

**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:** 20001-31-05-004-2019-00268-01  
**DEMANDANTE:** JESÚS ENRIQUE LÓPEZ VEGA  
**DEMANDADO:** PAWEL ALFONSO PÉREZ MEJÍA  
**DECISIÓN:** REVOCA PARCIALMENTE SENTENCIA

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

Procede la Sala a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 9 de junio de 2021, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **JESÚS ENRIQUE LÓPEZ VEGA** contra **PAWEL ALFONSO PÉREZ MEJÍA**.

**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 Jesús Enrique López Vega, por haber sido separado de su cargo en estado de debilidad manifiesta. En consecuencia, que se condene al demandado a: *iii)* reintegrarlo al cargo que venía desempeñando o a uno de superior jerarquía; *iv)* al pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a seguridad social integral correspondientes al tiempo en que estuvo separado del cargo y hasta que se produzca su reinstalación.

Subsidiariamente, solicitó que se condene al demandado al pago de las incapacidades generadas entre el 1° de junio y el 1° de septiembre de 2019, indemnización por despido injusto, sanción moratoria del artículo 65 del CST, la indemnización correspondiente a los 180 días de salario previstos en la ley 361 de 1997, la indexación y las costas del proceso.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2019-00268-01  
**DEMANDANTE:** JESÚS ENRIQUE LÓPEZ VEGA  
**DEMANDADO:** PAWEL ALFONSO PÉREZ MEJÍA

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

En síntesis, relató el demandante que celebró contrato de trabajo verbal con Pawel Alfonso Pérez Mejía, para desempeñar el cargo de *oficios varios*, en la finca 'Villa Sonia', de propiedad del demandado, desde el 1° de mayo de 2018.

Narró que, el 1° de mayo de 2019, el señor Pérez Mejía le encomendó la construcción de una cerca para los potreros de la finca; que durante el cumplimiento de esa tarea sufrió un accidente al caerse de la altura de un caballo que montaba para transportarse, aterrizando sobre un terreno con piedras y tunas; fue trasladado a la casa principal de la finca, donde se encontraba el administrador, José Alfonso Zuleta, quien informó del hecho al señor Pawel Alfonso Pérez Mejía.

Prosiguió reseñando que, luego de informar del accidente a su empleador, fue ingresado a la Clínica Laura Daniela, de manera particular, por no encontrarse afiliado al sistema de seguridad social. Que, como consecuencia del infortunio, el trabajador tuvo una fractura en el dedo anular derecho, espondilolistesis grado II de L5-S1, con disminución del espacio intervertebral con esclerosis del disco intervertebral, limitación funcional del hombro izquierdo, desorientación y pérdida del equilibrio.

Acotó, debido a las patologías producidas por el accidente, fue incapacitado por 120 días, a partir del 1° de mayo de 2019 y hasta el día 1° de septiembre del mismo año, de las cuales, el empleador pagó el primer mes. Sin embargo, llegado el 14 de junio de 2019, el señor Pérez Mejía decidió dar por terminado el contrato de trabajo, de manera unilateral, sin invocar una justa causa y sin solicitar autorización ante el Ministerio de Trabajo, a pesar de tener conocimiento del estado de debilidad manifiesta del actor.

Sostuvo que, el 19 de junio de 2019, las partes comparecieron a conciliación ante el Ministerio del Trabajo, oportunidad en la que acordaron el pago de \$1.350.207, por concepto de prestaciones sociales del periodo comprendido entre el 1° de enero de 2019 hasta el 14 de junio de la misma anualidad, suma que se entregó en esa calenda. No obstante, aclaró que, como condición para recibir ese dinero, fue conminado a firmar

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2019-00268-01  
**DEMANDANTE:** JESÚS ENRIQUE LÓPEZ VEGA  
**DEMANDADO:** PAWEL ALFONSO PÉREZ MEJÍA

un contrato de prestación de servicios ficticio, buscando eximirse del pago de incapacidades generadas con ocasión del accidente.

