

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
Distrito Judicial de Cúcuta

**E D I C T O**

**LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL  
DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,**

**H A C E S A B E R:**

Que el veintinueve (29) de septiembre dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-001-2019-00261-01 P.T. No. 20.493  
NATURALEZA: ORDINARIO  
DEMANDANTE MARIO ALBERTO IBARRA.  
DEMANDADO: IMEL INGENIERÍA S.A.S.  
FECHA PROVIDENCIA: VEINTINUEVE (29) DE SEPTIEMBRE DE 2023.  
DECISION: “**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia del 21 de abril de 2023, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cúcuta, acorde a las razones antes expuestas. **SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy cinco (5) de octubre de dos mil veintitrés (2023).

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO  
SECRETARIO**

El presente edicto se desfija hoy nueve (9) de octubre de 2023, a las 6:00 p.m.

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO  
SECRETARIO**



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER**  
**SALA DE DECISIÓN LABORAL**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA**

---

---

Cúcuta, veintinueve (29) de Septiembre de dos mil veintitrés (2023)

|                          |                               |
|--------------------------|-------------------------------|
| <b>PROCESO:</b>          | <b>ORDINARIO LABORAL</b>      |
| <b>RADICADO ÚNICO:</b>   | 54-001-3105-001-2019-00261-02 |
| <b>RADICADO INTERNO:</b> | <b>20.493</b>                 |
| <b>DEMANDANTE:</b>       | MARIO ALBERTO IBARRA          |
| <b>DEMANDADO:</b>        | INMEL INGENIERÍA S.A.S.       |

**MAGISTRADA PONENTE:**  
**NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES**

Procede la Sala, dentro del proceso ordinario laboral previamente referenciado, a conocer del recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la Sentencia del 21 de abril de 2023 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cúcuta.

**1. ANTECEDENTES**

El señor MARIO ALBERTO IBARRA, mediante apoderado judicial, interpuso demanda ordinaria laboral en contra de La Empresa INMEL INGENIERÍA S.A.S., proponiendo como pretensiones principales que se declare la existencia de un contrato de trabajo que inició el 10 de febrero de 2016 y que se declare la ineficacia de la terminación efectuada el 8 de agosto de 2016, por ser unilateral y sin justa causa mientras estaba en incapacidad y tratamiento médico, para que se condene al reconocimiento de salarios, prestaciones e indemnizaciones por reintegro sin solución de continuidad a un cargo en iguales o mejores condiciones a las desempeñadas, acorde a las recomendaciones médicas y adicionalmente que se ordene el pago de la sanción moratoria por no consignación de las cesantías desde el 15 de febrero de 2017, la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pago de horas extras debidas por \$1.551.000, extra y ultra petita.

De manera subsidiaria, solicita que se declare el despido sin justa causa, que se condene a la indemnización del artículo 64 del C.S.T. y a \$20.000.000 por perjuicios morales o la suma que se pruebe o sea fijada, así como otra suma igual por los perjuicios a la vida de relación al actor, su compañera permanente y sus dos hijos, debidamente indexados.

Como fundamento fáctico indicó lo siguiente:

- Que el señor MARIO ALBERTO IBARRA celebró contrato de trabajo con INMEL INGENIERÍA S.A.S., a término fijo inferior a un año desde el 10 de febrero de 2016 para ser operario técnico hasta el 9 de junio de 2016, pero se prorrogó hasta el 9 de octubre de ese año, siendo su función la entrega de facturación y toma de lectura de medidores de servicios de energía eléctrica instalados en inmuebles residenciales y no residenciales, con salario de

\$1.241.017, en jornada de lunes a sábados de 7 a.m. a 6 p.m., siendo su jefe inmediato el señor JORGE VILLAMIZAR.

- Que INMEL INGENIERÍA S.A.S. es contratista de la empresa CENTRALES ELÉCTRICAS DE NORTE DE SANTANDER S.A. E.S.P., mediante contrato No. 7200-2804-2015 y esa era la beneficiaria de sus labores.

- Que el 1 de julio de 2016, a las 10:30 a.m., el señor MARIO IBARRA sufrió un accidente de trabajo en su jornada laboral y en ejercicio de sus funciones, mientras entregaba facturas de servicio de energía en el Barrio La Esperanza de Cúcuta, donde al descender por un trayecto destapado, resbaló y cayó sobre su rodilla; lo que fue informado a su jefe inmediato y al empleado de salud ocupacional, quienes lo enviaron a casa para descansar. Al día siguiente, se le ordenó acudir a un fisioterapeuta particular, que recomendó 5 días de descanso y terapias físicas.

- Que una vez reintegrado a la empresa, se le ordenó entregar facturación en motocicleta mientras reportaban la lesión ante la EPS como enfermedad general y no accidente laboral; por lo que asistió por orden de sus superiores el 14 de julio de 2016 a consulta general en SALUDSOCIAL IPS, donde ordenaron RX de rodilla e incapacidad de 3 días, pero al persistir el dolor solicitó que se reportara el incidente a la ARL SURA, para lo cual le pidieron firmar unos documentos el 8 de agosto de 2016, convencido de que tenían esa finalidad.

- Que el 11 de agosto de 2016, por orden del encargado de salud ocupacional fue enviado a consulta externa en la EPS COMFAORIENTEA, donde le ordenaron 15 terapias físicas y resonancia magnética, pero la empresa decidió no cancelarlas.

- Que la empresa le manifestó la decisión de finalizar el contrato por la presunta carta de renuncia presentada el 8 de agosto de 2016, a lo que contesta que debido a su estado de salud no solicitó dicha renuncia y pudo percibir que entre los documentos que le pidieron firmar para llevar a la ARL, iba incluida una carta de renuncia voluntaria que suscribió sin consentimiento alguno. De manera que hubo un despido indirecto o inducción al error, para desconocer su estado de salud.

- Que hasta el 26 de agosto fue reportado el incidente a la ARL SURA, fue revisado por médico especialista en salud ocupacional pero la empresa se negó a recibir la solicitud de documentación para calificar el origen del evento, siendo diagnosticado con TRASTORNO INTERNO DE RODILLA, el cual fue calificado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez con 22.02% de PCL y luego por la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN modificado a 15.90%, desconociendo esta última las valoraciones psicológicas y que su estado de salud cada día empeora.

- Que su empleador no solicitó autorización al Ministerio del Trabajo para finalizar el vínculo, actualmente posee secuelas del accidente de trabajo que no le permiten tener una vida normal, familiar o laboral.

La sociedad demandada INMEL INGENIERÍA S.A.S., contesto la demanda de la siguiente manera:

- La entidad demandada reconoce la existencia de la relación laboral con el accionante, así como las condiciones referidas excepto el horario que advierte era variable dependiendo de las actividades y confirmando la calidad de contratista de CENS S.A. E.S.P. Sobre el accidente de trabajo, refiere que

acepta su ocurrencia, pues fue reportado a la ARL SURA, indicando que el relato no es cierto pues el actor realizó el reporte hasta finalizada la jornada, alegando que no era para tanto y solo por si acaso, pues tenía dolor natural por la caída; que al pedirle fotos o testigos no tenía, igualmente se le requirió ir a valoración médica pero desestimó el presunto evento y por eso se registró el evento como incidente. Negando que reportara de inmediato o se le recomendara descansar, siendo él quien afirmó acudiría con un fisioterapeuta de confianza, indicando que se le instó a acudir a valoración médica para que emitiera recomendaciones válidas, pero el actor manifestó no ser necesario porque se sentía bien y pidió le asignaran labores en moto.

