

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA

Magistrado Ponente

Valledupar, Cesar, dieciséis (16) de mayo de dos mil veinticuatro (2024).

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: JUAN CARLOS JARAMILLO RODRÍGUEZ
Demandado: INDUPALMA SA
Radicación: 20011 31 05 001 **2018 00272 01.**
Decisión: CONFIRMA SENTENCIA

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el recurso de apelación que interpuso la apoderada judicial del demandante en contra de la sentencia emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Aguachica, el 8 de octubre de 2019.

I. ANTECEDENTES

Juan Carlos Jaramillo Rodríguez, a través de apoderado judicial promovió demanda laboral en contra de Indupalma SA, para que se declare la existencia de un contrato laboral a término indefinido que inició el 28 de marzo de 2009 y terminó el 31 de agosto de 2018. En consecuencia, se condene al pago de la indemnización por despido injusto, así como a pago de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, así como a la sanción moratoria ordinaria de que trata el artículo 65 del CST, indexación y demás derechos a los que tenga derecho conforme a las facultades ultra y extra petita, más las costas procesales.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 25 de marzo de 2009, suscribió un contrato individual de trabajo con la demandada Industria Agraria La Palma Ltda -INDUPALMA LTDA-, para desempeñar el cargo de

“*Director de Desarrollo Empresarial*” en la plantación ubicada en el Municipio de San Alberto – Departamento del Cesar.

Contó que como salario inicialmente se pactó la suma de \$7.191.118, el que fue aumentando periódicamente hasta la suma final en el 2018, de \$11.134.507, año ese en el que se desempeñaba como “*Director de Responsabilidad Social en la Plantación de Indupalma Ltda*”.

Refirió que, en junio de 2013, le fue diagnosticado “*síndrome de pinzamiento subacromial, artrosis acromioclavicular, epicondilitis medial de codo derecho y discopatía lumbar a nivel de LA y L5, por lo que se vio obligado a iniciar tratamiento medico permanente por la especialidad ortopedia y Traumatología, dado que sus afecciones le producían intensos dolores permanentes que le desmejoraron notablemente su calidad de vida y afectaron su capacidad laboral*”. Enfermedades que no disminuyeron aun cuando el tratamiento medico fue constante y por el contrario con el paso del tiempo produce limitación funcional del hombro e incapacidad para realiza esfuerzos con el tren superior de su cuerpo, síntomas que aumentan con intensidad por lo que es remitido a resonancias magnéticas en el mes de junio de 2018.

Mencionó que el 18 de julio de 2018, vía correo electrónico comunicó a “*Jesús Hernando Rodríguez Torres*”, quien es el jefe del área de Seguridad y Salud en el trabajo, sobre su estado de salud y el tratamiento que debía iniciar para su recuperación y mejoramiento de calidad de vida, que se ha visto notablemente deteriorado por tal situación, adjuntando en su momento, los soportes respectivos como la historia clínica, resultados de exámenes y tratamiento suministrado por el médico tratante.

Manifestó que el 6 de agosto de 2018, remitió vía correo electrónico al Sr Rodríguez Torres “*Asunto Medicina Laboral*”, informando sobre la visita realizada por él el 3 de agosto de 2018, a una consulta por ortopedia y traumatología, quien le generó una nueva orden para examen de resonancia magnética del hombro derecho y nueva orden de fisioterapia para 6 terapias,

de periodicidad semanal, los que no habían concluido a la fecha del despido que lo fue el 31 de agosto de 2018.

Indicó que fue despedido injustamente a partir del 31 de agosto de 2018, sin tenerse en cuenta “*la situación medica compleja por que atravesaba*”, y sin solicitar autorización al Ministerio del Trabajo.

Refirió que el 4 de septiembre de 2018 la demandada le generó la liquidación final del contrato de trabajo, “*reconociéndole un neto a pagar por concepto de Vacaciones, indemnización, estatuto medicina prepagada, auxilio de traslado, aplicando deducciones de retención en la fuente salarios, retención en la fuente indemnización y FONDEN, el gran total de \$58.166.767*”.