Finalmente, afirmó que el empleador quedó adeudándole al señor López Vega las prestaciones sociales y vacaciones causados entre el 1° de mayo y el 31 de diciembre de 2018; así como los aportes al sistema de seguridad social correspondientes al periodo que va desde el 1° de mayo de 2018 hasta el 14 de junio de junio de 2019.

### **3. LA ACTUACIÓN**

La demanda fue admitida mediante auto del 17 de enero de 2020, y una vez notificado ese proveído al demandado, procedió a dar contestación admitiendo la existencia del contrato de trabajo, pero desde el 1° de enero de 2019, dado que antes de esa fecha los servicios prestados fueron únicamente de limpieza de potreros, lo que hizo de manera autónoma, independiente y esporádica. Dijo no constarle el accidente de trabajo acusado, por el contrario, puso en duda su veracidad, esgrimiendo el que el demandante se dedicaba a la tala de árboles de la finca, extraer maleza para fabricar carbón ilegal, en compañía y por órdenes de José Alfonso Zuleta, con quien también arreaba ganado producto del abigeato que ocultaban en el predio ‘Villa Sonia’.

Negó el hecho del despido, sosteniendo que el actor dejó de laborar para el demandado cuando este último se enteró de las actividades ilegales que se estaban llevando a cabo por el trabajador en su predio. Agregó que, el 16 de junio de 2019, fecha posterior a la invocada terminación unilateral del vínculo, los señores José Alfonso Zuleta y Jesús Enrique López Vega fueron *sorprendidos* por la Policía Nacional en la finca ‘Villa Sonia’, con un cargamento de carbón vegetal producido ilegalmente en un horno artesanal, elaborado espuriamente en los fundos del demandado.

Se opuso a las pretensiones esgrimiendo que el demandado no le terminó el contrato de trabajo al actor y que este no se encontraba en situación de debilidad manifiesta. Por el contrario, el señor Jesús Enrique López Vega decidió dejar de laborar, por haber sido acusado de cometer actos ilícitos en la finca de su empleador. Agregó que el señor Pérez Mejía reconoció, liquidó y pagó la totalidad de la remuneración y acreencias

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2019-00268-01  
**DEMANDANTE:** JESÚS ENRIQUE LÓPEZ VEGA  
**DEMANDADO:** PAWEL ALFONSO PÉREZ MEJÍA

laborales a que tenía derecho del demandante, tal como fue conciliado en fecha 19 de junio de 2019, ante la autoridad del trabajo.

En desarrollo de su oposición, invocó como excepciones de mérito las de «*Falta de causa para pedir por inexistencia del estado de debilidad manifiesta o discapacidad del trabajador y ausencia de información y conocimiento de dicho estado por parte del empleador*», «*Cosa juzgada*», «*Pago*», «*Buena fe*» y «*Prescripción*».

#### **4. SENTENCIA CONSULTADA**

Concluyó el trámite de primera instancia mediante sentencia de fecha 9 de junio de 2021, donde se resolvió declarar la existencia del contrato de trabajo entre las partes, desde el 1° de mayo de 2018 hasta el 14 de junio de 2019; declaró probadas las excepciones de pago y falta de causa para pedir, parcialmente la cosa juzgada y, en consecuencia, absolvió al demandado de todas las pretensiones condenatorias formuladas en su contra.

Para arribar a esa decisión, tras hacer una narración de lo expuesto en los hechos de la demanda y la contestación, el juzgador procedió a abordar primeramente lo concerniente a la excepción perentoria de cosa juzgada. Al respecto, trajo a colación el acuerdo de folio 56 del expediente, donde las partes conciliaron los derechos y conceptos laborales causados entre el 1° de mayo de 2018 y el 14 de junio de 2019, sin embargo, consideró que allí no se encontraban inmersos la ineficacia y terminación del contrato de trabajo de persona con estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, como tampoco las pretensiones subsidiarias, por lo que procedió a declarar parcialmente probado el medio exceptivo y frente a los primeros tópicos y continuar la litis con los demás.

