



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL

SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

*EDICTO No. 104*

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA 26 DE AGOSTO DE 2022, QUE EMITE SENTENCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL RADICACIÓN No. 15238 31 05 001 2021 00086 01.

DEMANDANTE(S) : PEDRO NEL CANARIA ALBA.  
DEMANDADO(S) : QUIMINSA S.A.S.  
FECHA SENTENCIA : AGOSTO 26 DE 2022.  
MAGISTRADO PONENTE : Dra. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA.

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARIA DE LA SALA UNICA POR UN DIA (1) HÁBIL, HOY 29/08/2022 a las 8:00 am, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del Edicto.

RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS  
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy 29/08/2022 a las 5:00 p.m.

RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS  
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SANTA ROSA DE VITERBO

“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

RADICACIÓN:	1523831050012021-00086-01
CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	PEDRO NEL CANARIA ALBA
DEMANDADO:	QUIMINSA S.A.S.
DECISIÓN:	CONFIRMA
APROBADA:	ACTA No. 117
MAGISTRADO PONENTE:	DRA. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA Sala 3ª de decisión

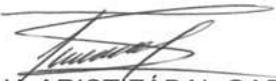
A los veinticinco (25) días del mes de agosto de dos mil veintidós (2022), los Sres. Magistrados integrantes de la Sala Tercera de Decisión de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Dr. EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA, Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZABAL GARAVITO y, Dra. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA, quien la preside, discutieron el siguiente proyecto:

1.- PROCESO ORDINARIO LABORAL No. 1523831050012021-00086-01 adelantado por PEDRO NEL CANARIA ALBA.

Abierta la discusión se dio lectura al proyecto, el cual es acogido por unanimidad. En constancia se firma,

  
GLORIA INÉS LINARES VILLALBA  
Magistrada Ponente

  
EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA  
Magistrado

  
LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO  
Magistrada

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



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

***“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”***

***Ley 1128 de 2007***

**SALA ÚNICA**

RADICACIÓN:	1523831050012021-00086-01
CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	PEDRO NEL CANARIA ALBA
DEMANDADO:	QUIMINSA S.A.S.
DECISIÓN:	CONFIRMA
APROBADA:	ACTA No. 117
MAGISTRADO PONENTE:	DRA. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA Sala 3ª de decisión

Santa Rosa de Viterbo, veintiséis (26) de agosto de dos mil veintidós (2022).

**I. MOTIVO DE LA DECISIÓN**

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la apoderada judicial del demandante en contra de la sentencia proferida el 27 de mayo de 2022, por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama a través de la cual se accedió parcialmente a las pretensiones de la demanda, se declararon probadas excepciones de mérito y se condenó en costas a la parte demandante.

**II. ANTECEDENTES PROCESALES**

En los hechos de la demanda se afirma que el 13 de febrero de 2020, la demandada sociedad QUIMICOS INDUSTRIALES ASOCIADOS S.A.S., vinculó al demandante PEDRO NEL CANARIA ALBA, al cargo de operario área de producción y oficios varios a través de contrato individual laboral de trabajo escrito a término indefinido, con un salario básico correspondiente al

mínimo legal, es decir de \$877.803, no obstante el salario promedio era de \$934.863, el horario de trabajo era de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 5:00 p.m. y sábados de 7:00 a.m. a 12: 30 m., la sociedad demandada realizaba pagos y cotizaciones a S.S.

Manifiesta que el 11 de mayo de 2020, sufrió accidente laboral por lo que informó a la persona encargada en la empresa, así el 22 de mayo de 2020 el actor reporta el accidente de trabajo a POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.S., añade que recibe carta del empleador en donde le informan el despido con justa causa; fundamento numeral 14 del artículo 43 y numeral 4 del artículo 42 del reglamento interno de trabajo vigente, el que no se le socializó y desconoce el motivo de su despido.