Relató que el 10 de octubre de 2018, la demandada le reconoció un abono por la suma de \$7.500.000, quedándole adeudando la suma de \$50.666.797.

Finalmente manifestó que “*no ha logrado conseguir un nuevo empleo debido a su edad y su deteriorado estado físico a causa de sus enfermedades, al igual que se ha visto obligado a abandonar su tratamiento medico lo que ha impactado negativamente su estado de salud y calidad de vida*”.

Al contestar, la **Empresa Industrial Agraria La Palma Ltda - INDUPALMA-**, aceptó lo relacionado al contrato de trabajo, aclarando que se celebró bajo la modalidad a término indefinido que inició el 25 de marzo de 2019 hasta el 31 de agosto de 2018, desempeñando el cargo de “*director de responsabilidad social*” y devengando siempre un **salario integral** que para el último año lo fue en la suma de “*\$11.134.507*”, negando los restantes hechos; oponiéndose a las presiones de la demanda argumentando que a la fecha del despido el trabajador no se encontraba incapacitado, ni tenía restricciones médicas, además que tampoco contaba con una perdida de capacidad laboral por lo que no tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada que pretende.

Expuso que al actor se le pagó la totalidad de la liquidación, se pagó la suma inicial de \$7.500.000 y luego el excedente de \$50.666.767, por lo que nada le adeuda al ex trabajador.

Para enervar las pretensiones incoadas en su contra, propuso las excepciones de mérito que denominó “*inexistencia de las obligaciones*”, “*cobro de lo no debido*”, “*pago*”, “*prescripción*”, “*buena fe*”, “*compensación*”, “*enriquecimiento sin justa causa*” y “*buena fe de Indupalma Ltda*”.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Aguachica, mediante sentencia del 8 de octubre de 2019, resolvió:

“Primero: Declarar que entre las partes existió un contrato de trabajo, cuyos extremos temporales fueron desde el 25 de marzo de 2009 hasta el 31 de agosto de 2018.

Segundo: Declarar que el despido del demandante fue sin justa causa legal, con fundamento en lo expuesto.

Tercero: Negar la pretensión de declaratoria de estabilidad laboral reforzada del actor, con fundamento en lo considerado.

Cuarto: Negar la pretensión de pago de indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por las razones expuestas.

Quinto: Negar la pretensión de pago de liquidación final del contrato e indemnización por despido sin justa causa, así como lo de indemnización moratoria del artículo 65 del CST, por los motivos expuestos.

Sexto: Costas a cargo del demandante, con fundamento en lo expuesto”.

Para llegar a esa conclusión la *a quo*, refirió que no existe discusión respecto de la existencia del contrato de trabajo a término indefinido que existió entre las partes, el cual inicio 25 de marzo de 2009 y terminó el 31 de agosto de 2018, pues así lo admitió la demandada al dar respuesta a la demanda, y también se corroboró con las documentales allegadas por las partes.

En cuanto a la declaratoria de ineficacia del despido y pago de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, aseguró que no reúne el actor las exigencias legales y jurisprudenciales para ser considerado en estado de debilidad manifiesta al momento en que fue despedido por cuanto no demostró que para esa calenda padeciera de una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, ni que sufriera de una disminución significativa que impidiera la prestación de sus servicios y que en razón de ello hubiera sido despido.

En lo que al despido injusto se refiere, concluyó que en efecto la demandada reconoció la injusteza del despido y el actor confesó que se le pagó la indemnización respectiva por dicho acto.

Finalmente, respecto a la sanción moratoria ordinaria, encontró que, a la finalización del contrato de trabajo, no se evidenció deudas por concepto de salarios, prestaciones sociales que hagan procedente esta indemnización, razón es por la que absolvió a la demandada por esta pretensión.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con esa decisión, la apoderada judicial del actor interpuso recurso de apelación, solicitando la revocatoria de la sentencia, para que en su lugar se accedan a las pretensiones de condena, alegando para ello que la liquidación final de prestaciones sociales se pagó luego de 8 meses de terminado el contrato de trabajo y solo se efectuó dicho pago una vez presentada la presente demanda, situación esa que hace procedente el reconocimiento y pago de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del CST.

Expuso que al momento del despido el actor padecía de afecciones en su estado de salud, las cuales eran de conocimiento del empleador y luego de dos meses de conocerlas decide despedirlo sin solicitar autorización al Ministerio del Trabajo, conforme lo ordena el artículo 26 de la ley 361 de 1997, por lo que se debe ordenar el pago de la indemnización

correspondiente a 180 días de salario.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con los antecedentes planteados y de los claros términos del recurso de apelación, corresponde a la Sala determinar si fue acertada la decisión de la juez de primera instancia en no acceder a la pretensión de la demanda consistentes en **i)** ordenar a Indupalma LTDA, pagarle a Carlos Jaramillo Rodríguez la indemnización consagrada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, por gozar para la fecha del despido de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud. Y, **ii)** Si se debe condenar a la demandada al pago de la indemnización moratoria ordinaria de que trata el artículo 65 del CST.

No se discute en esta instancia, que Juan Carlos Jaramillo Rodríguez e Indupalma SA, suscribieron un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 25 de marzo de 2009 y terminó el 31 de agosto de 2018, y que como último salario se le pagó la suma de \$11.134.507; pues así se declaró en la sentencia de primera instancia y las partes no reprocharon esa declaración.

1. De la Sanción Moratoria Ordinaria, por el no pago de salarios y prestaciones sociales.

La Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 65 del código sustantivo del trabajo, contempla las obligación del empleador frente al trabajador, de cancelar al momento de finalizar el contrato de trabajo los salarios y prestaciones sociales debidos. La referida sanción debidos consiste en el pago de un día de salario por cada día de retardo en el pago de los referidos emolumentos.

La citada sanción moratoria no opera de forma automática, pues para su procedencia, se debe indagar si el comportamiento omiso del empleador estuvo revestido de buena o mala fe. (CSJ SL458-2013; CSJ SL589-2014; CSJ SL11591-2017; CSJ SL17429-2017; y CSJ SL912-2018).

La jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, frente al tema tiene adoctrinado que:

*“Las sanciones moratorias (arts. 65 CST, 99 Ley 50/90) **proceden cuando el empleador no aporta elementos de convicción o razones satisfactorias y creíbles de su conducta, es decir, que obró de buena fe pese a incurrir en mora en el pago de salarios y prestaciones del trabajador**”.* (SL1439-2021).

En el presente asunto, se duele el actor en el escrito introductorio que a la finalización del contrato de trabajo la demandada le quedó adeudando sumas de dinero por concepto de prestaciones sociales.

No obstante a la anterior afirmación, encuentra la sala que a folio 10 el mismo demandante aportó original del contrato individual de trabajo a término indefinido suscrito con la encartada, en donde de manera expresa, se pactó en su cláusula “**TERCERA**”: “Con fundamento en lo previsto en el núm. 2 del art. 132 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la ley 50 de 1990, las partes expresamente acuerdan como remuneración por la prestación del servicio objeto del contrato un **salario integral** de \$7.191.118... **PARAGRAFO SEGUNDO** Las partes hacen constar que **el salario integral acordado, además de retribuir el trabajo ordinario, compensa de antemano el valor de las prestaciones sociales legales o extralegales, recargos y beneficios habituales u ocasionales, tales como el trabajo nocturno y suplementario, la labor en día dominical y festivo, las primas legales y extralegales, el auxilio de cesantía, los intereses sobre dicho auxilio y, en general, cualquier clase de subsidio y suministro en dinero o en especie y todo valor de carácter laboral concedido o por concederse por EL EMPLEADOR a sus trabajadores, exceptuando única y exclusivamente las vacaciones**”.

Entonces, de esa documental se evidencia que las partes pactaron que el trabajador recibiría como contraprestación de sus servicios un “*salario integral*”, clausula esa que no fue objeto de reproche por el promotor del debate y por el contrario la convalidó al aportar el original del contrato de trabajo donde se convino; estipulación salarial esa que conforme al numeral 2° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, retribuye de ante mano el valor de prestaciones sociales tales como primas legales, auxilio de cesantías y sus intereses.