Frente a la existencia del contrato de trabajo, expuso que la misma se hallaba plenamente acreditada con la conciliación enunciada y aportada por las partes. En lo atinente a sus extremos, echó mano del testimonio de José Alfonso Zuleta, administrador de la finca 'Villa Sonia', así como del dicho del propio demandado, quedando acreditado que el actor comenzó a prestar sus servicios en favor del demandado desde el 1° de mayo de 2018 hasta el 14 de junio de 2019.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2019-00268-01  
**DEMANDANTE:** JESÚS ENRIQUE LÓPEZ VEGA  
**DEMANDADO:** PAWEL ALFONSO PÉREZ MEJÍA

Sobre la pretensión declarativa de ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, por encontrarse el demandante en estado de debilidad manifiesta para la fecha del despido, el juzgador encontró acreditado que el señor López Vega, en efecto, sufrió un accidente el 1° de mayo de 2019 y que fue trasladado a la Clínica Integral de Emergencias Laura Daniela, donde fue atendido y dado de alta sin complicaciones; que le fueron prescritas varias incapacidades entre el 1° de mayo de 2019 y el 1° de septiembre de 2019. Sin embargo, señaló que no existe prueba alguna de que el empleador tuviera conocimiento del hecho ni de las incapacidades referidas previamente.

Resaltó que en el presente asunto existe claridad de que la primera incapacidad aportada por el demandante fue del 1° de mayo de 2019, por un término de 30, días, es decir, hasta el 31 de mayo siguiente, pero las restantes le fueron prescritas con posterioridad a la terminación de la relación laboral, que lo fue el 14 de junio del mismo año. En ese sentido, concluyó que, para la fecha de terminación del vínculo, el señor López Vega no se hallaba incapacitado ni había iniciado proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, y, en esas condiciones, no era posible pasar por desapercibido que es al trabajador a quien le corresponde la carga de presentar el diagnóstico médico necesario para considerar que existía una disminución física o estado de debilidad manifiesta.

Con ello, determinó que no existe prueba que permita establecer que la decisión de la finalización de la relación laboral entre las partes sobreviniera por motivos discriminatorios, por lo que no había lugar a reconocer la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En esa misma cuerda, negó la indemnización de 180 días, debido a que ella era procedente únicamente en caso de que se hubiere probado la violación a la estabilidad laboral reforzada del demandante, lo que no sucedió.

Abordando el estudio de las pretensiones subsidiarias, el *a quo* expuso que se acreditó que el demandado canceló el mes de incapacidad que fue prescrito durante la existencia de la relación de trabajo, sin que resultara procedente ordenar el pago de las prescritas con posterioridad a su finalización. Así mismo, encontró probado que el empleador reconoció y pagó la totalidad de la remuneración y prestaciones sociales a los que tenía

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2019-00268-01  
**DEMANDANTE:** JESÚS ENRIQUE LÓPEZ VEGA  
**DEMANDADO:** PAWEL ALFONSO PÉREZ MEJÍA

derecho, por lo que no había lugar a condenar por la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST.

Finalmente, el juzgador de primer grado negó la indemnización por despido injusto deprecada, debido a que el demandado logró demostrar que la finalización de la relación laboral fue por determinación del extrabajador, quien tomó esa decisión después de haber sido denunciado por los supuestos hechos ilícitos que son investigados por la Fiscalía General de la Nación – Seccional Cesar.

## **5. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA**

El vocero judicial del demandante presentó escrito solicitando la confirmación de la decisión de primer grado, esgrimiendo que la misma se ajusta a las normas sustantivas y adjetivas aplicables al caso que se analiza, es congruente con la litis y es coherente con la realidad acreditada durante el trámite del proceso.