Que la demandada el 24 de septiembre de 2020, le liquida definitivamente sus prestaciones desde el 13 de febrero de 2020 hasta el 24 de septiembre del mismo año, que el 28 de septiembre de 2020 asistió a consulta por medicina general en la que se diagnosticó TRAUMA DORSAL, LUMBAGO MECANICO SIN SIGNOS DE RADICULOPATIA MASA EN PALMA DE MANO, por lo que se recomienda solicitar calificación de origen, posteriormente el 9 de octubre de 2020 ingresa por urgencias; cuadro clínico de cuatro meses de evolución consistente en trauma de la región lumbar, en donde se diagnostica CONTRASTURA MUSCULAR.

El 19 de octubre asistió a interconsulta por terapia física en salud Colsubsidio y se diagnosticó LUMBAGO NO ESPICIFICADO, se solicita radiografía de columna lumbosacra, finalmente que la demandada no solicitó levantamiento de fuero por estabilidad laboral en accidente de trabajo ante la Oficina de Trabajo, desafiliando al demandante a S.S., agrega que encuentra en latente vulneración por imposibilidad de acceder a tratamientos e ingresos para su mínimo vital.

Con base en lo anterior, pretende se declare que entre las partes existió un contrato escrito de trabajo a término indefinido, que el 11 de mayo de 2020 sufrió accidente laboral y que el 24 de septiembre de 2020; se dé por terminado el contrato sin justa causa por parte de la sociedad demandada, quien no solicitó autorización ante el Ministerio de Trabajo, para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. Como consecuencia de lo anterior, pide se ordene a la demandada al reintegro en el mismo cargo y condiciones, a pagar los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir desde la nula e ineficaz desvinculación, hasta el reintegro efectivo, al pago de las incapacidades derivadas del accidente laboral, así como el pago de los 180 días de indemnización por la terminación del contrato de trabajo con ocasión del accidente de trabajo y las costas del proceso.

La sociedad demandada dio contestación, frente a los hechos admitió unos y otros no, se opuso a las pretensiones menos a la que declara la existencia de la relación laboral, como excepciones de mérito planteo COBRO DE LO NO DEBIDO, PAGO E INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN.

### **III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

En audiencia del 27 de mayo de 2022, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, profirió sentencia en la que accedió a la pretensión dirigida a declarar que entre las partes existió una relación laboral, regida por contrato de trabajo a término indefinido vigente desde el 11 de febrero y hasta el 24 de septiembre de 2020, declaro probada la excepción de mérito denominada inexistencia de la obligación, negó las pretensiones de la demanda y condeno en costas al actor, fijo 1 SMLMV como agencias en derecho.

### **IV.- RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la anterior decisión la apoderada de la parte demandante interpone recurso de apelación, sus argumentos:

### **Parte demandante**

Reprocha que la demandada si tenía conocimiento del accidente de trabajo reportado ante la ARL, anqué fuera 10 días después, según interrogatorio absuelto por el representante legal del a sociedad demandada y el despido fue pasados unos meses, es decir que antes del despido la sociedad demandada tenía conocimiento de las afectaciones a la salud que tenía el demandante, por lo que las pretensiones de la demanda tienen vocación de prosperidad, añade que con el escrito de demanda se anexo la historia clínica del 9 de octubre de 2020 y copia de la consulta con medicina laboral de fecha 28 de septiembre de 2020.

## **V. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA**

**5.1. Parte Demandante:** Señala que en los interrogatorios absueltos y en la contestación de la demanda, la empresa QUIMICOS INDUSTRIALES ASOCIADOS "QUIMINSA S.A.S., vulneró los derechos del demandante al no realizar el debido proceso con la no llamada a descargos. Además, la empresa demandada no solicitó el levantamiento de fuero de estabilidad laboral por accidente de trabajo, desconociendo así las disposiciones y procedimientos requeridos, correspondientes a elevar solicitud ante la Oficina de Trabajo para el despido sin justa causa, tampoco le realizaron la socialización del reglamento interno de trabajo.

La empresa demandada obró de mala fe al realizar la desafiliación al sistema de seguridad social del actor, afectando sus derechos debido a la imposibilidad de acceder a tratamientos requeridos e ingresos para su mínimo vital.

QUIMINSA S.A.S conocía la situación de salud del señor PEDRO NEL CANARIA, relacionada con encontrarse en una situación de discapacidad y, con una afectación de su salud que le impide o le dificulta el desempeño de sus labores.

