



República de Colombia  
**Tribunal Superior Del Distrito**  
**Judicial De Valledupar**  
Sala Segunda de Decisión Civil – Familia – Laboral

**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**

**Magistrado ponente**

**REFERENCIA:** PROCESO ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 201783105 001 2017 00131 01  
**DEMANDANTE:** JOSE DEL CARMEN MORALES CERVANTES  
**DEMANDADO:** GRUAS MANIOBRAS Y MONTAJES SAS

Valledupar, veintiocho (28) de junio de dos mil veintidós (2022).

### **SENTENCIA**

Decide la Sala el recurso de apelación que interpuso la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 25 de julio de 2018.

#### **I. ANTECEDENTES**

El accionante promovió demanda laboral para que se declare la existencia de un contrato de trabajo. En consecuencia, se ordene el reintegro a su puesto de trabajo, el pago de salarios y prestaciones sociales causadas entre el 5 de marzo de 2015 y la fecha en que sea reinstalado. Se condene a la demandada a reconocer y pagar indemnización prevista en la Ley 361 de 1997, a indexar las condenas y a pagar las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 2 de enero de 2005 se vinculó con la demandada como mecánico de mantenimiento y maquinaria pesada, lo cual se extendió hasta el 2 de enero de 2008, en el que devengó como salario la suma mensual de \$381.500.

Adujo que el 5 de agosto de 2005, sufrió un accidente de trabajo mientras reparaba una bomba de frenos de uno de los equipos, cuando estalló una tapa de la bombona debido a la presión de aire golpeándole el

rostro causándole heridas y fractura de nariz, por lo que fue objeto de intervenciones quirúrgicas, no obstante, quedó con deformidad de la nariz, obstrucción de la vía aérea superior izquierda, cefalea constante, por lo que asiste a tratamientos para el control de las asfixias que se le presentan.

Manifestó que el 2 de enero de 2008, suscribió un segundo contrato de trabajo con la demandada para desempeñar el cargo de Operador de grúa de 120 toneladas, en el que devengó un salario mensual de \$1.045.000, el cual terminó el 5 de marzo de 2015. Indicó que el 3 de febrero de 2016, por remisión de la ARL Colmena fue enviado donde el Dr Felipe Zapata Donado, quien le diagnosticó secuelas de trauma avulsión de ala nasal izquierda y colunnella, ligera desviación nasal y crecimiento moderado de los cornetes inferiores, señalándole además que esa ligera disfunción debe ser revalorada por el medico Otorrinolaringólogo.

El 17 de marzo de 2016, asistió donde la especialista en Otorrinolaringología, quien le diagnosticó deformidad rinoseptal, que contaba con un tratamiento para la reconstrucción nasal y la epítasis, indicándole además que debido a la cantidad de operaciones ya realizadas era menor no efectuar otra.

Al contestar, la demandada se opuso al éxito de las pretensiones, excepto la relacionada con la existencia de los contratos de trabajo, pues aceptó la suscripción de 4 contratos de trabajo a término fijo entre el 2 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2007 y que el 2 de mayo de 2008 firmó uno a término indefinido hasta el 5 de marzo de 2015. Manifestó no ser ciertos o no constarle los restantes. En su defensa, propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones demandadas, pago total de las obligaciones correspondientes al contrato laboral, principio “*nemo auditur propiam turpitudinem allegans*” y cobro de lo no debido (fº 55 a 74).

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, mediante fallo de 25 de julio de 2018, resolvió:

*“PRIMERO: Declárese que entre el demandante José del Carmen Morales Cervantes y la empresa Grúas Maniobras y Montajes sas, representada legalmente por Boris Pryslak Dow o quien haga sus veces, existieron varios contratos de trabajo.*

*SEGUNDO: Absuélvase a la empresa Grúas Maniobras y Montajes sas, representada legalmente por Boris Pryslak Dow o quien haga sus veces, de las demás pretensiones invocadas por el demandante José Del Carmen Cervantes.*

*TERCERO: Declárense probadas las excepciones de fondo propuestas por la empresa demandada.*

*CUARTO: Condénese en costas al demandante José del Carmen Morales Cervantes”.*

Como sustento de su decisión, señaló que se demostró que entre las partes existieron 3 contratos de trabajo a término fijo (del 2 de enero al 31 de diciembre de 2004 – del 3 de enero de 2005 al 3 de enero de 2006 y del 2 de enero de 2006 al 2 de enero de 2007) y 1 a término indefinido que inició el 17 de marzo de 2008 y terminó el 3 de marzo de 2015.