- Refiere, que la orden de acudir al médico se dio desde el 2 de julio sin respuesta, asistiendo hasta el 14 de julio donde recibió incapacidad por 3 días y niega que el actor pidiera el reporte a la ARL, pues siempre manifestó que no era para tanto y la empresa sí reportó el FURAT, sin solicitar la firma de ningún documento pues ellos no son requeridos.

- Sobre los hechos del 8 de agosto de 2016, señala, que el supervisor y jefe inmediato del señor IBARRA, manifiesta que el 6 de agosto este *“había dejado el trabajo a mitad de jornada”* y había devuelto la mitad del trabajo asignado indicando *“este trabajo no es para mí, yo renunció”*, luego no se presentó a laborar el 8 de agosto, se le contacta telefónicamente y el señor se presentó a las 10 de la mañana con su carta de renuncia, al consultarle las causas contestó *“este trabajo no es para mí, yo estoy acostumbrado a otra cosa, vine por la insistencia la mujer por lo pesado que se está poniendo la situación por la frontera”*. Negando que firmara documentos para la ARL SURA pues no se necesitan y advirtiéndole que el 11 de agosto no podía haber recibido orden de acudir a ninguna consulta, pues ya no era trabajador.

- Refiere, que al presentar la renuncia, el demandante manifestó al ingeniero Diego Medina sobre cómo iban a arreglar lo de la rodilla, pues asesorado por un abogado le dijo que podía cobrar por ello, ante lo cual se le contestó que no tenía reporte que infiriera una lesión permanente; considerando que es mala fe pretender hacer ver un acto ilegal en la presentación de su renuncia, pues no hubo constreñimiento o engaño alguno.

- Señala que la empresa recibió el dictamen de calificación, pero se evidencia que la fecha de estructuración es el 2 de agosto de 2017, casi un año después de finalizada la relación laboral y aclara que no era necesario solicitar autorización al Ministerio de Trabajo, por tratarse de una decisión del trabajador.

- Se opuso a las pretensiones por cuanto al existir renuncia voluntaria no es dable oponer estabilidad laboral reforzada y tampoco se demuestra la calidad de sujeto de especial protección. Propone como excepciones de fondo INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN PRINCIPAL Y SUBSIDIARIA, INEXISTENCIA DE PERJUICIOS, MALA FE, PAGO, PRESCRIPCIÓN Y COMPENSACIÓN.

## **2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

### **2.1 Identificación del Tema de Decisión**

La Sala se pronuncia de la apelación interpuesta por la parte actora contra la sentencia del 21 de abril de 2023, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cúcuta, mediante la cual se resolvió:

***“Primero: DECLARAR QUE ENTRE EL DEMANDANTE, MARIO ALBERTO IBARRA Y LA EMPRESA DEMANDADA INMEL INGENIERÍA***

SAS, EXISTIÓ UNA RELACIÓN LABORAL QUE SE DESARROLLÓ ENTRE EL 10 DE FEBRERO DEL AÑO 2016 AL 08 DE AGOSTO DEL AÑO 2016. FECHA DE TERMINACIÓN DE ESTA RELACIÓN LABORAL POR RENUNCIA DEL TRABAJADOR, TAL Y CONFORME LO EXPUESTO EN LAS MOTIVACIONES QUE ANTECEDEN.

**Segundo:** DECLARAR QUE NO HAY LUGAR AL REINTEGRO DE TRABAJADOR, Y EN VIRTUD DE EL NO REINTEGRO, DESDE LUEGO NO HAY LUGAR A LA PROSPERIDAD DE LAS PRETENSIONES DE RECONOCER Y PAGAR SALARIOS, CESANTÍAS E INTERESES SOBRE LAS CESANTÍAS, PRIMAS DE SERVICIO Y VACACIONES GENERADAS A FAVOR DEL DEMANDANTE A PARTIR DE LA TERMINACIÓN DE SU RELACIÓN LABORAL AGOSTO OCHO(08) DEL AÑO 2016 HASTA SU REINTEGRO; E IGUALMENTE SE DIRÁ, QUE SE DECLARA PROBADA LAS EXCEPCIONES DE INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE PAGAR SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIONES DEL ARTÍCULO 326 DE LA LEY 361 DE 1997, LA CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 65 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y LA ESTABLECIDA IGUALMENTE EN EL ARTÍCULO 99, NUMERAL TERCERO DE LA LEY 50 DE 1999, CONFORME A LAS MOTIVACIONES QUE ANTECEDEN LA SENTENCIA..

**Tercero:** SE ABSUELVE DE TODAS LAS PRETENSIONES INCOADAS EN CONTRA DE LA EMPRESA INMEL INGENIERÍA SAS POR EL DEMANDANTE MARIO ALBERTO IBARRA. CONFORME LAS MOTIVACIONES QUE ANTECEDEN ESTA SENTENCIA.

**Cuarto:** COSTAS A CARGO DE LA PARTE ACTORA.

## 2.2 Fundamento de la decisión

El juez *a quo*, fundamentó la decisión de primera instancia en los siguientes argumentos:

- Que el demandante pretende la existencia de la relación laboral con La Empresa INMEL INGENIERÍA S.A.S., del 10 de febrero al 8 de agosto de 2016, para que se condene a las prestaciones e indemnizaciones a que tiene derecho como consecuencia del reintegro por haber sido despedido sin justa causa, por el fuero especial de salud del que gozaba y sanción moratoria por no consignación de cesantías así como horas extras; a lo que se opone la demandada, señalando que el actor renunció y no hubo discriminación dado que no hubo despido.

- Resalta, el juez las diferentes pruebas documentales aportadas, destacando de la demanda el contrato de trabajo, el reporte del accidente de trabajo, los dictámenes realizados al actor por este y la historia clínica; de la contestación, destacando de este la carta de renuncia que no era visible en la demanda, el pago por consignación de la liquidación final porque el actor no quiso recibir y la citación a examen de egreso que no fue recibida.

- Refiere también, que se recibió el interrogatorio de parte al representante legal de la demandada reiterando lo que dice la contestación, el testimonio de FREDDY JESÚS BELLIDO CUELLAR, técnico electricista que fue compañero del demandante y MARCO NIÑO VALDERRAMA, quien manifiesta que el accidente del 1 de julio de 2016 ocurrió ejerciendo su función, que reportaron de inmediato al superior y al de salud ocupacional pero ellos no informaron a la ARL, indicando que luego por oídas supieron que el demandante había renunciado o lo habían hecho renunciar, pero no estuvieron presentes en ese acto de presentación de renuncia del 8 de agosto.

- Resalta que lo anterior se contradice con lo expuesto por los testigos de la pasiva, DIEGO MEDINA que era director de proyecto, señalando que no

hubo inmediatez en el reporte del trabajador de su accidente aunque está claro que el reporte a la ARL sí fue tardío; advirtiendo que el demandante en su interrogatorio de parte reitera que no presentó voluntariamente la carta de renuncia.

- Expone que los testimonios recepcionados no logran aclarar lo sucedido respecto del reporte del accidente de trabajo y la razón de su tardanza, pero en todo caso, no logra el demandante acreditar que la carta de renuncia presentada con su firma se hubiera presentado con un engaño y advierte que para el momento de esa terminación, el actor estuvo incapacitado solo por 4 días, siendo estructurada la pérdida de capacidad laboral en agosto de 2017, mucho después de la terminación. Resaltando que para el momento de la renuncia, no estaba incapacitado, ni en trámite de calificación o tratamiento médico que debiera haber sido valorada por la empresa para aceptar su renuncia, la cual no se prueba como presentada por un engaño y por ende no hay lugar al reintegro solicitado.

### **3. DE LA IMPUGNACIÓN**

El apoderado del demandante interpone recurso de apelación, fundado en los siguientes argumentos:

- Que el juez del trabajo procedió a resolver en función de dos situaciones: si el actor era sujeto de especial protección constitucional y si gozaba de incapacidades al momento de la terminación del contrato de trabajo, que resolvió negativamente frente a lo cual discrepa, pues el actor acorde a la norma y la jurisprudencia sí gozaba del fuero de estabilidad, dado que la discapacidad de una persona no puede ser objeto para impedir el acceso al empleo y para despedir sin autorización del Ministerio del Trabajo, señalando la Corte que no se requiere un carnet y tampoco una calificación existente al momento de la terminación, señalando además la Corte Constitucional que la acreditación del límite del estado de salud no depende de una calificación, sino que la patología exista y produzca afectaciones a su integridad. De allí que si bien el actor no contaba con una calificación, esto fue resultado de la negligencia de la empresa por no reportar oportunamente y enviarlo a la casa en lugar de seguir el trámite adecuado, por lo que tampoco hubo incapacidades.

- Señala que es evidente entonces la discapacidad del actor por cuanto fue resultado de un accidente laboral que conoció el empleador, pero este no le dio trato adecuado en función del poder dominante que ejerció sobre su trabajador y no hubo recomendaciones laborales por culpa de la tardanza en el reporte del trabajador, acudiendo a médicos particulares incluso recomendado por el empleador

- Sobre el elemento de la justificación suficiente para identificar que la terminación se deriva de discriminación, refiere que la versión del demandado en la contestación es extraña y el Juzgado define en función de la falta de prueba sobre lo ocurrido al momento de firmar el documento de renuncia, pero entonces se estaría sopesando la palabra de una persona frente al de otra y en este caso, el ingeniero DIEGO MEDINA en su testimonio expuso como recordaba que el actor no acudió a trabajar y luego se presentó el lunes con su renuncia, luego entonces hay una disparidad entre las versiones y destaca que considera indebido darle total credibilidad, por lo que reclama que se dejara de valorar la falta de veracidad en la actuación del empleador ya que realmente lo ocurrido fue que el sábado el actor por dolores no se pudo presentar y lo citaron el lunes, donde le pidieron firmar unos documentos alegando que era para presentar a la ARL y por su falta de conocimiento, lo suscribió inclusive en la parte inferior y no sobre su nombre, de lo que

considera podía identificarse lo relatado y máxime por la incongruencia del testigo.

#### **4. ALEGATOS**

Dentro de la oportunidad legal concedida en auto que antecede, las partes presentaron los siguientes alegatos de conclusión:

• **Parte demandante:** El apoderado de la parte demandante refiere que no existe controversia sobre la existencia de la relación laboral, pero en la sentencia apelada se estableció erróneamente que la forma de terminación fue por renuncia voluntaria del trabajador pues se desvirtuó la versión de la empresa demandada, dado que el ingeniero DIEGO MEDINA incurre en contradicciones y falta a la verdad al contradecir como se presentó la supuesta carta de renuncia; advirtiendo que lo sucedido fue que el sábado 06 de agosto de 2016 el señor Mario presenta fuertes dolores en su rodilla indicando al supervisor que no podía trabajar así y proceden a enviarlo a su casa. Posteriormente como su esposa era empleada de la empresa a través de ella, le envían la razón que se presente el día lunes 08 de agosto no en su jornada laboral habitual sino a las 10am para firmar los documentos del reporte de la ARL, cosa que la misma empresa manifiesta en su contestación que no era necesario, más sin embargo usaron esta estrategia para pasarle dentro de los documentos que Mario iba a firmar, su carta de renuncia, de allí que termine firmando bajo su nombre. Advierte que el referido testimonio fue tachado pero esto no fue valorado debidamente por el Juez de instancia, resaltando que al finalizar su testimonio pudieron verse unos apuntes. Agregado a lo anterior, señala que el actor es sujeto de estabilidad laboral reforzada, sin que para ello requiera un porcentaje de calificación mínimo o una incapacidad vigente, siendo un hecho aceptado por la demandada que esta conocía de su situación de salud y que omitieron su deber oportuno de reportar el accidente, resaltando que esta falta a la verdad en múltiples ocasiones frente a lo acontecido con el actor y su atención médica

#### **5. PRESUPUESTOS PROCESALES Y SANEAMIENTO**

En el presente asunto no se observa deficiencia en los presupuestos procesales ya que la demanda se presentó en forma, existe competencia tanto del Juez de primera instancia como de este Tribunal, hay capacidad para ser parte y capacidad procesal.

#### **6. PROBLEMA JURÍDICO A RESOLVER**

El problema jurídico propuesto a consideración de esta Sala es el siguiente:

Determinar ¿Si el demandante MARIO ALBERTO IBARRA tiene derecho a ser reintegrado a su puesto de trabajo por la empresa INMEL INGENIERÍA S.A.S., y en consecuencia si tiene derecho a los salarios y prestaciones dejados de percibir, así como la indemnización acorde al artículo 26 de la Ley 361 de 1997?

#### **7. CONSIDERACIONES**

En este caso, procede la Sala inicialmente a determinar si el demandante MARIO ALBERTO IBARRA, tiene derecho a que la empresa INMEL INGENIERÍA S.A.S., le reintegre de manera definitiva, por haber sido despedido sin autorización del Ministerio del Trabajo, pese a su presunta condición de discapacidad; pretensiones que fueron negadas en primera instancia por el juez *a quo*, evidenciando que no queda plenamente demostrado lo correspondiente a la tardanza en el reporte del accidente y

tampoco que la renuncia fuera presentada mediante engaños, resaltando que en todo caso el actor no demostró la condición de discapacidad reclamada al momento de la terminación de la relación laboral.