Así las cosas, solicita se modifique el fallo de primera instancia y se concedan todas y cada una de las pretensiones propuestas en la demanda, dado que, el actor no recurrió al sistema de salud por miedo a perder su cargo, por la situación de la pandemia del Covid-19, actuó de buena fe y se confió de su buena fe y de su supervisor que iba a realizar el respectivo reporte.

**5.2. Parte Demandada:** Guardó silencio.

## **VI. CONSIDERACIONES DE LA SALA**

Como los llamados presupuestos procesales concurren a plenitud en este proceso, y no se observa causal de nulidad que deba ser declarada de oficio o puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento, la decisión será de fondo o de mérito.

Atendiendo entonces el principio de consonancia establecido en el artículo 66A del C. P. del T., que hace referencia al principio de la congruencia y el respeto a los derechos mínimos fundamentales del trabajador, la Sala se limitará a despachar los puntos apelados y sustentados, vale decir, los relacionados con el marco de la decisión.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

Según el planteamiento del recurrente, corresponde a la Sala **1)** Determinar si el extrabajador al momento de la desvinculación laboral se encontraba disminuido en su salud, y por tanto amparado por la estabilidad laboral reforzada, lo que tornaría ineficaz el despido.

#### **1.- Estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad - Reglas.**

El Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 refiere:

***“NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.***

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

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

Con fundamento en la norma en cita, tanto la Corte Constitucional como la Suprema de Justicia han venido sentando postura pacífica, en el sentido de indicar que las personas que sufren una disminución en su capacidad laboral en el ejercicio de sus labores deben ser considerados como sujetos de especial protección y por tanto sometidos al amparo de *estabilidad laboral reforzada*, pues dicha preceptiva legal trae consigo una prohibición cual es que; ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, a menos que medie autorización de la oficina de Trabajo.

Recuerda la Sala que el Alto Tribunal Laboral, también ha establecido que para la procedencia de la estabilidad laboral reforzada por situación de discapacidad es necesario que el trabajador, para el momento del despido, se encuentre precisamente en esta condición o con pérdida de la capacidad laboral en un grado significativo, por lo que aclaró que dicho beneficio no opera para quienes tengan afecciones de salud o simples incapacidades médicas.

Es así, que en sentencia SL711-2021 consagró los requisitos que debe cumplir el trabajador para que opere la garantía de estabilidad laboral reforzada en personas en situación de discapacidad, a saber: “ (...) i) Que el trabajador se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) Con una discapacidad

moderada, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15 % y el 25 %, b) Severa, mayor al 25 %, pero inferior al 50 % de la pérdida de la capacidad laboral o c) Profunda, cuando el grado de discapacidad supera el 50 %; ii) Que el empleador conozca dicho estado de salud del trabajador y iii) Que la relación laboral termine por razón de su discapacidad, lo cual se presume -salvo que exista una causa objetiva- y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo (...).”

Por lo anterior, se ha establecido por el la Honorable Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, que para establecer si un trabajador cuenta con estabilidad laboral reforzada, el Juez del Trabajo cuenta con libertad probatoria:

*“En consecuencia, al no estar en presencia de un medio probatorio solemne, en el sub lite al Juzgador de alzada le era permitido, conforme a la potestad de apreciar libremente la prueba, acoger aquellos elementos de convicción que le den mayor credibilidad o lo persuada mejor sobre cuál es la verdad real y no simplemente formal que resulte del proceso, en atención a lo previsto en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y sobre todo en casos tan especiales como lo es la protección de un derecho fundamental como ocurre en el asunto de marras.*

*De los criterios anteriores se extrae: i) tanto el carné de que trata el artículo 5 de la Ley 361, como el dictamen pericial de las JCI, son algunos de los medios de prueba, no solemnes, con los cuales se puede acreditar el grado de la limitación física, psíquica y sensorial; ii) habrá casos, según la patología, en los que el Juez sólo podrá verificar tal supuesto de hecho con los dictámenes de las JCI y iii) en otros eventos, el Juzgador tiene libertad probatoria.<sup>1</sup>”*