Añadió que, se acreditó que no hubo despido al demandante, ni se encontraba amparado por la garantía de estabilidad laboral reforzada, teniendo en cuenta que se probó que no es una persona discapacitada, destinataria de los efectos previstos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

## **II. CONSIDERACIONES**

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

En vigencia del artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, procede el grado de jurisdicción de consulta en dos casos: i) Cuando las sentencias de primera instancia fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador o afiliado o beneficiario, si no fueren apeladas y ii) Cuando las sentencias de primera instancia fueren adversas a la Nación, al departamento o al municipio o a aquellas entidades descentralizadas en las que la Nación sea garante. En nuestro caso, procede ser totalmente adversa al trabajador.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2019-00268-01  
**DEMANDANTE:** JESÚS ENRIQUE LÓPEZ VEGA  
**DEMANDADO:** PAWEL ALFONSO PÉREZ MEJÍA

## **1. PROBLEMA JURÍDICO**

Acorde con el recurso de apelación, encuentra la Sala que el problema jurídico en alzada se ciñe a determinar si acertó el fallador 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. En caso negativo, deberá abordarse el estudio de las pretensiones subsidiarias de pago de incapacidades e indemnización por despido injusto.

## **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.

También se ratificará lo decidido frente a las pretensiones subsidiarias, teniendo en cuenta que se acreditó el pago de las acreencias laborales reclamadas y no se probó que la decisión de terminación del vínculo laboral hubiere proveniendo del empleador.

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

### **3.1. Ineficacia de la terminación del contrato por fuero de salud**

Como viene de historiarse, no hace parte del estudio en esta sede la existencia del contrato de trabajo entre Jesús Enrique López Vega, como trabajador, y Pawel Alfonso Pérez Mejía, como empleador, desde el 1° de mayo de 2018 hasta el 14 de junio de 2019, pues así fue declarado en la sentencia de primera instancia y no mereció reproche alguno por las partes.

En lo que interesa al grado jurisdiccional de consulta que se surte, lo primero que determinó el juzgador de primer grado es que no era posible acceder a la pretensión de ineficacia de despido del actor, teniendo en

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2019-00268-01  
**DEMANDANTE:** JESÚS ENRIQUE LÓPEZ VEGA  
**DEMANDADO:** PAWEL ALFONSO PÉREZ MEJÍA

cuenta que no acreditó, por ningún medio, haber estado en situación de debilidad manifiesta por alteraciones en su salud, para la fecha en que culminó la relación de trabajo que unía a las partes.

Para determinar el nivel de acierto de esa conclusión, en primera medida, resulta preciso memorar 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, 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 de contratos 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.

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-

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2019-00268-01  
**DEMANDANTE:** JESÚS ENRIQUE LÓPEZ VEGA  
**DEMANDADO:** PAWEL ALFONSO PÉREZ MEJÍA

Conforme a 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 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.

Teniendo en cuenta ese contexto, la Corte Suprema de Justicia, en pronunciamiento SL1152-2023 enseñó que, «*en su función de unificación*

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2019-00268-01  
**DEMANDANTE:** JESÚS ENRIQUE LÓPEZ VEGA  
**DEMANDADO:** PAWEL ALFONSO PÉREZ MEJÍA

*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 sobre 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 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.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2019-00268-01  
**DEMANDANTE:** JESÚS ENRIQUE LÓPEZ VEGA  
**DEMANDADO:** PAWEL ALFONSO PÉREZ MEJÍA

### **3.2. Caso concreto**

Analizado el acervo probatorio obrante en el plenario, conforme la documental que obra a folio 25 y siguientes, se verifica que el 1 de mayo de 2019, el actor fue atendido por urgencias con motivo de caída de un caballo. En esa oportunidad le fue realizada una reducción cerrada del 4° dedo de la mano derecha, en atención a *fractura de falange distal*, procedimiento del cual se consignó que fue llevado a cabo *sin complicaciones* y fue dado de alta sin observación adicional. También consta en esa historia clínica el hallazgo de una *Espondilolistesis L5-S1 Grado II Antigua*, respecto de la que se dijo que *no requiere manejo quirúrgico urgente*.

A folio 40 reposa documento de triage, de fecha 7 de junio de 2019, donde ingresó por *dolor en oreja izquierda* y, para ello, se le indicó tratamiento ambulatorio por parte del galeno tratante, sin constancia de otras patologías diferentes a las arriba consignadas, respecto de las que no se hizo ninguna valoración adicional en dicha consulta.