Conclusiones que controvierte la parte actora en su apelación, arguyendo que sí gozaba de la protección de estabilidad laboral reforzada pues demostró la existencia de una patología que afectaba su integridad física y la falta de incapacidades o una calificación fue culpa de la tardanza en el reporte del empleador, reiterando, que este abusó de su posición dominante y afectó la recuperación del trabajador, inclusive engañándolo para que firmara el documento de renuncia.

Sobre lo expuesto en el plenario, se encuentra demostrado que existió una relación laboral entre las partes, la cual inició el 10 de febrero de 2016 para ser operario técnico con salario de \$1.241.017 bajo la modalidad de contrato a término fijo por 4 meses, que fue renovado en una oportunidad; igualmente, está demostrado que el actor sufrió un accidente de trabajo el 1 de julio de 2016, que fue reportado extemporáneamente por el empleador mediante FURAT del 26 de agosto y es materia de discusión la razón de dicha demora, así como la validez de la carta de renuncia de fecha 8 de agosto de 2016 y si el trabajador gozaba de estabilidad laboral reforzada.

La parte demandante pretende principalmente el reintegro por haber sido despedido por presentar una discapacidad producto de una enfermedad laboral y no haberse solicitado por parte de la empleadora, el permiso para realizar dicho despido a la autoridad correspondiente, con fundamento en el art. 26 de la Ley 361 de 1997; razón por la cual nos remitimos a ésta norma, la cual dispone *“ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”*, y en el inciso segundo señala que si se despide a una persona sin el cumplimiento de este requisito, se debe reconocer *“una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar (...)”*.

La normatividad reseñada (Ley 361 de 1997, artículo 26), consagra el principio de la estabilidad laboral reforzada para las personas con limitación física, en virtud del cual estas no pueden ser despedidas por razones de su limitación, salvo que la terminación del contrato sea autorizada por el Ministerio del Trabajo; y a su vez integra la sanción a la que tiene derecho el trabajador, cuando el empleador haya obviado la aludida autorización.

Igualmente, el art. 5 de la mencionada ley, establece que *“Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud”*, y en que en *“Dicho carné especificará el carácter de persona con limitación y el grado de limitación moderada, severa o profunda de la persona. Servirá para identificarse como titular de los derechos establecidos en la presente Ley”*.

Sobre la aplicación del art. 26 de la ley 361 de 1997, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia de Radicado No. 32532 expedida el 15 de Julio de 2008 con Magistrada Ponente: ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN, inicialmente fijó como parámetro de decisión que esa ley ampara a *“las personas con los grados de limitación a que se refieren sus artículos 1 y 5”* por lo que ***“aquellos que su minusvalía está comprendida en el grado menor de moderada, no gozan de la protección y asistencia prevista en su primer artículo”*** y adoptando como precedentes los parámetros contenidos en decretos reglamentarios de dicha ley, recuerda que *“la limitación “moderada” es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; “severa”, la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral y “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%.”*

Concluyendo que *“la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, **todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada**”*.

Se desprende de la anterior jurisprudencia, que el trabajador que buscara protección en virtud de la estabilidad laboral reforzada, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debía aportar una prueba que lo califique como limitado físico, en los términos del artículo 5° arriba mencionado. En tanto, el fuero de estabilidad laboral operaba únicamente cuando el trabajador tenía una pérdida de capacidad laboral mayor al 15%, y que el empleador conociera tal situación y terminara la relación laboral por esta causa, sin la respectiva autorización del Ministerio de la Protección Social.

De suerte que, para declarar la ineficacia del despido sufrido por el demandante, éste debería acreditar los siguientes presupuestos:

- Que la enfermedad produzca una pérdida de capacidad laboral superior al 15%.
- Que el empleador conozca del estado de discapacidad del trabajador.
- Que el despido se produzca por causa de la discapacidad, y se realice sin la previa autorización del Ministerio de Protección Social.

Posición jurisprudencia que fue modificada por La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, instaurado una nueva doctrina legal probable en esta materia con la expedición de las providencias SL1152, SL1154, SL1181, SL1184, SL1259, SL1268, SL1491, SL1503 y SL1504 del 10 de mayo de 2023, en las cuáles cumpliendo su función unificadora de la jurisprudencia, se reexaminó la teoría que se venía sosteniendo en líneas generales sobre que la aplicabilidad del amparo de protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 indicando, que no cubría cualquier quebranto de salud sufrido al momento del despido, sino una limitación física, psíquica o sensorial con grado siquiera de moderado, esto es, equivalente al menos a 15% de pérdida de capacidad laboral.

En su lugar, se han configurado nuevas reglas jurisprudenciales que se ajustan a un concepto de discapacidad más acorde a las realidades sociales y los instrumentos legales con enfoque en derechos humanos que amparan a las personas con discapacidad, implementados con la Ley 1346 de 2009 y la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

En ese sentido, la providencia SL1152 de 2023 refiere que Colombia a partir de la Ley 1349 de 2009 se comprometió a adoptar un estándar actualizado y garantista para la protección de las personas en situación de discapacidad, derivado de la Resolución n.º 48/1996 del 20 de diciembre de 1993 emanada de la Asamblea de las Naciones Unidas que reclamó la necesidad de centrar el interés en las deficiencias del entorno para generar condiciones de igualdad en la participación de las personas con discapacidad, así como a la Convención sobre los derechos de personas con discapacidad de 2006, que hizo énfasis en generar modelos de interacción entre las personas con discapacidad y las barreras eternas que evitan su participación igualitaria en todos los ámbitos. Concluyendo la Sala que estos instrumentos legales componentes del Bloque de Constitucionalidad eran parámetro de interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para lo anterior, la Corte define inicialmente que persona con y/o situación de discapacidad, acorde a la Convención de 2006 y la Ley 1618 de 2013, es

quien tenga “deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones” y el impacto de esta noción en el ámbito laboral está orientada a “prevenir despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás”.

Una primera conclusión de la Corte, es que la interpretación que identifica la discapacidad a partir de los porcentajes es compatible con los casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la ley estatutaria 1618 de 2013; en segunda medida, señala que a partir de la vigencia de estas normas, el amparo de protección de la Ley 361 de 1997 se suscita cuando concurren los elementos: “**1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo. 2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.**” Lo que explica de la siguiente manera:

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

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

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

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

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

Advierte la Corte, que el trabajador tiene el derecho a que esas barreras comunicadas o conocidas por el empleador sean mitigadas con ajustes razonables, esto es modificaciones y adaptaciones que no impongan una carga desproporcionada o indebida para garantizar los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad; concluyendo lo siguiente:

“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 estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;

**b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;**

**c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.”**

En materia probatoria, explica la Corte que estos elementos pueden acreditarse mediante cualquier medio probatorio, bajo el principio de necesidad de la prueba y para efecto de probar los hechos constitutivos de discapacidad, el C.P.T.Y.S.S. permite al juez practicar oficiosamente las pruebas que requiera, incluyendo la pericial, aclarando que “una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones”.

Resume entonces la Corte, que sin implicar estándares de prueba, “al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;

(ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

(iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

A la luz de lo anterior, remata la Corte, “si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997” recordando que “para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador”.

Siguiendo esta línea, refiere la Corte que el trabajador “debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria” y tras ello, para desestimar la presunción de despido discriminatorio, el empleador debe probar “que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, **puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.**”

Finalmente, señala la Corte que se aparta del precedente que considere aplicable esta protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a quienes sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o patologías temporales, transitorias o de corta duración, respecto de quienes no aplica dicha norma ni el bloque de constitucionalidad.

Siguiendo estos nuevos lineamientos jurisprudenciales, procederá la Sala a replantear la postura que venía adoptando para resolver esta clase de pretensiones y adoptará los nuevos postulados expuestos por el órgano de cierre; por lo que se procede a evaluar si, como consideró el juez a quo, el actor no está revestido de la estabilidad laboral reforzada contemplada en la Ley 361 de 1997 o si asiste razón al apelante en su reclamo, para lo cual se destacan los siguientes medios de prueba:

- Certificado médico laboral de examen de ingreso, sin restricciones para el cargo.
- Informe de accidente de trabajo radicada ante ARL SURA por INMEL, por accidente sufrido el 01-07-2016 a las 10:30 a.m. pero radicado hasta el 26 de agosto de 2016, con la siguiente descripción del evento:

#### Descripción del accidente

EL TRABAJADOR INICIÓ SU JORNADA LABORAL A LAS 7:00 AM EN LA SEDE DE LA EMPRESA, RECIBIENDO ORDEN DE TRABAJO DE ENTREGA DE FACTURACIÓN DEL SERVICIO DE ENERGÍA EN EL BARRIO ESPERANZA MARTÍNEZ DEL MUNICIPIO DE CÚCUTA, SIENDO APROXIMADAMENTE LAS 10:30 AM, EN SU DESPLAZAMIENTO A PIE DE PREDIO A PREDIO, A LA ALTURA DE LA CALLE 8N CON AVENIDA 8 DEL MISMO BARRIO, AL DESCENDER POR UN TRAYECTO DESTAPADO, REBALÓ CON LA ARENILLA Y CAYÓ SOBRE SU RODILLA IZQUIERDA, GENERÁNDOLE DOLOR. EL TRABAJADOR MIDE 1,90 METROS Y PESA 81 KILOS. EL TRABAJADOR REPORTÓ EL EVENTO, EL CUAL SE TOMÓ COMO INCIDENTE DEBIDO A QUE EL TRABAJADOR EXPRESÓ QUE NO HABÍA PASADO MAYOR COSA. CON EL TRANSCURRIR DE LOS DÍAS, COMIENZA INFLAMACIÓN SOBRE EN LA RODILLA.

- Comunicación de agosto 25 de 2016, donde INMEL solicita al actor que asista a valoración por médico de ARL SURA a realizar el 26 de agosto a las 3 p.m.
- Oficio del 29 de agosto de 2016, dirigido por INMEL al actor, solicitando copia de la historia clínica y forma del consentimiento informado para su uso, que es necesario para definir la profesionalidad del evento.
- Oficio del 7 de noviembre de 2017 de la ARL SURA, notificando al actor de resultado de calificación en primera oportunidad por el accidente de trabajo ocurrido el 1 de julio de 2016, identificando el porcentaje de pérdida de capacidad laboral de 12.10%.
- Dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Norte de Santander del 30 de enero de 2018, resolviendo inconformidad con dictamen inicial, ajustando el PCL a 22.0% estructurado el 2 de agosto de 2017, por accidente del 1 de julio de 2016 de origen laboral, partiendo del diagnóstico DESGARRO DE MENISCOS; en su fundamento se destaca que el accidente ocurrió el 1 de julio pero fue reportado a los días por que comenzó proceso inflamatorio, fue revisado el 14 de julio donde se identificó dolor en articulación y trastorno interno de rodilla por edema con dolor a la flexo extensión, luego en evaluación de ortopedia del 11 de agosto se evidencia **buen estado general**, marcha sin cojera, resalta dolor patelo femoral lateral, dolor y signo meniscal, estabilidad conservada y diagnostica desgarró del cartílago auricular, de menisco, condromalacia traumática y lesión meniscal; tuvo resonancia de rodilla el 29 de septiembre que identificó pequeñas irregularidades condrales de origen degenerativo o traumático de apariencia no reciente, desgarró horizontal oblicuo en el cuerno posterior y engrosamiento residual del ligamento, bursitis y fibulopoplitea. En atención del 4 de noviembre el ortopedista identificó lesión de menisco medial con compromiso condral y sinovitis, ordenando artroscopia de rodilla izquierda que fue realizada el 8 de marzo de 2017, teniendo control el 2 de agosto de 2017 cuando se realizó nueva infiltración. Destaca en examen físico: estado general aceptable, marcha antálgica con flexión leve de rodilla izquierda, arco de rodilla completo con dolor ala flexión y extensión externa, no adopta puntas ni talones por dolor, atrofia de cuádriceps, persiste bosteo medial y sin déficit sensitivo. Emitiendo certificado de rehabilitación, termina tratamiento sin complicaciones, con secuelas de dolor crónico, atrofia muscular, alteración en la marcha con pronóstico regular y diagnóstico final de desgarró del menisco presente.
- Dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, emitido el 17 de julio de 2018, que resuelve la inconformidad de ARL SURA e identifica la PCL en 15.90% estructurado el 2 de agosto de 2017 con origen accidente de trabajo, por el diagnóstico DESGARRO DE MENISCOS argumentando que la

deficiencia global de valores fue sobrevalorada y el rol laboral no tuvo en cuenta que se puede reajustar labores habituales con algunas restricciones, pero con autosuficiencia. Se advierte que el documento anexo en la demanda carece de la página 6, donde consta gran parte de la justificación de la valoración.

- Historia clínica del demandante:

-Informe diagnóstico por radiografía de rodilla del realizado el 4 de agosto de 2016, identificando “densidad ósea normal. No observa trazos de fracturas ni lesiones óseas líticas o blásticas. Espacios articulares conservados. Partes blandas radiografiados. No se evidencia patología”, concluyendo “Estudio dentro de límites normales”.

-Reporte de cita del 14 de julio de 2016 por medicina general, a través de EPS COOSALUD, por DOLOR DE RODILLA IZQUIERDA refiriendo que se cayó hace 9 días, que se ha hinchado y no puede apoyar por dolor. Señala diagnóstico de dolor en articulación y trastornos internos de la rodilla, ordenando Radiografía, incapacidad de 3 días y ecografía.

-Reporte de atención del 7 de julio de 2016 de la CLÍNICA SAN JOSÉ DE CÚCUTA, con médico radiólogo, por ecografía de rodilla que remite a valoración por ortopedia y/o fisioterapia, por trauma ante caída desde propia altura.

-Reporte de atención del 11 de agosto de 2016, por trauma de rodilla izquierda hace un mes por caer de su altura y golpearse en la rodilla, identifica buen estado general, hipotrofia cuádriceps, marcha independiente sin cojera, resalto y dolor patelo femoral, dolor y signo meniscal lateral; ordena resonancia, consulta de medicina especializada y diagnostica DESGARRO DEL CARTÍLAGO ARTICULAR DE RODILLA PRESENTE y DESGARRO DE MENISCO PRESENTE.

-Atención del 7 de septiembre de 2016, que identifica trastorno interno de la rodilla, “no hay lesión de lca, hay dolor severo de menisco extremo de rodilla izquierda”, ordena incapacidad por 20 días y remite a resonancia.

-Control de evaluación funcional realizada por ARL SURA en medicina laboral, identificando CONTUSIÓN EN RODILLA IZQUIERDA que en su estado “no se evidencia edema, no equimosis, dolor a la palpación en cara medial y lateral de la rodilla (...) Marcado dolor con la flexión y la extensión de la rodilla”.

-Resultados de resonancia del 26 de septiembre de 2016, que concluye “Pequeñas irregularidades condrales mediales de origen degenerativo o traumático de apariencia no reciente. Desgarro horizontal oblicuo en el cuerno posterior y unión con el cuerpo del menisco medial, puede estar contactando la superficie inferior. Engrosamiento residual del ligamento colateral medial. Bursitis del semimembranoso y fibulopoplitea”.

-Constancia de asistencia a terapias de rehabilitación del 18 de enero al 14 de febrero de 2017.

-Reporte del 18 de enero de 2017, identificando como resultado de hidroterapias “dolor moderado a los movimientos de rodilla, atrofia muscular, arcos de movimientos disminuidos en rodilla, debilidad muscular de 3/5, buen ajusta mental, control respiratorio, regular ajuste postural”.

-Reporte del 16 de enero de 2017, que menciona artroscopia de rodilla del 19 de diciembre para reparación meniscal lateral, condroplastia, sinovectomia y controla su evolución.

-Reporte del 23 de diciembre de 2016 que informa haberse realizado operación el 19 de diciembre consultando por dolor en rodilla y cefalea postural, diagnostica complicaciones de la anestesia.

-Reporte del 5 de octubre de 2016, donde se remite a valoración para manejo de lesión de menisco por artroscopia de rodilla.

-Control de evaluación funcional realizado por la ARL SURA el 17 de febrero de 2017, identificando que se realizó la artroscopia de rodilla izquierda, continua con apoyo de muletas, dolor y edema leve, por lo que remite a fisioterapia y que continúe hidroterapia.

Adicional a lo anterior, se recepcionaron los siguientes medios de prueba en audiencia:

- Interrogatorio de parte rendido por la señora PIEDAD ELENA HERNÁNDEZ OBANDO, representante legal de INMEL INGENIERÍA S.A.S., refiere no conocer personalmente al actor pero sí tiene conocimiento de su relación laboral conforme los documentos, iniciando el 10 de febrero de 2016 y finalizando el 8 de agosto, siendo lector de medidores conforme el contrato que tenían con CENS, encargado de revisar los contadores para registrar el consumo de energía según la ruta dada por los superiores. Señala que desconoce específicamente a cada trabajador o la estructura de superiores que tiene la compañía en cada ruta o zona donde se prestan servicios. Refiere que no tuvo conocimiento en el momento del accidente, siendo deber del respectivo trabajador de salud ocupacional su reporte, existiendo lineamientos claros sobre cómo actuar en estos eventos. Sobre el caso concreto, acorde a la información recabada el trabajador solo reportó al final de la jornada el evento y desestimó su importancia. Refiere que al revisar los documentos se identificó la renuncia presentada.
- Testimonio rendido por FREDY DE JESUS BELLIDO CUELLAR, técnico electricista, señalando que conoce al actor en 2016 pues ingresaron a laborar el mismo día en el mes de febrero en INMEL S.A.S., comenzando a laborar al día siguiente de la entrevista donde les dieron uniforme y rutas, al laborar se ayudaban si uno terminaba primero. Laboró en la empresa hasta 2017 y respecto del actor, laboró hasta finales de agosto de 2016. Señala que su ruta era pareja, un día el actor tuvo un accidente donde cayó arrodillado y cuando estaba en su inspección, es él quien le avisa a CARLOS CORREA el superior sobre el accidente del actor y se encontraron en una panadería. Pero comenzaron unos inconvenientes porque no lo llevaron al médico, el tuvo que ayudarlo porque se le hinchó la rodilla y lo llevaban a zonas con escaleras, así que lo cubría. Señala que al ver como no le colaboraban, el actor tuvo un altercado y “renunció o lo hicieron renunciar”, después fue que supo sobre la falta en el trabajo. Señala no haber percibido directamente el accidente, que el actor lo llamó para que fuera a socorrerlo. Respecto del reporte, dice que inicialmente no lo registraron sino que al hablar con Mario supo que lo llevaban donde un sobandero en Los Patios. Refiere no haber estado presente cuando el evento de la renuncia, pues ya habían salido, lo que después se supo eran comentarios de pasillo. Advierte que a partir de allí su conocimiento fue por las conversaciones sobre el actor, al preguntarle su situación. Explica que el reporte se lo hizo él a CARLOS CORREA, el inspector que revisaba las facturas que le quedaban por repartir, este llamó a MARCOS SUÁREZ pero ya no supo que más pasó. Afirma que el señor SUÁREZ no reportaba los accidentes a la ARL, sino que mandaba a las personas accidentadas a un sobandero.
- Testimonio rendido por MARCO CESAR NIÑO VALDERRAMA, técnico electricista, afirma haber conocido al actor en 2016 cuando ingresó a laborar en la empresa INMEL donde él ya estaba laborando desde 2012 como operario, entregando facturación y tomando las mediciones de energía, indicando que fue despedido en septiembre de 2016. Señala que el actor laboró hasta finales de agosto de 2016, conociendo que tuvo un accidente el cual la empresa no quiso reportar y eso generó unos conflictos entre ellos, no conociendo más. Explica que como miembro del comité de seguridad ocupacional, puede dar fe que la empresa no reportaba los accidentes de trabajo y usaba un sobandero para esos casos, oyendo por comentarios que el actor había renunciado pero se le hizo extraño porque nadie renuncia luego de un accidente. Acepta que la empresa cumple los pagos de seguridad social y por eso es extraño que no realice los reportes a tiempo. Conoció del accidente del actor en julio de 2016, al día siguiente por comentarios. Señala no conocer que el actor tuviera incapacidades, especialmente por la falta del

reporte y en su caso también tuvo un accidente que no fue reportado, terminándole el contrato cuando reclamó. Advierte que el día del incidente, este fue reportado a CARLOS CORREA el inspector, quien dispuso que lo reemplazaran y lo envió a descansar.

- Testimonio rendido por CIRO ROPERO ESTRADA; quien manifestó tener 4 años pensionado por invalidez y haber laborado con INMEL así como otras empresas que tienen convenios con CENS, laborando hasta 2016 cuando también salió de esa empresa, donde conoció al demandante ya que las diferentes empresas rotan su personal y por eso es normal que salgan personas como el actor, recordando que fue en noviembre de 2016. Sobre la razón, refiere que cuando una persona cualquiera tiene un accidente buscan como echarlo, nunca reportan los accidentes, mandan a los trabajadores a descansar y luego los obligan a volver a trabajar, indicando que al actor “lo echaron”. Señala que conoció del accidente por comentarios de los compañeros, que tropezó subiendo un cerro y que era a MARCO SUÁREZ a quien reportaban los eventos, quien se negaba a hacer el informe a ARL, mandaba a sobanderos y se abstenía de informar por estadísticas. Indica que la empresa tiene la costumbre de manipular, llegar a las casas con papeles para firmar que dicen mandan de Medellín y por eso cree que el actor no renunció, reclamando que nadie del nivel nacional se ocupara de esa situación, pues no entiende la razón de esas omisiones. Considera que cuando una persona como Mario esta enferma, no piensa en renunciar.
- Interrogatorio de parte absuelto por el demandante MARIO ALBERTO IBARRA, quien manifestó que en el barrio Maria Paz sufrió el accidente, subiendo por una ruta de cerro al resbalarse y caer, pero para proteger los recibos cayó sobre la rodilla y llamó a su compañero que estaba en la otra cuadra, entonces llamaron a CARLOS CORREA y este reportó a MARCOS SUÁREZ, que le pidió que esperaran, repartieron sus recibos a otros compañeros y lo enviaron a su casa con agua caliente a reposar, al otro día volvió a la empresa con la rodilla inflamada y lo enviaron a un sobandero en Los Patios, le dieron 5 días de descanso que debía ir al sobandero, luego le pidieron que fuera a unas terapias y le hicieron infiltraciones a costo de la empresa, allí lo pusieron a repartir en moto y por su estado tuvo un resbalón que lo lastimó, que fue cuando reclamó por la necesidad de que lo viera un médico y lo enviaron a un ortopedista, quien le dijo que necesitaba terapias y cirugía, contando un incidente en que intentaron quitarle esos papeles y comenzaron la pelea que se ha mantenido.
- Testimonio rendido por DIEGO ANDRÉS MEDINA SAAVEDRA, ingeniero electromecánica, quien conoció al demandante porque prestó servicios en INMEL S.A.S. siendo operario del contrato que se tenía con CENS, hacía de lector-revisor, mediante contrato a término fijo inferior a un año que duró de febrero a agosto de 2016, siendo contratos de a 4 meses con prórrogas automáticas pero el actor presentó renuncia, un sábado empezando el 8 de agosto; recuerda que el supervisor lo llamó para decirle que tenía inconvenientes porque el actor le había manifestado su intención de no seguir laborando durante la mañana y cuando va a la sede el actor presenta su carta, indicándole que ese trabajo no era para él y no quería continuar, tenía entendido que antes se desempeñaba en labores de zona de frontera y estaba acostumbrado a otro tipo de labores. Sobre el accidente, señala que fue informado por teléfono por MARCO SUÁREZ, supervisor, de que MARIO había reportado un tropezón o caída pero que manifestó no había sido de gravedad y solo se limitaba a informar, que requirió si necesitaban reporte o ir a centro de salud, pero le dijeron que no. Que continuó laborando los días posteriores sin novedad, en un momento tuvo un a incapacidad y es hasta el momento de la renuncia, cuando dice que le continuó doliendo la rodilla y necesita que lo valoren, entonces se hizo el proceso para que recibiera la atención que necesitó. Niega haber tenido reporte de salud ocupacional o de atenciones médicas por EPS, sobre la demora en el reporte advierte que en su momento solo se informó de una caída sin gravedad y por eso no se procedió. No sabe quien atendió al actor antes de su renuncia y niega tener conocimiento de los eventos relatados sobre remisiones a un sobandero o médicos privados. Reconoce que MARCO SUAREZ era el encargado de salud y seguridad de la

empresa en Cúcuta. Indicando que la renuncia fue presentada en su oficina, al mediodía del sábado, indicando luego ante la pregunta del demandante sobre porque la contestación señala que fue presentada un lunes, advierte que fue hace 5 años y tal vez está confundiendo el día, pero está seguro que fue en la misma jornada.

- Testimonio rendido por MARCO FIDEL SUÁREZ CABEZA, quien manifiesta ser especialista en control de calidad de INMEL S.A.S., donde conoció al demandante y señala que allí también trabajó su cónyuge, que el actor laboró para 2016 cuando era gestor de seguridad social y ambiente de trabajo mientras el demandante era operario de lectura y entrega; sobre la terminación, advierte que el actor abandonó el cargo y luego renunció. Sobre el incidente, refiere que fue el 1 de julio de 2016, estaba el actor entregando y se resbaló golpeándose la rodilla, advierte que fue particular porque el evento no se reportó de manera inmediata para verificar como ocurrió, lo informó al otro día y manifestó que no fue nada, pero posteriormente cuando renunció afirmó que estuvo afectado por ese evento, reportando a la ARL justificando la extemporaneidad. Respecto de lo dicho por otros testigos, señala que no pudo haber ordenado reemplazos porque no se encarga de la parte operativa y niega haber remitido a un sobandero, porque a nadie se atiende si no es por el trámite médico con ARL o EPS. Niega haberle dado permiso o incapacidad informal para que reposara en casa, indicando que solo tuvo 5 días de incapacidad por E.P.S., documentos que deben reposar en la carpeta respectiva. Señala no conocer los detalles de la renuncia del actor. Al ser cuestionado sobre si se reportó el mismo día, señala que por el tiempo no recuerda bien si fue al final de la jornada, pero si sabe que no fue inmediato al suceso y luego refiere que nadie fue al lugar del evento precisamente porque no fue informado al momento. Que no se reportó el accidente porque el mismo demandante señaló que no pasó nada.

Conforme a las reglas probatorias enunciadas previamente, a la parte demandante en ejercicio de su deber procesal, le correspondía demostrar *“que existía discapacidad, esto es, la existencia de una deficiencia a mediano o largo plazo más una barrera de tipo laboral, y que dicha situación era conocida o notoria para el empleador, para que así operara la presunción de despido discriminatorio”*; indicando la Corte que esta valoración opera identificando 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 le dificulta a la trabajadora desarrollar plenamente sus roles ocupacionales;*

*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.”*

En este caso, revisados los documentos enunciados, se advierte que es innegable la existencia de una deficiencia física en la integridad del señor MARIO IBARRA identificado en las secuelas del desgarro de meniscos que fue consecuencia del accidente de trabajo del 1 de julio de 2016; lo anterior se deriva de un proceso de rehabilitación que acorde al relato médico contenido en la historia clínica y descrito en los dictámenes de calificación, no tuvo el resultado esperado en materia de recuperación y derivó en una pérdida de capacidad laboral estimada en 15.9% con pronóstico de rehabilitación pero con secuelas de dolor crónico, atrofia muscular y alteración en la marcha.

Significa lo anterior que esta deficiencia que médicamente se identifica como de alcance a largo plazo, no basta para identificarse como beneficiario de la norma en cuestión, pues acorde al nuevo parámetro jurisprudencial debe verificarse que al momento del despido se identificara una afectación derivada del evento en el ámbito laboral que afectara la igualdad de condiciones del actor frente a los demás trabajadores y que los efectos de la patología tuvieran incidencia en la vida profesional al momento de la terminación.

Acorde a este lineamiento, advierte la Sala que, pese a la existencia de la referida afectación física, esta era incipiente al momento de la terminación de la relación laboral y su incidencia en la integridad física fue progresiva, al punto de que la fecha de estructuración identificada por la Junta de Calificación fue un año y un mes posterior al accidente; inclusive las primeras valoraciones realizadas en julio y agosto de 2016, identifican resultados en límites normales, buen estado general, sin lesiones pese al dolor constante, ni edemas o equimosis, pequeñas irregularidades de origen previo y un desgarro que con el paso del tiempo fue creciente hasta necesitar la artroscopia en diciembre de 2016 e infiltración posterior en febrero de 2017.

Frente a la influencia de las primeras secuelas del accidente en la participación laboral del trabajador en igualdad de condiciones, se advierte que existen dos versiones totalmente contradictorias en cuanto a lo sucedido con el reporte y la atención dada por el empleador: los testigos de la parte actora, señalan en su calidad de compañeros de trabajo con las mismas funciones, que el actor siguió laborando pese a sus molestias, situación que acepta el demandante al indicar que incluso lo asignaron a labores en moto y en las mismas sufrió una recaída de la que no existe constancia médica alguna, pero en líneas generales el conocimiento proviene de comentarios y diálogos entre los testigos y el actor, sin que tuvieran percepción directa del manejo dado por el empleador a la situación del demandante.

De otra parte, los testigos asomados por la pasiva, refirieron que se abstuvieron de reportar el accidente a la ARL porque el trabajador le restó importancia y se manejó como incidente leve, situación que es reprochable pues el sistema general de riesgos laborales no discrimina la obligación de reportar accidentes en función de una valoración subjetiva de las partes; sin embargo, específicamente sobre el manejo dado a la enfermedad, son coincidentes al advertir que el actor siguió laborando y solo tuvo una incapacidad semanas después del evento, sin que ello incidiera en el desempeño laboral hasta que se suscitó la terminación.

Estas pruebas analizadas en contexto, permiten establecer que pese a las secuelas derivadas de la progresividad del dolor crónico y la afectación de los meniscos, al momento de la terminación de la relación laboral no se puede identificar al trabajador como persona en condición de discapacidad beneficiaria del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, dado que no se demostró que la afectación física del trabajador tuviera una incidencia significativa en el rol ocupacional e inclusive está aceptado que el actor siguió laborando, que el empleador le asignó actividades en vehículo para acomodar su rol al dolor

que reportó y por lo tanto, no se manifestaba para entonces una discapacidad que suscitar el ámbito de protección.

Este análisis se evidencia en la providencia SL1181 de 2023, donde se analiza igualmente un trabajador que fue calificado con PCL del 20% estructurada meses después de su terminación pero cuya discapacidad no significó una barrera para ocupar el rol laboral que venía desempeñando, indicando la Corte que *“el actor no se encontraba en condición de discapacidad al momento del despido, ya que no existían las barreras que le impidieran a él, dada la deficiencia física presentada, ejercer la labor para la cual fue contratado”*.

Ahora bien, aun en el caso de que se admitiera la existencia de la protección especial, debe resaltarse bajo los lineamientos jurisprudenciales que esta no opera cuando la terminación se deriva de una justa causa, un acuerdo mutuo o una renuncia voluntaria; esta última, acreditada en este caso mediante la misiva del 8 de agosto de 2016 donde el actor informa su decisión de finalizar la relación laboral, sin motivación alguna.

Frente a lo anterior, si bien la parte demandante alega desde el escrito inicial que fue suscrita mediante engaño, debe advertirse que no se demuestra dicha situación; cabe recordarse que entre los principios que orientan el Derecho Procesal Colombiano, es de recibo el de la necesidad de la prueba, el cual está contemplado en el artículo 164 del C.G.P., que a su letra dice: *“Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho”*. A la vez hace lo suyo en materia laboral, el artículo 60 de C.P.T.S.S. que expresa: *“El juez, al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas a tiempo”*.

Bajo este precepto tenemos que, conforme a la teoría general de la carga de la prueba, le corresponde probar las obligaciones o su extinción al que alegue aquellas o éstas (Art. 1757 C.C), principio que se reproduce en otros términos en el artículo 167 del C.G.P. al establecer *“incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”*.

Para el caso concreto, resalta la Sala que el empleador aportó la carta de renuncia y si bien el trabajador afirma que fue engañado para suscribirla, en medio de algunos documentos que creyó iban dirigidos a la A.R.L., esta situación requiere de medios de convicción adecuados y suficientes para desmeritar la validez de un documento, cuya rúbrica no se desconoce. Se resalta que los testigos de la parte actora afirman haber conocido de la situación por comentarios de otros compañeros, pero no tuvieron conocimiento directo del evento al punto que señalan sentirse extrañados por una renuncia en medio de una enfermedad, pero esa es una opinión subjetiva que no tiene incidencia probatoria.

Frente a las supuestas inconsistencias en el relato de los testigos de la pasiva, no advierte la Sala que confusiones en la narrativa de un evento ocurrido en 2016 y del cual se testifica en 2023 (casi 7 años después), sean suficientes para desconocer que existe un documento por el cual es el trabajador quien decide terminar la relación y no aporó pruebas que permitan corroborar la versión de un engaño.

Ahora respecto de la renuncia en medio de la pretensión de estabilidad laboral, la reiterada sentencia SL1152 de 2023 expuso: *“la renuncia, como decisión libre y voluntaria, aceptada en el acuerdo denominado «acta de finalización del contrato de trabajo por mutuo acuerdo», no fue motivada (...) el Tribunal fue indicativo del conocimiento por parte de la actora respecto del contenido consignado y de sus consecuencias, sin que en el plenario estuviera*

*demostrado que tal documental la elaboró la empresa de oficio, o que existiera algún vicio en el consentimiento al momento de su suscripción, máxime que únicamente obraba la declaración de la misma trabajadora”*

Por lo anterior, se confirmará la decisión de primera instancia que absolvió a la demandada de las pretensiones dirigidas a reclamar reintegro definitivo, pago de las prestaciones dejadas de percibir e indemnización señalada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Finalmente, no se condenará en costas de segunda instancia, al evidenciar que el actor con posterioridad al despido ha venido sufriendo una enfermedad progresiva que ha derivado en una discapacidad y ello amerita la adopción de medidas de acción positiva para las personas en dicha condición.

### **DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA**

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

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia del 21 de abril de 2023, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cúcuta, acorde a las razones antes expuestas.

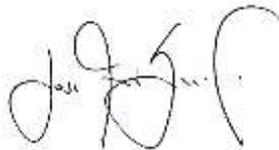
**SEGUNDO:** SIN COSTAS en esta instancia.

Oportunamente devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

#### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**NIDIAM BELEN QUINTERO GELVEZ  
MAGISTRADA**



**JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA  
MAGISTRADO**



**DAVID A.J. CORREA STEER  
MAGISTRADO**