De las pruebas allegadas al plenario se evidencia Formula médica- solicitud de servicios del 28 de septiembre de 2020, en la que el Dx: es LUMBAGO MECANICO SIN SIGNOS DE RADICULOPATIA MASA EN PALMA DE MANO- QUISTE SINOVIAL y más adelante: Paciente que requiere continuar manejo integral según guías y protocolos de su EPS, se recomienda si persiste síntomas solicitar calificación de origen, más adelante se observa S/s

---

<sup>1</sup> CSJ SL10538-2016 hoy vigente.

valoración por medicina general en su ARL – Dx: TRAUMA DORSAL SIN VALORACION MEDICA NI CIERRE DE CASO.

Igualmente se allega copia de la Historia Clínica del 9 de octubre de 2020, en la que se evidencia en el motivo “HACE 4 MESES TUVE UN ACCIDENTE EN LA EMPRESA Y ME HE SENTIDO MAL”, en enfermedad actual: “PACIENTE QUIEN INGRESA AL SERVICIO DE URGENCIAS CON CUADRO CLÍNICO DE 4 MESES DE EVOLUCIÓN CONSISTENTE EN TRAUMA EN REGIÓN LUMBAR CUANDO UN CARRO EN LA EMPRESA LO ATROPELLARA ACTUALMENTE EN MANEJO POR LA ARL, REFIERE QUE DESDE HACE MES Y MEDIO PRESENTA DOLOR EN LA REGIÓN LUMBAR SE EXACERBA CON LA MOVILIZACIÓN, NIEGA NUEVO TRAUMATISMO, NIEGA SÍNTOMAS IRRITATIVOS URINARIO, NIEGA OTRA SINTOMATOLOGÍA ASOCIADA, NIEGA NOXA EPIDEMIOLÓGICA PARA COVID 19.”

Así mismo, se observa *formato de informe para accidente de trabajo del empleador o contratante* diligenciado el 22 de mayo de 2020 con tipo de lesión golpe o contusión, parte del cuerpo tronco y en la descripción del accidente se evidencia *“el día 11 de mayo siendo las 10 de la mañana aproximadamente, se encontraba el trabajador caminando en dirección a su área de trabajo bodega 1 y un vehículo de cliente que había ingresado a recoger su producto, dando reversa en dirección a la bodega uno, golpeo al empleado Pedro Nel Canaria Alba, golpeándole con fuerza la cadera, el empleado dice que no reporto a la empresa lo sucedido ya que no vio la necesidad, pero si le informó al cliente que la había golpeado, de la misma manera el empleado tampoco asistió al hospital ni a ningún tipo de atención médica”* como responsable el demandante.

En interrogatorio rendido por el demandante, al preguntar como ocurrió el accidente manifestó *“yo me dirigía a una bodega de la empresa y yo iba caminando y por detrás estaba echando reversa una camioneta y pues me golpeó accionándome el golpe siempre fuerte y la verdad pues en ese instante cuando yo recibí el golpe obviamente yo quede lastimado y me senté ahí al lado del a bodega y pues así fue el accidente”* al preguntar qué día ocurrió el

accidente manifestó que no tenía claridad pero que fue entre el 10 y 11 de mayo de 2020, al cuestionar si informó del accidente a alguien de la empresa, dijo, que sí, que en ese instante estaba presente el señor WILSON BECERRA quien es el supervisor de la empresa, refirió que él lo encontró lastimado en ese instante y le pregunto porque estaba ahí y no estaba trabajando, a lo que él respondió que un carro lo acababa de golpear .

Al preguntar, porque si el accidente fue el 11 de mayo, tan solo hasta el 9 de octubre fue al Hospital, contestó, que con ocasión de lo se estaba viviendo a causa del COVID 19, no estaban dando citas, ni siquiera virtualmente y que en dicho centro médico le manifestaron que podía tener cita virtual, reitera, que ya había asistido al hospital sin ninguna efectividad, que los entes de salud colapsaron y que su accidente fue en plena pandemia, así mismo, al cuestionamiento planteado por el *A quo* si luego del presunto accidente el 11 de mayo hasta la terminación de la relación laboral el 24 de septiembre de 2020, se incapacito, a lo que respondió que no, porque no había atención.

De la anterior valoración probatoria y que fuera la única allegada por el extrabajador, no encuentra esta Corporación que el demandante acreditara la circunstancia de discapacidad en cualquiera de los grados ya mencionados, para que se activara la presunción, y fuera el empleador quien entonces le correspondiera probar que no fue por razón de la discapacidad el despido, sino por una causa objetiva por la que decidió terminar la relación laboral, pues claro establece el Art. 26 de la Ley 361 de 1997 que la prohibición es por razón de la discapacidad.

Y, si bien el Alto Tribunal Laboral, ha establecido que es posible que la disminución significativa pueda ser confirmada con posterioridad a la culminación del contrato de trabajo-pues muchas veces por cuestiones administrativas no dependen del trabajador- no es menos cierto que el resultado si es de gran importancia, pues este confirma la limitación exigida en

el Art. 7 del Decreto 2463 de 2001<sup>2</sup>, lo que tampoco ocurre en el presente caso, pues del reducido material probatorio no se evidencia documento alguno que demuestre el grado de severidad de pérdida de la capacidad laboral, así se haya determinado, como se dijo, con posterioridad a la terminación de la relación laboral.

Pues contrario a lo manifestado por el actor, la sociedad demandada logró desacreditar en sede de instancia el presunto accidente laboral, es así que el testigo señor WILSON BECERRA (jefe del actor) declaró frente a ese puntual aspecto que se enteró 10 o 12 días después del presunto accidente de trabajo, pues el trabajador desempeño las funciones de forma normal en ese lapso de tiempo y durante la relación laboral a él no se le informó respecto de algún accidente, y que se vino a enterar con el reporte a la ARL.

Versión que fuera corroborada por el representante legal de la demandada al indicar en interrogatorio que el actor *“no, el no sufrió ningún accidente, él siempre estuvo sano y ejerció sus funciones sin ningún problema, él nunca nos dijo que estuviera enfermo o que tuviera alguna dificultad para trabajar, no siempre él fue muy sano”*, al preguntar si existía algún reporte a la ARL manifestó que no, porque nunca sucedió. Así en varias de sus salidas, reiteró, que él trabajador nunca estuvo enfermo porque de lo contrario se hubiera reportado a la ARL o a recursos humanos y que nunca dejan que una persona vaya a trabajar, así sea con una uña lesionada, que todo se hace bajo la legalidad, indica que son una pequeña compañía, pero nunca hacen nada por fuera de la Ley.

Por ende, concluye esta Sala de decisión que el extrabajador tenía el deber demostrar que fue despedido y que se encontraba limitado en su salud en los grados previstos por el legislador, para que surgiera a su favor la protección legal, y fuera al empleador a quien correspondiera probar que las razones del

---

<sup>2</sup> Grados de severidad de la limitación; -pérdida de la capacidad laboral-moderada 15% a 25%, severa: 25% inferior al 50% y profunda igual o mayor a 50%

despido no estaban relacionadas con su limitación, por lo que se itera no se logró probar que el trabajador se encontraba con una discapacidad moderada, severa, o profunda; que el empleador conocía de dicho estado de salud y menos que la relación laboral terminó por razón de su discapacidad, es así que ante la falta de acreditación de las reglas establecidas por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, es innecesario hacer más consideraciones.

Finalmente, y para claridad de las partes, la Sala no se pronunciará respecto de causal objetiva invocada por la sociedad demandada, para justificar la terminación de la relación laboral, por no haber sido invocada en la alzada.

Con fundamento en las anteriores consideraciones, se confirmará en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama el 27 de mayo de 2022.

Sin costas en esta instancia por no haberse causado.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Sala ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 27 de mayo de 2022, por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, por lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

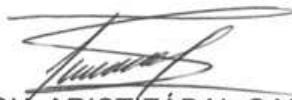
**SEGUNDO:** Sin condena en costas



**GLORIA INÉS LINARES VILLALBA**  
Magistrada Ponente



**EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA**  
Magistrado



**LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO**  
Magistrada