Asimismo, sostuvo que el demandante no probó que para el momento en que finalizó el vínculo laboral era sujeto de estabilidad laboral reforzada porque su salud estuviera disminuida, se encontrara en tratamiento o incapacidad médica, menos aún que sus patologías hubieran sido calificadas en grado severas o profundas.

### **III. DEL RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme la parte demandante interpuso recurso de apelación, para ello, argumentó que está probado documentalmente que cuenta con una pérdida funcional en la fosa nasal izquierda y del tabique, situación que le produce asfixias que padece hasta el día de hoy producto del accidente de trabajo que sufrió mientras ejercía como trabajador de la demandada.

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

#### **IV. CONSIDERACIONES**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 A del Código de Procedimiento Laboral, corresponde a la Sala determinar si el promotor del juicio es sujeto de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, en consecuencia, si debe ser reintegrado sin solución de continuidad al mismo cargo que desempeñaba, junto con el pago de los salarios, las prestaciones legales, los aportes a seguridad social y la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para dilucidar lo anterior, se encuentra al margen de la discusión que: **i)** el demandante se vinculó mediante tres contratos de trabajo a término fijo entre el 2 de enero de 2004 y el 2 de enero de 2007 y un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 17 de marzo de 2008 al 5 de marzo de 2015, pues así lo determinó el juzgado y las partes no manifestaron inconformidad al respecto. También está demostrado que **ii)** mediante comunicación del 5 de marzo de 2015, la demandada dio por terminado el contrato de trabajo mediante el reconocimiento de la indemnización respectiva.

##### **1. Marco general de la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.**

Bajo ese entendido, se adentra el Tribunal al estudio de los preceptos constitucionales y legales que dan sustento a la protección especial de las personas en condición de discapacidad y al análisis del precedente jurisprudencial que ha desarrollado los parámetros para la efectiva materialización de sus derechos.

Desde el marco jurídico de los derechos humanos la *discapacidad* es un concepto universal que trasciende el sistema colombiano de seguridad social. En efecto, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009, ratificada el 10 de mayo de 2011 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de 2011, concibe la

discapacidad como el resultado negativo de la correlación entre las circunstancias específicas de un sujeto y las barreras impuestas por la sociedad.

En el preámbulo, reconoce que la discapacidad es *«un concepto que evoluciona»*, además, que es producto *«de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás»*. Asimismo, el artículo 1.º señala que las personas con discapacidad *«incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás»*.

Por lo anterior, es dable afirmar que la discapacidad resulta de la interrelación que existe entre una deficiencia física, mental, intelectual y sensorial de un sujeto, y los obstáculos del entorno, que dificultan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás. Sobre el particular, la H. Corte Suprema de Justicia al momento de abordar la diferencia entre la invalidez y la discapacidad en sentencia SL3610-2020, puntualizó:

*“Entonces, como bien lo afirma el recurrente, invalidez y discapacidad son conceptos diferentes. Sin embargo, no son excluyentes y pueden superponerse, lo que significa que una persona puede tener un estado de invalidez y al mismo tiempo una discapacidad. De hecho, es usual que las personas declaradas inválidas tengan a su vez discapacidades derivadas precisamente de esas deficiencias que les impiden integrarse en los entornos laborales. Es decir, puede suceder y es bastante común, que las deficiencias que provocan un estado de invalidez, también contribuyan a estructurar una discapacidad en un contexto laboral específico.*

*Pero, así como es usual que invalidez y discapacidad converjan en una persona, puede que no. Por ejemplo, un ex miembro de la fuerza pública o piloto de una aerolínea, debido a alguna deficiencia en su salud, puede haber sido declarado inválido para desarrollar esa actividad y por lo mismo puede estar percibiendo una pensión de invalidez, pero es factible que esa limitación no afecte en lo absoluto el desarrollo de otras labores productivas. Igual ocurre con profesionales, técnicos o artistas que debido a una pérdida o afectación de una estructura anatómica o una función psicológica o fisiológica son declarados inválidos, pero sus limitaciones no les impidan integrarse de nuevo al mundo laboral para explotar sus capacidades y poner*