La siguiente atención (fl. 42), data del 8 de julio de 2019, fecha posterior a la finalización del vínculo. En ella, el Neurocirujano tratante hizo examen físico que tuvo como conclusión que no había *déficit motor ni sensitivo* y se advirtió la posibilidad de requerimiento de cirugía para la patología de *Espondilolistesis*. Dicho dictamen fue reiterado por el especialista en atención del 1° de agosto de 2019 (fl. 47), oportunidad en la que fue remitido a Junta de Neurocirugía. No obstante, tal como se observa a folio 49, el cuerpo médico, tras realizar dicha evaluación, consideró que no había necesidad de cirugía para el paciente, ordenando proseguir con los controles con el neurocirujano, pero sin anotar alguna limitación o consideración adicional sobre la salud del actor.

Nótese que, al ser indagado sobre esa patología en el interrogatorio de parte, el actor respondió: *«yo si tenía esa lesión antigua, yo trabajaba con ella, pero a mí lo que me afectó fue el dedo, del golpe que yo recibí cuando caí del caballo. Estaba incapacitado por lo que había sucedido en el dedo que me había fracturado»*; dejando claro que tal afectación de su estado de salud pudiera ser considerado como una discapacidad o tuviera la entidad suficiente para impedirle el desarrollo normal de sus funciones.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2019-00268-01  
**DEMANDANTE:** JESÚS ENRIQUE LÓPEZ VEGA  
**DEMANDADO:** PAWEL ALFONSO PÉREZ MEJÍA

Lo mismo sucede con la fractura de dedo, que alega el actor lo puso en situación de debilidad manifiesta, teniendo en cuenta que, conforme historia clínica, vista a folio 54, fechada del 9 de agosto de 2019, se observa que el galeno tratante consignó que el tratamiento *presenta buena evolución secuela de dolor, trae RX donde se evidencia fractura de falange ya sin material de osteosíntesis, en fase de consolidación. Ya no amerita más procedimientos quirúrgicos.* En atención a ello, como plan de manejo para esa afectación recetó 20 sesiones de terapia física, incapacidad por 30 días y *en un 1 mes reintegrarse a su actividad laboral.*

Las historias clínicas revisadas permiten verificar que, efectivamente, el trabajador vio afectada su salud. No obstante, al examinarlas en detalle, en ninguna de ellas consta, y tampoco se logra colegir, que el reclamante tuviera una limitación funcional o dificultad a largo plazo para el desempeño normal de sus funciones, pues en ellas se registran respuestas satisfactorias a los planes de manejo aplicados por los galenos tratantes. En ese sentido, de la lectura de dichos documentos se extrae 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 desarrollando sus actividades de manera normal, lo que demuestra que la*

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2019-00268-01  
**DEMANDANTE:** JESÚS ENRIQUE LÓPEZ VEGA  
**DEMANDADO:** PAWEL ALFONSO PÉREZ MEJÍA

*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).*

Teniendo en cuenta esas particularidades, debe precisarse que, a pesar de que después del accidente el actor tuvo algunas incapacidades, no 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.

Así las cosas, no puede considerarse la terminación del contrato de trabajo hubiere podido ser 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 como raíz un trato desigual al trabajador, en los términos que prescribe el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Aunado a lo previamente expuesto, en sentido de que se echa en falta el primer presupuesto sentado en la sentencia SL1152-2023 para la prosperidad de la activación del fuero de salud, debe agregarse que en el presente asunto se evidencia que la terminación del ligamen contractual entre las partes provino de la decisión libre y voluntaria del trabajador, tal como se extrae de la confesión vertida por el demandante en el interrogatorio de parte que le fue practicado.

Al respecto, debe recordarse que la jurisprudencia del órgano de cierre de la justicia ordinaria ha sido pacífica y reiterativa en señalar que cuando el trabajador pretende una indemnización como consecuencia de un despido injusto, que éste afirma existió, le corresponde demostrar que fue despedido y al empleador que las causas que tuvo para hacerlo evidentemente ocurrieron<sup>1</sup>. De esa suerte, el punto de partida para pregonar la existencia de un despido injusto, es precisamente el hecho del despido, que está compelido a demostrar el trabajador.

---

<sup>1</sup> (CSJ SL2384-2019).

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2019-00268-01  
**DEMANDANTE:** JESÚS ENRIQUE LÓPEZ VEGA  
**DEMANDADO:** PAWEL ALFONSO PÉREZ MEJÍA

Dicho planteamiento jurisprudencial dista de ser novedoso. Al respecto, en providencias como la CSJ SL17728-2016 el alto tribunal memoró:

*En principio, a cada parte le corresponde demostrar las afirmaciones o las negaciones que hace como fundamento de sus pretensiones o excepciones. Así lo preceptúa el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, Por supuesto, hay normas de derecho que excepcionalmente exoneran a las partes de acreditar hechos o negaciones, como es el caso de las presunciones y las negaciones indefinidas, para solo traer dos ejemplos.*

*En el campo laboral, en forma por demás reiterada, esta Sala de Casación tiene adoctrinado que, en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión.”*

En el caso bajo análisis, como viene de historiarse, la parte demandada negó haber despedido al trabajador y tampoco obra prueba que dé cuenta de manifestación de voluntad en ese sentido. Por el contrario, al ser interrogado sobre ese hecho, la parte actora confesó que se retiró de la finca porque estaba incapacitado, solicitando su liquidación, y su empleador no le prestó atención, explicando finalmente: *por eso me salí, se lo pedí por escrito, pero no me lo quiso dar.*

Téngase en cuenta que no existe precepto jurídico que impida al trabajador discapacitado disponer del derecho de permanencia en el trabajo, toda vez que la garantía del que es titular, lo protege de la no discriminación, lo que no se materializa cuando la cesación del vínculo tiene su origen en una decisión voluntaria del subordinado.

Así lo recordó la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL735-2023:

*Debe memorarse que esta corporación ya ha tenido oportunidad de precisar que, cuando el vínculo laboral finaliza por mutuo acuerdo de las partes, como aquí sucede en donde la renuncia voluntaria del trabajador generó un acuerdo conciliatorio, no es posible considerar que se presentó un despido por razones de salud o discapacidad del trabajador y, en tal sentido, los jueces del trabajo no pueden llamar a surtir efectos a las previsiones del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, con independencia de que existiera una afectación en la salud del trabajador, pues se insiste, que al mediar el finiquito por una actuación voluntaria del actor, no se cumple el presupuesto de estar ante un despido discriminatorio por parte del empleador.*

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2019-00268-01  
**DEMANDANTE:** JESÚS ENRIQUE LÓPEZ VEGA  
**DEMANDADO:** PAWEL ALFONSO PÉREZ MEJÍA

Lo anterior, significa que, aún si se aplicara la presunción de discriminación, por demostrarse el estado de salud diverso del trabajador y el conocimiento del empleador, aquella estaría desvirtuada, toda vez que se advierte que el vínculo laboral finalizó por decisión del trabajador, quien no invocó en la demanda un despido indirecto, y tampoco lo acreditó; por lo que, como se previó en la sentencia arriba citada, no tendría cabida el pago indemnizatorio reclamado, pues, se insiste, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 señala que será procedente para «*quienes fueron despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad*», es decir, debe existir para el rompimiento del vínculo una actuación unilateral del empleador por razón de la limitación física del empleado y no cuando se configura una expresión libre y voluntaria de éste para el rompimiento del nexo.

Con todo, al no haberse acreditado los presupuestos necesarios para activar la protección invocada por la parte demandante en el presente asunto, es decir, al no demostrarse el fuero de salud en cabeza del trabajador, no queda otro camino que confirmar la providencia de primer grado, en cuanto negó la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato de trabajo.

### **3.3. Indemnización por despido sin justa causa**

Frente a la pretensión indemnizatoria por despido sin justa causa, formulada de manera subsidiaria por el actor, basta decir que no resulta procedente, tal como lo dispuso el sentenciador de primer grado, ello al haberse acreditado que la terminación del vínculo laboral provino de decisión voluntaria del trabajador y no se alegó en el escrito de demanda las condiciones de despido indirecto que invocó el demandante en su interrogatorio de parte, sumado a que no probó que hubiere presentado dimisión exponiendo alguna justificación que permita entender que obedeció a una justa causa de las previstas en el literal b) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

### **3.4. Prestaciones sociales e indemnización moratoria ordinaria**

Como viene de historiarse, dentro del presente asunto se encuentra acreditado que, tras la finalización del contrato de trabajo entre las partes, aquellas comparecieron ante el Ministerio del Trabajo y llegaron a un

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2019-00268-01  
**DEMANDANTE:** JESÚS ENRIQUE LÓPEZ VEGA  
**DEMANDADO:** PAWEL ALFONSO PÉREZ MEJÍA

acuerdo conciliatorio sobre las prestaciones sociales, vacaciones y salarios adeudados con ocasión del ligamen invocado por el trabajador, como lo evidencia el acta de conciliación<sup>2</sup> que suscribieron el 19 de junio de 2019, en la que se estipuló una única suma de \$1.441.031, oportunidad en la que se entregó al extrabajador un monto superior, equivalente a \$1.450.000, con la constancia de no existir saldos pendientes entre ellos.

En razón a lo anterior, no hay lugar a incluir esos conceptos en una posible condena a cargo del empleador, esto es salarios, prestaciones sociales y vacaciones causados con anterioridad a la suscripción de dicho acuerdo conciliatorio, por cuanto goza de presunción de validez, que no fue cuestionada dentro del proceso, y hace tránsito a cosa juzgada<sup>3</sup>. En consecuencia, al no adeudarse suma alguna por las acreencias antes señaladas y no existen otras causadas con posterioridad, por haber fenecido el vínculo laboral, no hay lugar a imponer la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST.

### **3.5. Aportes al sistema de seguridad social integral y pago de incapacidades**

En su escrito de demanda, la parte actora refirió que no le fueron cancelados los aportes al sistema de seguridad social integral que se causaron durante la vigencia del contrato de trabajo que unió a las partes. Al contestar la demanda, la pasiva admitió no haberlos pagado, explicando que el demandante no lo permitió por el riesgo de perder los auxilios asistenciales y económicos que recibía del estado por pertenecer al SISBEN.

Al respecto, debe indicarse inicialmente que dichos aportes no fueron incluidos en el acuerdo conciliatorio arriba analizado, amén de que estos no pueden ser transados, en razón que no le pertenecen al trabajador, sino al Sistema de Seguridad Social Integral, el cual tiene la finalidad de administrar dichos aportes, para en un futuro, otorgar las diferentes prestaciones económicas contempladas en la ley.

La deuda del empleador, aunque como lo ha precisado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, legitima al trabajador a exigir su

---

<sup>2</sup> Folios 56 y 57 del cuaderno de primera instancia

<sup>3</sup> CSJ SL4066-2021

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2019-00268-01  
**DEMANDANTE:** JESÚS ENRIQUE LÓPEZ VEGA  
**DEMANDADO:** PAWEL ALFONSO PÉREZ MEJÍA

reconocimiento (CSJ SL9808-2015), no es éste el depositario de esos recursos, sino las administradoras del sistema, encargadas de velar por su correcta gestión y posterior satisfacción de las prestaciones económicas pensionales, tanto, que para mantener el equilibrio financiero, y aprovechando su posición, prioritariamente son las encargadas de adelantar las acciones de cobro de las cotizaciones en mora.

Ahora, frente al argumento vertido por la demandada, recuérdese que la seguridad social es un derecho irrenunciable y un servicio público de carácter obligatorio que se presta bajo la dirección, coordinación y control del Estado, con sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, por lo que no es posible acoger la excusa presentada por el empleador, consistente en la negativa del trabajador, para sustraerse de la obligación que contrajo por virtud de la ley frente a dichos conceptos.

Bajo ese marco, resulta claro que el juzgador de primera instancia no debió incluir tales emolumentos como parte del acuerdo conciliatorio entre las partes y considerar satisfecha la obligación de pago de dichos aportes por parte del empleador, máxime cuando en la propia contestación de la demanda admitió no haberlos cancelado.

Así las cosas, frente a los aportes al sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales reclamados, como en el sub lite no se invocó ni acreditó que se haya producido daño a la salud que irrogara pago alguno, al igual que un perjuicio por la falta de afiliación, como tampoco que se hubiera dado erogación alguna por parte de la demandante por estos conceptos, se impone absolver por esta súplica (SL1393-2019).

En torno a las incapacidades reclamadas, bastará decir que, tal como lo consideró el juzgador primigenio, el actor confesó haber recibido el pago del primer mes de incapacidad que le fue prescrito al trabajador. En ese sentido, se comparte por esta Colegiatura que no es posible atribuirle la responsabilidad de reconocimiento de las restantes al ex empleador, pues las mismas fueron causadas con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, habiendo finalizado la obligación del empleador de cubrir ese riesgo o trasladarlo a la administradora del Sistema de Riesgos Laborales correspondiente.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2019-00268-01  
**DEMANDANTE:** JESÚS ENRIQUE LÓPEZ VEGA  
**DEMANDADO:** PAWEL ALFONSO PÉREZ MEJÍA

Ahora bien, como quiera que el empleador faltó a su obligación de afiliarse a su trabajador al sistema de seguridad social en pensión, se dispondrá el pago del cálculo de la reserva actuarial causado por los periodos comprendidos entre el 1° de mayo de 2018 y el 14 de junio de 2019, para lo cual se tendrá como salario base de cotización la suma equivalente a 1 Salario mínimo legal mensual vigente para cada año (CSJ SL1989-2022).

De conformidad con todo lo expuesto se revocará parcialmente la determinación de primera instancia, únicamente en lo concerniente al pago de cotizaciones al sistema de seguridad social en pensión en favor del actor y las costas de primer grado, que se atribuirán a la parte demandada, mientras que se confirmará en los puntos restantes.

No se impondrán costas en esta instancia, por estarse surtiendo el grado jurisdiccional de consulta.

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: REVOCAR** parcialmente el ordinal TERCERO de la sentencia proferida el 9 de junio de 2021, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, para condenar a Pawel Alfonso Pérez Mejía a pagar en favor de Jesús Enrique López Vega el cálculo actuarial correspondiente a la reserva de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones, cuantificados en los periodos causados entre el 1° de mayo de 2018 y el 14 de junio de 2019, previa liquidación que del mismo efectúe el ente de seguridad social al que se encuentre afiliado el actor, para lo cual deberá tener como Salario Base de Cotización el equivalente a 1 Salario Mínimo Legal mensual Vigente para cada año.

**SEGUNDO: REVOCAR** el ordinal CUARTO de la sentencia consultada y, en su lugar, condenar en costas por la primera instancia a la parte demandada.

**TERCERO:** Confirmar en lo demás la sentencia de primer grado.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2019-00268-01  
**DEMANDANTE:** JESÚS ENRIQUE LÓPEZ VEGA  
**DEMANDADO:** PAWEL ALFONSO PÉREZ MEJÍA

**CUARTO:** Sin costas en esta instancia.

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

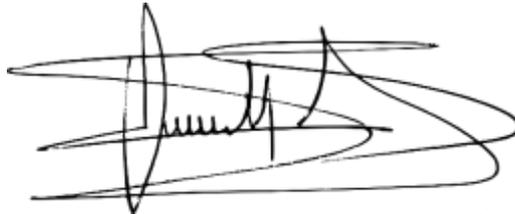
**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
Magistrado Ponente



**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**  
Magistrado



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado