procesales, sin que se denote causal de nulidad que invalide lo actuado.

1. ANTECEDENTES RELEVANTES:

El 23 de marzo de 2022, Oscar Alejandro Pérez Zúñiga, a través de apoderado judicial presentó demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra de la persona jurídica de derecho privado Acerías Paz de Río S.A. dirigida al Juzgado Laboral del Circuito de Duitama.

1.1. Sustento fáctico:

1.1.1. El demandante manifestó que el 7 de marzo de 2018, fue vinculado por la demandada, a través de un contrato a término fijo a seis meses, para ocupar

el cargo de destinado a la operación de ferrocarriles, contrato que se prorrogó en varias oportunidades; la primera vez por tres (3) meses, la segunda vez por tres (3) meses más y la tercera vez se prorrogó por uno (1) año, terminándose la relación laboral el 6 de marzo de 2020.

1.1.2. Aludió que sufre una patología denominada “*túnel del carpo*”, enfermedad que fue reconocida por la sociedad demandada, siendo el detonante para no continuar con la prórroga del contrato laboral; que fue notificado el 5 de marzo de 2019, es decir, con dos días de antelación al inicio de la última prórroga, preaviso informándole que el contrato que empezaba a ejecutarse el 7 de marzo de 2019 lo que impidió que efectivamente se pudiera prorrogar el contrato.

1.1.3. En relación con la prestación personal del servicio, mencionó que, al no pactarse una jornada de trabajo, se reguló por la jornada máxima legal. En cuanto al salario, aseguró que, entre el periodo comprendido entre el 7 de marzo de 2018 y 6 de marzo de 2019, era de \$1'022.690,00, remuneración que varió entre el 7 de marzo de 2019 y el 6 de marzo de 2020 siendo de 1'952.990,00. Por último, señaló que incluyendo las horas extra, laboradas y los recargos dominicales laborados, la base de liquidación para el pago de las prestaciones sociales al término de la relación laboral fue de \$4'753.713,00

1.1.4. Que durante la relación laboral sufrió varios accidentes, uno el 6 de marzo de 2019 siniestro No. 352529257, reportado a la ARL Positiva S.A. y otro el 06 de abril de 2019, reportado a la ARL Axa Colpatria, sin que hasta la fecha se haya reportado dictamen de pérdida de capacidad laboral.

1.1.5. Apuntó que, debido a la sobrecarga laboral y trabajos repetitivos, asistió a la EPS compensar, siendo diagnosticado con un cuadro de sospecha de enfermedades profesionales así: “*a. Tenosinovitis antebrazo derecho, síndrome de túnel del carpo en estudio. b. Tenosinovitis de dequervain. c. Pendiente de realizar la electromiografía y neuro conducción. d. Dolor severo y marcada limitación funcional. e. Prescripción de analgésicos y*

miorrelajantes. f. Tratamiento de rehabilitación: consulta una (1) vez con medicina física y rehabilitación”.

1.1.6. Por el anterior diagnóstico, tuvo las siguientes incapacidades; “*a. Incapacidad otorgada el día cuatro (4) de marzo del año 2020 por un (1) día. b. Incapacidad otorgada el día cinco (5) de marzo del año 2020 por cinco (5) días*”, siendo radicadas ante el empleador, para su conocimiento.

1.1.7. Declaró que, cuando se dio por terminada la relación laboral, no se solicitó autorización ante el Ministerio del Trabajo, ya que se encontraba con un tratamiento médico y cuyas incapacidades se siguieron presentando. Agregando que el 12 de marzo de 2020, le fueron devueltas las incapacidades radicadas, al no firmar el recibido de estas; que fue agredido por parte del jefe de área de nómina y sacado de las instalaciones de la empresa.

1.1.8. Resaltó que la relación laboral terminó el 6 de marzo de 2020, por decisión unilateral y sin justa causa desconociendo las condiciones médicas y fueros de especial protección que a la fecha ostentaba.

1.2. Pretensiones:

1.2.1 Como pretensiones principales solicitó: *i.* Que entre Oscar Alejandro Pérez Zúñiga como trabajador y Acerías Paz de Río S.A., como empleador, existió una Relación Laboral, a través de sucesivos contratos a término fijo desde el 7 de marzo de 2018 hasta el 6 de marzo de 2020. *ii.* Que se declare que el despido realizado por la demandada es ineficaz, por no contar con autorización para su despido por parte del Ministerio de Trabajo, al tener estabilidad laboral reforzada. *iii.* Que fue despedido por parte del empleador Acerías Paz de Río S.A. de forma discriminatoria debido a su discapacidad y condiciones de salud. *iv.* Como consecuencia de las anteriores declaraciones solicitó condenar a la demandada a los siguientes conceptos: -Que se ordene el pago de los salarios, prestaciones sociales, seguridad social, vacaciones, horas extra y todos los derechos laborales dejados de percibir desde el momento en que fue despedido ineficazmente hasta que se verifique su

reintegro. -Se ordene pago la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 debido a que el despido se dio de forma discriminatoria debido a su condición de salud. -Proferir contra la demandada, fallo *ultra y extra petita* conforme a lo que resulte probado en el proceso. -Solicitó condenar a los demandados al pago de costas del proceso y al pago de agencias en derecho a la tasa máxima contemplada en el acuerdo PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016, del Consejo Superior de la Judicatura.

1.2.2. De manera subsidiaria petición: 1. Que, entre el actor como trabajador y Acerías Paz de Río S.A. como empleador, existió una relación laboral, por ejecución de sucesivos contratos a término fijo desde el 7 de marzo de 2018 hasta el 6 de marzo de 2020. 2. Que declare que despido por parte de la demandada fue de manera unilateral y sin justa causa al no contarse con preaviso que informara sobre la no continuidad al contrato de trabajo. 3. Como consecuencia de las anteriores declaraciones condenar al demandado al pago de los siguientes conceptos: a. Que se pague la indemnización de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, por el despido unilateral y sin justa causa por parte del empleador. b. Que se pague la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 debido a que el despido fue discriminatorio debido a su condición de salud. c. Proferir contra los demandados fallo *ultra y extra petita* conforme a lo que resulte probado en el proceso. d. Condenar a los demandados al pago de costas del proceso y agencias en derecho a la tasa máxima contemplada en el acuerdo PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016, del Consejo superior de la Judicatura.

1.3. Trámite:

1.3.1. La demanda fue admitida mediante auto del 6 de abril de 2022, ordenando se notifique personalmente a la sociedad demandada, corriendo traslado a la misma, fijando el plazo legal para contestarla a través de apoderado judicial por el término de diez (10) días, requiriéndola para que con la contestación allegue las pruebas que obren en su poder.

1.3.2. Contestación de la demanda:

1.3.2.1 el 25 de julio de 2022, Acerías Paz de Río S.A. a través de apoderada judicial allegó la contestación de la demanda en los siguientes términos: Señaló que efectivamente se celebró un contrato que inicio el 7 de marzo de 2018, pero que el mismo fue de entrenamiento industrial como aprendiz en el cargo de operador de infraestructura en entrenamiento, por un término de seis (6) meses, mismo que se prorrogó tres (3) veces, la dos primeras períodos por el término de tres (3) meses y el último ciclo por el término de uno (1) año, dándose por terminada la relación laboral el 6 de marzo de 2020.

1.3.2.2. Sostuvo que nunca tuvo conocimiento sobre las patologías que alude el demandante, ni de procedimientos médicos o terapias. Aclaró que la terminación del contrato se dio de forma objetiva, es decir, por terminación de plazo fijo pactado en el contrato celebrado. Añadió que efectivamente se le comunicó el preaviso al demandante el 5 de marzo de 2019, notificándole la intención de no prorrogar el contrato a término fijo de un año, **el cual iniciaba el 7 de marzo de 2019 y vencía el 6 de marzo de 2020**, en otras palabras, aseguró que con la firma del contrato ya se encontraba preavisado el trabajador de la fecha en que fenecería el mismo. Aceptando que no existió solicitud o autorización ante el ministerio del trabajo, en razón a que no ameritaba dicho procedimiento.

1.3.2.3. Aludió que la jornada que desempeñaba el suplicante era de 8 horas, pero que dichos turnos eran rotarios, en los horarios de 7:30 a 15:30; de 15:30 a 23:30 y de 23:30 a 7:30. Pactando desde el inicio una remuneración de \$1.022.690, dada la primera prorroga se pagaría \$ 1.168.788 y si existiere una segunda prorroga el salario sería de \$ 1.480.985, reconociendo que el último salario básico cancelado fue de \$ 1.952.990.

1.3.2.4. En lo relacionado con los accidentes de trabajo, mencionó que efectivamente sucedieron dos accidentes laborales en los días 6 de marzo y 6 de abril del año 2019, pero que el primero ocurrió en el desplazamiento en ruta de Sogamoso a la compañía, es decir, no fue en desarrollo a las labores

propias del cargo que ostentaba el actor. Por tal motivo no se ha expedido un certificado de pérdida de capacidad. Reiterando que la empresa no tenía conocimiento de algún padecimiento o como lo mencionó el demandante una sospecha de una enfermedad profesional.

1.3.2.5. Indicó que el actor no hace relación a la sobrecarga laboral que refiere en la demanda, reiterando que laboraba en turnos rotativos y si desarrolló trabajos suplementarios, las horas extras no eran excesivas. Que, por otro lado, nunca informó sobre las circunstancias que señaló en relación con las dolencias de la mano o alguna situación de salud por las que estuviera pasando, y que nunca se radicó ninguna incapacidad laboral por parte del reclamante.

1.3.2.6. Señaló que es falso lo mencionado por el actor, con relación a que fue obligado a firmar el documento que devolvía unas incapacidades, porque el mismo fue firmado por testigos y como evidencia de ello se tiene los videos de vigilancia.

1.3.2.7. Frente a las pretensiones, ostentó que se opone a todas las solicitudes tanto principales como subsidiarias invocadas por el demandante, exceptuando la primera petición.

1.3.2.8. Propuso las siguientes excepciones de mérito: *i)* La terminación del vínculo laboral entre el señor Pérez Zúñiga Oscar Alejandro y Paz de Río S.A. obedeció a causas objetivas y/ o causa legal, *ii)* El contrato de trabajo a término fijo de un (1) año, último celebrado, por las partes, conociéndose su duración, fue preavisado al trabajador para su terminación antes de la fecha de vencimiento del término estipulado con una antelación no inferior a treinta (30) días, el cual terminó por expiración del plazo fijo pactado, *iii)* No estar Oscar Alejandro Pérez Zúñiga al momento de la terminación del vínculo laboral en situación de discapacidad y como tal no tenía la estabilidad laboral reforzada de que trata la Ley 361 de 1997, y por lo cual el despido es eficaz, *iv)* prescripción, *v)* innominada o genérica; y *vi)* cualquier otra que resulte probada a favor de mi representada.

1.3.3. El 3 de agosto de 2022, mediante auto el *A quo* tuvo por contestada la demanda por parte de Acerías Paz de Río S.A., fija fecha para la realización del artículo 77 del estatuto adjetivo laboral, para el 26 de septiembre del 2022 a las 11:00 am y le reconoció personería para actuar a la apoderada de la sociedad demandada.

1.3.4. El 26 de septiembre de 2022, se celebró la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, en la que se declaró fracasada la etapa de conciliación, por falta de animo conciliatorio, no se advierte causal de nulidad, se realiza la fijación del litigio, excluyéndose del debate probatorio los hechos 1, 7, 9, 10, 11, 13 y 21, parcialmente lo aceptado en los hechos 4, 5, 6, 13, 16 y 18, razón por la cual se someten a debate probatorio los hechos 2, 3, 8, 12, 14 a 20 y 22, lo no aceptado en los hechos 4, 5, 6, 13, 16 y 18, y se decretan las pruebas solicitadas por las partes. Por último, se fijó el 15 de diciembre de 2022, para la realización de la audiencia de que trata el artículo 80 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

1.3.5. Por auto de 13 de diciembre de 2022 se reprogramó la audiencia que se celebraría el 15 de diciembre de 2022 y ofició a la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Boyacá, a fin de que en el término de quince (15) días rinda un informe que dé cuenta de los trámites que a la fecha ha cursado la parte actora, a fin de solicitar el dictamen pericial para que se efectúe la valoración por pérdida de capacidad laboral, origen de la enfermedad y fecha de estructuración del demandante Oscar Alejandro Pérez Zúñiga y el estado de la solicitud.

1.3.6. El 22 de marzo de 2023, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Boyacá, el director administrativo y financiero de esta entidad, allegó la respuesta del oficio emitido por el auto del 13 de diciembre de 2022, en los siguientes términos: “**1.** *El día 29 de noviembre de 2022, fue radicada por parte del apoderado del señor Oscar Pérez, la solicitud de calificación ante esta Junta con los requisitos indicados en la normatividad vigente.*

2. *Una vez surtido el trámite respectivo ante esta Junta, en audiencia privada celebrada el día 07 de diciembre de 2022, se emitido Dictamen No. 7622022 a nombre del señor Oscar Alejandro Pérez Zúñiga con C.C 1057572341. 3.* El día 13 de diciembre de 2022 se notificó al paciente mediante correo electrónico el Dictamen No. 7622022, a los correos autorizados por el paciente. **4.** *Como la Junta actuó como perito en el presente trámite de calificación, el Dictamen en mención quedo en firme. Aunado a lo anterior envió copia del Dictamen No. 7622022, proferido por esta Junta a nombre del señor Oscar Pérez, conforme a su solicitud, para los fines pertinentes”. Corriéndose traslado el 28 de marzo de 2023, mediante auto a la contraparte.*

1.3.7. El 5 de mayo de 2023, mediante auto la *A quo* fijó fecha para la realización de la audiencia de que trata el artículo 80 de del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y dispuso la comparecencia del perito médico ponente del Dictamen de Determinación de Pérdida de Capacidad Laboral No. 000762-2022 del 07 de diciembre de 2022, Doctora Aurora Espinel Quintero, para efectos de contradicción del dictamen.

1.3.8. El 18 de mayo de 2023, se llevó a cabo la audiencia prevista en el artículo 80 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, se practicaron pruebas decretadas en la audiencia del 26 de septiembre de 2022, se recepcionó el interrogatorio del representante legal de Acerías Paz de Río S.A. los testimonios a favor del demandante de Diana Mabel Ricaurte Campos y Juan Sebastián Pérez Zúñiga, se escuchó a las médicas Aurora Espinel Quintero y Yazmith Elena Agudelo Ovallos, para efectos de contradicción del dictamen, los testimonios a favor de la demandada; Juan Pablo Danetra Manotas y Mario Salomón Molina, se escucharon los alegatos de conclusión y se profirió sentencia, la cual fue objeto de recurso por parte del apoderado del demandante.

1.4. Sentencia de primera instancia:

1.4.1. Fue proferida el 18 de mayo de 2023, en la que se declaró que existió una relación laboral, regida por un contrato laboral a término fijo por el término

de seis meses, desde el 7 de marzo de 2018 al 6 de septiembre de 2018, el cual se prorrogó de forma sucesiva: 1. Desde el 7 de septiembre de 2018 al 6 de diciembre de 2018. 2. Desde el 7 de diciembre de 2018 al 6 de marzo de 2019. 3. Desde el 7 de marzo de 2019 al 6 de marzo de 2020, el cual terminó por vencimiento del plazo pactado. De igual forma se declaró que la terminación del vínculo laboral entre las partes procesales obedeció a causas objetivas y/ o causa legal, que el último contrato de trabajo a término fijo fue de un (1) año, conociéndose su duración, de cuya terminación había sido preavisado el trabajador para su terminación antes de la fecha de vencimiento del término estipulado con una antelación no inferior a treinta (30) días, el cual terminó por expiración del plazo fijo pactado. Que Oscar Alejandro Pérez Zúñiga al momento de la terminación del vínculo laboral, no se encontraba en situación de discapacidad y como tal no tenía la estabilidad laboral reforzada de que trata la Ley 361 de 1997, y por lo cual el despido era eficaz. Se absolvió a la demandada de las demás pretensiones de la demanda, se condenó en costas al actor, se concedió el grado jurisdiccional de consulta y se otorgó el recurso de apelación en el efecto suspensivo.

1.4.2. La primera instancia estableció como problemas jurídicos a resolver: *(i) Si el demandante para el 6 de marzo de 2020, se encontraba en debilidad manifiesta, al encontrarse incapacitado, (ii) y si su despido se debió a una causa unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.*

1.4.2.1. Manifestó que, para el caso en concreto, no existió discusión en que la relación laboral terminó el 6 de marzo de 2020, fecha en la que el actor se encontraba incapacitado por un término de cinco (5) días, estado que fue puesto en conocimiento de la empresa demandada.

1.4.1.2. Agregó que para que surja la protección laboral de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y en virtud del artículo 53 superior, se debe evidenciar la debilidad manifiesta o por lo menos se vea menguada su capacidad, es decir, se le dificulte al trabajador desempeñarse en sus labores. Complementando que en relación a este tópico, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha establecido en diferentes sentencias que para que se configure esta estabilidad laboral reforzada el trabajador debe tener una

pérdida de capacidad al menos de un 15%, jurisprudencia que fue modificada, en el entendido que el trabajador no debe asumir esta carga probatoria, solo se debe evidenciar que cuenta con una limitación física, permanente, notorio y que causen una disminución de capacidad para el desempeñar sus funciones.

1.4.2.3. Indicó que, le correspondía al actor demostrar la causal objetiva del despido, en el presente caso la protección laboral de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en este sentido alude que no se desconoce que el actor sufre de la enfermedad denominada túnel carpiano, tampoco de que cuenta con una pérdida de capacidad laboral del 17,03%, situación que tiene como fecha de estructuración el 16 de octubre de 2022, fecha posterior a la terminación del vínculo laboral, en este orden de ideas consideró que no se demostró ninguna limitación por parte del demandante al momento de la terminación del contrato.

1.4.2.4. Añadió que, al practicarse el interrogatorio del reclamante, este sustentó que para la época que fue llamado para practicarse los exámenes de salud ocupacional para la renovación del contrato, no presentó ningún síntoma y que la fractura que había sufrido años atrás no lo afectaba para el desarrollo de sus labores. En este mismo sentido el testigo Juan Sebastián Pérez, hermano del suplicante, mencionó que Oscar Pérez, tenía sospechas del padecimiento del túnel carpiano. Por otro lado, que el testimonio de Diana Mabel Ricaurte se torna en duda, ya que declaró que su esposo comenzó a tener incapacidades seis (6) u ocho (8) meses antes de la terminación del contrato, por los fuertes dolores que este presentaba, testimonio que no concuerda con lo dicho por el actor y su hermano.

1.4.2.5. Adicionó que el testigo Mario Salomón Molina, jefe del área de ferrocarriles (jefe directo del demandante), expuso que nunca tuvo conocimiento de las enfermedades o padecimientos que estaba sufriendo el actor y que todas las actividades asignadas a él, las cumplió con normalidad hasta la terminación de la relación laboral. Que en el mismo sentido el testigo Juan Pablo Manotas, persona que practicó los exámenes al demandante en el mes de febrero de 2020, en las instalaciones de la empresa, aludió que en la

historia ocupacional no se refieren dolencias en las manos, ni información de alguna incapacidad, ni recomendaciones médicas.

1.4.2.6. Aclaró que, frente a la figura de la culpa patronal, esta no fue objeto de discusión en el presente caso, razón por la cual no se pronunciara sobre la misma.

1.4.2.7. Precisó que las normas de la salud ocupacional refieren que los exámenes que se practiquen tienen un carácter de reserva y que estos solo pueden ser revelados mediante una orden judicial. Que en relación a este tema el Ministerio de Justicia ha señalado que esto hace parte de la intimidad del trabajador ya sea por riesgo laboral o común y que en ningún caso el empleador podrá tener acceso a las historias clínicas, estando en reserva. En este sentido que, para el caso en estudio, si bien los exámenes practicados al solicitante se realizaron dentro de las instalaciones de la sociedad demandada por obligación legal, no se contó con claridad si la empresa tenía conocimiento o no los resultados de estos exámenes y quedan las dudas si fue despedido por estos motivos, sin que se tenga el sustento de este indicio.

1.4.2.8. Indicó que, por el principio de la autonomía, las partes pueden pactar las cláusulas y preavisos, al momento de celebrar un contrato a término fijo, situación que no se torna contraria al artículo 46 del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social, es decir que con la firma del contrato se puede preavisar la terminación del contrato, cumpliendo las formalidades de la norma en cita, constituyéndose una causa objetiva y legal para la terminación de la relación laboral.

1.5. Recurso de apelación:

1.5.1. La parte demandante a través de apoderado interpuso recurso de apelación solicitando que se tenga en cuenta la sentencia SL-2586 del 2020, jurisprudencia que trata un caso análogo la situación que vive su representado, en el que una trabajadora tenía sospechas de una enfermedad laboral. Que frente a la sentencia petitionó que se analice la recomendación 166 de la OIT, esto con relación a la duración de los contratos, los plazos pactados en estos, en el sentido que no se configuran como una causal objetiva de finalización de

la relación laboral (inciso tercero de la jurisprudencia en mención), que, por lo contrario, se torna una causal subjetiva.

1.5.2. En cuanto a lo relacionado con la protección laboral de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, indicó que la providencia en mención señala que el despido realizado en estado de incapacidad se torna discriminatorio. Añadió que la juez de primera instancia no analizó la clase de enfermedad que es el “túnel carpiano”, siendo esta una patología degenerativa y la cual padece el actor, que puede generar síntomas o no, pero que esta catalogada como una enfermedad laboral.

1.5.3. Agregó que para para la terminación del contrato, el actor radico unas incapacidades médicas, que, con relación a este tema, la sentencia SL4178 de 2020, preciso que la fecha de estructuración no da certeza si se contaba con la enfermedad a la fecha de terminación del contrato. Argumentando que las solas incapacidades si brindan una estabilidad en el empleo y que se deben aprobar hasta que se tenga certeza de la enfermedad.

1.5.4. Aludió que, por los exámenes ocupacionales realizados al interior de la empresa, constituyeron esas sospechas al ser diagnosticado con una tendinitis y que por eso se dio por terminado el contrato laboral.

1.5.5. Por último, solicitó: *(i)* se revoque la sentencia de primera instancia, *(ii)* se concedan las pretensiones de la demanda, y *(iii)* se condene en costas a la parte demandada.

1.6. Traslados:

1.6.1. Mediante auto el 21 de junio de 2023, se dejó constancia del término de traslado por cinco (5) días a cada una de las partes para alegar por escrito, periodo transcurrido del 23 al 29 de junio y del 30 al 7 de julio del 2023. Allegando los alegatos de conclusión la apoderada de Acerías Paz del Rio. Las demás partes guardaron silencio.

1.6.1.1. El 05 de julio de 2023, la apoderada de **Acerías Paz del Rio** allegó los alegatos de conclusión, argumentando que los postulados de la juez de

primera instancia obedecen a los artículos 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, que el preaviso que se le presentó al demandante no padecía dolencia alguna referente a las por él descritas y calificadas tiempo después.

1.6.3. Añadió que la causal de terminación del contrato fue objetiva, esta es por terminación a plazo fijo pactado, descrita en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, terminación que fue notificado al actor conforme a los parámetros legales. Por otro lado, mencionó que del testimonio del ingeniero Mario Salomón Molina, se pudo constatar que nunca se recibió información sobre la afectación del estado de salud del suplicante, presentando sus funciones normales, actividades que no eran riesgosas. Testimonio que dio fe sobre el término del contrato, especificando que era a término fijo y que *“se renueva de acuerdo con las circunstancias de la operación que según aumentan o disminuyen la carga, así se da o no continuidad a los contratos”*.

1.6.4. Aludió que nunca se le vulneraron los derechos al actor, pues nunca tuvo conocimiento de procedimientos médicos y terapias que tuviera que administrarse al extrabajador, que tampoco fueron informados de alguna restricción medica laboral y mucho menos de una calificación por perdida de capacidad laboral.

1.6.5. Insinúa que lo que apareció en el HCLO fue una sospecha, siendo remitido a la EPS, tal como lo manifestó el médico de la compañía quien fue el que le realizó el examen periódico preventivo al demandante para buscar hallazgos. Que así fue dicho por el demandante en la demanda al mencionar que se trata de un cuadro de sospecha de una enfermedad profesional, es decir, no había sido diagnosticada al momento de presentarle el preaviso.

1.6.6. En cuanto a los puntos de la apelación presentados por activa, en lo que se refiere a la sentencia SL 2586 del 2020, mencionó que, si bien con el caso en estudio guarda alguna similitud, no es cierto que sea del todo parejo; la diferencia consiste en que en el presente asunto los contratos fueron preavisados a la firma de estos con amparo a lo que establece el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo. De igual forma, de los dos accidentes

laborales que sufrió el actor para nada se compadece con lo sucedido en el caso de la sentencia cuitada por el apoderado del demandante.

1.6.7. Señaló que con base a la sentencia SL 2586 DEL 2020, y lo sucedido en el proceso reafirmó que: *“el demandante no se encontraba en situación de discapacidad a la fecha de terminación del contrato trabajo, el empleador no conocía situación alguna de discapacidad para ese momento, como se probó con la narración del mismo actor a través de su apoderado en el hecho 13, (Confesión mediante apoderado), de las historias clínica y ocupacional allegadas, del interrogatorio de la representante legal de la Compañía demanda, del testimonio del médico de la Compañía, del testimonio del Ingeniero Mario Salomón Molina, Coordinador División Logística, y de los mismos testimonios allegados por el actor, que no probaron nada en concreto sobre la situación acá pretendida”*.

1.6.7. Finalmente concluyó mencionando que la empresa nunca le vulneró los derechos fundamentales al extrabajador, que la patología que aludió el actor se dilucidó el 16 de junio de 2020. Que el fenecimiento del vínculo laboral no obedeció a razones de discapacidad, su terminación fue objetiva, como se demostró por pasiva y que la necesidad que dio inicio al contrato de trabajo desapareció, por ello no se renovó el contrato.

2. CONSIDERACIONES PARA RESOLVER:

2.1. Precisión previa:

En esta segunda instancia se resolverá el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial del demandante Oscar Alejandro Pérez Zúñiga.

2.2. El asunto:

2.2.1. En el *sub lite* procederá a resolver esta Sala, de acuerdo al recurso interpuesto por pasiva, lo siguiente: (i) *Si al momento de la terminación de la*

relación laboral el actor era beneficiario del fuero de discapacidad. De forma subsidiaria se estudiará (ii) Si se configuró un despido sin justa causa por parte de la sociedad demandada.

2.2.2. Estabilidad laboral reforzada por discapacidad:

2.2.2.1. Sea lo primero advertir que, entre las partes no existe discusión frente a la existencia de un contrato de trabajo a término fijo por seis (6) meses, desde el 7 de marzo de 2018 al 6 de septiembre de 2018, el cual fue prorrogado así: en una primera oportunidad del 7 de septiembre de 2018 al 6 de diciembre de 2018; por segunda vez, del 7 de diciembre de 2018 al 6 de marzo de 2019 y finalmente por tercera vez, del 7 de marzo de 2019 al 6 de marzo de 2020, tal como lo declaró la juez de primera instancia y que no fue objeto de apelación.

2.2.2.2 En cuanto a la estabilidad laboral reforzada, se tiene que esta figura jurídica encuentra su fundamento normativo en el artículo 13 de la Constitución Política, estableciendo el derecho a la igualdad, es así que en su inciso tercero contempla que *“El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”*. Norma que fue desarrollada a través de la Ley 361 de 1997 estableciendo mecanismos de integración social para las personas en situación de discapacidad.

2.2.2.3. En este sentido el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 protege a los trabajadores que se encuentran en discapacidad, negando eficacia al despido; este tema ha sido desarrollado jurisprudencialmente por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en diferentes sentencias entre estas las SL17945-2017, SL, 28 de ago. 2012, rad. 39207, SL14134-2015, SL10538-2016 y CSJ SL5163-2017, en las que expuso: *“no cualquier discapacidad está cobijada por el manto de la estabilidad reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; dicha acción afirmativa se justifica y es proporcional en aquellos casos donde la gravedad de la discapacidad*

necesita protección especial para efectos de que los trabajadores afectados con ella no sean excluidos del ámbito del trabajo, pues, históricamente, las discapacidades leves que podría padecer un buen número de la población no son las que han sido objeto de discriminación”.

2.2.2.4. Más recientemente en providencia SL-2841 de 2020 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, concluyó: *“la protección de la estabilidad en el trabajo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está dirigida a la persona que tiene condiciones de salud reducidas para prestar el servicio personalmente, es decir, a aquella que tiene una discapacidad relevante y puede prestar el servicio en condiciones distintas del resto de la sociedad. Dicho de otro modo, el precepto en cuestión busca proteger a las personas que, por la condición de discapacidad relevante, pueden encontrar barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo y que tales barreras pueden ser superadas por el empleador haciendo ajustes razonables”.*

2.2.2.5. Con anterioridad la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia encontraba como sustento normativo para determinar la calidad de discapacitado, el artículo 7 del Decreto 2436 de 2001, para lo cual la prueba que se exigía era aquella con la cual se demuestre una pérdida de capacidad laboral superior al 15%. Sin embargo, dado que dicha norma fue derogada por el Decreto 1352 del 26 de junio de 2013, corresponde entonces acudir a la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009, ratificada el 10 de mayo de 2011 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio siguiente, de acuerdo con el artículo 45 de ese instrumento y en el numeral 1 del artículo 2 de la Ley Estatutaria 1618 de 2013 identifica a las personas con y/o en situación de discapacidad a *“aquellas (...) que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.*

2.2.2.6. En este sentido, con el ánimo de unificar jurisprudencia, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1154 de 2023, para la mentada protección fijó los siguientes parámetros: *“En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos: a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida». Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad. b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás; c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso. Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con los artículos 51 y 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez oficiosamente decrete y practique los medios de convicción que estime pertinentes en búsqueda de la verdad real por encima de la meramente formal”*.

2.2.2.7. De los elementos obrantes en el expediente se puede verificar que el demandante presentó como anexos de la demanda los siguientes documentos: *a. Autorización de servicios de medicina física y rehabilitación de 6 de marzo de 2020. b. Orden médica para consulta por primera vez con medicina física y rehabilitación, del 5 de marzo de 2020, incluyendo la siguiente descripción: “paciente de 33 años de edad con cuadro de sospecha de enfermedad profesional; tenosinovitis antebrazo de dequervain, paciente a quien esta pendiente realizar la electromiografía*

y neuroconducción, con dolor severo y marcada limitación funcional ordeno vx fisioterapia y fisioterapia, doy 5 días de incapacidad, prescribo analgésicos y microrelajantes". c. Autorización de electromiografía en cada extremidad del 3 de marzo de 2020. d. Fórmula médica de electromiografía en cada extremidad del 3 de marzo de 2020. e. Historia clínica de Compensar del 5 de marzo de 2020, siendo motivo de consulta dolor en la mano, siendo diagnosticado con síndrome de túnel carpiano en estudio. f. Orden de servicios de 6 de marzo de 2020 para terapias físicas. g. Historia clínica de "Compensar" del 11 de marzo de 2020, siendo motivo de consulta dolor en la muñeca y en la mano, siendo ordenado naproxeno cada doce horas. h. Historia clínica de Sireb de 30 de abril de 2020, en la que consta que asiste por dolor en la mano y muñeca derecha. i. Autorización de servicios para la práctica de electromiografía en cada extremidad de 30 de abril de 2020. j. Autorización de servicios para la práctica de neuroconducción en cada nervio de 30 de abril de 2020. k. Autorización de servicios para consulta de control o de seguimiento por especialista en medicina física de 30 de abril de 2020. l. Historia clínica de "Compensar" del 23 de abril de 2020, cuando acude el demandante por dolor en el brazo. m. Incapacidad médica por ocho días, comprendidos entre el 11 y el 18 de marzo de 2020. n. Incapacidad médica por un día, 3 de marzo de 2020. o. Incapacidad médica por cinco días, comprendidos entre el 5 y el 9 de marzo de 2020. p. Incapacidad médica por 15 días, comprendidos entre el 6 y el 20 de abril de 2020. q. Incapacidad médica por dos días, comprendidos entre el 21 y el 22 de abril de 2020. r. Incapacidad médica por quince días, comprendidos entre el 23 de abril y el 7 de mayo de 2020.

2.2.2.8. De los antes especificados mencionados documentos se encuentra que el demandante aproximadamente desde inicios del mes de marzo de 2020, presentó padecimientos en su salud relacionados con dolor en la muñeca y mano derecha, con sospecha de túnel carpiano.

2.2.2.9. De las demás probanzas, esto es del interrogatorio de parte rendido por activa, por la representante legal de la empresa demandada y de los declarantes, no se tiene certeza sobre el padecimiento del actor, ni si aquel

fue puesto en conocimiento de la empresa demandada, es más, fue el mismo accionante, quien aseguró que desarrolló sus funciones de forma normal, por su parte el hermano de aquel, esto es Oscar Pérez dijo que se tenía una sospecha que padeciera túnel carpiano y finalmente, Diana Mabel Ricaurte habla de unas presuntas incapacidades que contradicen los dichos del mismo promotor de la acción y las pruebas documentales, pues las datas no coinciden. Aunado a ellos, los testigos traídos por pasiva Mario Salomón Molina, jefe directo del demandante y Juan Pablo Manotas, que fue quien practicó los exámenes del demandante en febrero de 2020, dieron cuenta que la empresa no conocía de la presunta enfermedad del trabajador, ni de incapacidades médicas, indicando el primero de ellos, que las funciones asignadas a él las cumplió a cabalidad hasta la finalización de la relación laboral.

2.2.2.10. Así las cosas, no hay prueba dentro del expediente, que demuestre que el trabajador sea beneficiario del fuero por discapacidad, pues para ello es necesario, se reitera, que exista una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo, además de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impidieran ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás y que finalmente, estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso, y éstos fueran la causa de la terminación, requisitos que no han sido demostrados como lo impone el artículo 167 del Código General del Proceso, aplicable al proceso laboral en virtud de la remisión realizada en el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social. Acotando que el solo estado de incapacidad no da lugar a la estabilidad laboral reforzada como lo pretende el recurrente, dado que como lo dejó sentado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencias SL17945-2017, SL, 28 de ago. 2012, rad. 39207, SL14134-2015, SL10538-2016, CSJ SL5163-2017 y SL2841-2020, entre otras, se debe acreditar es la discapacidad y en un grado significativo y en las condiciones atrás señaladas.

2.2.2.11. Ahora, es importante referirse a la solicitud del recurrente respecto de la aplicación del precedente fijado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2586 de 2020 y al respecto la Sala considera que no es posible su aplicación, pues si bien se trata de asuntos similares, lo cierto es en el caso estudiado por la Corte la segunda instancia consideró necesaria la calificación del estado de pérdida de capacidad laboral para la procedencia de las pretensiones, situación que no ocurre en el asunto de la referencia, pues como quedó sentado la prueba radica en demostrar que al momento del despido el demandante contaba con una disminución física, psíquica o sensorial que le impedía desarrollarse laboralmente en igual de condiciones que las demás personas; aunado a lo anterior también difieren los asuntos traídos por el apelante como similares, pues en el estudiado por la Corte Suprema de Justicia, el empleador conocía del estado de salud del trabajador, situación que no fue demostrada en el presente caso, razones suficientes para negar su solicitud.

2.2.2.12. En consecuencia, no apareciendo establecidos los requisitos para determinar la protección invocada, el patrono demandado, no estaba obligado a obtener el permiso para despedir al trabajador; por lo que se confirmará esta parte de la sentencia recurrida.

2.2.3. Terminación del contrato.

2.2.3.1. Frente al hecho del despido, se tiene sentado que le corresponde al trabajador probar el hecho del mismo, mientras al empleador, probar que este estuvo amparado en una justa causa consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo.

2.2.3.2. Revisadas las pruebas aportadas con la demanda y como quedó sentado en el acápite correspondiente, entre las partes se verificó inicialmente un contrato de trabajo a término fijo por seis (6) meses, que inició el 7 de marzo de 2018 y finalizó el 6 de septiembre de 2018, el cual fue prorrogado desde el 7 de septiembre de 2018 al 6 de diciembre de 2018; luego, del 7 de diciembre de 2018 al 6 de marzo de 2019 y finalmente, del 7 de marzo de

2019 al 6 de marzo de 2020. Ahora, analizado el documento denominado “OTROSI CONTRATO DE TRABAJO”, suscrito por partes el 1 de marzo de 2019, se tiene que textualmente establecieron: “... *de común acuerdo han decidido modificar el contrato de entrenamiento industrial firmado entre las partes el **Seis (6) de Marzo (03) de Dos mil dieciocho (2018)**, en el sentido de convertir dicho contrato a partir de la fecha, **Siete (7) de Marzo (3) de Dos mil diecinueve (2019)**, en un contrato a término fijo de un año...*”.

2.2.3.3. Luego, aparece oficio del 5 de marzo de 2019, a través del cual el Coordinador de Administración de Personal de la accionada, le informa al accionante sobre el vencimiento del contrato y su decisión de no prorrogarlo, dándolo por finalizado el 6 de marzo de 2020, por vencimiento del plazo pactado, situación que considera el accionante vulnera sus derechos, razón por la que acude a través de su derecho de acción para la protección de los mismos.

2.2.3.4. Respecto del preaviso el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo dice: “1. *Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente*”.

2.2.3.5. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL-2796 de 2022, señaló: “*Como lo dijo el juez colegiado, la autonomía de la voluntad de las partes en la celebración de los contratos de trabajo se encuentra limitada por las normas laborales contenidas tanto en la Constitución como en su desarrollo legislativo, las cuales, por ser de orden público, no son disponibles por las partes, como lo prevé expresamente el art. 14 del CST, concordante con el art. 16 del CC. Sin embargo, en lo que corresponde al meollo del asunto, la Sala considera que, del artículo 46 del CST, objeto de estudio, no se desprende que las partes tengan prohibido acordar, al mismo tiempo de la fijación del*

*término inicial del contrato, una prórroga del término fijo pactado, lo cual fue lo que sucedió en el caso de autos. Inclusive, dicho precepto reconoce a las partes la potestad de renovar el contrato indefinidamente (previsión que fue declarada executable mediante sentencia CC C-588-95) y establece que, **si las partes no deciden preavisarlo con una antelación no inferior a 30 días**, opera la renovación automática por un periodo igual al inicialmente pactado y así sucesivamente". (Subrayado y negrillas de la Sala).*

2.2.3.6. De lo anterior se concluye que el límite que tiene el patrono para poner en conocimiento del trabajador la fecha de terminación del contrato de trabajo y que tenga efectos legales, es el de los treinta (30) días anteriores a la fecha pactada como tal, observándose que en ejercicio de la autonomía de la voluntad de las partes, que se debe respetar, en no vulnerar las normas laborales contenidas en la constitución y la ley; revisado el acuerdo al que llegaron las partes, es claro que el 1 de marzo de 2019, los contratantes actor y demandado, decidieron de forma libre y voluntaria, prorrogar el contrato por un año más, a partir del 7 de marzo de 2019, el cual finalizaba el 6 de marzo de 2020; posteriormente, el 5 de marzo de 2019, la empleadora manifestó su decisión de no prorrogar el mencionado contrato, preaviso, que se da con una anterioridad superior a treinta (30) días que es la exigida por la norma. De ahí que para que esta Sala, no exista razón para asegurar que se le vulneraron los derechos al trabajador, pues se reitera las partes de forma libre y voluntaria decidieron prorrogar el contrato de trabajo y luego la accionada manifestó su decisión de darlo por terminado por vencimiento del plazo, causal establecida en la normatividad sustancial laboral -artículo 61 literal c) Código Sustantivo del Trabajo-.

2.2.3.7. Y es que, respecto del aviso de terminación del contrato de trabajo a término fijo, la ley laboral fija un término mínimo y no uno máximo para informar la dicha terminación, lo que permite concluir la eficacia de la determinación patronal.

2.2.3.8. Ahora, el recurrente se duele en su apelación de la decisión de primera instancia y asegura que no se analizó la Recomendación 166 de la OIT, en relación con la duración de los contratos, los plazos pactados y que la finalización de ellos, no configuran una causal objetiva, ello también en remisión de lo dicho por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2586 de 2020. De dicha manifestación se debe poner de relieve que, tal como lo sostuvo dicha corporación en la sentencia aludida por activa, *“es deber del interprete judicial buscar una solución respetuosa de los derechos de los trabajadores en el contexto de los contratos a término fijo, pues esta modalidad no es una coraza compacta y hermética que impida la vigencia de los derechos fundamentales en su interior. Tampoco dota al empleador de un poder omnímodo en la empresa ni una licencia para inobservar los derechos fundamentales en el trabajo”*.

2.2.3.9. En este contexto, si bien es cierto que el operador judicial debe velar por la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, también lo es que para ello debe existir prueba de su vulneración, es decir para poder acudir a la protección solicita por el abogado recurrente es necesario que este allegara prueba que determine que el plazo fijado en el contrato de trabajo que libremente suscribió el trabajador accionante, y su posterior preaviso, se encontraban justificados en una situación discriminatoria en razón de la condición física del actor, que permita concluir que la causal de terminación del vínculo no fue objetiva, pero como se dijo líneas atrás aquello no ocurrió, por lo que no es posible acceder a su requerimiento.

2.2.4. Se confirmará la sentencia de 18 de mayo de 2023, por las razones expuestas en esta sentencia, determinándose igualmente su legalidad.

2.3. Costas:

2.3.1. Para condenar en costas se debe examinar por el juez, si ellas se han causado, puesto que la regla 8ª del artículo 365 del Código General del Proceso solo permite su imposición *“cuando en el expediente aparezca que se causaron y en la medida de su comprobación”*.

152383105001202000169 02

2.3.2. Atendiendo las constancias procesales en torno al trámite de esta apelación, la parte demandante no hizo uso del traslado, como si hizo el demandado, siendo confirmada en su integridad la decisión recurrida, por lo que no se hará condena en costas en esta instancia.

3. Por lo expuesto la Sala Segunda de Decisión de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

3.1. Declarar la legalidad de la sentencia de 18 de mayo de 2023 proferida por el Juzgado laboral del Circuito de Duitama, conforme a lo expuesto en esta providencia, y confirmarla en su integridad.

3.2. Sin costas en esta instancia.

Una vez ejecutoriada esta decisión, ordenar la devolución del expediente al Juzgado de origen.

Notifíquese y cúmplase.



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado Ponente



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado

5103- 230176

r 5/08/2023