*en práctica otras destrezas, habilidades y conocimientos al servicio de la comunidad y la economía.*

*En ese orden de ideas, la tesis del recurrente relativa a que las personas declaradas inválidas «no se encuentran en condiciones de trabajar» no es de recibo para esta Sala. Como se mencionó, la mayor parte de las personas declaradas inválidas tienen discapacidades, de manera que sostener que están excluidas del mundo laboral equivale a negarles el derecho a la inclusión sociolaboral.*

*La Convención sobre las Personas con Discapacidad, en el artículo 27, reconoce el derecho al trabajo de las personas en tal condición, e incluye a aquellas «que adquieran una discapacidad durante el empleo», así:*

*Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo [...].*

*Igualmente, admitir que las personas en quienes concurre una invalidez y una discapacidad no pueden reincorporarse a la fuerza laboral no solo vulnera su derecho al trabajo; también niega su autonomía individual garantizada en la Convención y pone el énfasis en lo que no pueden hacer en vez de acentuar aquello que sí son capaces de ejecutar.”*

Paralelamente, el artículo 13 de la Constitución Nacional reconoce que el Estado tiene, en el marco de sus deberes, el de 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. Esa garantía se predica de todos los derechos y, por tanto, también de la *“estabilidad en el empleo”*, reconocido igualmente en el artículo 53 de la Carta Fundamental.

Es justamente como desarrollo de esas exigencias constitucionales, que el legislador ha expedido diferentes normas, dentro de las cuales podemos resaltar la 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.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en materia de estabilidad laboral establece que:

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

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su <condición discapacidad>, 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.”*

Con lo anterior se pretende contrarrestar las conductas discriminatorias en contra de las personas que están en una particular situación, al prohibir expresamente las conductas dirigidas a anular o restringir sus derechos, libertades u oportunidades sin justificación objetiva y razonable, y también como pleno desarrollo del derecho a la igualdad y dignidad humana predicado constitucionalmente.

Respecto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la H. Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, lo ha interpretado bajo la concepción que, la sola circunstancia de padecer una enfermedad o estar incapacitado no es suficiente para ser beneficiario de las garantías que allí se contemplan, pues estas deben estar revestidas de cierto grado de limitación debidamente calificada, la cual ha considerado es superior al 15%. Sin embargo, ha referido que en aquellos eventos en los que no exista una evaluación de carácter técnico científico que valore el estado real del trabajador y su afectación, en virtud del principio de libertad probatoria y formación del convencimiento, el juez del trabajo puede inferir la afectación o limitación del estado de salud del servidor, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, y precedido de elementos que constaten la

necesidad del amparo, a partir de las pruebas que evidencien su *grave estado de salud*. (CSJ SL572-2021, reiterada en CSJ SL1251-2021 y CSJ SL1959-2021).

Paralelamente, ha sentado que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Por tanto, en criterio de la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria. En esa perspectiva, sienta como subregla que la decisión del empleador puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (sentencia CSJ SL 1360-2018 reiterada en SL3144-2021).

Sobre la postura de la H. Corte Suprema de Justicia, respecto de la estabilidad laboral reforzada con ocasión del estado de salud del trabajador, la H. Corte Constitucional en sentencia C-200 de 2019, al momento declarar la exequibilidad condicionada de la justa causa de despido prevista en el numeral 15 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, indicó:

*“IV No es posible acudir a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia como elemento orientador en la materia, pues ha utilizado un criterio completamente distinto al concepto de estabilidad laboral reforzada. Sus fallos más recientes fundamentan su análisis en una norma ya derogada (Decreto 2463 de 2001 derogado expresamente por el Decreto 1352 de 2013), tal vez por la antigüedad de los casos, e ignoran los fundamentos legales y constitucionales vigentes pues, los jueces laborales no verificaban que el empleador hubiera cumplido su obligación de procurar el reintegro, como lo prevé una norma vigente desde 1965. Aunque en varios casos los recurrentes en casación han solicitado la ampliación de la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para la Corte Suprema debe probarse (a) que el trabajador tenga una limitación física, psíquica o*

*sensorial moderada (pérdida de capacidad laboral del 15% al 25%), severa (mayor al 25%, pero inferior al 50%) o profunda (cuando supera el 50%), y (b) que el empleador conoce ese estado de salud y termina la relación por razón de la limitación física, sin previa autorización del ministerio del ramo. Sin embargo, esa graduación fue derogada en 2013 y, será la misma Corte Suprema de Justicia, como órgano de cierre de la jurisdicción laboral quien deberá interpretar este cambio normativo de la manera en que lo considere según sus competencias y en armonía con las previsiones constitucionales y la interpretación reiterada de cláusulas constitucionales que ha fijado esta Corporación.”*

En ese horizonte, es dable afirmar conforme a la postura del máximo órgano de la jurisdicción constitucional que, la protección especial por estabilidad laboral reforzada resulta extensiva no sólo a las personas que están debidamente calificadas como discapacitadas o con un grado de pérdida de capacidad laboral, sino también aquellas que sufren una disminución en su salud que les impidan desarrollar cabalmente sus labores o cuyas características personales hacen suponer que pueden ser susceptibles de discriminación laboral. Lo anterior, es reiterado también en la sentencia SU-049 de 2017, que unificó su posición respecto de cuáles son las personas que se encuentran en condición de debilidad manifiesta y merecen la protección de la estabilidad ocupacional reforzada, al señalar:

*“Por el contrario, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares...”*

En síntesis, conforme al precedente jurisprudencial de la H. Corte Constitucional, las subreglas que de allí emergen, se resumen en que:

1. El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas **que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares**, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.
2. La estabilidad ocupacional reforzada significa que el trabajador tiene el derecho a no ser desvinculado sino en virtud de justa causa debidamente certificada por la oficina del Trabajo. No obstante, en los casos en que no exista dicha autorización, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la pretermisión del trámite ante la autoridad del Trabajo acarrea la presunción de despido injusto. Sin embargo, **esta presunción se puede desvirtuar** y, por tanto, lo que implica realmente es la inversión de la carga de la prueba. Estando entonces en cabeza del empleador o contratante la carga de probar la justa causa para terminar la relación.
3. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

## **2. Del Caso Concreto.**

Al amparo de lo expuesto, se procede al análisis de las pruebas arrimadas al plenario, en el que se verifica que la parte demandante aporta informe de accidente de accidente de trabajo realizado por la ARL Colmena el 18 de agosto de 2005, en donde se consignó que: *“el señor se encontraba reparando una bomba de frenos de uno de los equipos, cuando estalló un atrapa de la boba, debido a la presión de aire y golpeo su rostro, causándole heridas y fractura de nariz”* (fº16 y 17).

A folios 18 a 23, reposa historia clínica expedida por la Clínica General del Norte el 18 de agosto de 2005, que da cuenta que el actor ingresó por un trauma facial y le realizaron los siguientes procedimientos “Sutura parpada - Reconstrucción nasal total - Corte colgajo de piel”.

A folio 26 a 28, milita historia clínica completa expedida por la Unidad Básica 12 de octubre, en donde se consigna:

“- **31/08/2005**, consulta de seguimiento

Motivo de consulta: Dolor en la nariz.

Enfermedad actual: fue intervenido quirúrgicamente para rinoplastia reconstructiva por accidente de trabajo.

- **15/10/2005**, consulta no programada

Motivo de Consulta: Dolor de cabeza

Enfermedad actual: refiere cefalea desde la noche anterior, más 2 vómitos anote. Tomó acetaminofén.

- **30/03/2009**, consulta de seguimiento

Motivo de consulta: paciente que es remitido de vacunación

Enfermedad actual: refiere tener 8 hijos se da asesoría en planificación familiar.

- **12/04/2009**, consulta no programada

Motivo de consulta: dolor de garganta, disfagia, malestar general- dos días de evolución.

- **24/08/2012**

Motivo de consulta: dolor en meñique

Enfermedad actual: hace dos días le cayó un aire acondicionado en la mano derecha en su casa.

- **31/08/2012**

Motivo consulta: dolor en mano derecha

Enfermedad actual: refiere caída en su casa el 22 de agosto de 2012.

- **18/11/2013.**

Motivo de consulta: No estoy viendo bien

Enfermedad actual: 6 meses de evolución caracterizado por alteración de la refracción, esfuerzo visual, confirmado por medico laboral.

- **20/11/2013**

Motivo Consulta: control

Enfermedad actual: ninguno

Diagnóstico: astigmatismo.

- **9/03/2015.**

Motivo consulta: tos

Enfermedad actual: 2 semanas de mialgia, fiebre asociado a EDA con exantema

Diagnóstico: laringofaringitis aguda – Verrugas ano genitales – aumento anormal de peso

- **13/10/2015**

*Motivo de la consulta: tuve un accidente de trabajo*

*Enfermedad actual: deformidad en la nariz con obstrucción de vía aérea superior izquierda, cefalea constante de predominio fronto temporal de intensidad 8/10. Motivo por el cual consulta.*

- **7/12/2015**

*Motivo consulta: he quedado con problemas desde que tuve el accidente*

*Enfermedad actual: paciente masculino de 37 años de edad con cuadro clínico de más o menos 10 años, refiera que tuvo accidente de trabajo en el 2005 se encontraba subiendo una grúa en una cama baja cuando de repente quedó sin frenos y se bajó del carro cuando se estalló mombona ocasionándole trauma en cara. Con diagnostico avulsión de nariz con fractura expuesta, supraciliar derecha, tratado por ARL, realizaron tratamiento quirúrgico de reducción de fracturas y cirugía plástica. Pero el paciente no mejora actualmente cursa con deformidad de nariz con obstrucción de vía aérea superior izquierda, cefaleas constantes de predominio fronto temporal de intensidad 8/10. Motivo por el cual consulta”*

Así las cosas, conforme al acervo probatorio, para la Sala no fue demostrado que para el momento en que la demandada dio por terminado el contrato de trabajo (5 de marzo de 2015) el accionante padeciera una afectación en su salud que le impidiera o dificultara realizar las funciones para las cuales fue contratado en condiciones regulares, toda vez, que, si bien se acreditó que, en el 18 de agosto de 2005, sufrió un accidente de trabajo por lo que se le realizaron procedimientos quirúrgicos en su nariz, no se verificó que esa afección en su salud fuera incompatible con la función por él desplegada como “OPERADOR DE GRUA”.

Máxime cuando no se aporta al proceso una sola incapacidad médica, por el contrario, Colmena ARL certificó que la última atención médico asistencial prestada al demandante con ocasión al accidente de trabajo padecido el 18 de agosto de 2005, lo fue el 14 de julio de 2009 y que entre esa fecha y hasta enero de 2016 el trabajador no había solicitado prestación asistencial alguna (fº 100).

Tampoco se constata alguna restricción médica que enseñara que el manejo del proceso de recuperación del trabajador implicaba ausentarse del lugar del trabajo para asistir a tratamientos que, se itera el ultimo de estos lo fue el 14 de julio e 2009 o le hubieran prescritas incapacidades,

que conllevara a concluir inequívocamente que este fue realmente el motivo la finalización del contrato.

Bajo este panorama, no se verifica que para el momento del despido el señor Morales Cervantes padeciera una afectación en su salud que le impidiera o dificultaran realizar las funciones para las cuales fue contratado en condiciones regulares, por tanto, no resultaba necesario que el empleador previo al despido tramitara ante el Ministerio de Trabajo la autorización para proceder a la finalización del contrato de trabajo.

De conformidad con las anteriores consideraciones, la Sala confirma la sentencia apelada, en la forma expuesta en precedencia.

Al habersele resuelto desfavorablemente a la demandante el recurso de apelación, conforme al artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable en materia laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo, se condena a pagar las costas de esta instancia.

## **V. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°2 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 25 de julio de 2018.

**SEGUNDO: COSTAS** de esta instancia en cabeza del demandante. Inclúyase como en agencias en derecho la suma de \$300.000 y líquidense concentradamente en el juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

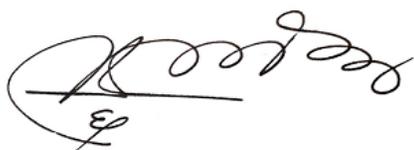
Intervinieron los Magistrados,



**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
Magistrado



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
Magistrado



**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
Magistrada