Al ser lo anterior de esa manera, contrario a lo manifestado por la censura, a la culminación del contrato de trabajo al trabajador no se le quedó adeudando suma de dinero alguna por concepto de salarios o prestaciones sociales y lo que se le pagó 8 meses después de dicha terminación correspondían a “*vacaciones – indemnización - estatuto -auxilio medicina prepagada – auxilio de traslado*”, tal y como consta en la documental de folio 79, emolumentos esos que no constituyen prestaciones sociales, por lo que su pago tardío no activa la indemnización de que trata el artículo 65 del CST, como quiera que esta solo surge por la mora en el pago de salarios y prestaciones sociales -*prima de servicios, auxilio de cesantías e intereses sobre las cesantías*-.

Ante ese panorama, la sala confirma en este punto la decisión atacada por la parte demandante.

2. De la ineficacia del despido a persona en estado de debilidad manifiesta y del pago de la indemnización a que se riere el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Para resolver el problema jurídico planteado, 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, es decir, acreditar su estado de capacidad diversa o discapacidad y comprobar el conocimiento del empleador.

En ese contexto, 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 prenombrado artículo, para la terminación del contrato de trabajo, es aplicable a los trabajadores que padezcan de una deficiencia mental o física que le impida sustancialmente el desempeño de sus funciones, sin que sea necesario para la acreditación de esa situación un dictamen de pérdida de capacidad laboral en firme, como lo aduce el apelante.

Así se explicó desde sentencias como la CSJ SL3911-2020, donde se dijo:

“De lo anterior se colige, sin ambages, que, con la entrada en vigor de la Convención sobre Derechos de Personas en Situación de Discapacidad, esto es, a partir del 10 de junio de 2011, y solo para las controversias que se susciten en adelante, quedó sin sustento la doctrina erigida sobre el concepto de persona limitada que originalmente traía el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y de contera, la construcción jurisprudencial que al respecto se hizo sobre los grados de limitación contenidos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, ya derogado.

*En esa medida, desde esa calenda, **lo relevante a la hora de establecer si un trabajador es beneficiario de la protección especial consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no tiene nada que ver con el porcentaje de pérdida de capacidad laboral que llegue a tener, porque ni la Convención, ni la Ley 1618 de 2013, ni mucho menos la Ley 1996 de 2019, comprenden al ser humano de esa manera.***

*Conforme a tales normativas, especialmente las dos primeras, debido a su raigambre constitucional, es claro que, **si un trabajador padece una deficiencia mental o física que le impide sustancialmente el desempeño de sus funciones, en igualdad de condiciones con los demás, se encuentra en situación de discapacidad, independientemente de que tenga o no un dictamen de pérdida de capacidad laboral en firme, o del porcentaje con el que haya sido calificado.** -Negrilla de la Sala-*

Conforme la sentencia transcrita, para llamar a surtir efectos a la protección contemplada en el citado artículo 26 de la ley 361 de 1997, es necesario que se cumplan estos requisitos:

(i) la terminación unilateral del vínculo laboral por parte del empleador; (ii) el estado de debilidad manifiesta de que adolece el trabajador o la trabajadora sujeto del despido, a raíz de una afectación en su salud; (iii) la

ausencia de autorización por parte del Ministerio de Trabajo para que el patrono adopte dicha decisión, (iv) el conocimiento previo del empleador respecto de la condición de salud que presenta el subalterno.

Y es que el artículo 13 de la Constitución Política, reconoce que el Estado tiene en el marco de sus deberes, proteger “*especialmente a aquellas personas que por su condición [...] física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta*”. Con base en dicha disposición se colige que quienes se encuentran en condiciones físicas de debilidad manifiesta se les debe una protección especial; garantía que se predica de todos los derechos y, por tanto, también de la “estabilidad en el empleo”, reconocido igualmente en el artículo 53 superior.

En desarrollo de esas exigencias constitucionales, se expidieron diferentes normas, dentro de las cuales podemos resaltar la multicitada ley 361 de 1997, la ley 1346 de 2009 por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, y la ley Estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013, con el fin de establecer una serie de mecanismos destinados a proteger e integrar socialmente a ciertas personas que por su estado de salud pueden ser discriminadas.

Vista así la finalidad del ámbito de protección de las personas en condición de discapacidad, todo mecanismo previsto para ello, incluido el consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, encuentra su razón de ser en la búsqueda de conjurar un trato discriminatorio por motivos de discapacidad (CSJ SL1236-2021), que pueda surgir al interactuar con el entorno laboral que rodea al trabajador.

Bajo ese hermenéutica, la Corte Suprema de Justicia en pronunciamiento SL1152-2023 enseñó que, «*en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención [Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo] y la ley estatutaria previeron tal*

protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás; precisando, además, que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características».

En ese mismo proveído la alta corporación refirió que, en materia de la discusión sobre la activación de la mentada garantía, en un proceso judicial a las partes le concierne lo siguiente:

- *Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, 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.*
- *Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde 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.*

Planteadas así las cosas, 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 encuentra 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, entendiéndose como la deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo; la existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás; que eso sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y que la ruptura del vínculo obedezca a esa situación del trabajador.

A partir del análisis anterior, la Sala procederá a estudiar si al momento del despido, esto es, 31 de agosto de 2018, Juan Carlos Jaramillo, se encontraba amparado por estabilidad laboral reforzada, con ocasión a su estado de salud.

Verificado el expediente, se advierte que el accionante asistió a consultas medicas así:

- A folios 12 a 15, se allegó “*historia clínica*”, expedida por medico ortopedista “*Fidel Vásquez*”, en la que se plasmó:
 - El 25 de junio de 2013, se le diagnosticó “*síndrome de pinzamiento subacromial, artrosis acromioclavicular, epicondilitis medial de codo derecho*”
 - El 9 de agosto de 2013 “*asiste a control refiere que presentó dolor a nivel del hombro curación completamente satisfactoria, ningún déficit neurovascular distal sensitivo ni motor además movilidad distal completa, plan iniciar terapias control en 10 días. Incapacidad por 24 días*”.
 - El 23 de septiembre de 2013 “*asiste a consulta en mejoría de los síntomas está realizando las terapias mejoría del dolor a nivel de codo con la infiltración aun con puntos se da orden de retirar puntos, control en 12 días*”.
 - El 29 de mayo de 2015 “*asiste a control se encuentra asintomático tiempo postquirúrgico de 26 días, movilidad satisfactoria completa, plan control en 30 días, incapacidad hasta el día de hoy*”.

- *El 21 de julio de 2015, “asiste a control en los exámenes se encunnen en los rx cambios de esclerosis a nivel de la tuberosidad mayor de moderada intensidad en la ecografía, se encuentra fibrilación signos de pinzamiento subacromial, artrosis acromioclavicular, plan manejo médico – inflamación hombro”.*
- *El 7 de junio de 2018 “EXAMEN FISICO: Paciente que asiste a control, mejoría de la enfermedad a nivel del hombro refiere en este momento dolor a nivel de la región lumbar que ha sido manejado con terapias, al conducir dolor agudo lumbar, irradiado hacia la extremidad inferior derecha, movilidad de las extremidades conservadas, movilidad conservada, sensibilidad conservada, no ha realizado tratamiento específico, al examen físico se encuentra dolor a nivel de la región lumbar con movilidad conservada sensibilidad conservada, marcha sin alteraciones a nivel distal, dolor de características radiculares a nivel de miembro inferior derecho no alteraciones a nivel de las caderas, se decide ordenar rx de columna además de resonancia magnética de columna lumbar”.*
- *El 15 de junio de 2018 “EXAMEN FISICO: Asiste a control se encuentran en los exámenes que muestran cambios de discopatía degenerativa a nivel de l2 l3, l3 l4, l4 l5 y l5 s1. Plan faja lumbar además de terapia”*

A folio 16, allegó resultado de “examen RMN de columna lumbosacra simple” realizado el 8 de junio de 2018, el que arrojó los siguientes resultados:

“Se observa disminución de la altura e intensidad de señal de los discos Intervertebrales lumbares.

En el espacio L1-L2 el anillo fibroso posterior muestra una salientes paramedianas predominantemente izquierdas que indenta el borde anterior del saco dural borrando la grasa epidural, las facetas son de tamaño normal.

En el espacio L2-L3 se observa que el anillo fibroso posterior muestra un marcado abombamiento concéntrico predominando hacia los agujeros de conjugación en el lado izquierdo; sin embargo, hay grasa peri radicular preservada. Las facetas son de tamaño normal, hay ensanchamiento de los ligamentos amarillos.

En el espacio L3-L4 hay abombamiento discal concéntrico que predomina en los agujeros de conjugación en especial en el lado izquierdo, hay adecuada cantidad de tejido graso peri radicular, hay hipertrofia de facetas articulares y ensanchamiento de los ligamentos amarillos; el diámetro transverso del canal es de aproximadamente 9 mm, en antero- posterior es de 16 mm.

En el espacio L4-L5 hay abombamiento discal posterior que predomina hacia los agujeros laterales, borra los recesos laterales, hay hipertrofia de facetas articulares y ensanchamiento de los ligamentos amarillos.

En el espacio L5-S1 se observa una protrusión discal posterior mediana que borra la grasa epidural anterior y disminuye el espacio en los recesos laterales de forma bilateral predominantemente en el lado derecho.

Hay hipertrofia de facetas articulares.

El cono medular termina a la altura de T12.

Se observa un pequeño lipoma del filum terminale.

Hay adecuado trofismo de la musculatura para espinal.

El tamaño, altura e intensidad de señal de los cuerpos vertebrales se encuentra preservado con pequeñas formaciones osteóctias marginales anteriores”.

- A folio 19, se allego certificación emitida el 3 de agosto de 2018, por el medico ortopedista Fidel Vásquez Lucigniani, en el que certificó *“que el paciente JUAN CARLOS JARAMILLO RODRIGUEZ asistió a consulta por ortopedia y traumatología el día 03 de agosto de 2018 a las 7:00 pm”*.

Un análisis conjunto de esos medios de prueba obrantes en el expediente, permite concluir, que efectivamente Juan Carlos Jaramillo Rodríguez presentó afectaciones en su salud, específicamente relacionadas con -osteochondrosicos-, durante la vigencia de la relación laboral, sin embargo, eso no configura las exigencias para entender que el trabajador se hallaba al momento del despido en situación de discapacidad en los

términos de la actual jurisprudencia del órgano de cierre de esta jurisdicción.

Lo anterior, puesto si bien el demandante padecía alteraciones en su columna, no se observa que para la fecha del despido -31 de agosto de 2018- las mismas le hayan impedido o limitado su interacción con el mundo laboral, en iguales condiciones respecto de los demás trabajadores; nótese que la historia clínica aportada no es posible establecer una grave deficiencia o limitante física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo, a tal punto que se le impidiera su participación plena y efectiva en la sociedad o que afectara de manera sustancial el desarrollo de sus roles ocupacionales como trabajador al momento de su desvinculación; sin que se adviertan recomendaciones vigentes a la fecha del despido y por el contrario al absolver interrogatorio de parte Jaramillo Rodríguez confesó que su enfermedad no le impedía realizar sus labores.

Ante ese panorama, se constata que para la fecha del despido el actor no contaba con restricciones, recomendaciones o disminución física y/o mental que le impidiera cumplir las tareas asignadas por la empresa.

En un caso de similares características, frente a la valoración de este tipo de pruebas en los eventos donde se examina una deficiencia del trabajador, para efectos de verificar, si la misma es o no determinante para ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1184-2023, dijo:

*“En un ejercicio de valoración probatoria, en efecto, uno de los criterios que se tiene en cuenta es la historia clínica, y si bien se puede observar la alteración corporal en las vértebras L5 S1, zona lumbar, **las recomendaciones y terapias ordenadas no prueban la existencia de una deficiencia en el demandante con la característica de ser a mediano o largo plazo, es decir, dicha documental no permite establecer si la afección en la salud del demandante le genere una deficiencia a mediano o largo plazo o es algo que resulte superable en un corto plazo.***

Y es que a efectos de establecer la deficiencia a mediano o largo plazo las solas incapacidades, terapias y recomendaciones no prueban dicha temporalidad, puesto que con las primeras se demuestra la imposibilidad de la prestación del servicio por un determinado tiempo,

que, en este caso, fue interrumpido conforme las pruebas reseñadas. Con las segundas, -tratamiento y recomendaciones- se determinan de manera técnica los procedimientos, intervenciones, medicamentos y todos aquellos aspectos que permitan la recuperación o la prevención de la salud. Ninguna de los dos conceptos anteriores sin un mayor contexto técnico y clínico en este caso, permiten establecer la temporalidad de las afectaciones en la salud y, por consiguiente, que se generó la deficiencia requerida en las premisas normativas citadas en esta decisión, es decir, con la característica de ser a mediano o largo plazo”. (negrilla de la Sala).

Con todo, es imperioso indicar que la asistencia frecuente a citas médicas, no puede entenderse como sinónimo de discapacidad generando la protección de la estabilidad laboral reforzada con las consecuencias y cargas económicas que conlleva.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en reciente sentencia SL1268-2023, estableció el alcance del artículo 26 de la ley 361 de 1997, a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad, manifestó:

*“(...) Por eso, **la asistencia a múltiples citas con profesionales de la salud; las recomendaciones preventivas o de gestión de riesgos laborales normales, cotidianas o comunes; así como la mención de que una contingencia es de origen laboral no pueden ser asumidas, como acaeció en la primera instancia, como signos irrefutables de discapacidad --sin serlo--**, o como signos determinantes de discriminación del trabajador --sin serlo--*, o como propulsores de protecciones excepcionalísimas a un sinnúmero de situaciones más generales, con las consecuentes cargas jurídicas y económicas”.

De otra parte, se tiene, que el demandante no identificó la existencia de obstáculos o barreras en su entorno laboral que impidieran su desempeño en igualdad de condiciones respecto a los demás compañeros de labor; esto es, no probó la situación de desventaja en el medio en el que prestaba sus servicios. No se vislumbra de algún modo que, el empleador haya impuesto al accionante barreras u obstáculos de tipo laboral para desempeñar sus actividades cotidianas de manera que, su problema de salud no fue un obstáculo ni una restricción para el desarrollo de su labor.

Vale la pena resaltar, que, conforme al nuevo criterio jurisprudencial de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al que nos hemos venido refiriendo, corresponde al trabajador la carga probatoria de demostrar la existencia de las barreras en el entorno laboral, con el fin de determinar si este estaba para el momento de la terminación del vínculo laboral en una situación de discapacidad.

Así las cosas, no se cumplen los presupuestos establecidos por la Ley 361 de 1997, en armonía con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, para determinar que el demandante se encontraba en situación de discapacidad al momento de la finalización de su contrato de trabajo, de suerte que no se activa la protección a la estabilidad laboral reforzada. En esa medida, se excluye la presunción de discriminación y, por tanto, la obligación de autorización del inspector de trabajo para la terminación unilateral del vínculo.

Por todo lo dicho, se confirma la decisión fustigada por la parte activa y por mandato del numeral 3° del artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se condenará a pagar las costas por esta instancia.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°1 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: Confirmar la sentencia emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Aguachica, el 8 de octubre de 2019 de conformidad con lo aquí expuesto.

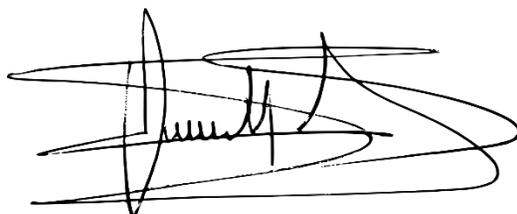
SEGUNDO: Condenar al apelante a pagar las costas por esta instancia, fíjese por concepto de agencias en derecho la suma de \$500.000. Líquidense concertadamente en el juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado