

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR  
SALA CIVIL - FAMILIA - LABORAL**

**MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2017-00456-01  
**DEMANDANTE:** LUIS ENRIQUE PALENCIA MALDONADO  
**DEMANDADO:** EXTRACTORA LA GLORIA SAS  
**DECISIÓN:** CONFIRMA SENTENCIA

Valledupar, treinta (30) de junio de dos mil veintitrés (2023)

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante contra la sentencia proferida el 13 de febrero de 2019, por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **LUIS ENRIQUE PALENCIA MALDONADO** contra la sociedad **EXTRACTORA LA GLORIA SAS**.

**I. ANTECEDENTES**

**1. LAS PRETENSIONES**

Pretende el demandante se declare: *i)* la existencia de un contrato individual de trabajo; y *ii)* la ineficacia del despido del señor Luis Enrique Palencia Maldonado, por haber sido separado de su cargo en estado de debilidad manifiesta. En consecuencia, que se condene a la demandada a: *iii)* reintegrarlo al cargo que venía desempeñando o a uno que se ajuste a las recomendaciones médicas dadas para el ejercicio sus labores; *iv)* al pago los salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social correspondientes al tiempo en que estuvo separado del cargo; *v)* pagar la indemnización correspondiente a los 180 días de salario previstos en la ley 361 de 1997; *vi)* más las costas y agencias en derecho.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2017-00456-01  
**DEMANDANTE:** LUIS ENRIQUE PALENCIA MALDONADO  
**DEMANDADO:** EXTRACTORA LA GLORIA SAS

## **2. HECHOS DE LA DEMANDA**

En síntesis, relató el demandante que celebró contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad Extractora La Gloria SAS, para desempeñar el cargo de Operario de Producción de Aceite de Palma, desde el 26 de febrero de 2013, pactando como salario una asignación salarial de \$830.277.

Narró que, el 8 de febrero de 2014, sufrió un accidente dirigiéndose de su sitio de trabajo hacia su casa, que le ocasionó fracturas en la tibia y el peroné, por lo que se vio en la necesidad de someterse múltiples cirugías; y que, a raíz esas lesiones, estuvo incapacitado por más de dos años.

Señaló que, el 16 de julio de 2016, el médico ortopedista le ordenó reintegrarse a sus labores con recomendaciones de reubicación de puesto de trabajo, por haber sufrido pérdida de capacidad laboral, y añadió que la empresa demandada hizo caso omiso a determinación médica y no lo reubicó en otro puesto acorde a su situación.

Finalmente, sostuvo que, en fecha 30 de noviembre de 2016, la empleadora decidió dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo, pasando por alto que el trabajador se encontraba en *situación de estabilidad laboral médica reforzada*.

## **3. LA ACTUACIÓN**

La demanda fue admitida mediante auto del 31 de enero de 2018, y una vez notificado ese proveído a la demandada, procedió a dar contestación admitiendo la existencia del contrato de trabajo, sus extremos, el cargo desempeñado y el modo de terminación del vínculo, mientras dijo no constarle los hechos concernientes al tratamiento médico del actor.

Se opuso a las pretensiones indicando que cumplió con sus obligaciones legales frente al trabajador y que, para la fecha de terminación del contrato, el señor Luis Enrique Palencia Maldonado no tenía recomendaciones y/o restricciones médicas, no se encontraba incapacitado y tampoco presentó novedades donde constara alguna calificación de pérdida de capacidad laboral.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2017-00456-01  
**DEMANDANTE:** LUIS ENRIQUE PALENCIA MALDONADO  
**DEMANDADO:** EXTRACTORA LA GLORIA SAS

En desarrollo de su oposición, invocó como excepciones de mérito las de «Prescripción», «Cobro de lo no debido», «Buena fe» y «Compensación».

#### **4. SENTENCIA APELADA**

Concluyó el trámite de primera instancia mediante sentencia de fecha 13 de febrero de 2019, donde se resolvió declarar la existencia del contrato de trabajo, negó «[...] *las pretensiones de accidente de trabajo, reintegro por fuero de estabilidad laboral reforzada de salud, junto con la indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997* [...]»; y condenó en costas al demandante.

Para arribar a esa decisión, expuso que no fue objeto de discusión entre las partes la existencia del contrato de trabajo, por lo que había lugar a su declaratoria. Prosiguió definiendo que el accidente sufrido por el trabajador no fue de carácter laboral, debido a que no fue a causa o con ocasión del trabajo, debido a que en su interrogatorio de parte admitió que ocurrió después de finalizada la jornada laboral, cuando se dirigía a su residencia en un medio de transporte no suministrado por la empresa empleadora.

Respecto a la protección foral invocada, trajo a colación que se acreditó dentro del plenario que, como consecuencia del accidente referido, el demandante sufrió fracturas de tibia y peroné, que constituyen problemas de salud diagnosticados por los médicos tratantes, conforme se observa en las historias clínicas.

Sobre esa base, dijo acogerse al criterio jurisprudencial contenido en la sentencia CSJ SL1434 de 2015, aduciendo que en el caso de marras no se encuentra acreditado que el demandante padeciera una limitación de su capacidad laboral calificada por encima del 15%, por no haberse dictaminado por un órgano especializado. En ese sentido, concluyó que, al momento del despido, el trabajador no contaba con fuero de estabilidad laboral reforzada por salud, por lo que no le asiste derecho a la indemnización deprecada, hecho por el que tampoco se encontraba obligado el empleador a solicitar permiso al Ministerio del Trabajo para proceder a la finalización del vínculo, razón suficiente para negar el reintegro solicitado.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2017-00456-01  
**DEMANDANTE:** LUIS ENRIQUE PALENCIA MALDONADO  
**DEMANDADO:** EXTRACTORA LA GLORIA SAS

## **5. RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con lo decidido, el vocero judicial del demandante presentó recurso de apelación, solicitando la revocatoria del proveído de primer grado. En esa oportunidad, arguyó que la Corte Constitucional ha sostenido que «*no es necesario acreditar la enfermedad, siempre y cuando haya sido acreditada su discapacidad*». Expuso, entonces, que a través de las pruebas practicadas se pudo establecer que la empresa demandada tenía pleno conocimiento de la pérdida de capacidad laboral que ostentaba *en su momento* el demandante.

Enfatizó que debe tenerse en cuenta que cuando un trabajador padezca enfermedad medica diagnosticada que lo incapacite para desempeñar sus funciones laborales tiene derecho a conservar su trabajo y, en ese sentido, la empresa demandada desconoció la pérdida de capacidad que generó el accidente en el actor, constatándose un despido injustificado.

## **6. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA**

El apoderado judicial de la parte demandada EXTRACTORA LA GLORIA S.A.S, allegó escrito alegando de conclusión, con el fin que, se confirme el fallo de primera instancia.

Manifestó que, su representada no desconoce la existencia del contrato de trabajo suscrito con el demandante, y explicó que así lo estableció el juez de primea instancia al determinar cómo extremos laborales las fechas entre el 26 de febrero de 2013 hasta el 30 de noviembre de 2016, fecha última en donde su prohijada le comunicó al Sr. Palencia Maldonado la terminación del contrato sin justa causa con el pago de la indemnización según lo regulado por el artículo 64° del CST. De lo anterior expresó que, la empresa que representa, no tiene a su cargo el reconocimiento y pago acreencias laborales adicionales a favor del extrabajador.

Por, otro lado, respecto al accidente ocurrido en fecha de 08 de febrero de 2014, citó el artículo 3° de la Ley 1562 de 2012 y, aludió que, se encontraba probado que su cobijada, no suministra el servicio de transporte en virtud de lo estipulado en el contrato laboral. Así las cosas,

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2017-00456-01  
**DEMANDANTE:** LUIS ENRIQUE PALENCIA MALDONADO  
**DEMANDADO:** EXTRACTORA LA GLORIA SAS

apuntó que, el accidente en mención, al ocurrir mientras el demandante se transportaba en una motocicleta, se configuró una circunstancia que no encuadra como accidente laboral, dado que, la empresa no proporcionó vehículo de transporte, ni tampoco este se encontraba en cumplimiento de una orden específica o requerimiento por fuera del horario de trabajo.

Con respecto a lo inmediatamente anotado, trajo a colación lo desarrollado por la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 4318 de 2021. Agregó que su prohijada se encuentra exonerada de cualquier responsabilidad que surja y que misma postura asumió la ARL, pues ambas coincidieron en que el mentado accidente no tuvo injerencia laboral. En el mismo sentido indicó que, no era dable afirmar que el demandante se encontraba en circunstancia de estabilidad laboral reforzada, debido que, no se probó que el desarrollo de las actividades a su cargo se viera afectadas, así como una calificación de PCL de la que la demandada tuviese que encargarse.

De esto último, el vocero judicial de EXTRACTORA LA GLORIA SAS, precisó que, el porcentaje de PCL que le fue asignado al demandante, es inferior a lo normado para extender la protección especial al trabajador. En igual modo, advirtió que, no podrá darse aplicación al artículo 26° de la Ley 361 de 1997, pues al finalizar el contrato, este no contaba con un porcentaje de PCL que impidiera a la empresa dar por culminada la relación laboral ni se encontraba en vigencia de tratamiento médico o incapacidad. Y puso de presente el artículo 56° del Decreto 1295 de 1994.

Finalmente, enunció que, no existe norma constitucional, legal, ni reglamentaria que permita establecer la solidaridad del Sistema General de Riesgos Laborales frente al empleador, pues lo que hace el sistema es subrogar la cobertura de unas contingencias, siempre que estén aseguradas, pero no hace solidariamente responsable a las Administradoras del sistema frente al empleador, máxime cuando no ha mediado culpa en la ocurrencia del evento.

## **II. CONSIDERACIONES**

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2017-00456-01  
**DEMANDANTE:** LUIS ENRIQUE PALENCIA MALDONADO  
**DEMANDADO:** EXTRACTORA LA GLORIA SAS

el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

La Sala resolverá el recurso en los estrictos términos en que fue formulado, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

### **1. PROBLEMA JURÍDICO**

Acorde con el recurso de apelación, encuentra la Sala que el problema jurídico en alzada se ciñe a determinar si acertó la falladora de primera instancia en cuanto tuvo por no acreditada la condición de discapacidad del actor al momento del despido, o si por el contrario ese estado de debilidad manifiesta se hallaba probado y debió accederse a la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, con las consecuencias que ello acarrea.

### **2. TESIS DE LA SALA**

Se aviene la Sala a la decisión adoptada por el sentenciador de primer grado, bajo el entendido que para la prosperidad de la garantía invocada prospere el interesado debe probar el estado de capacidad diversa o discapacidad y comprobar el conocimiento del empleador, aclarando que esa carga podía cumplirse a través de cualquier medio de prueba, lo que no hizo el actor.

### **3. DESARROLLO DE LA TESIS**

Como viene de historiarse, en lo que interesa al recurso de apelación, la juzgadora de primera instancia consideró que en el presente asunto no se activó la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en favor del demandante, debido a que no se aportó dictamen que acreditara la existencia de una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%.

Se opuso el apelante a dicha posición, indicando que se desconoció el criterio sentado en la materia por la Corte Constitucional, a la par que pasó por alto que en el presente asunto se demostró que el demandante

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2017-00456-01  
**DEMANDANTE:** LUIS ENRIQUE PALENCIA MALDONADO  
**DEMANDADO:** EXTRACTORA LA GLORIA SAS

sufrió una pérdida de capacidad laboral, como consecuencia del accidente, y que la empleadora tenía conocimiento de ello.

Bajo el anterior planteamiento, lo primero que le corresponde a la Sala es determinar si el *a quo* incurrió en error al exigir un medio de prueba concreto para demostrar que el trabajador padecía de una enfermedad médica diagnosticada que le impedía desarrollar sus funciones laborales.

En esta sede no se discuten los siguientes hechos que dio por demostrado la juzgadora de primera instancia y no fueron rebatidos en la alzada: i) que el actor tenía un contrato de trabajo a término indefinido, que inició el 26 de febrero de 2013, en el cargo de Operario de Producción; y iii) que la empresa despidió al trabajador, en fecha 30 noviembre de 2016, de manera unilateral, *sin justa causa, con pago de indemnización legal*».

Planteadas así las cosas, es preciso recordar que cuando una persona pretende derivar para sí los efectos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tiene la carga de probar los presupuestos de hecho que le permitan gozar de aquellas consecuencias, lo que se traduce en que le corresponde acreditar que realmente se encuentre en una condición de salud que le dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, es decir, un estado de capacidad diversa o discapacidad; que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido y que la ruptura del vínculo obedezca a esa situación del trabajador.

En ese contexto que antecede, la jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha venido insistiendo que la protección especial de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para la terminación de contratos de trabajo, sólo es aplicable a trabajadores que acrediten efectivamente su condición de discapacidad igual o superior al 15% de PCL. En los en fallos como en el CSJ SL3145-2021, reiterado en la CSJ SL2434-2022 se dijo:

*Ahora bien, más recientemente, en la sentencia CSJ SL711-2021, esta sala de la Corte precisó algunos conceptos relacionados con el derecho a la estabilidad laboral reforzada, emanada de la Ley 361 de 1997, y, específicamente en cuanto a los destinatarios de la garantía, insistió en que «[...] son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15%, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un*

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2017-00456-01  
**DEMANDANTE:** LUIS ENRIQUE PALENCIA MALDONADO  
**DEMANDADO:** EXTRACTORA LA GLORIA SAS

*reconocimiento y una identificación previas [...]» (Ver también las sentencias CSJ SL 058-2021 y CSJ SL572-2021). En ese sentido, ha dicho la Sala que los beneficiarios «[...] **no son los trabajadores con cualquier padecimiento físico o sensorial, sino aquellos que en realidad tengan una discapacidad relevante, para lo cual se ha acudido a la misma ley, en el inciso 2° del artículo 5°, en cuanto al tipo de discapacidad a efectos de aplicar las medidas afirmativas allí previstas [...]**», todo por cuanto «[...] no puede existir una ampliación indeterminada del grupo poblacional para el cual el legislador creó la medida.» (CSJ SL711-2021). (Negrilla fuera del texto original).*

En punto a la acreditación de la condición de salud diversa del trabajador al momento de la terminación del contrato, es necesario recordar la providencia CSJ SL2797-2020, que actualizó la postura de la alta corporación, donde se discurrió:

*En consecuencia, 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 invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral; **cuya acreditación no depende de una prueba especial o forma instrumental determinada**, ya que lo importante para que opere la estabilidad reforzada en favor de dichos trabajadores, es que se pueda demostrar esa situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocido por el empleador, lo cual puede darse con los diferentes medios de prueba habilitados por el legislador, incluso, con el dictamen de las Juntas de Calificación, realizado con posterioridad a la terminación del vínculo, que confirme la situación de limitación, que era evidente desde entonces. (Negrilla fuera del texto)*

Así se reiteró en proveído CSJ SL572-2021, donde se consideró que para valorar condiciones de carácter técnico científico resulta ideal contar con una herramienta técnica como sería el Manual Único de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional (Decreto 1507 de 2014), esto es, una calificación técnica descriptiva del nivel o grado de limitación. Sin embargo, de no contarse con dicha calificación para el momento de la finalización del vínculo y al existir libertad probatoria en ese aspecto, la situación de discapacidad relevante también puede inferirse de un estado de salud notorio, evidente y perceptible, cuando se encuentren elementos que constaten la necesidad de la protección prevista en la Ley 361 de 1997.

En ese proveído, el alto tribunal explicó que:

*[...] en virtud del principio de libertad probatoria y formación del convencimiento, en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de*

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2017-00456-01  
**DEMANDANTE:** LUIS ENRIQUE PALENCIA MALDONADO  
**DEMANDADO:** EXTRACTORA LA GLORIA SAS

*elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo.*

Bajo esas precisiones, se verifica el desatino enunciado respecto de la decisión de primera instancia, en tanto que la sentenciadora fijó el dictamen pericial emitido por la junta de calificación como medio de prueba necesario para acreditar la situación de discapacidad del actor. Sin embargo, tal error interpretativo de la juzgadora no es suficiente para revocar la determinación estudiada, en tanto que no se halla ningún elemento de juicio que permita colegir esa afectación del estado de salud, que se requiere para activar la garantía referida.

Es así como, revisado el plenario, entre folios 27 a 176, reposan historias clínicas que dan cuenta de la cirugías, tratamientos, terapias e incapacidades a las que se vio sometido el trabajador desde el 11 de febrero de 2014, con ocasión de fracturas en la tibia, peroné y de la epífisis inferior del fémur derecho que sufrió, con sus respectivas complicaciones y terapias de recuperación; situación que muestra que, efectivamente, el trabajador vio afectada su salud. No obstante, si se examina en detalle dichas documentales, a pesar de lo prolongado de los padecimientos, en ninguna de ellas consta, y tampoco se logra colegir, que el reclamante tuviera una limitación funcional o dificultad para el desempeño normal de sus funciones, pues en ellas se registran respuestas satisfactorias a los planes de manejo aplicados por los galenos.

En ese sentido, a folio 42 obra historia clínica de atención de urgencias, donde se detalla osteosíntesis de tibia y peroné, el día 19 de noviembre de 2015, tras reportar «*caída desde su propia altura, ocasionándole trauma directo en muslo derecho*». En la misma epicrisis, para el día 25 de noviembre siguiente, reportan «*colocación de soporte condíleo EF. Miembro pélvico derecho presenta herida quirúrgica limpia, fuerza muscular 5/5 sensibilidad conservado (...) al momento con mejoría del cuadro clínico (...) muslo derecho cubierto con vendaje estéril. Paciente con mejoría del cuadro clínico, revalorado por ortopedia quien indica alta médica con tratamiento ambulatorio*». Seguidamente, a folio 55, obra historia clínica de atención por ortopedia, de fecha 17 de enero de 2016,

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2017-00456-01  
**DEMANDANTE:** LUIS ENRIQUE PALENCIA MALDONADO  
**DEMANDADO:** EXTRACTORA LA GLORIA SAS

donde se puede leer que el paciente tiene «4 meses de evolución postqx de rafi (postquirúrgica de reducción y fijación interna) de fémur, evolucionando satisfactoriamente sin dolor en terapias físicas». También se observa la atención que recibió por el mismo especialista, el 23 de abril de 2016 (fl 53), donde se reseña paciente con «(...)5 meses de evolución postquirúrgico de osteosíntesis por fractura de tibia y peroné derecho no específica nivel, paciente manejado por CX plástica por presentar lesión de piel y tejidos blandos importante. Resuelta».

La última atención médica de la que se tiene registro detallado data del 23 de mayo de 2016 (fl 23), en la cual se observa que el actor acude por dolor en la pierna derecha donde le realizaron osteosíntesis de fractura de tibia y peroné. En esa oportunidad, el galeno no reportó una limitación o afectación adicional y dispuso como plan de manejo la administración de medicamentos y una incapacidad de 3 días.

Con todo, de la lectura de dichas historias clínicas, distantes de la fecha de terminación del contrato de trabajo, que fue el 30 de noviembre de 2016, se da cuenta de un estado de salud, pero no que el mismo genere un daño que limite la realización de la actividad laboral, hecho indispensable para poder establecer la existencia de una discapacidad relevante que active la protección especial, pues la misma opera en razón de tal impedimento o limitante para laborar, respecto de cierto nivel o grado de limitación y no solo por la existencia de una enfermedad.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en proveído CSJ SL572-2021, explicó:

*No obstante, se tiene que en los registros de la historia clínica, específicamente en los cuatro certificados que enrostra como defectuosamente apreciados por el Tribunal, se puede apreciar que en ellos aparecen desde un comienzo los soportes de una patología de hombro derecho, sin especificar algún daño que limite la realización de la actividad laboral, como se pasa a indicar:*

[...]

*Ahora bien, es evidente que el trabajador padece una patología en su hombro derecho, que se encuentra documentada, pero, como quedó dicho en párrafos anteriores, no es la patología lo que activa la protección de la estabilidad laboral reforzada, sino la limitación que ella produce en la salud del trabajador para desarrollar su labor, lo que no se encuentra demostrado en el proceso, pues además de no estar calificada la pérdida de la capacidad laboral, al momento del despido no presentaba ninguna situación grave de salud, que fuera notoria y evidente, por el contrario, se encontraba*

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2017-00456-01  
**DEMANDANTE:** LUIS ENRIQUE PALENCIA MALDONADO  
**DEMANDADO:** EXTRACTORA LA GLORIA SAS

*desarrollando sus actividades de manera normal, lo que demuestra que la patología del hombro no ocasionaba ninguna limitación en el trabajador que fuera incapacitante, con la magnitud de poder activar la protección establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.*

*Por último, con relación al conocimiento que pudo tener el empleador de la patología del trabajador, ello no cambiaría en nada las circunstancias exigidas para la protección, pues lo relevante es que no aparece demostrada ninguna limitación para considerar que el trabajador estuviera en situación de discapacidad. (Subraya la Sala).*

Debe precisarse que el testigo Miguel Ángel Sánchez Molina, Jefe de Recursos Humanos de la empresa demandada, al ser confrontado por el vocero judicial del demandante sobre la existencia en el plenario de unas de unas restricciones médicas, este aceptó tener conocimiento de ellas, derivadas del *accidente de origen común*, sin precisar más detalles sobre aquello. Con ello en consideración, al confrontar esos dichos con el expediente, la única prueba que obra en ese sentido es la consulta de ortopedia de fecha 10 de julio de 2015 (fl 48), donde se consignó: *se da de alta a paciente. Se autoriza a iniciar actividades laborales. Se recomienda disminuir actividades de contacto físico y levantar objetos pesados.*

Así, sin perjuicio de su distancia temporal con la fecha en que se dio por terminado el contrato de trabajo, y con las atenciones médicas que se reseñaron anteriormente, no sobra referir que las recomendaciones arriba plasmadas lucen más dirigidas a cuidar la herida en su pierna derecha de manera general, pero no se relacionan necesariamente con una restricción o incapacidad para trabajar como Operario de Producción de la empresa demandada, pues, conforme el testimonio de José de la Cruz Bohórquez, Supervisor de Producción de la demandada, el demandante laboraba en un área donde se operaban maquinas que se alimentaban automáticamente, es decir, explicando que *el trabajador no tiene que hacer esfuerzo físico para lograr que el proceso se lleve a cabo*; de ahí que, para ese momento tampoco pudiera establecerse un estado de salud notorio, evidente y perceptible que pudiera darle indicios al empleador de la existencia de una alteración considerable del estado de salud del trabajador.

Teniendo en cuenta esas particularidades, debe precisarse que, a pesar de que después del accidente el actor tuvo varias incapacidades, la última que se observa data del 21 de junio de 2016 (fl 45), es decir, que cuando se presentó la finalización del vínculo el 30 de noviembre de 2016 habían transcurrido 5 meses, por lo que, a más de no existir prueba de

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2017-00456-01  
**DEMANDANTE:** LUIS ENRIQUE PALENCIA MALDONADO  
**DEMANDADO:** EXTRACTORA LA GLORIA SAS

ello, no puede entenderse que para la fecha en que feneció el vínculo que el demandante gozara de incapacidad médica o se encontraba desempeñando sus funciones de manera irregular, como tampoco se acredita que tuviera restricciones o alguna limitación que, por lo menos, de manera evidente o perceptible le impidiera el desarrollo normal de sus labores como para que se hiciera necesario activar la protección para la época del finiquito contractual.

Por tales razones, las pruebas aquí descritas no permiten ni siquiera evidenciar la existencia de un tratamiento médico vigente para el momento del despido, ni con posterioridad al mismo, pues no se aportaron historias clínicas o atenciones médicas que permitan determinar el curso o evolución de alguna patología relacionada con las fracturas que sufrió el trabajador. De ahí que no existen documentos o medios de prueba que permitan evidenciar una situación de discapacidad relevante o que permitan concluir que el trabajador presentara un estado de salud grave y notorio que pudiera ser advertido por el empleador, como se alegó por el apelante.

El órgano de cierre, en sentencia CSJ SL1236-2020, al abordar un caso de contornos similares, discurrió:

*Como lo que se protege con la estabilidad laboral reforzada del art. 26 de la Ley 361 de 1997 es la discriminación por motivos de discapacidad con la terminación del contrato o el despido, esas condiciones indicadoras de la necesidad de protección deben estar presentes al momento de la decisión del empleador de finalizar el vínculo y ser evidentes para él, para que se haga exigible la autorización del Ministerio de Trabajo previamente a la finalización de la relación laboral, so pena de la presunción de la discriminación, y sea el empleador quien tenga que desvirtuarla demostrando las razones objetivas de su decisión.*

*De tal suerte que, como en el presente caso, esos elementos indicadores de la necesidad de protección ni siquiera estuvieron presentes al momento en que el empleador preavisó el contrato de trabajo, no cabe duda de que ni siquiera eran previsibles por la pasiva, por tanto, no era exigible la autorización previa del Ministerio de Trabajo para terminar el contrato al vencimiento del plazo. Así las cosas, ante la falta de nexo causal entre el preaviso y las condiciones de la salud de la trabajadora que se surgieron después, no se equivocó el Tribunal al negar la estabilidad laboral reforzada a la accionante, dado que el preaviso no fue discriminatorio.*

Así las cosas, no puede considerarse que el despido haya sido producto de un acto discriminatorio, puesto que, al no existir evidencia de una situación de discapacidad relevante al momento de la desvinculación laboral, no es dable presumir que tal actuación hubiese tenido por objeto

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2017-00456-01  
**DEMANDANTE:** LUIS ENRIQUE PALENCIA MALDONADO  
**DEMANDADO:** EXTRACTORA LA GLORIA SAS

dar un trato desigual al trabajador, en los términos que proscribe el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Por tanto, aunque la juzgadora de primera instancia desconoció el principio de libertad probatoria frente al estado de salud del trabajador en este tipo de casos, lo cierto es que, analizadas las pruebas allegadas, se arriba a la misma condición absolutoria, por no acreditarse los supuestos necesarios para configurar la garantía invocada.

De conformidad con las anteriores consideraciones, la Sala confirmará la sentencia apelada, no por las razones esgrimidas por la juzgadora de primer grado, sino por las expuestas en precedencia.

Las costas estarán a cargo del recurrente vencido (núm. 3. Art. 65 CGP).

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

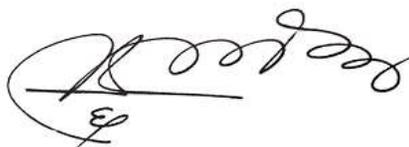
### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** en su integridad la sentencia proferida el 13 de febrero de 2019, por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica, por las razones aquí expuestas.

**SEGUNDO:** Costas a cargo del recurrente vencido. Como agencias en derecho a favor de la demandada, y contra el demandante, se fija la suma de un salario mínimo legal vigente. Liquidense concentradamente por el juez de primera instancia.

**TERCERO:** En firme esta decisión, devuélvase el expediente a su lugar de origen para lo pertinente.

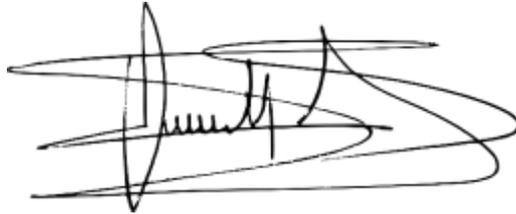
### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
Magistrado Ponente

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2017-00456-01  
**DEMANDANTE:** LUIS ENRIQUE PALENCIA MALDONADO  
**DEMANDADO:** EXTRACTORA LA GLORIA SAS

(AUSENCIA JUSTIFICADA)  
**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**  
Magistrado

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and strokes, positioned above the name of the signatory.

**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado